

Hält die Polizei, was sich Polizisten von ihr versprochen haben?

Wissenschaftliche Arbeit zur Erlangung der Doktorwürde

Fakultät Humanwissenschaft

Technische Universität Dortmund

Vorgelegt von

Carola Alexandra Scheer

Betreuer und Erstgutachter: Univ.-Prof. (em.) Dr. phil. Dipl.-Psych. Bernd Gasch

Zweitgutachter: Univ.-Prof. Dr. phil. Dr. med. Dipl.-Psych. Michael Kastner

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
A. Theoretischer Teil.....	1
1. Das Thema.....	1
1.1. Anlass für eine wissenschaftliche Untersuchung.....	1
Exkurs 1: Ausbildungsabbruch.....	1
Exkurs 2: Untersuchung zur Personalwerbung der Polizei.....	6
1.2. Theoretischer Hintergrund der Arbeit.....	8
1.2.1. Theorie, Wissenschaft und Empirische Sozialforschung	8
1.2.2. Theorien und Voruntersuchungen	9
1.3. Begriffsklärungen.....	10
1.3.1. Vorstellungen und Erwartungen.....	10
1.3.2. Arbeit	11
1.3.3. Beruf.....	13
1.4. Berufswahltheorien.....	14
1.4.1. Soziologische und sozioökonomische Berufswahltheorien.....	16
Exkurs 3: Darstellung der Polizei in den Medien.....	18
1.4.2. Psychologische Berufswahltheorien.....	19
1.5. Arbeitszufriedenheit/Berufszufriedenheit – eine Annäherung	21
1.5.1. Glück.....	21
Exkurs 4: Chinesisches Sprichwort:.....	21
1.5.2. Zufriedenheit	23
1.5.3. Definitionen zur Arbeits- und Berufszufriedenheit.....	23
1.6. Arbeitszufriedenheit – Ausgewählte theoretische Modelle	27
1.6.1. Hierarchische Motivationstheorie nach Maslow	29
1.6.2. Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg	31
1.6.3. Job-Characteristics-Modell nach Hackman und Oldham	34
1.6.4. VIE-Modell von Vroom.....	36
1.6.5. Zielsetzungstheorie von Locke	38
1.6.6. Formen der Arbeitszufriedenheit nach Bruggemann et al.	39

1.6.7.	Messung der Arbeitszufriedenheit/Berufszufriedenheit	41
1.7.	Verwandte Konstrukte	43
1.7.1.	Arbeitsmotivation	43
1.7.2.	Praxisschock.....	44
1.7.3.	Burnout.....	45
1.7.4.	Berufliche Desillusionierung.....	46
2.	Die Polizei	48
2.1.	Definition.....	48
2.2.	Aufgaben	48
	Exkurs 5: Effektivität und Effizienz der Polizeiarbeit	51
2.3.	Struktur und Organisationsspezifika.....	52
2.3.1.	Aufbauorganisation der Polizei NRW	52
2.3.2.	Kunden der Polizei	55
	Exkurs 6: Rolle und Erwartungen an die Polizei.....	56
2.3.3.	Entwicklungsansätze	57
2.3.4.	Laufbahnsystem	58
2.3.5.	Studium	60
2.4.	Personal	61
2.4.1.	Statistik	61
2.4.2.	Personalforschung und Nachwuchssituation.....	63
	Exkurs 7: Personalmarketing.....	64
2.5.	Untersuchungsrelevante Forschungsergebnisse	66
2.5.1.	Berufswahlkriterien und Merkmale des Polizeiberufes.....	66
	Exkurs 8: Besonderheiten der Personalwerbung der Polizei NRW 2007/08	69
2.5.2.	Befragung der neuen Hauptzielgruppe.....	74
2.5.3.	Arbeits- und Berufszufriedenheit bei der Polizei.....	77
2.5.4.	Mitarbeiterbefragung der Polizei NRW 2005.....	80
B.	Empirischer Teil.....	88
3.	Die Befragung	88
3.1	Ziel der Studie	88

3.2	Befragungsinstrument.....	88
3.2.1	Abfrage demografischer Daten.....	89
3.2.2	Itemfindung/Operationalisierung der Items.....	90
3.2.3	Fragenkomplexe	92
3.2.4	Skalierung der Antworten	93
3.2.5	Erhebung der Zufriedenheit.....	94
3.3	Ableitung von Vorhersagen – Hypothesen.....	97
a.	Berufsmerkmale kennzeichnend	97
b.	Berufsmerkmale angenehm.....	98
3.4	Gütekriterien.....	100
3.4.1	Objektivität.....	100
3.4.2	Reliabilität	100
3.4.3	Validität	101
3.5	Befragungsdurchführung	102
3.5.1	Pretest.....	102
3.5.2	Stichprobe.....	103
3.5.3	Erhebung zum Kohorteneffekt	104
3.5.4	Befragungszeiträume.....	105
4.	Die Ergebnisse	106
4.1.	Demografische Daten	107
4.2.	Berufsmerkmale kennzeichnend	110
4.2.1.	Ergebnisse auf Itemebene	110
4.2.2.	Sehr/wenig kennzeichnende Merkmale und Spannweite	112
4.2.3.	Ergebnisse im Gruppenvergleich	114
4.2.3.1.	Studierende S1 und S3.....	114
4.2.3.2.	Berufsanfänger (BA) und Berufserfahrene (BE)	115
4.2.3.3.	Weibliche und männliche Befragte.....	116
4.2.4.	Zeitpunkte „vor Einstellung“ und „jetzt“	117
4.3.	Berufsmerkmale angenehm.....	122
4.3.1.	Ergebnisse auf Itemebene	123

4.3.2.	Die angenehmsten Merkmale.....	125
4.3.3.	Die unangenehmsten Merkmale.....	127
4.3.4.	Bewertung der sehr/wenig kennzeichnenden Merkmale	130
4.3.5.	Ergebnisse im Gruppenvergleich	131
4.3.5.1.	Studierende S1 und S3.....	131
4.3.5.2.	Berufsanfänger und Berufserfahrene	132
4.3.5.3.	Berufsanfänger und Gesamt.....	133
4.3.5.4.	Berufserfahrene und Gesamt.....	135
4.3.5.5.	Ratsanwärter und Gesamt	136
4.3.5.6.	Weibliche und männliche Befragte.....	136
4.3.6.	Unterschiede zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung.....	139
4.3.7.	Differenzen zwischen Informierten und Uninformierten.....	141
4.3.8.	Weitere (un-)angenehme Merkmale des Polizeiberufes	144
4.4.	Berufszufriedenheit	146
4.4.1.	Wurden die Vorstellungen vom Beruf in der Realität bestätigt?.....	146
4.4.2.	Hat die Polizei gehalten, was sich die Befragten versprochen haben?	147
4.4.3.	Würden Sie guten Freunden zu einer Bewerbung bei der Polizei raten?.....	148
4.4.4.	Würden Sie Ihren Beruf noch einmal wählen?	152
4.4.5.	Zufrieden oder Unzufrieden?	156
4.5.	Ergebnisse der Unzufriedenen.....	156
4.5.1.	Berufsmerkmale kennzeichnend	156
4.5.2.	Berufsmerkmale angenehm.....	158
4.5.3.	Leverages.....	164
	Exkurs 9: Studienabbrecher	165
5.	Die Diskussion.....	168
5.1.	Berufsmerkmale kennzeichnend	170
5.1.1.	Sehr/wenig kennzeichnende Merkmale	171
5.1.2.	Ergebnisse im Gruppenvergleich	171
5.1.2.1.	Studierende S1 und S3.....	172
5.1.2.2.	Berufsanfänger und Berufserfahrene	174

5.1.2.3.	Weibliche und männliche Befragte.....	175
5.1.3.	Zeitpunkte „vor Einstellung“ und „jetzt“	176
5.2.	Berufsmerkmale angenehm.....	179
5.2.1.	Die angenehmsten Merkmale.....	179
5.2.2.	Die unangenehmsten Merkmale.....	180
5.2.3.	Differenzen zwischen Informierten und Uninformierten.....	182
5.2.4.	Ergebnisse im Gruppenvergleich	183
5.2.4.1.	Studierende S1 und S3.....	183
5.2.4.2.	Berufsanfänger und Berufserfahrene	185
5.2.4.3.	Weibliche und männliche Befragte.....	187
5.2.4.4.	Ratsanwärter	189
5.3.	Weitere Merkmale.....	189
5.4.	Berufszufriedenheit	190
5.4.1.	Fragen zur Berufszufriedenheit	190
5.4.2.	Zufriedenheitsindex.....	195
5.5.	Die Unzufriedenen.....	196
5.5.1.	Berufsmerkmale kennzeichnend	196
5.5.2.	Berufsmerkmale angenehm.....	197
5.6.	Diskussion der einzelnen Merkmale	199
5.6.1.	Streifendienst, Streife gehen, fahren.....	199
5.6.2.	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung.....	200
5.6.3.	Schichtdienst	201
5.6.4.	Verkehrsarbeit	203
5.6.5.	Teamarbeit.....	204
5.6.6.	Gefahr	206
5.6.7.	Recht und Ordnung durchsetzen	207
5.6.8.	Action, Spannung.....	207
5.6.9.	Leerlaufzeiten	208
5.6.10.	Physische und psychische Anforderungen, Belastungen	209
5.6.11.	Gehalt.....	210

5.6.12.	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen.....	215
5.6.13.	"Besondere" Arbeitsausrüstung: z.B. Streifenwagen, Funkgerät.....	215
5.6.14.	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit.....	216
5.6.15.	Hoheitsgewalt, Macht.....	218
5.6.16.	Berufliche Sicherheit.....	220
5.6.17.	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden da sein	221
5.6.18.	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	222
5.6.19.	Sport.....	223
5.6.20.	Beförderung, Aufstieg.....	224
5.6.21.	Arbeit mit vielen verschiedenen Menschen (außer Kollegen)	228
5.6.22.	Kriminalitätsbekämpfung.....	229
5.6.23.	Uniform	230
5.6.24.	Vielseitigkeit, Spezialisierung	232
5.6.25.	Großlagen.....	233
5.6.26.	Abwechslung	234
5.6.27.	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten).....	235
5.6.28.	Verantwortung	236
5.6.29.	Waffe	236
5.7.	Konsequenzen	237
5.8.	Ausblick.....	239
6.	Zusammenfassung.....	241
C.	Anlagen.....	I
7.	Abbildungen	I
8.	Fragebogen.....	I
9.	Ergebnisbericht.....	I
10.	Eidesstattliche Erklärung	I
D.	Verzeichnisse	I
11.	Abkürzungsverzeichnis	I
12.	Abbildungsverzeichnis.....	I
13.	Literaturverzeichnis.....	I

Vorwort

Bereits in meiner Diplomarbeit (Scheer 2003) habe ich mich neben einer Evaluation der Personalmarketingmaßnahmen der Polizei NRW mit Merkmalen des Polizeiberufes aus Sicht der Hauptzielgruppe der Personalwerbung beschäftigt. Zum Zeitpunkt der damaligen Befragung hatte die Polizei NRW mit Einführung der zweigeteilten Laufbahn die Einstellungsvoraussetzungen für den Polizeivollzugsdienst (PVD) geändert und damit eine neue Zielgruppe der Personalwerbung geschaffen: Ab 2002 wurden ausschließlich Bewerber mit Fachhoch- oder Hochschulreife eingestellt, Gymnasiasten der Klassen 11 und 12 waren also die neue Hauptzielgruppe des Personalmarketings.

Mehr als 300 Schüler dieser neuen Zielgruppe wurden im Rahmen der Diplomarbeit u. a. dazu befragt, was sie sich unter dem Polizeiberuf vorstellen und welche Gründe ihrer Ansicht nach für und gegen die Ergreifung des Polizeiberufes sprechen.

Vorliegende Arbeit resultiert aus einer Anschlussuntersuchung zu dieser Diplomarbeit. Diese fand ihren Ursprung im Rahmen eines Projektes an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung in Köln, Bereich Polizei. In diesem wurden Antworten auf die Frage gesucht „Hält die Polizei, was ich mir versprochen habe?“.

Die Fragestellung bzw. das Problem, welches den Anlass für die Untersuchung bildete, war die Frage, ob junge Kommissaranwärter möglicherweise mit „falschen Vorstellungen“ das Studium beginnen und aufgrund der Tatsache, dass ihre Vorstellungen nicht der Realität entsprechen, das Studium abbrechen. Verhältnismäßig hohe Abbruchquoten innerhalb der ersten zwei Studienjahre lieferten den Anlass, die Vorstellungen von jungen Berufsanfängern zu untersuchen.

Vor, während und auch nach meiner Diplomarbeit habe ich viele Eindrücke in den Schutz- und kriminalpolizeilichen Vollzugsdienst sammeln können. In mehreren Praktika habe ich u. a. eine Kriminaldienststelle und den uniformierten sowie den zivilen Streifendienst verschiedener Polizeipräsidien/-inspektionen sowie die Deutsche Hochschule der Polizei (DHPol vormals Polizeiliche Führungsakademie PFA) kennen gelernt.

Danke!

Mein ganz besonderer Dank gilt Herrn Prof. Dr. Bernd Gasch für die wissenschaftliche Freiheit, die er mir gelassen hat und es dennoch nie an Unterstützung hat mangeln lassen. Seine äußerst konstruktiven und weiterführenden Ideen haben mich mehrfach den entscheidenden nächsten Schritt gehen lassen. Seine Unterstützung und insbesondere auch sein zeitlich flexibles Entgegenkommen in Zeiten meiner Berufstätigkeit haben maßgeblich dazu beigetragen, dass diese Arbeit nun abgeschlossen ist.

Frau Kriminaloberrätin Andrea Nagel für ihr Angebot, das Seminar an der Fachhochschule mit ihr zu leiten sowie für ihr Engagement beim Innenministerium, wodurch die Durchführung der wissenschaftlichen Untersuchung ermöglicht wurde.

Herrn Kriminalrat Stefan Thomaßen für seine wichtigen Informationen über die Polizeioorganisation und seine gewinnbringenden Diskussionsbeiträge.

Dem Innenministerium des Landes NRW, welches das Projekt und meine Dissertation mit Hilfe des Polizeipräsidiums Bochum unterstützt hat.

Der Bereitschaftspolizei Bochum und hier insbesondere der Führungsstelle, die mich bei der Durchführung der Befragung so engagiert unterstützt hat.

Dem PP Köln und insbesondere den Polizeiinspektionen Mitte, Sülz, Chorweiler und Ehrenfeld für die interessanten, spannenden und lehrreichen Einblicke in den Polizeidienst.

Dem Polizeipräsidium München und insbesondere der Polizeiinspektion 11 für die unzählbaren vielseitigen und lehrreichen Stunden auf der Wache sowie in uniformierten und zivilen Streifenfahrzeugen.

Den Korrekturlesern für das Finden der verstecktesten Fehler.

Anmerkung:

Um den Lesefluss dieser Arbeit nicht zu behindern, wird in dieser Arbeit die männliche Schreibweise genutzt. Weibliche Personen werden unter dieser grundsätzlich mit verstanden, soweit sich aus dem Kontext nicht etwas anderes ergibt.

A. Theoretischer Teil

1. Das Thema

Es folgt die Darlegung des thematischen Problems als Anlass für eine wissenschaftliche Untersuchung.

1.1. Anlass für eine wissenschaftliche Untersuchung

An der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Köln wurden in den Jahren 2002 und 2003 gestiegene Zahlen¹ von Studienabbrechern festgestellt. Dies ist zum einen nachteilig für die Personalplanung der Polizei, denn fehlende, da nicht abschließend ausgebildete Polizeikommissare werden nicht durch Nachrückende ersetzt, zum anderen ist ein Studienabbruch unter Umständen auch für die Abbrecher mit finanziellen Nachteilen verbunden: Wird das Studium aus bestimmten, z.B. nicht gesundheitlichen Gründen, beendet, müssen Ausbildungskosten an das Land zurückerstattet werden. Daher kann davon ausgegangen werden, dass das Studium zum Polizeikommissar nicht zur Überbrückung einer Zeitspanne bis zur Aufnahme eines anderen Studiums oder bis zum Beginn einer Ausbildung genutzt wird. Dies war vor Einführung der Studiengebühren bei einigen Numerus clausus-freien Studiengängen mitunter der Fall.

Exkurs 1: Ausbildungsabbruch

Nicht nur die Polizei ist von Ausbildungsabbrüchen betroffen, sondern auch andere ausbildende Organisationen und Unternehmen. Laut Berufsbildungsbericht 2007 werden etwa 20% der Ausbildungsverträge vorzeitig aufgelöst (BMBF 2007). Das bedeutet, dass die in der Regel jugendlichen Personen ohne Erreichen des angestrebten Abschlusses aus dem Ausbildungsverhältnis ausscheiden. Beide Vertragsparteien sind von negativen Konsequenzen betroffen: Für die Jugendlichen bedeutet das vorzeitige Beenden der Ausbildung einen Bruch in ihrer gerade begonnenen Erwerbsbiographie, für die ausbildenden Unter-

¹ 35 Studienabbrüche in den Jahren 2002 und 2003 gegenüber 330 Einstellungen in 2002 und 212 Einstellungen in 2003.

nehmen und Organisation stellt es eine finanzielle Belastung sowie den Wegfall einer Arbeitskraft dar (vgl. auch Deuer & Ertelt 2001).

Aber auch für den gesamten Arbeitsmarkt ergeben sich Nachteile, im schlimmsten Fall führen Ausbildungsabbrüche zu einer „erheblichen Verschlechterung der Angebots-Nachfrage-Relation am Ausbildungsmarkt“ (ebd., S. 2).

Die Abbrecher sind in der Regel erneut auf Ausbildungssuche, die Unternehmen sind nach dieser „Enttäuschung“ ggf. nicht mehr zur Ausbildung bereit, so argumentieren die Autoren. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass letztgenannte Konsequenz auf Ausbildungsbetriebsseite sicherlich nur für kleine und ggf. mittelständische Unternehmen zutrifft. Konzerne und konzernähnliche Unternehmen werden sich von Ausbildungsabbrüchen unbeeindruckt zeigen und ihr Ausbildungsangebot nicht per se einschränken oder gar einstellen.

Für die Polizei ergeben sich vergleichbare Konsequenzen, allerdings möglicherweise in anders gelagerter Art und Schwere. Die Vakanz, die durch den Abbruch entsteht, muss natürlich auch nachbesetzt werden. Im Vergleich zu einem kleinen oder mittelständischen Unternehmen ist der Ausfall des „Humankapitals“ während der Ausbildung bei der Polizei nicht nachteilig. Da die Studierenden in den Praktika während ihres Studiums noch „in der Ausbildung“ sind, ersetzen sie keinen ausgebildeten Polizeivollzugsbeamten. In einem Unternehmen kann dies mitunter der Fall sein, wenn ein Auszubildender die gleichen Tätigkeiten ausübt wie ein ausgebildeter Mitarbeiter.

In der Untersuchung von Deuer und Ertelt (2002) gehen die Autoren den Ursachen von Ausbildungsabbrüchen auf den Grund: Sie stellten fest, dass insbesondere Abiturienten oder Absolventen mit Fachhochschulreife gar nicht wussten, was im Beruf auf sie zukommt (ebd. S. 9). Knapp 20% der Jugendlichen mit den höchsten Schulbildungen sind davon betroffen gegenüber lediglich 7 bzw. 8% der übrigen Befragten.

Hieraus ziehen die Autoren (ebd.) den Schluss, dass gerade an Gymnasien die Vorbereitung und die Unterstützung bei der Berufswahl unzureichend sind. Dieser Annahme kann sicherlich zugestimmt werden – grundsätzlich besteht der Bildungsauftrag von Gymnasien schließlich auch darin, auf ein universitäres Studium vorzubereiten. Jedoch verkennt eine solche Ausrichtung die Realität. Ein Großteil, wenn nicht die Mehrheit der Abiturienten beginnt nach Bestehen des Abiturs zunächst eine Berufsausbildung.

Unabhängig von der Klärung der Rolle der Gymnasien im Rahmen der Vorbereitung auf die Berufswahl sollte als Quintessenz für die Polizei gezogen werden, für die Information und die Begeisterung potenzieller Polizeibeamter selbst zu sorgen. Dies geschieht auch – wie später noch gezeigt wird – durch die Personalwerbung der Polizei und durch die Einstellungsberater.

Im Zusammenhang mit den gestiegenen Abbruchzahlen an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung traten Vermutungen dahingehend auf, dass einige Kommissaranwärter das Studium mit „falschen“ Vorstellungen über den Polizeiberuf beginnen und aufgrund der Konfrontation mit der polizeilichen (Alltags-)Realität und damit einhergehender Enttäuschungen der eigenen Erwartungen das Studium beenden.

Daher musste herausgefunden werden, mit welchen Vorstellungen junge Kommissaranwärter das Studium beginnen und ob bzw. in welcher Form sich diese von denen berufserfahrener Polizeibeamter unterscheiden. Die Frage nach den Vorstellungen wurde wie folgt differenziert:

1. Welche Berufsmerkmale wurden vor der Einstellung in den Polizeivollzugsdienst für kennzeichnend gehalten?
2. Welche Berufsmerkmale werden „jetzt“, also zum Zeitpunkt der Befragung, für kennzeichnend gehalten?

Die Erhebung der Vorstellungen darüber, welche Merkmale den Polizeiberuf kennzeichnen, reicht allein nicht aus. Vielmehr ist auch von Bedeutung, wie angenehm oder unangenehm diese Merkmale empfunden werden. Daher schloss sich folgende Frage an:

3. Wie werden die einzelnen Merkmale auf einer Skala von sehr angenehm bis sehr unangenehm bewertet?

Bei der Bewertung der Merkmale wurde zwischen der eigenen Perspektive und der Einschätzung, wie Kollegen dieses Merkmal bewerten würden, unterschieden. Die Perspektive der Kollegen wurde abgefragt, um etwaigem Antwortverhalten im Sinne sozialer Erwünschtheit vorzubeugen und ein umfassenderes Bild zu erhalten.

4. Wie bewertet nach Ansicht der Befragten die Mehrheit ihrer Kollegen die einzelnen Merkmale auf einer Skala von sehr angenehm bis sehr unangenehm?

Diese Fragen sollten an Studierende gerichtet werden, die gerade mit dem Studium begonnen hatten und noch nicht im operativen Polizeidienst tätig waren und somit ihre Vorstellungen noch nicht mit der Alltagsrealität abgleichen und ggf. anpassen konnten. Zusätzlich sollten Studierenden befragt werden, die sich im dritten und damit letzten Studienjahr befanden und durch Praktika bereits unmittelbare Einblicke in den Polizeiberuf gewonnen haben. Fraglich war, ob und welche Unterschiede zwischen diesen Studiengruppen existierten.

Weiterhin stellte sich die Frage, ob sich die Vorstellungen über polizeiberufliche Merkmale und deren Bewertung im Laufe der Berufstätigkeit veränderten. Optimal wäre hierzu eine Längsschnittuntersuchung in Form einer Panelstudie, die eine Gruppe Berufsanfänger regelmäßig über mehrere Berufsjahre im Polizeivollzugsdienst begleitet und zu ihren Vorstellungen und Einschätzungen befragt. Eine solche Panelstudie hätte den zeitlichen Rahmen dieser Arbeit gesprengt. Daher wurden Studienanfänger und fortgeschrittene Studierende parallel befragt.

Darüber hinaus nahmen Beamte zweier Bereitschaftspolizeihundertschaften an der Befragung teil. Das hatte zum einen den Vorteil, dass mit verhältnismäßig wenig Aufwand und Eingriff in interne Abläufe eine Vielzahl an Berufstätigen befragt werden konnte. Der entscheidende Vorteil lag allerdings darin, dass alle berufserfahrenen Befragten nach dem „klassischen Werdegang“ sowohl im Wach- und Wechselschichtdienst sowie in der Bereitschaftspolizei als Kernstücke polizeilicher Arbeit Berufserfahrungen gesammelt hatten. Der „klassische Werdegang“ sieht nämlich nach Beendigung der Ausbildung bzw. des Studiums für ein Jahr die Verwendung im Wach- und Wechseldienst vor, an die sich dann eine dreijährige Verweildauer in einer Bereitschaftspolizeihundertschaft anschließt. Durch die Befragung von Beamten der Bereitschaftspolizei wurde also sichergestellt, dass alle Befragten im Wach- und Wechselschichtdienst sowie in der Bereitschaftspolizei Berufserfahrung gesammelt hatten.

Als Vergleichsgruppen war die Befragung von Kriminalpolizeibeamten und Beamten in Spezialeinheiten geplant, um ein umfassenderes Bild abbilden zu können. Außerdem sollten Beamte befragt werden, die derzeit im Wach- und Wechselschichtdienst tätig waren. Dies war laut Aussagen des Innenministeriums NRW aus organisatorischen Gründen leider nicht möglich.

Von besonderem Interesse für die Untersuchung war weiterhin, den Anteil derjenigen zu ermitteln, die mit ihrem Beruf zufrieden sind. Darüber hinaus stellte sich die Frage, ob Unterschiede zwischen Zufriedenen und Unzufriedenen hinsichtlich der Einschätzung und Bewertung der verschiedenen Berufsmerkmale festgestellt werden können. Hier streift die Befragung das Konstrukt der Arbeits- und Berufszufriedenheit, welches noch ausführlicher diskutiert wird (Kap. 1.6, S. 27).

Wie später noch ausführlicher dargelegt wird, spielen subjektive Vorstellungen von Berufssuchenden über berufliche Merkmale sowie die vorherrschenden Vor- und Nachteile eines Berufes eine entscheidende Rolle bei der Berufswahl. Die Ergebnisse der Befragung junger Kommissaranwärter können also wichtige Hinweise für die Personalwerbung und die Einstellungsberater der Polizei liefern.

Exkurs 2: Untersuchung zur Personalwerbung der Polizei

Um herauszufinden, „ob die Polizei hält, was sich Polizisten von ihr versprochen haben“, wurde im Rahmen des Projektes der Frage nachgegangen, welche „Versprechungen“ die Polizei in ihrer Personalwerbung macht. Hier wurden ein historischer Überblick über die Entwicklung der Personalwerbung der Polizeien im Allgemeinen gegeben und die Aussagen der Personalwerbung der Polizei NRW und anderer Bundesländer überprüft. Schließlich wurde ein Blick über die Grenzen Deutschlands hinaus in andere Polizeien geworfen und die dortigen Personalwerbemaßnahmen einer Bestandsaufnahme unterzogen.

Für die aktuelle Polizeiwerbung in NRW konnte ein breites Portfolio an Werbemaßnahmen identifiziert werden, mit welchem zum einen Interesse geweckt und zum anderen realistisch über den Beruf informiert werden soll. „Interesse wecken durch Werbung – dies gelingt der Polizei, wie die stetig steigenden Bewerberzahlen zeigen, wohl ganz gut.“, so bilanziert die Studiengruppe (Siebel & Wieting 2005, S. 66) ihre Erhebungen zur Werbung der Polizei in NRW und schließt mit dem Appell an die Werbung „Diese sollte die Realität jedoch noch deutlicher wiedergeben, vor allem dann, wenn man erreichen möchte, dass sich die Interessenten kein falsches Bild machen. Nur so kann erreicht werden, dass der Wunschberuf auch ein Wunschberuf bleibt.“ (ebd.)

Auf die Resultate der anderen Erhebungen kann an dieser Stelle nur verwiesen werden:

- 🚦 Krämer, Ina & Müller, Stefanie (2005). Personalwerbung und Auswahl – NRW historisch. Köln: unveröffentlichte Studienarbeit
- 🚦 Siebel, Sonja & Wieting, Daniela (2005). Personalwerbung und Auswahl – NRW aktuell. Köln: unveröffentlichte Studienarbeit
- 🚦 Brauns, Nina & Heß, Sabine (2005). Personalwerbung und Auswahl – Andere Bundesländer. Köln: unveröffentlichte Studienarbeit
- 🚦 Brodesser, Christina (2005). Personalwerbung und Auswahl – Europäisches Ausland. Köln: unveröffentlichte Studienarbeit

Nicht nur zum Zeitpunkt der Berufswahl, sondern auch nach Ergreifen des Berufes sind die Einschätzungen der Berufsmerkmale von großer Bedeutung. Dabei ist einerseits entscheidend, ob die Merkmale, die bei der Ergreifung des Berufes für kennzeichnend gehalten werden, den Beruf in der Realität tatsächlich ausmachen und andererseits, wie angenehm oder unangenehm diese empfunden werden.

Werden die Vorstellungen, mit denen ein Beruf „begonnen“ wird, mit zunehmenden Einblicken und Erfahrungen nicht bestätigt, kann dies unterschiedliche Auswirkungen haben. Es ist möglich, dass der Betreffende enttäuscht ist, sich vielleicht sogar getäuscht fühlt oder desillusioniert ist. Dies könnte zu sinkender Motivation bis hin zu einem Abbruch des Studiums bzw. der Ausbildung führen. Doch nicht nur der frühe Zeitpunkt der Berufsergreifung ist kritisch. Auch zu einem späteren Termin kann sich aufgrund von unerfüllten Erwartungen eine Verminderung der Arbeitszufriedenheit bis hin zum Burn-out einstellen, was wiederum zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen kann.

Um Differenzen zwischen Erwartungen und Realität zu vermeiden, ist es wichtig, Vorstellungen von Berufsanfängern über den zu ergreifenden Beruf genau zu kennen, um zu überprüfen, ob und inwiefern diese realistisch sind.

Die Untersuchung soll herauszufinden, „ob die Polizei hält, was sich Polizisten von ihr versprochen haben“. Es wurde nicht untersucht, ob die Polizei hält, was sie verspricht. Hält die Polizei jedoch, was sich Polizisten von ihr versprochen haben, ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass diese Polizisten dann zufriedene Mitarbeiter sind. Und wenn Mitarbeiterzufriedenheit eine entscheidende Größe der Leistungsfähigkeit der Organisation darstellt – wie die Polizei NRW annimmt –, sind die Ergebnisse der Befragung auch für die Personal- und Organisationsentwicklung der Polizei sehr interessant. Aus den Ergebnissen lassen sich möglicherweise „Stellhebel“ für die Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit ableiten.

Im Laufe der Auswertung der Untersuchungsergebnisse erlangte das Konstrukt Berufszufriedenheit daher auch zunehmend an Bedeutung. Die Bestimmung der Berufszufriedenheit war allerdings nicht primäres Forschungsinteresse.

Diese Arbeit beginnt mit einem Blick auf die theoretischen Grundlagen rund um Arbeit, Berufswahl und Arbeitszufriedenheit sowie aktuelle, angrenzende Forschungsergebnisse.

1.2. Theoretischer Hintergrund der Arbeit

Nachfolgend wird der theoretische Hintergrund der Arbeit dargestellt. Polizeispezifische Voruntersuchungen werdend im Kapitel „Polizei“ demonstriert (Kap. 2.5, S. 66).

1.2.1. Theorie, Wissenschaft und Empirische Sozialforschung

Das Wort Theorie² bezeichnete ursprünglich die Betrachtung der Wahrheit durch reines Denken, unabhängig von ihrer Realisierung. Vermutlich deshalb wird der Begriff im Alltag auch oft als Gegenteil von Praxis benutzt. Obwohl schon Kant (1724 – 1804) und auch Lewin (1951) sagten: „Es gibt nichts praktischeres als eine gute Theorie“ (Immanuel Kant o. J., Kurt Lewin o. J.).

Eine Theorie bietet einen logisch aufgearbeiteten Blick auf einen Ausschnitt der Welt. Sie besteht aus einem Bündel von Aussagen, „die aufeinander abgestimmt sind und eine stimmige Gesamtsicht bieten“ (Schülein & Reitze 2002, S. 238). Wobei nicht außer Acht gelassen werden darf, dass sicherlich nahezu jede Theorie auch auf Widersprüche stößt (vgl. auch Lamberti 2001).

Sind diese Sätze oder Aussagen „[...] methodisch gewonnene[s], systematisierte[s], durch die Sprache vermittelte[s] Wissen über die Wirklichkeit“, so spricht man laut Tschamler (1996, S. 23) von Wissenschaft.

² Griechisch: Anschauen, Überlegung, Erkenntnis, wissenschaftliche Betrachtung.

Wissenschaft soll Abläufe in der sozialen und materialen Wirklichkeit erkennen und erklären. Hieraus sollen Möglichkeiten für praktisches Handeln abgeleitet und eine Basis für die Bewältigung und ggf. auch Veränderung dieser Wirklichkeit geschaffen werden. Bezogen auf die Psychologie ist also die Aufgabe der Wissenschaft die Beschreibung und Erklärung menschlichen Verhaltens. Anwendungsorientierte Forschung soll nach Zimbardo (2004) immer auch Vorschläge zur Verbesserung der Lebensqualität machen. Dabei bedient sich die Wissenschaft im Gegensatz zur Alltäglichkeit verschiedener Forschungsmethoden, in diesem Fall der empirischen Sozialforschung.

1.2.2. Theorien und Voruntersuchungen

Als theoretische Basis werden sowohl Berufswahltheorien (Kap. 1.4, ab S. 14) als auch Theorien zur Arbeits- bzw. Berufszufriedenheit (Kap. 1.6, ab S. 27) herangezogen. Die Arbeit nähert sich den Theorien zunächst durch die Klärung der wichtigsten Begriffe (Kap. 1.3, ab S. 10), um dann die bedeutsamsten theoretischen Ansätze darzustellen. Anschließend werden verwandte Konstrukte der Arbeits- und Berufszufriedenheit wie Arbeitsmotivation (Kap. 1.7.1, S. 43), Praxisschock (Kap. 1.7.2, S. 44), Burnout (Kap. 1.7.2, S. 44) und berufliche Desillusionierung (Kap. 1.7.4, S. 46) skizziert.

Zu den Vorstellungen und Erwartungen junger Kommissaranwärter über ihren (zukünftigen) Beruf lagen zum Zeitpunkt des Projektbeginns keine veröffentlichten Erkenntnisse vor. Es existieren jedoch Untersuchungen zu Entscheidungskriterien für den Polizeiberuf und zur Attraktivität polizeiberuflicher Merkmale, worauf im Kapitel „Polizei“ näher eingegangen wird (Kap. 2.5, S. 66).

Weiterhin liegen Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen vor. Zum Zeitpunkt der hier diskutierten Untersuchung wurde in der Polizei NRW eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, deren bedeutsamsten Ergebnisse an späterer Stelle zusammenfassend dargestellt werden (Kap. 2.5.4, S. 80). Kommissaranwärter wurden innerhalb dieser Mitarbeiterbefragung leider nicht befragt.

Da aus bestehenden Theorien und Untersuchungen keine zufrieden stellende Antwort auf die drängenden Fragen gegeben werden konnte, musste eine eigene Untersuchung durchgeführt werden. Diese wird ab Kapitel 3 (S. 88) dargestellt.

1.3. Begriffsklärungen

Zum besseren Verständnis der Arbeit werden in diesem Kapitel einige relevante Begriffe definiert. Definitionen sind nach Opp (1995) „die Einführung von Konventionen, welche die Kommunikation erleichtern oder überhaupt erst ermöglichen sollen“ (Opp 1995, S. 104). Durch präzise und eindeutige Festlegung kann jeder, dem die Bedeutung des Begriffs bekannt ist, diesen identisch zuordnen (Opp 1995).

Die grundlegende Fragestellung war die nach Vorstellungen und Erwartungen von (angehenden) Polizeibeamten über ihren Beruf, daher werden zunächst diese Begriffe definiert. Anschließend findet eine Kategorisierung und Erläuterung von „Arbeit“ und „Beruf“ statt.

1.3.1. Vorstellungen und Erwartungen

Vorstellungen sind laut Wikipedia³ Bewusstseinsinhalte, die sich als Wahrnehmung bzw. Erinnerung auf die Vergangenheit beziehen können. Auch im Psychologischen Wörterbuch (Dorsch 2004) sind Vorstellungen „diejenigen anschaulichen seelischen Inhalte, die Erinnerungsbilder von Wahrnehmungen sind“. Dabei wird Wahrnehmung als Vorgang einer Reizverarbeitung mit einem Abbild objektiv-realer Umwelt als Ergebnis definiert. Vorstellungen werden also immer „denkend“ verarbeitet. Wiederholte Wahrnehmungen werden dann als Erfahrungen bezeichnet (Dorsch 2004).

Sind Vorstellungen auf die Zukunft gerichtet, dann werden sie als Erwartung bzw. Befürchtung bezeichnet. Laut Psychologischem Wörterbuch (Dorsch 2004) ist eine Erwar-

³ Quelle: <http://de.wikipedia.org/wiki/Vorstellung>, abgerufen am 28.11.2007.

tung die Vorwegnahme und zugleich Vergegenwärtigung eines kommenden Ereignisses. Dabei basieren Erwartungen immer auf vorausgegangenen Erfahrungen. Dementsprechend sind Erfahrungen auch die Grundlage von Erwartungen bezüglich der Merkmale von Polizeiarbeit.

Im Zusammenhang mit der Untersuchung wird also von Erwartungen bzw. im negativen Fall von Befürchtungen zum Zeitpunkt vor der Einstellung in den Polizeiberuf gesprochen.

1.3.2. Arbeit

Bereits in der Bibel ist bei Jesaja (Kap 65, S. 21ff.) von einem Arbeitsauftrag Gottes an die Menschen die Rede, und zwar in Form des Häuserbaus und eines zu pflanzenden Weinberges. Das Christentum sah Arbeit als gottgewollte Aufgabe an und trug mit der so genannten „protestantischen Arbeitsethik“ zum großen ökonomischen Fortschritt der Industrialisierung bei (Weber 1904/05).

Arbeit kann als zielgerichtete Ausführung einer Aufgabe durch planmäßigen körperlichen, seelischen oder geistigen Einsatz verstanden werden. Dabei erfordert das Erreichen eines Arbeitsziels immer auch Motivierung (vgl. auch Dorsch 2004) (zur Arbeitsmotivation siehe auch Kap. 1.7.1, S. 43). Erwerbsarbeit – und um diese geht es in dieser Abhandlung – ist von Austauschbeziehungen (in Geld oder Naturalien), Aufgabenteilung und Machtstrukturen gekennzeichnet (Semmer & Udris 1995).

Schon 1920 postulierte Lewin zwei Charakteristika der Arbeit: Einerseits ist sie unentbehrliche Voraussetzung zum Leben, erfordert Mühe und Kraftaufwand, dient der Sicherung des Lebensunterhaltes, andererseits aber sichert Arbeit einen Platz in der Gesellschaft und vermag soziale Bedürfnisse zu befriedigen. Auch Semmer & Udris (1995) fassen neben der Sicherung des Einkommens auf der einen Seite folgende soziale und psychische Funktionen der Arbeit auf der anderen Seite zusammen:

- Aktivität und Kompetenz
- Zeitstrukturierung
- Kooperation und Kontakt
- Soziale Anerkennung
- Persönliche Identität

Arbeit ist also auch identitätsbildend und beeinflusst die Sinn- und Wertorientierung eines Menschen. Sie ist ein Mittel zur Selbstverwirklichung und sinnstiftender Lebensinhalt (Lewin 1920, Maslow 1981, Frankl 1979; zitiert nach Barth 1990 und Pfennighaus 2000). Auf die Gefahr der Überbewertung von Arbeit weist Pfennighaus (2000) hin, die selbstzerstörerisch wirken kann, „wenn die Identität ausschließlich aus der beruflichen Tätigkeit abgeleitet wird“ (Pfennighaus 2000, S. 58).

Eine zu starke Gewichtung des Arbeits- gegenüber dem Privatleben kann zu Überarbeitung und Burnout führen (siehe auch Kap. 1.7.3, S. 45). Ein „gesundes Mittelmaß“ scheint erstrebenswert. Da dies hier nicht abschließend diskutiert werden kann, sei auf folgende Veröffentlichungen verwiesen, welche sich mit der „gesunden“ Balance von Arbeit und Privatleben, „Work-life-balance“, befassen:

- 🚩 Vedder, Günther (2007). Glossar: Diversity-Management und Work-Life-Balance. München: Hampp
- 🚩 Klimpel, Melanie & Schütte, Tina (2006). Work-Life Balance. Eine empirische Erhebung. München: Hampp
- 🚩 Badura, Bernhard (Hrsg.) (2006). Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance. Betriebliche Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Berlin: Springer.

Bei der Diskussion um die Bedeutung der Arbeit muss natürlich neben der hohen Arbeitslosenquote auch die Entwicklung der Gesellschaft zu einer „Freizeitgesellschaft“ berücksichtigt werden. Arbeit nimmt bei einem Teil der Gesellschaft – absichtlich oder unabsichtlich – eine immer unbedeutendere Position ein.

Und obwohl dieser Trend zu beobachten ist, werden gleichzeitig gestiegene Ansprüche der Arbeitenden an die Arbeit festgestellt. Werte wie „Fügsamkeit“ und „Pflichterfüllung“ wurden fast vollständig verdrängt (Semmer & Udris 1995). Vielmehr werden neben dem Arbeitsinhalt die Arbeits- und die organisationalen Rahmenbedingungen als wichtige Aspekte ausgemacht (ebd.). Weiterhin wird den sozialen und finanziellen Bedingungen eine besondere Bedeutung beigemessen. Natürlich unterscheiden sich die Ausdifferenzierungen und die Gewichtung der Aspekte in den verschiedenen Ansätzen (vgl. auch Semmer & Udris 1995).

Semmer & Udris (1995) zitieren beispielsweise eine internationale Studie und fassen zusammen, dass dem Einkommen als Grundfunktion zur Sicherung des Lebensunterhaltes eine überragende Bedeutung zukommt, wenn nach den bedeutsamsten Faktoren der Erwerbstätigkeit im Allgemeinen gefragt wird (ebd., S. 136). Auch bezüglich des eigenen Arbeitslebens ist das Einkommen der wichtigste Faktor, gefolgt von inhaltlichen Arbeitsaufgaben und sozialen Aspekten. Allerdings sind bei einem ausreichenden Einkommen das Ausüben einer interessanten Tätigkeit und soziale Kontakte wichtiger als besonders gute Bezahlung (ebd.).

Inwieweit gerade polizeiberufliche Merkmale den Wünschen und Erwartungen von Berufssuchenden entsprechen oder gerecht werden können, bzw. in welcher Form Merkmale des Polizeiberufes in der Personalwerbung der Polizei dargestellt werden, wird in Kapitel 2.5.1 ab Seite 66 diskutiert.

1.3.3. Beruf

Der Begriff „Beruf“ ist nicht immer trennscharf von dem Begriff „Arbeit“ zu unterscheiden. Beruf bezeichnet mehr als die Arbeit schlechthin (Dorsch 2004), nämlich eine „durch die Tradition geprägte [...] und organisierte Kollektiv-Dauerform der menschlichen Arbeit“.

Der Begriff „Beruf“ umfasst in der Auflistung von Dorsch (2004) z.B. auch die (göttliche) Berufung (Bülow 1955 nach Dorsch 2004). Und gerade beim Polizeiberuf kann eher von Berufung als von bloßer Erwerbstätigkeit gesprochen werden. Dahingehend äußerte sich auch ein Teilnehmer der nachfolgend dargestellten Befragung: „Man sollte sich berufen sehen und fühlen“. Denn Polizist ist man im Idealfall nicht nur ein paar Jahre, sondern ab Eintritt in die Polizeiorganisation sein Leben lang (vgl. auch Personalwerbung der Polizei NRW)⁴. Daher passt im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines Polizisten der Begriff „Beruf“.

1.4. Berufswahltheorien

Zur Berufswahl lässt sich keine einheitliche Definition finden. Vroom (1964) beispielsweise versteht drei unterschiedliche Bedeutungen des Begriffs „Berufswahl“: Zum einen die Berufspräferenz (occupational preference), außerdem die Berufswahl (occupational choice) und zuletzt den Berufseintritt (occupational attainment), wobei die Begriffe auf einem Realitätskontinuum angeordnet sind, welches durch zunehmenden Realitätsgrad gekennzeichnet ist (Crites 1969, zitiert nach Kleinbeck 1975).

Fest steht, dass die Berufswahl ein einschneidender und nachhaltiger, schwer korrigierbarer Entschluss ist mit tief greifenden Folgen hinsichtlich der „persönlichen, sozialen und ökonomischen Lebenslage und Entwicklung“ ist (Schlutz 1992, S. 6). Auch Scheller (1976) stellt fest, dass neben allen Unterschieden in den Theorien doch alle die Wahl des Berufes als ein „herausragendes Ereignis“ beschreiben. Ihr wird ein so genannter „Schicksalscharakter“ (Schlutz 1992) zugeschrieben.

Innerhalb der Berufswahlforschung zeichnen sich Kontroversen insbesondere hinsichtlich der bedeutsamen Faktoren ab sowie bezüglich der Definition der Berufswahl als eher punktueller Ereignis oder kontinuierlicher Prozess. Strittig ist zudem der Einfluss von Sozialisations- und Selektionsprozessen (vgl. auch Heinz 1995, Scheer 2003).

⁴ Quelle: <http://www1.polizei-nrw.de/paderborn/Polizeiberuf/Bewerbung>, abgerufen am 20.12.2006.

Fest steht, dass die Wahl des Berufes von vielerlei individuellen, gesellschaftlichen, institutionellen und sozialen Faktoren abhängig ist. Zu diesen zählen beispielsweise das Geschlecht der Person und ihr individueller Sozialisationsverlauf, der Bildungsabschluss sowie persönliche Interessen, Stärken, Schwächen und Neigungen. Weiterhin spielen gesellschaftliche Norm- und Wertorientierungen, tatsächlich vorhandene Ausbildungsmöglichkeiten, der Wohnort sowie die räumliche Flexibilität eine große Rolle. Entscheidend sind weiterhin die Kenntnisse des Ausbildungssuchenden über das Berufs- und Erwerbsleben im Allgemeinen, wie auch Informationen über einzelne Berufe, den Betrieb oder die Organisation und nicht zuletzt auch das Image eines Berufes und des ausbildenden Betriebes bzw. der ausbildenden Organisation. Berufsentscheidungen stellen in der Regel immer einen Kompromiss zwischen individuellen Präferenzen und realisierbaren Möglichkeiten dar (Heinz 1995, Scheer 2003).

Unstreitig ist, dass für die Bevorzugung und schließlich auch die Ergreifung eines Berufes die Vorstellungen der Berufssuchenden über spezielle Merkmale des Berufes sowie seiner Vor- und Nachteile entscheidend sind. Diese Vorstellungen entstehen zum einen auf der Grundlage verschiedenster Informationen, die der Berufssuchende über den Beruf erhält, beispielsweise durch die Darstellung des Berufes in den Medien, Informationen von Freunden oder auch Eltern, Verwandten und Bekannten sowie aus dem Personalmarketing für diesen Beruf. Zum anderen sind auch eigene Eindrücke und Erfahrungen in oder mit Angehörigen dieses Berufes an der Entstehung dieser Vorstellungen beteiligt.

Gerade der Polizeiberuf ist in Teilen ein öffentlich, entweder in der Öffentlichkeit oder zumindest unter Beobachtung der Öffentlichkeit, ausgeübter Beruf, so dass er allgemein bekannt ist bzw. zumindest bekannt scheint. Jeder kann sich unter dem Polizeiberuf etwas vorstellen; mindestens besteht eine Vorstellung über die Tätigkeiten, die in der Öffentlichkeit sichtbar ausgeübt (z.B. Streifendienst), oder in den Medien transportiert werden (verschiedene, aber insbesondere kriminalpolizeiliche Tätigkeiten sowie der Wach- und Wechselschichtdienst und die Bereitschaftspolizei).

Die Gründe für die Berufsentscheidung werden bis heute von unterschiedlichen Disziplinen mithilfe empirischer Berufswahlforschung untersucht. Die Theorien zur Berufswahl lassen sich in psychologische und soziologische Ansätze unterteilen, wobei erstere den Entscheidungsprozess Individuum zentriert analysieren, die soziologischen hingegen eher gesellschaftlich relevante Einflussfaktoren fokussieren, hier steht der Beruf als „soziale Institution“ (Kleinbeck 1975) im Vordergrund. Häufig sind die Trennlinien zwischen den Disziplinen nicht eindeutig zu erkennen (Kleinbeck 1975). Dennoch werden nachfolgend einzelne Berufswahltheorien nach ihrem Ansatz gegliedert skizziert.

1.4.1. Soziologische und sozioökonomische Berufswahltheorien

Soziologische und sozioökonomische Ansätze fokussieren die exogenen⁵ Einflüsse auf Berufswahlentscheidungen und Berufsbewertungen. Sie stellen insbesondere gesellschaftliche Rahmenbedingungen als maßgeblich heraus. Hiernach beeinflussen gesamtgesellschaftliche Bedingungen wie sozioökonomischer und politischer Wandel, die Arbeitslosenquote und wachsende Globalisierungsentwicklungen die Berufswahl ganz entscheidend (Scheer 2003). Dazu ist natürlich auch das unmittelbare soziale Umfeld des Entscheidungsträgers bedeutsam:

Gesellschaftliche und institutionelle Einflüsse wirken nämlich nicht nur mittelbar, sondern auch unmittelbar über soziale Kontakte auf die Arbeitssuchenden. Jugendliche werden von den Einstellungen, Norm- und Wertorientierungen ihrer Eltern und Lehrer oder sonstiger Kontaktpersonen beeinflusst (ebd.).

Auch der Freundes- und Bekanntenkreis und vor allem die Gleichaltrigengruppe (Peergroup) haben eine entscheidende Einwirkung auf das Wahlverhalten Berufssuchender (vgl. auch Scheer 2003). Schließlich beeinflussen zunehmend auch die Medien, vor allem das Fernsehen und das Internet die Schüler. Diese prägen zum einen die Norm- und Wertvorstellungen der Individuen insgesamt und stellen zum anderen Berufe dar, so dass

⁵ Griechisch: außerhalb.

sich die Mediennutzer ein (realistisches oder unrealistisches) Bild über diese machen. Schließlich dienen die Medien natürlich auch einer gezielten Personalwerbung von Institutionen und Organisationen, die beabsichtigen, Interesse für die jeweiligen Arbeitgeber zu wecken. Im Zuge des Wandels zur Mediengesellschaft werden die Medien eine immer bedeutendere Informations- und Sozialisationsinstanz. Immer größere Bedeutung erlangt dabei das Internet. Dies spielt beispielsweise im Rahmen von Bewerbungen bei der Polizei des Landes NRW eine entscheidende Rolle.

Seit 2006 können sich Interessenten über das Internet-Portal⁶ bei der Polizei bewerben. Beabsichtigt war, „die Bewerber da abzuholen, wo sie sich befinden – im Internet⁷“. Das komplette Bewerbungsverfahren bis zur Entscheidung über die Einladung zum Auswahltest wird ausschließlich über das Online-Portal der Polizei NRW geführt, was bedeutet, dass eine Bewerbung ausschließlich über die Internetseite und eine schriftliche Bewerbung nicht mehr möglich ist.

Bei allen Vorteilen, die ein digitalisiertes Bewerbermanagement und die Bewerbung über ein Online-Formular mit sich bringen und trotz der berechtigten Forderung nach Eigeninitiative von Interessenten stellt sich natürlich die Frage, ob hierdurch nicht auch ein Pool an potenziellen Bewerbern von vornherein ausgeschlossen wird und sich die Polizei damit um eine Vielzahl von Bewerbern bringt.

⁶ Quelle: <https://www.polizeibewerbung.nrw.de/bewerbung2008/main.php>, abgerufen am 06.01.2008.

⁷ Quelle: http://www.presseportal.de/polizeipresse/pm/29987/868214/landesamt_fuer_ausbildung_fortbildung_und_personalangelegenheiten_der_polizei_nrw, abgerufen am 20.05.2008.

Exkurs 3: Darstellung der Polizei in den Medien

Unter der Prämisse des Einflusses der Medien auf die Berufswahlentscheidung junger Menschen wurde im Rahmen des Projektes an der Fachhochschule Köln von einer Projektgruppe die Darstellung der Polizei in den Medien untersucht. Es galt herauszufinden, wie die Polizei und ihre Arbeit in den unterschiedlichen Genres des Mediums TV dargestellt werden und welche Vorstellungen über die Gestaltung und die Aufgaben des Berufes hierdurch vermittelt werden, welche Vorzüge und welche Nachteile des Berufes erkennbar sind, welches Image erzeugt wird und ob Unterschiede in der Darstellung der Schutz- und Kriminalpolizei sichtbar wurden.

Dabei sollten Sendungen aus drei TV-Formaten untersucht werden. Zum einen eine Sendung, in der Polizeibeamte während ihrer Arbeit von einem Kamerteam begleitet werden und der reale Arbeitsalltag dokumentiert wird (Bsp.: 24 Stunden: Toto & Harry, Sat.1; Ärger im Revier: Auf Streife mit der Polizei, RTLII). Weiterhin sollte eine Sendung, in denen realistische Fälle von Schauspielern – teilweise freigestellte Polizeibeamte –, nachgestellt werden hinsichtlich o. g. Kriterien genauer betrachtet werden (Bsp.: Niedrig & Kuhnt, Sat.1; K 11 – Kommissare im Einsatz, Sat. 1). Schließlich sollten TV-Spielfilme unter die Lupe genommen werden (Bsp.: Tatort, Polizeiruf 110). Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Darstellung der Polizei und ihrer Aufgaben in den Medien überwiegend kein realistisches Bild liefert. Dies wird auch daran deutlich, wie sich z.B. die Polizei auf ihrer Webpage hierzu äußert:

Sie sind hier: [Polizei NRW](#) > [Polizeiarbeit heißt, ...](#) > Impressionen

Impressionen

Sie kennen Kommissare mit und ohne Assistenten? Sie kennen Kommissarinnen mit und ohne Stöckelschuhe? Sie kennen Polizistinnen und Polizisten, wie sie "in echt" Streife gehen?

All diese Filmfiguren haben ihre Berechtigung, können Sie im Fernsehen unterhalten und - in Maßen - auch informieren, aber sie zeigen Ihnen nicht den Beruf, wie wir ihn kennen und schätzen. Lassen Sie die folgenden Bilder auf sich wirken und Sie bekommen eine Vorstellung davon, was **Polizeiarbeit** wirklich **heißt**.

Abbildung 1: Screenshot der Webpage der Polizei NRW

Die Ergebnisse der Studierenden können an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung in Köln eingesehen werden.

Gegenüber den genannten exogen orientierten Berufswahltheorien konzentrieren sich vorwiegend psychologische Theorien mit endogenen⁸ Einflüssen auf die Wahl des Berufes.

1.4.2. Psychologische Berufswahltheorien

Die psychologischen Berufswahltheorien fokussieren je nach ihrer Perspektive verschiedene Aspekte:

Psychoanalytisch orientierte Erklärungsansätze berufen sich im Wesentlichen auf drei Freudsche Mechanismen: Sublimierung, Identifikation und Fixierung. Mit der Wahl des Berufes werden nach diesen Theorien Bedürfnisbefriedigung und Angstreduktion angestrebt. Problematisch an diesen Ansätzen ist, dass sie empirisch nur schwer überprüfbar sind und dass sie die Persönlichkeitsstruktur der Berufssuchenden nicht berücksichtigen (vgl. auch Scheller 1976).

Einer der ältesten Ansätze zur Berufswahltheorie stammt aus der Differentiellen Psychologie. Parsons formulierte bereits Anfang des 20. Jahrhunderts die Grundzüge der Berufswahl mit der Absicht, verunsicherten Personen bei ihrer beruflichen Entscheidungsfindung Hilfestellung zu leisten. Er konzipierte seine Überlegungen für Berufsberater. Seiner Ansicht nach sind das Wissen um die Voraussetzungen der berufssuchenden Person und das Wissen um die Anforderungen und Möglichkeiten verschiedener Berufe nach dem Prinzip der bestmöglichen Passung („Matching“) in Einklang zu bringen (Parsons 1909). Hierzu muss der Berufsberater in drei Stufen vorgehen. Zunächst muss er die Voraussetzungen und Neigungen der Berufssuchenden genau studieren. Weiterhin muss er die Anforderungen und Kennzeichen der Berufe genau kennen, um in einem dritten Schritt Person und Beruf bestmöglich zueinander zu bringen und dem Berufssuchenden den geeigneten Beruf vorzuschlagen.

⁸ Griechisch: im Inneren.

Entwicklungstheoretische Ansätze stellen auf die Veränderung des individuellen Selbstkonzeptes im Laufe der Persönlichkeitsentwicklung ab und beschreiben die Berufswahl als lang andauernden psychosozialen Entwicklungsprozess im Gegensatz zur Punktualität der Berufswahlentscheidung.

Entwicklungstheoretisch beeinflusst sieht auch die Selbstkonzepttheorie nach Super (1957, 1981) die Berufswahl als einen lebenslangen Prozess, mit welchem die berufliche Laufbahn mit der Lebenslaufbahn verbunden werden soll. Der Schwerpunkt der Entscheidung liegt hier auf der Selbsteinschätzung bzw. auf der Verwirklichung des Selbstkonzeptes des Entscheidungsträgers. Die Übereinstimmung zwischen Berufsanforderungen und Selbstkonzept weist allerdings lediglich in eine berufliche Richtung und nicht in einen einzigen Beruf (Super 1957, 1974).

Motivationspsychologische Ansätze untersuchen die Motivation des Entscheidungsträgers. Motivation ist ein Konstrukt der Humanwissenschaften und beschreibt „aktivierende und richtunggebende Vorgänge, die für die Auswahl und Stärke der Aktualisierung von Verhaltenstendenzen bestimmend sind“ (Dorsch 2004). Mithilfe der Motivationsforschung soll erklärt werden, warum ein Mensch sich verhält, wie er sich verhält.

Zu den motivationspsychologischen Ansätzen gehört auch die Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungs-Theorie (VIE-Modell) von Victor Harold Vroom:

Vroom (1964) erklärt berufliches Verhalten in seinem VIE-Modell als Interaktionsprodukt, in welchem die Ergebniserwartung („Expectancy“), die Instrumentalitätserwartung („Instrumentality“) sowie die Bewertung („Valence“) eine Rolle spielen. Vroom verknüpft also die Erwartungen der Berufssuchenden mit einer individuellen Bewertung. Das Produkt aus Bewertung, Instrumentalitätserwartung und Ergebniserwartung ist die Motivation, welche der Berufswahl zugrunde liegt.

Übertragen auf den Polizeiberuf hängt die Entscheidung für die Ergreifung des Berufes dann exemplarisch hinsichtlich des Merkmals Aufstiegsmöglichkeiten von der Annahme des Bewerbers ab, inwiefern dieser Beruf ihm Aufstiegsmöglichkeiten bieten kann, und welchen Wert der Bewerber Aufstiegsmöglichkeiten subjektiv beimisst.

1.5. Arbeitszufriedenheit/Berufszufriedenheit – eine Annäherung

Um zur Klärung der Begriffe „Arbeits- und Berufszufriedenheit“ beizutragen, nähert sich die Arbeit dem Konstrukt „Zufriedenheit“ über das Thema „Glück“.

1.5.1. Glück

Ein Chinesisches Sprichwort besagt:

Exkurs 4: Chinesisches Sprichwort:

Wenn du eine Stunde lang glücklich sein willst: schlafe.

Wenn du einen Tag lang glücklich sein willst: geh fischen.

Wenn du eine Woche lang glücklich sein willst: schlachte ein Schwein.

Wenn du einen Monat lang glücklich sein willst: heirate.

Wenn du ein Jahr lang glücklich sein willst: erbe ein Vermögen.

Wenn du ein Leben lang glücklich sein willst: LIEBE DEINE ARBEIT.



(Chinesisches Sprichwort)

Neuberger (1985) geht in seinem Buch „Arbeit“ als Grundlage für eine ausführliche Darstellung der Arbeitszufriedenheit in frühe Epochen der Geistesgeschichte zurück und skizziert die Diskussion um Glück und Zufriedenheit. Denn seiner Ansicht nach ist die Arbeitszufriedenheitsforschung ein „(Abfall-)Produkt“ (ebd., S. 158) der Diskussion der Glücksphilosophie. In diesem Zusammenhang wirft er zentrale Fragen auf und diskutiert sie:

Zunächst stellt er die Frage, ob Glück und Zufriedenheit objektiv messbar sind. Nein, denn das Zufriedenheitsempfinden eines Menschen ist eine subjektive, relative Größe und nur subjektiv, aber nicht objektiv oder absolut messbar. Gemäß Schopenhauer bemisst sich Zufriedenheit nach „dem Verhältnis zwischen [...] Ansprüchen und [...] Besitz. [...] Jeder

hat [...] einen eigenen Horizont des für ihn möglicherweise Erreichbaren: so weit wie dieser gehn seine Ansprüche (Schopenhauer o. J., S. 408f. zitiert nach Neuberger 1985, S. 159)“. Auch in der Diskussion zur Arbeitszufriedenheit werden sich subjektive und objektive Aspekte widerspiegeln.

Wie steht es um die zeitliche Komponente des Glücks? Ist es dauerhaft genießbar oder nur von kurzer Dauer? In Goethes Faust heißt es „Werd' ich zum Augenblicke sagen: Verweile doch! du bist so schön!“ Doch Glück ist weder konservierbar noch unendlich – zumindest nicht im Diesseits. Vielmehr kann nur von „Glückseligkeitsmomenten“ (Marcuse 1972, S. 321 zit. nach Neuberger 1985, S. 159) gesprochen werden.

Zur Beantwortung der Frage, ob Glück negativ oder positiv zu definieren ist, bezieht Neuberger (1985) Sigmund Freud in die Diskussion ein und stellt dessen Ansicht von den zwei Zielen des Strebens nach Glück dar: „Die Abwesenheit von Schmerz und Unlust“ auf der einen und „das Erleben starker Lustgefühle“ auf der anderen Seite (Freud 1948, S. 434; zit. nach Neuberger 1985, S. 159). Dabei ist die Unlustvermeidung eine „Hygiene-Strategie“. Gerade diese Ansicht findet sich deutlich in den Theorien zur Arbeitszufriedenheit wieder, wie noch gezeigt wird (vgl. Kap. 1.6.2 Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg, S. 31).

Auf provokante Weise bezieht Neuberger auch den geistigen Horizont in die Glücksdiskussion ein und zieht mit Gottfried Benn den Schluss „Dumm sein und Arbeit haben, das ist das Glück“ (ebd., S. 160).

Schließlich wird noch die Bedeutung von Aktivität bzw. Inaktivität im Rahmen der Glückssuche behandelt. Hier werden zwei Paradoxien des Glücks aufgezeigt: Das erste lautet, dass das Glück sich „uns genau und gerade in dem Maße, in dem wir es intendieren“ entzieht und dann solle im Leiden, im Unglück ein Sinn gefunden werden, indem man es in eine Leistung verwandelt und damit Glück erlebt (Neuberger 1985, S. 161).

Dem gegenüber steht das Glück als möglichst ungehindertes Aufsteigen zu immer höheren Zielen (Hobbes, zit. nach Neuberger 1985, S. 161). Auch diese Gedankengänge finden in der Arbeitszufriedenheitsdiskussion ihr Pendant (s. u.).

1.5.2. Zufriedenheit

Zufriedenheit wird im Lexikon als ein Zustand beschrieben, in dem der Mensch seine Bedürfnisse als befriedigt ansieht⁹. Dabei kann ein Bedürfnis als Verlangen oder der Wunsch verstanden werden, einem empfundenen oder tatsächlichen Mangel Abhilfe zu schaffen¹⁰.

Etymologisch betrachtet setzte sich das Adjektiv *zufrieden* im 16. Jahrhundert aus der Verschmelzung der Worte *zu* und *Frieden* zusammen (Paul 1966, 835, zit. nach Grunder & Bieri 1995). Zunächst wurde hierunter ein Zustand verstanden, welcher der Beendigung eines Streits folgt oder dem Streit entgegengesetzt ist. Später wurde ein Zustand äußerer Ruhe unter dem Begriff verstanden (Grunder & Bieri 1995). Heute meint Zufriedenheit einen inneren Zustand, wie ein Blick in den Duden zeigt: Zufriedenheit steht demnach für:

- a) innerlich ausgeglichen und nichts anderes verlangend als man hat, zum anderen
- b) mit den gegebenen Verhältnissen, Leistungen o. ä. einverstanden, nichts auszusetzen habend.

Zu den Sachverhalten oder Personen, mit denen man zufrieden ist, wurde eine persönliche Beziehung entwickelt, mindestens jedoch sind sie aus menschlicher Erfahrung bekannt (Grunder & Bieri 1995). Andernfalls *gefällt* etwas.

1.5.3. Definitionen zur Arbeits- und Berufszufriedenheit

In der einschlägigen Literatur findet sich eine Vielzahl an Definitionen und theoretischen Konstrukten von Arbeits- und Berufszufriedenheit. Schon in den 70er Jahren zählte Locke (1968, 1976) – ohne Berücksichtigung des europäischen Raumes – bereits mehr als 3000

⁹ Quelle: <http://de.wikipedia.org/wiki/Zufriedenheit>, abgerufen am 28.11.2007.

¹⁰ Quelle: <http://de.wikipedia.org/wiki/Bed%C3%BCrfnis>, abgerufen am 28.11.2007.

Veröffentlichungen zu diesem Thema. Es ist daher kaum verwunderlich, dass auch hier keine einheitliche Definition der Begriffe Arbeits- und Berufszufriedenheit existiert. Jedoch fällt auf, dass der Terminus Arbeitszufriedenheit häufiger zu finden ist als Berufszufriedenheit (vgl. auch Gründer & Bieri 1995, Strobel-Seiler 2005). Häufig werden die beiden Begriffe synonym verwendet (vgl. auch Barth 1990, Grunder & Bieri 1995, Urban 1992).

Wichtig und beiden gemeinsam scheint zu sein, dass sie ein bedeutsamer Faktor für die tägliche Arbeit sind. Da Arbeit – wie bereits geschildert (Kap. 1.3.2, S. 11) – als Mittel zur Selbstverwirklichung und Sinnerfüllung menschlichen Lebens verstanden wird und in der Regel einen großen Teil, nämlich 40 oder mehr Stunden pro Woche in Anspruch nimmt, sollte sie möglichst mit hoher Zufriedenheit ausgeübt werden. Nicht zuletzt, um gute Leistungen zu erbringen und eine hohe Zufriedenheit zu verspüren. Und möglicherweise auch, um Fehlzeiten, Erkrankungen und nicht zuletzt auch häufige Arbeitsstellenwechsel zu vermeiden. Wobei nicht auszublenden ist, dass ein Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation bzw. Arbeitsleistung zwar immer wieder vermutet wird, aber nicht unstreitig belegt werden kann. Unstreitig scheint hingegen die Formulierung Uta Stahls (1995): „Der Beruf, der einen großen Beitrag zur Sinnerfüllung und Persönlichkeitsentfaltung des menschlichen Lebens leistet, sollte mit möglichst hoher Zufriedenheit ausgefüllt sein, damit einmal die jeweilige Tätigkeit mit den qualitativ und quantitativ bestmöglichen Leistungen versehen wird – auch u. a. zur Vermeidung von Fehlzeiten, von häufigen Berufswechseln, von Erkrankungen aller Art - , zum anderen, um das Ziel der Humanisierung der Arbeitswelt bei diesem wichtigen Teil des Lebens nicht aus dem Blickfeld zu verlieren. Berufszufriedenheit schlägt sich subjektiv auf den Einzelnen und objektiv auf die Tätigkeit nieder.“ (Stahl 1995, S. 14)

Eine Unterscheidung der Begriffe Arbeitszufriedenheit und Berufszufriedenheit findet sich bei Bruggemann et al. (1975), wo Berufszufriedenheit als eine durchschnittliche Arbeitszufriedenheit über einen längeren Zeitraum verstanden wird, welche unterschiedliche Arbeitsverhältnisse oder verschiedene Arten von Erwerbstätigkeit überdauern kann.

Crites (1969) definiert Berufszufriedenheit mit einer zeitlichen Komponente „als die durchschnittliche Arbeitszufriedenheit eines Individuums“ (ebd., S.473).

Gebert und Rosenstiehl (2002) siedeln die Berufszufriedenheit zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Lebenszufriedenheit an.

Auch Fischer unterscheidet die beiden Konstrukte und bezieht Arbeitszufriedenheit auf die konkreten Gegebenheiten der derzeitigen Arbeitssituation, wohingegen sich die Berufszufriedenheit in erster Linie auf „die richtige Berufswahl bzw. die Wahl der richtigen Berufsausbildung“ bezieht (Fischer 1989, S. 17). Ebenso argumentiert auch Seifert (1977). Er sieht Berufszufriedenheit eher in der persönlichkeitsgemäßen Berufswahl und Berufseignung begründet. Fischer (1989) hält Arbeitszufriedenheit in der Praxis für das universellere Konzept, da viele Beschäftigte nicht mehr in dem Beruf tätig sind, den sie ursprünglich erlernt haben.

Bezogen auf den Polizeiberuf ist demnach der Begriff Berufszufriedenheit passend. Denn Polizist ist man im Regelfall nicht nur ein paar Jahre, sondern ab Eintritt in die Polizeiorganisation sein Leben lang.

Bezüglich der Definition von Arbeitszufriedenheit sprechen Neuberger und Allerbeck 1978 von einer „verwirrenden Vielfalt von Ansätzen“. Auch nach Rosenstiel verbergen sich hinter dem Begriff „recht unterschiedliche Definitionen“ (Rosenstiel 1983, S. 6) und Kategorisierungen.

Ein Pionier der Erfassung von Arbeitszufriedenheit, Robert Hoppock, definierte Arbeitszufriedenheit 1935 als „eine Kombination psychologischer, physiologischer und situativer Bedingungen, die eine Person zu der ehrlichen Äußerung veranlassen: „Ich bin mit meiner Arbeit zufrieden“ (ähnlich auch in Neuberger 1985, 168). Hoppock bezeichnet also sehr plakativ genau das als Arbeitszufriedenheit, was in Untersuchungen zur Arbeitszufriedenheit häufig gemessen wird.

Vergleichbar allgemein meinen Smith et al. (1969, S. 6) "Job satisfactions are feelings or affective responses to face of the situation". Ähnlich definieren auch Thierry und Koopman-Iwema (1984, S. 154) Arbeitszufriedenheit als „das Ausmaß des Wohlbefindens, das bei der Arbeit oder in der Arbeitssituation erfahren wird“.

Ebenfalls in engem Zusammenhang mit empirischen Untersuchungen spielen Soll- und Istwerte bei der Definition der Arbeitszufriedenheit eine Rolle. So versteht Watzlawik unter Arbeitszufriedenheit die Differenz zwischen Soll- und Istwert unter Berücksichtigung der Bedeutungsgewichtung (Rottenfuß 1998, S. 45). Groskurth (1974) sieht Arbeitszufriedenheit als „relativ geringe Differenz – bis zur Nulldifferenz – zwischen einem Ist-Wert von Merkmalen und Befriedigungsmöglichkeiten der Arbeitssituation und deren Soll-Wert – den Ansprüchen, Erwartungen, allgemein: den Standards des Individuums“ (Groskurth 1974, S. 285, zit. nach Neuberger 1978, S. 12).

Auch in dem Modell von Bruggemann et al. (1975) (ausführlicher siehe Kap. 1.6.6, ab S. 39) geht es um Soll- und Ist-Werte. Die Autoren verstehen Arbeitszufriedenheit als generalisierte Einstellung zum Arbeitsverhältnis. „[Diese] bedeutet ein Urteil darüber, ob und inwiefern das Arbeitsverhältnis und die Konsequenzen daraus mit den eigenen Bedürfnissen, Wünschen und Erwartungen im Einklang stehen“ (Bruggemann et al. 1975, S. 159). Dabei hängt „das Ergebnis sowohl von kognitiv-rationalen als auch von emotionalen Bewertungs- und Beurteilungsprozessen ab“ (ebd.).

Wenn Erwartungen in der Realität des Berufsalltags nicht erfüllt, und wenn sie auch nicht korrigiert – sprich positiv besetzt – werden können, verursachen sie Enttäuschungen, die belastend sind. Dieser Vorgang wird als „berufliche Desillusionierung“ bezeichnet (vgl. auch Kap. 1.7.4, S. 46).

Die definitorische Fassung des Konstruktes Arbeitszufriedenheit ist äußerst vielfältig (vgl. auch Six & Kleinbeck 1989). Höchstwahrscheinlich ist Arbeitszufriedenheit in der Praxis immer das, was in den Untersuchungen als Arbeitszufriedenheit gemessen wird (vgl. auch Albers 2005).

1.6. Arbeitszufriedenheit – Ausgewählte theoretische Modelle

Das Konzept der Arbeitszufriedenheit weist mittlerweile eine mehr als 80jährige Forschungstradition auf mit jeweils unterschiedlichen Menschenbildern im Hintergrund.

In der Anfangsphase der Auseinandersetzung mit Arbeitsbedingungen, in welche z. B. Frederick Winslow Taylor (1913) mit seiner wissenschaftlichen Betriebsführung einzuordnen ist, war die Sichtweise des „economic man“ vorherrschend. Es war beabsichtigt, Arbeitstätige durch monetäre Anreize an die Betriebe anzupassen. Untersuchungen zur Arbeitszufriedenheit dienten der Leistungssteigerung der Menschen.

Anschließend rückte der Arbeitnehmer als „social man“ in den Blickpunkt, soziale Gefüge werden untersucht und die Hawthorne Studie kommt – eher zufällig – zu der Erkenntnis, dass nicht äußere Arbeitsbedingungen, sondern Interaktionen zwischen den Mitgliedern der Organisation Arbeitsergebnisse und Befindlichkeiten der Arbeitnehmer beeinflussen. Auch bei Hoppock (1935) stehen die individuellen im Gegensatz zu ökonomischen Interessen im Mittelpunkt der Untersuchungen. Der „self-actualizing man“ steht in der dritten Epoche ab Ende der fünfziger Jahre im Mittelpunkt. Hierzu werden u. a. Maslow (Kap. 1.6.1, S. 29) und Herzberg (Kap. 1.6.2, S. 31) gerechnet. Durch Teamwork, autonome bzw. teilautonome Arbeitsgruppen versuchte man, die Qualität des Arbeitslebens zu verbessern und durch Mitentscheidungsmöglichkeiten zu einer Humanisierung der Arbeit beizutragen.

Schließlich (seit den 1970er Jahren) spricht man vom „complex man“. Hier geht es um Individualisierungskonzepte.

Menschenbilder	„economic man“	„social man“	„selfactualizing man“	„complex man“
Organisationsverständnis	Technisches System	Soziales System	Soziotechnisches System	
Gestaltungskonzepte	Tayloristische Rationalisierung	Human Relations	Aufgabenerweiterung	Individualisierungskonzepte
Organisationsstrukturen	zentral / bürokratisch, auf Einzelbasis	zentral / bürokratisch, auf Gruppenbasis	dezentral / flach, auf Einzel- oder Gruppenbasis	
Bewertungskriterien	Wirtschaftlichkeit, Schädigungsfreiheit	Zufriedenheit, psychosoziales Wohlbefinden	Persönlichkeitsförderlichkeit	

Abbildung 2: Stufen arbeitspsychologischer Konzeptentwicklung¹¹

Nach Dormann und Zapf (2001) gilt Arbeitszufriedenheit heute als „[...] one of the best-researched concepts in work an organizational psychology [...]“ (S. 483). Die Gründe hierfür sehen sie zum einen in der Tatsache, dass Arbeitsbedingungen evaluiert werden, da oftmals angenommen wird, dass diese Arbeitszufriedenheit bedingen. Zum anderen in der Annahme eines Zusammenhangs zwischen geringer Arbeitszufriedenheit und negativen Auswirkungen auf die Effizienz der Organisation (z. B. durch Absentismus, Fluktuation) (ebd.).

Die Theorien zur Arbeitszufriedenheit haben ihren Ursprung größtenteils in den Motivationstheorien und lassen sich in Inhalts- und Prozesstheorien unterteilen. Während die Inhaltstheorien den Blick auf das Individuum richten und die Frage stellen „Warum ist jemand (zur Arbeit) motiviert“, richten die Prozesstheorien ihren Fokus auf die psychologischen Prozesse, die Motivation auslösen können. Sie fragen also nach dem „Wie?“.

¹¹ Ulich 2001, S. 57

Nachfolgend werden einige bedeutsame Ansätze zur Arbeitszufriedenheit dargestellt. Begonnen wird mit drei inhaltstheoretischen Ansätzen, nämlich der hierarchischen Motivationstheorie von Maslow, der Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg und dem Job-Characteristics-Modell nach Hackman und Oldham. Anschließend werden drei prozess-theoretische Ansätze skizziert: Das VIE-Modell von Vroom, die Zieltheorie von Locke und abschließend die Formen der Arbeitszufriedenheit von Bruggemann. Abschließend wird auf die Messung der Arbeitszufriedenheit eingegangen.

1.6.1. Hierarchische Motivationstheorie nach Maslow

Maslow (1978) hat sich intensiv mit Motivation und Persönlichkeit auseinander gesetzt. Bekannt wurde insbesondere seine ursprüngliche Bedürfnispyramide mit folgenden fünf Grundbedürfnissen:

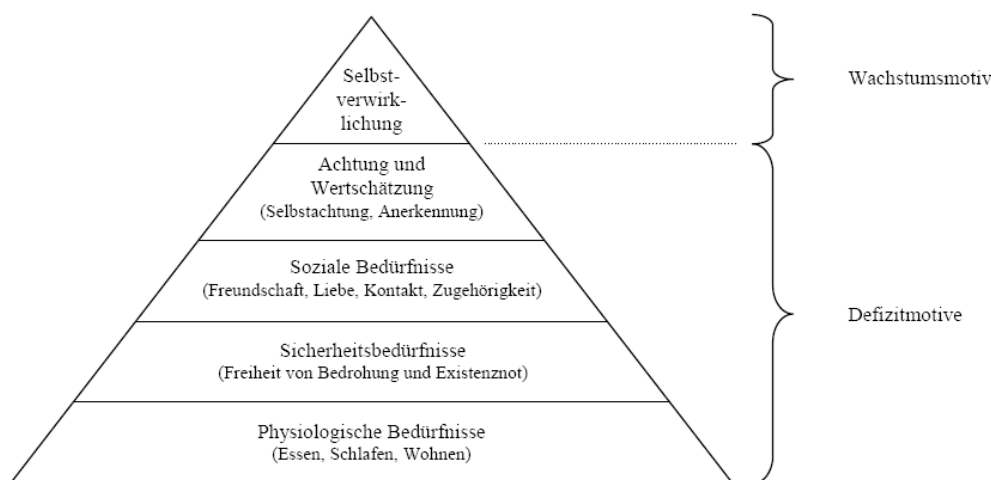


Abbildung 3: Bedürfnispyramide nach Maslow¹²

Die Bedürfnisse werden in hierarchischer Reihenfolge wirksam, anhand der Abbildung 3 also von unten nach oben. Erst wenn eine Stufe als befriedigt angesehen wird, wird das darüber liegende Bedürfnis aktiviert¹³. Niedere Bedürfnisse verlangen in der Regel nach einer kurzfristigen Befriedigung, wohingegen höhere Bedürfnisse zunächst aufgeschoben werden können.

¹² Maslow 1954, S. 35ff.

¹³ Dies wird als Präpotenzannahme bezeichnet, diese ist allerdings empirisch nicht bestätigt (Schulz-Hardt 2007).

Motivationsdynamisch werden vollkommen befriedigte Bedürfnisse unwirksam. Wenn die „Defizitbedürfnisse“ erfüllt sind, treten die „Wachstumsbedürfnisse“ in Erscheinung. An oberster Stelle steht die Selbstverwirklichung, auf dieser Stufe treten keine Sättigungsprozesse ein. Maslow schreibt, dass der Mensch „den Wunsch [hat], das zu werden, was man wirklich ist, und all das zu werden, wozu man die Fähigkeiten besitzt.“ (Maslow 1954, S. 92). Später (1971) fügte Maslow seiner Theorie neue Wachstumsmotive hinzu. Auf die Defizitmotive folgen in seiner Überarbeitung „Kognitive Bedürfnisse“ und „Ästhetische Bedürfnisse“ (Huitt 2004). Über der Selbstverwirklichung steht in seinem neuen Modell die Transzendenz (ebd.). Hiermit meint Maslow (1973), dass die höchste Errungenschaft des Selbst paradoxerweise darin bestehe, sich selbst aufzuheben.

Bezogen auf die Arbeitswelt bedeutet diese Theorie, dass nach der Befriedigung der grundlegenden Bedürfnisse (Einkommen zur Sicherstellung der physiologischen Bedürfnisse), höher liegende Bedürfnisse aktiviert werden und nach Befriedigung suchen. Erst wenn alle fünf Bedürfniskategorien befriedigt sind, strebt der Mitarbeiter nach Selbstverwirklichung bzw. nach Transzendenz.

Maslow hat im Rahmen seiner Motivationstheorie die Möglichkeit der Erlangung diskutiert. Er schreibt, dass sich der Mensch nur nach dem sehnt, was er auch tatsächlich erlangen oder erreichen kann (Maslow 1978).

Bruggemann und Groskurth (1977) sehen in der Theorie Maslows einen Verlauf der Arbeitszufriedenheit [...], wobei sich die inhaltliche Basis dieser Zufriedenheit ständig mehr oder weniger verändert".

Maslows Motivationstheorie ist nicht unkritisiert geblieben, insbesondere bezieht sich diese Kritik auf die hierarchische Ordnung der Bedürfnisse, die Abgrenzung dieser voneinander und die Dynamik ihrer Befriedigung (vgl. auch Fischer 1989). Außerdem berücksichtige Maslow den situativen und sozialen Kontext, wie vorberufliche Sozialisation oder außerberufliche Bezugsgruppen zu wenig.

1.6.2. Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg

Zwar hat Herzberg (Herzberg et al. 1959, Herzberg 1966) nie eine eigene Definition von Arbeitszufriedenheit gegeben, sich jedoch ausgiebig mit dem Zustandekommen von Arbeitszufriedenheit auseinandergesetzt. Im Gegensatz zu vielen anderen Autoren untersuchte Herzberg nicht den aktuellen Stand der Arbeitszufriedenheit, sondern ihre Entstehung. Er hat sich auch gegen die standardisierten Messverfahren zur Erhebung der Arbeitszufriedenheit ausgesprochen und nutzte die Critical-Incident-Technique. Herzberg befragte Personen nach Vorfällen bzw. kritischen Ereignissen in ihrer Berufserfahrung, in welchen sie sich außergewöhnlich wohl oder eben unwohl gefühlt haben. Herzberg (1966) fragte: „Denken Sie an eine Zeit, in der sich ungewöhnlich angenehme oder ungewöhnlich unangenehme Gefühle aus ihrer gegenwärtigen beruflichen Tätigkeit oder irgendeiner anderen beruflichen Tätigkeit, die Sie einmal ausübten, ergaben. Erzählen Sie mir bitte, was dabei geschah“ (zit. nach Mertel 2006).

In seinen Erhebungen konnte er insbesondere Leistungserfolg, Verantwortungsübernahme, herausfordernde Arbeitsinhalte, Anerkennung, Beförderung, Qualifikation und persönliche Entfaltung – so genannte intrinsische oder Kontentfaktoren – als Auslöser bzw. Ursache für Arbeitszufriedenheit identifizieren. Organisation, Firmenpolitik, Führungsstil und Kompetenz von Vorgesetzten, Kollegen, Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzsicherheit (so genannte extrinsische oder Kontextfaktoren) hat er als Auslöser der „unzufrieden machenden“ Situationen definiert. Daher nannte Herzberg diese Ursachen „Unzufriedenmacher“, später dann „Hygiene-Faktoren“ bzw. „Frustratoren“. Die Auslöser der „zufrieden machenden“ Situationen nannte er zunächst folgerichtig „Zufriedenmacher“, später dann „Motivatoren“ bzw. „Satisfaktoren“ (Bachmann 1999, Fischer 1989).

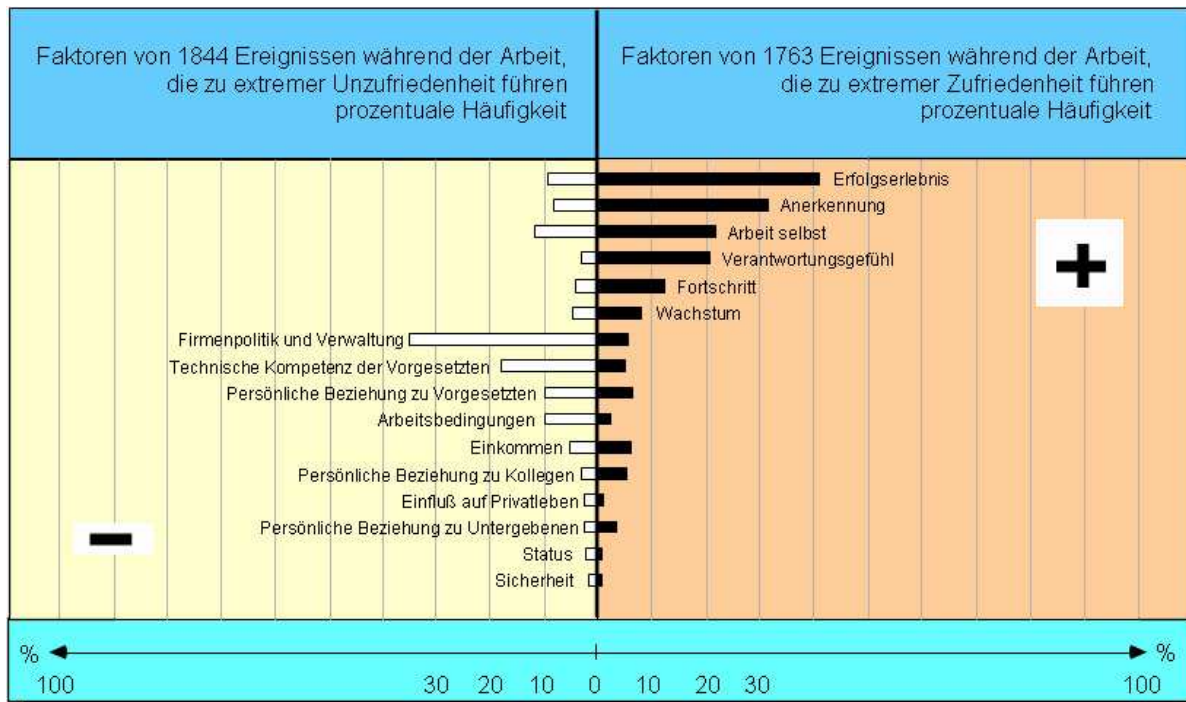


Abbildung 4: Hygienefaktoren und Motivatoren nach Herzberg¹⁴

Herzbergs Modell wird auch Zwei-Faktoren-Theorie genannt und es ist zu beachten: Arbeitszufriedenheit bewegt sich nicht auf einem Kontinuum von zufrieden bis unzufrieden, sondern in einem zweidimensionalen Raum, mit der Dimension 1 „zufrieden – nicht zufrieden“ und der Dimension 2 „unzufrieden – nicht unzufrieden“.

Das Gegenteil von Arbeitszufriedenheit ist nicht Arbeitsunzufriedenheit, sondern keine Arbeitszufriedenheit. Sind Hygienefaktoren nicht im ausreichenden Maß vorhanden, entsteht Unzufriedenheit. Ihr Vorhandensein beseitigt Unzufriedenheit, kann aber keine Zufriedenheit erzeugen. Motivatoren sind für die Entstehung von Zufriedenheit entscheidend. Ihr Fehlen erzeugt keine Unzufriedenheit, sondern ist neutral. Folgende Abbildung veranschaulicht die Systematik:

¹⁴ Quelle: http://de.wikipedia.org/wiki/Bild:Herzbergs_Faktoren.jpg, abgerufen am 28.11.2007.

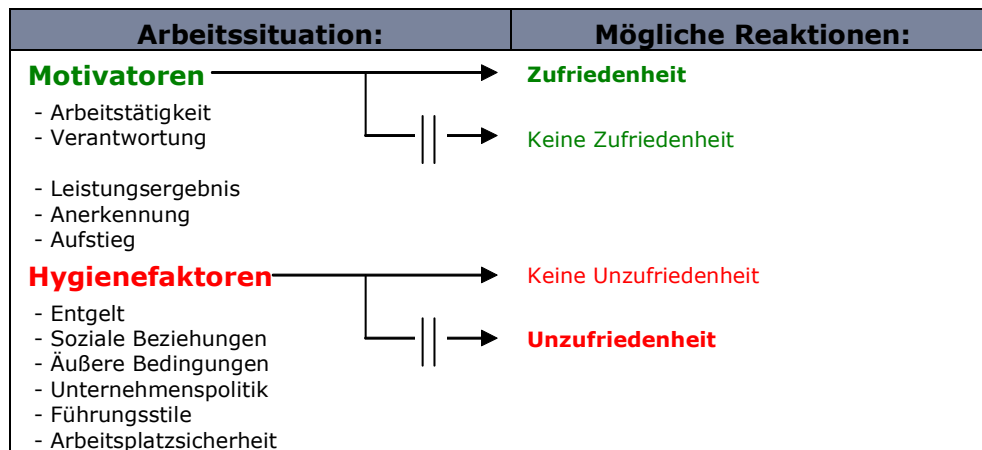


Abbildung 5: Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg¹⁵

Die Theorie Herzbergs blieb nicht unkritisiert. Insbesondere am methodischen Vorgehen – hier vorwiegend bezüglich der Anwendung der Critical-Incident-Technique und der Beschränkung auf zwei Berufsgruppen, aber auch inhaltlich wurde die Theorie der Kritik ausgesetzt: Spätere Untersuchungen fanden heraus, dass durchaus auch Kontextfaktoren Zufriedenheit auslösen können, denn die Wirksamkeit der Kontent- und der Kontextfaktoren schwankt stark, je nach Situation, Population und Zufriedenheitsniveau (Fischer 1989, Mertel 2006). Schließlich unterschied Myers (1964) zwischen „maintenance-seekers“, bei denen vorwiegend Kontextfaktoren zur Zufriedenheit führen gegenüber „motivation-seekers“, bei denen es die Kontentfaktoren sind (Myers 1964). Als dritter Punkt wird der normative Aspekt der Theorie Herzbergs kritisiert, in welchem er die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung durch die Arbeit einfordert (Fischer 1989). Jedoch wären hierdurch einige Menschen, die so genannten „maintenance-seekers“, überfordert. Insgesamt sollte der Ansatz differenzierter und unter Berücksichtigung individueller soziokultureller Erfahrungen gesehen werden (ebd.).

Neuberger (1985) reduziert Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie auf eine Variante der zweifaktoriellen Motivationstheorien der 60er Jahre. Er setzt Herzbergs Ansätze zwischen „Hoffnung auf Glücklichkeit“ und „Furcht vor Frustriertwerden“ in Bezug zur Leistungsmotivationstheorie (Heckhausen 1963, McClelland 1966, Atkinson 1968).

¹⁵ Quelle: http://www.lexxun.de/projekte/peiod/dwnld/pe_az.rtf, abgerufen am 28.11.2007.

Schließlich zieht er (Neuberger) über Weiss (1980, S. 145) den Schluss, dass es sich bei Herzberg im Grunde um eine Theorie zwischen „Hoffnung auf Evolution“ und „Furcht vor Frustration“ handelt. Damit ist er bei Freud (1948), der sagte: „[Die Menschen] streben nach Glück, sie wollen glücklich werden und so bleiben. Dieses Streben hat zwei Seiten, ein positives und ein negatives Ziel, es will einerseits die Abwesenheit von Schmerz und Unlust, andererseits das Erleben starker Lustgefühle [...]. Entsprechend dieser Zweiteilung der Ziele entfaltet sich die Tätigkeit der Menschen nach zwei Richtungen, je nachdem, ob sie das eine oder das andere dieser Ziele [...] zu verwirklichen sucht“ (Freud 1948, XIV, S. 434, zitiert nach Neuberger 1985, S. 202).

1.6.3. Job-Characteristics-Modell nach Hackman und Oldham

Ein weiterer inhaltsbestimmter Ansatz ist das Modell von Hackman und Oldham (1975, 1976, 1980): Dieses Job-Characteristics-Modell berücksichtigt die interaktiven Wirkungen zwischen Person und Situation, legt sich also weder ausschließlich auf die objektiven Charakteristika der Arbeitssituation noch auf die Befriedigung menschlicher Grundbedürfnisse fest. Hackmann fand in unterschiedlichsten Studien heraus, dass Menschen mit „Wachstumsbedürfnissen“ besonders positiv auf komplexe, herausfordernde Tätigkeiten reagieren. In diesem Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung liegt der Wunsch nach Selbstständigkeit und Leistungsrückmeldung, nach Entscheidungspartizipation und optimaler Leistungszielerreichung. Dies greifen Hackman und Oldham auf (vgl. auch Fischer 1989).

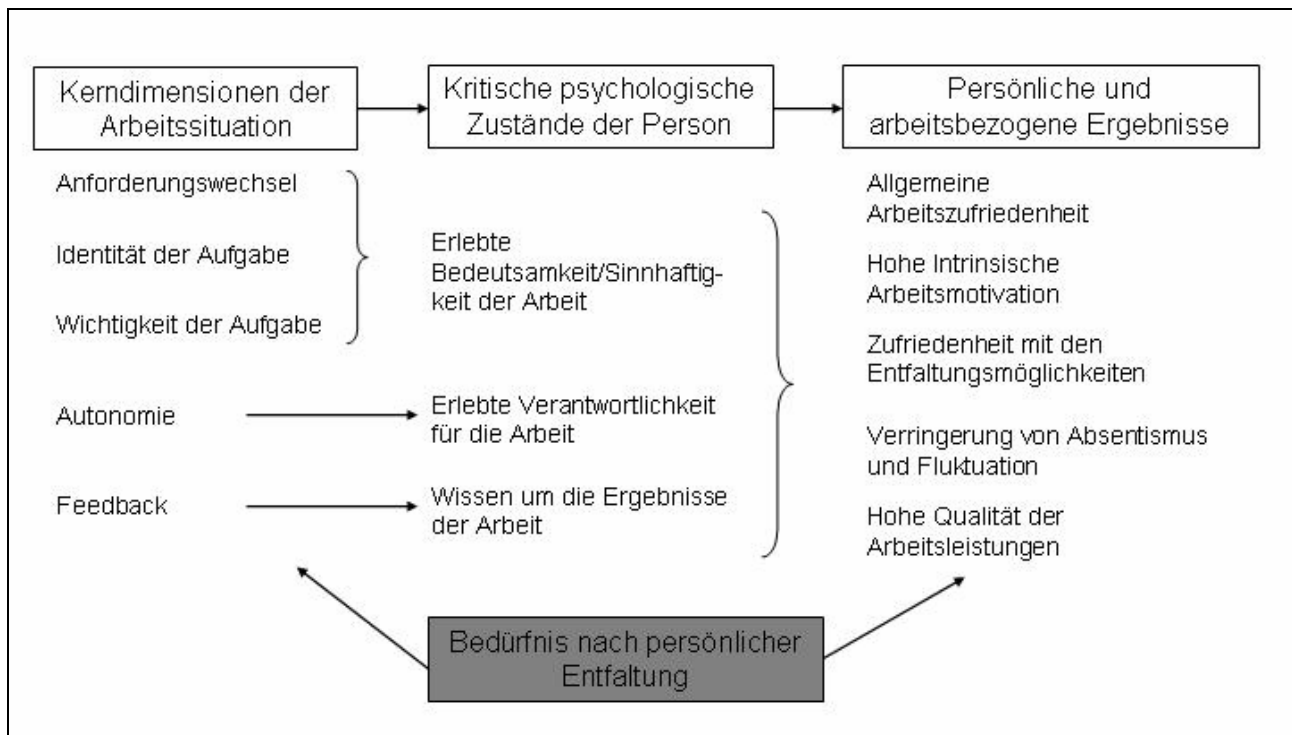


Abbildung 6: Job-Characteristics-Modell nach Hackman & Oldham

Die Arbeitssituation wird mit fünf Dimensionen beschrieben und die Wahrnehmung derselben spiegelt sich in kritischen psychologischen Zuständen der Person wider. Hieraus lassen sich dann wiederum persönliche oder arbeitsbezogene Ergebnisse ableiten. Verbessern sich diese kritischen psychologischen Zustände, können eine erhöhte Arbeitszufriedenheit, mehr intrinsische Motivation, weniger Absentismus und Fluktuation bei gleichzeitiger Verbesserung der Arbeitsqualität beobachtet werden. (vgl. auch Fischer 1989).

Zur Bestimmung des Motivationspotentials (MP) einer Tätigkeit nach dem Job-characteristics-Modell existiert folgende Formel:

$$MP = \frac{\text{Aufgaben-} + \text{Ganz-} + \text{Bedeut-}}{\text{vielfalt} + \text{heitlichkeit} + \text{samkeit}} \times \text{Autonomie} \times \text{Rückmeldung}$$

3

Abbildung 7: Bestimmung des Motivationspotentials einer Tätigkeit nach dem JCM

1.6.4. VIE-Modell von Vroom

Nicht nur bei der Berufsentscheidung, sondern auch im Rahmen der Arbeitszufriedenheitsforschung ist das VIE-Modell von Vroom von Bedeutung. Seine Theorie gehört zu den Prozesstheorien, sowohl Anreize wie auch kognitive Vorstellungen von Arbeitszufriedenheit spielen hiernach eine wesentliche Rolle. Vroom bezieht sich auf die Ansätze Lewins (1938), wonach menschliches Verhalten zweckdienlich und zielorientiert ist. Es folgt dem Hedonismus, wonach Lust angestrebt und Unlust vermieden wird. Dabei steuern „Leitwerte“ und „Erwartungen“ aus früheren Erfahrungen das konkrete Wahlverhalten (vgl. auch Bruggemann et al. 1975, Grunder & Bieri 1995). Eine Besonderheit des Konzepts Vrooms ist die Ahistorizität im Sinne von Lewins Unterscheidung zwischen historischen und ahistorischen Verhaltensklärungen. Es fragt also nach den Gegebenheiten einer aktuellen Situation (ahistorisch) im Gegensatz zur Frage nach der Entwicklung der Ursachen (historisch).

Das VIE-Modell besagt, dass sich die Motivation aus der (Ergebnis-) Erwartung („expectancy“), der Instrumentalität („instrumentality“) und der Valenz („valence“) ergibt. Die Annahme also, dass ein bestimmtes Verhalten ein bestimmtes Ergebnis zur Folge hat bestimmt in Verbindung mit der Bewertung der Handlungsfolgen die Motivation.

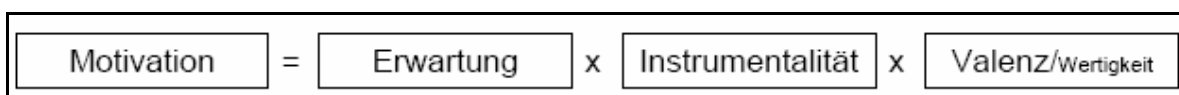


Abbildung 8: VIE-Modell von Vroom¹⁶

¹⁶ Eigene Abbildung nach Vroom 1964.

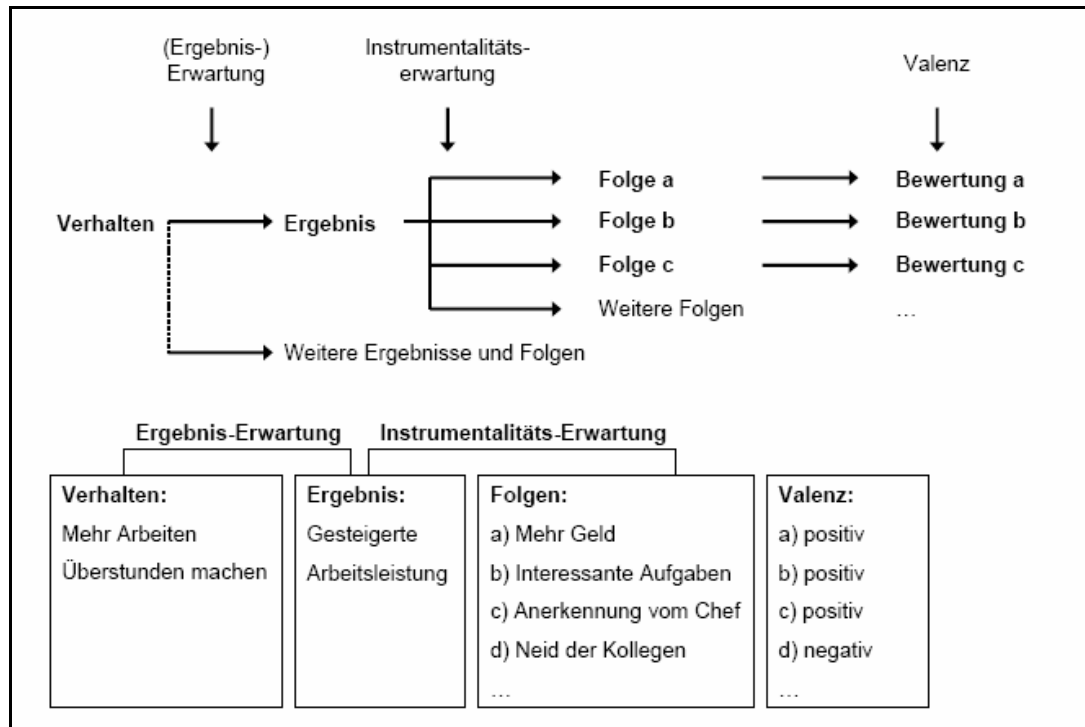


Abbildung 9: VIE-Modell Vrooms¹⁷

Aus Valenz und (Ergebnis-)Erwartung bildet sich die so genannte Motivationsstärke (in Anlehnung an Lewins „force“). Diese Kraft (Motivationsstärke), eine Handlung durchzuführen, ist die Summe der Produkte von Valenzen möglicher Ergebnisse und der Kraft ihrer Erwartungen. (Vroom 1964, S. 18, vgl. auch Fischer1989).

$$\begin{array}{ccccc}
 \text{HT} & = & \text{V} & \times & \text{E} \\
 \text{Motivationsstärke} & & \text{Valenz des Handlungs-} & & \text{Ergebniserwartung} \\
 & & \text{ergebnisses} & &
 \end{array}$$

Abbildung 10: Entstehung der Motivationsstärke nach Vroom¹⁸

Vroom betrachtet Arbeitszufriedenheit als Einstellung, bezogen auf die Wertigkeit der Arbeitsposition. Verschiedene Wertigkeiten führen zu unterschiedlichen Graden von Arbeitszufriedenheit.

¹⁷ Eigene Abbildung nach Brandstätter-Morawietz (2007).

¹⁸ Eigene Abbildung.

1.6.5. Zielsetzungstheorie von Locke

Edwin A. Locke und Gary P. Latham (1990) gehen davon aus, dass „Ziele die unmittelbaren Regulatoren menschlichen Handelns sind“. Je anspruchsvoller und spezifischer das gesetzte Ziel, desto höher die Leistung. Voraussetzung hierfür ist, dass das Ziel vom Individuum akzeptiert wird. Dies kann durch Geld und Partizipation unterstützt werden. Ist ein Ziel dann akzeptiert, beeinflusst es die Leistung eines Mitarbeiters, indem die Richtung, Intensität und Ausdauer individueller Aktivitäten bestimmt wird und Strategien zur Zielerreichung aktiviert werden. Abgesehen von der Motivkraft der Ziele wird die Leistung zudem noch durch eine präzise Formulierung der Ziele (Zielklarheit) und die Fähigkeiten des Individuums beeinflusst. Feedback über die Zielerreichung, und hier insbesondere positives Feedback (Semmer & Udris 1995), wirkt sich ebenfalls leistungssteigernd aus. Falls erforderlich können hierdurch Richtung, Intensität, Ausdauer und Zielerreichungsstrategien korrigiert werden.

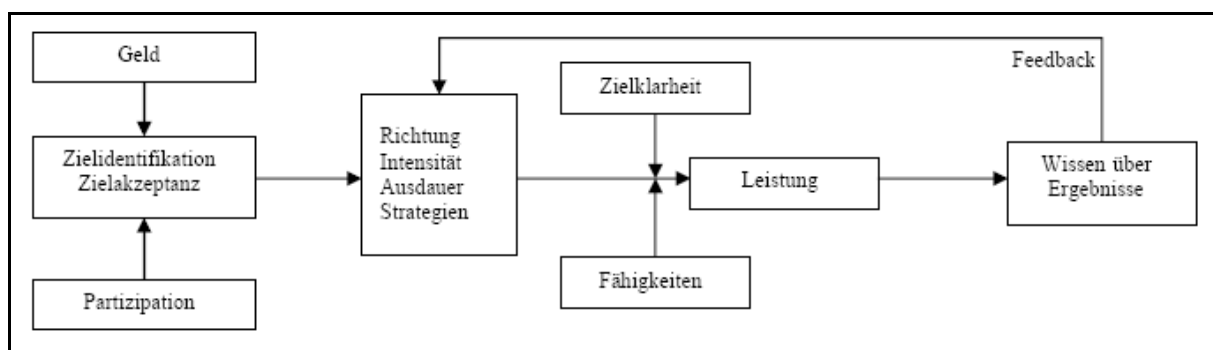


Abbildung 11: Zielsetzungstheorie nach Locke

Lockes Zielsetzungstheorie kann für individuelles Handeln als bestätigt gelten (Semmer & Udris 1995). Die Übertragbarkeit auf Gruppen und Organisationen ist strittig. Schon Locke und Latham (1990) warnten vor einer einfachen Übertragung von Mikro- auf Makroebene, insbesondere aufgrund der Zunahme von Zielen und erwarteten Zielkonflikten. Gleiches gilt auch für das der Zielsetzungstheorie nahe stehende Konzept Management-By-Objectives (MBO), also Führen durch Zielvereinbarungen.

1.6.6. Formen der Arbeitszufriedenheit nach Bruggemann et al.

War bereits bei den Definitionen von Arbeitszufriedenheit von einer Soll-Ist-Differenz die Rede, findet sich diese auch bei Bruggemann et al.:

Nach Bruggemann et al. (1975) lässt sich die Arbeitszufriedenheit im Rahmen eines Anspruchsregulationsmodells abbilden. Entscheidend ist die Differenz der Soll- und Ist-Werte. Vorausgesetzt wird, dass Personen mit unterschiedlichen Erwartungen und Ansprüchen vorgefundene Arbeitsbedingungen auch unterschiedlich bewerten und verarbeiten. Entscheidend sind hierbei die Befriedigung bzw. Nicht-Befriedigung der Bedürfnisse und Erwartungen.

Hierbei gehen Bruggemann et al. (1975, S. 132) davon aus, „dass sich situationsspezifische Bedürfnisse und Erwartungen herausbilden, wenn ein Arbeitender erfährt, inwiefern die Merkmale der Arbeitssituation seine allgemein gegebenen Bedürfnisse betreffen. Daraus ergibt sich ein mehr oder weniger bewusster Soll-Wert für konkrete Befriedigungsmöglichkeiten aus dem Arbeitsverhältnis. Die tatsächlichen Befriedigungsmöglichkeiten entsprechen dem Ist-Wert. Der abwägende Vergleich zwischen Ist- und Soll-Wert führt zu einem Urteil auf der Skala „befriedigend-unbefriedigend“, bzw. „zufrieden-unzufrieden“. Wird an diesem Punkt eine befriedigende Situation festgestellt, sprechen Bruggemann et al. von stabilisierender Arbeitszufriedenheit, sonst von diffuser Unzufriedenheit.

Die folgende Abbildung verdeutlicht die daraus entstehenden Formen von Arbeitszufriedenheit:

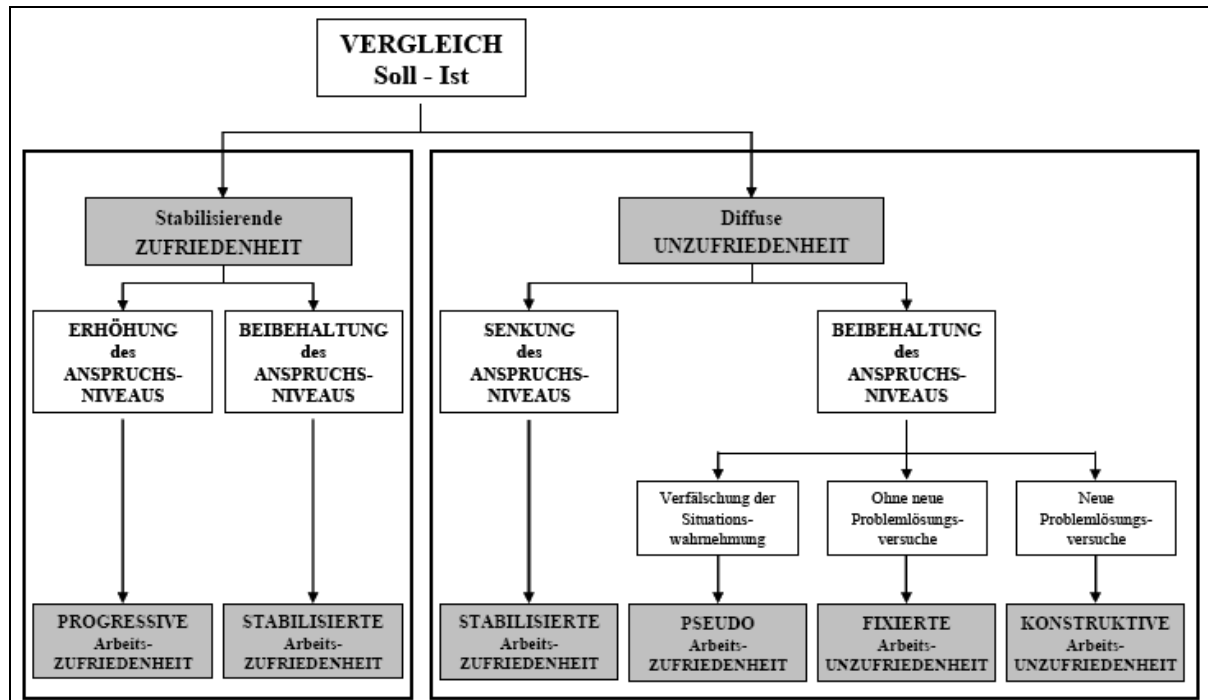


Abbildung 12: Facetten der Arbeitszufriedenheit¹⁹

Abhängig von der Ausgangslage folgt entweder die Erhöhung, Aufrechterhaltung oder Senkung des Anspruchsniveaus.

Wird im Falle einer Bejahung von Befriedigung das Anspruchsniveau erhöht, steckt sich das Individuum neue Zielvorstellungen und Erwartungen. In diesem Fall geht man von progressiver Arbeitszufriedenheit aus.

Wird das Anspruchsniveau bei einer Bejahung von Befriedigung beibehalten, spricht man von stabilisierter Arbeitszufriedenheit.

Kommt bei einem Soll-Ist-Vergleich heraus, dass der Arbeitende nicht befriedigt ist, gehen die Autoren von einer instabilen oder diffusen Unzufriedenheit aus. Wird daraufhin das Anspruchsniveau gesenkt, tritt formal eine positive Ausprägung der Arbeitszufriedenheit ein. Da diese aber nicht auf Grundlage des Soll-Ist-Vergleichs, sondern durch eine Form von Resignation entstanden ist, sprechen Bruggemann et al. von resignativer bzw. stabiler Arbeitszufriedenheit.

¹⁹ Bruggemann et al. (1975), vgl. Semmer & Udris 1995, S. 145.

Wird bei einer diffusen Unzufriedenheit jedoch am Anspruchsniveau festgehalten, zeigen die Autoren drei Entwicklungsmöglichkeiten auf:

Eine Möglichkeit besteht in der Verfälschung der eigenen Situationswahrnehmung, welche zu einer Pseudo-Arbeitszufriedenheit führt.

Bei erhöhter Frustrationstoleranz setzen demgegenüber keine Verdrängungs- und Verfälschungsmechanismen ein. Werden zudem auch keine Problemlösungsversuche unternommen, bleibt das Individuum in einer fixierten Arbeitsunzufriedenheit stecken.

Die letzte Entwicklungsalternative ist durch die Einsicht in Problemlösungsalternativen verbunden mit der nötigen Motivation gekennzeichnet: Sie wird als konstruktive Arbeitsunzufriedenheit bezeichnet.

Semmer und Udris (1995) heben hervor, dass neben dem Faktor „allgemeine Arbeitszufriedenheit“ der Faktor Resignation eine entscheidende Rolle spielt. Aussagen wie „Meine Arbeit ist zwar nicht gerade ideal, aber schließlich könnte sie noch schlimmer sein“ oder „Es bleibt mir nichts anderes übrig, als mich mit den Gegebenheiten abzufinden“ führen sie u. a. mit Fischer (1989) als Belege an. Ihrer Ansicht nach kristallisieren sich die Typen 1. zufrieden, 2. resigniert zufrieden, 3. konstruktiv unzufrieden und 4. resigniert unzufrieden heraus.

1.6.7. Messung der Arbeitszufriedenheit/Berufszufriedenheit

In Untersuchungen zur Arbeitszufriedenheit wird mithilfe von Antworten auf Items oder Skalen versucht, den Grad Zufriedenheit zu erheben. Dabei wird nicht untersucht, ob es überhaupt „einen identifizierbaren Zustand der Arbeitszufriedenheit [...] gibt, ob nicht Zufriedenheit ein außerordentlich kurzlebiges und vielschichtiges Problem ist, das evtl. gar nicht in einer [unterstrichen im Original] Dimension abbildbar, zeitlich instabil und von konkreten Bedingungen abhängig ist usw.“(Neuberger 1985, 168).

Auffallend ist – und dies wird auch immer wieder kritisiert –, dass in Messungen zur Arbeitszufriedenheit der Prozentsatz derjenigen, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind, mit

teilweise bis zu 95% sehr hoch ist. Als Grund wird immer wieder angeführt, dass Zweifel an der Anonymität oder auch Konventionen, auf Fragen zur Zufriedenheit immer mit „gut“ zu antworten zu solch hohen Zustimmungswerten führen. Auch relativ global gehaltene Items oder eine Reduktion des eigenen Anspruchs an die Arbeit können für die Werte verantwortlich sein.

Unstrittig ist, dass Berufszufriedenheit nicht einfach zu bestimmen ist. Mitunter wird Arbeitszufriedenheit mit einer einzigen Frage ermittelt „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt?“. Doch ist gerade die Eindimensionalität problematisch und macht Ergebnisse nahezu nicht miteinander vergleichbar. Außerdem ist nicht klar, worauf sich die Zufriedenheit oder Unzufriedenheit inhaltlich bezieht, es gibt keine Anhaltspunkte für Verbesserungsmöglichkeiten (vgl. auch Neuberger 1985).

Als Alternative hierzu kann die Summe der Teilzufriedenheiten, also ermittelt aus Fragen zu Teilbereichen der Arbeit, zu einer Gesamtzufriedenheit verrechnet werden (ebd.). Allerdings ist hierbei fraglich, ob alle relevanten Bestandteile der Arbeit überhaupt abgefragt werden. Nimmt man die Vollständigkeit jedoch einmal an, folgt die Frage der Gewichtung der Teilbereiche. Werden alle Aspekte gleichberechtigt in die Ermittlung eines Gesamtwertes mit einbezogen?

Eine dritte Alternative stellt eine Batterie mehrerer allgemein gehaltener Fragen zur Zufriedenheit dar. Dies ist in dieser Arbeit geschehen: Aus den Antworten verschiedener Fragen wurde ein Zufriedenheitsindex ermittelt (vgl. Kap. 3.2.5, S. 94). Anlass zu dieser Berechnung des Zufriedenheitsindex gaben u. a. die Bedenken gegenüber bisherigen Befragungen von Arbeitszufriedenheit, in denen vermeintlich Zufriedene angaben, „dass sie diese Tätigkeit nicht noch einmal ergreifen oder ihren Kindern nicht empfehlen würden“ (Semmer & Udris 1995, S. 144). Solche Ergebnisse stürzen das Konzept der Arbeitszufriedenheit in Misskredit. Semmer und Udris merken in ihrer Diskussion allerdings später an, hohe Zufriedenheitsäußerungen bei zugleich niedrigen Angaben, den Beruf noch einmal

ergreifen zu wollen, machten durchaus Sinn. Denn ihrer Ansicht nach könne man der Auffassung sein „die eigenen Bedürfnisse seien nicht optimal befriedigt, und wenn man eine neue Chance hätte, würde man anders vorgehen“ (ebd., S. 144). Zugleich könne man der Ansicht sein „dass man mit dem, was man hat [...] gut zurecht kommt, weiß, wie man damit umzugehen hat, trotz allem eine Menge Positives dabei hat und, wenn man sich mit anderen in ähnlichen Situationen vergleicht, mit keinem tauschen will“.

1.7. Verwandte Konstrukte

Im Rahmen dieser Arbeit werden nicht nur Arbeits- und Berufszufriedenheit, sondern auch angrenzende Konstrukte, wie zum Beispiel berufliche Desillusionierung, Praxischock und am Rande auch Burnout, berücksichtigt. Hierin sind möglicherweise nicht nur Auslöser für Studienabbrüche, sondern auch geringer Arbeits- bzw. Berufszufriedenheit, Berufsunfähigkeit und Austritte aus dem Polizeidienst zu finden.

Wie bereits geschildert, lag die Vermutung nahe, dass es zu einer vermehrten Zahl von Studienabbrüchen kam, da sich Vorstellungen vom Polizeiberuf nicht erfüllten und die Studierenden desillusioniert waren.

1.7.1. Arbeitsmotivation

Eng verbunden mit den Theorien zur Arbeits- und Berufszufriedenheit ist auch das Konstrukt „Arbeitsmotivation“. Dieser Begriff ist in der deutschsprachigen Literatur mit Uwe Kleinbeck verbunden, der zusammen mit Martina Przygodda (1993) unter Arbeitsmotivation „psychische Zustände, die eine Bereitschaft (die Leistungsvoraussetzungen zielorientiert und aufgabengerecht einzusetzen)“ zusammenfasst. Nach Kleinbeck (1997) kennzeichnet Motivation „einen zentralen Faktor der Produktivität von Menschen in Organisationen und wird sichtbar als Mengen- oder Güteleistung der Arbeit sowie in geringen Fehlzeiten und fehlender Fluktuation“ (ebd., S. 261). Im Gegensatz zur Arbeitszufriedenheit, die durch eine Retrospektive gekennzeichnet ist, kann die Arbeitsmotivation als prospektiv bezeichnet werden (vgl. auch Schulz-Hardt 2007).

1.7.2. Praxisschock

Der Praxisschock ist nach Pfennighaus (2000) eine Form der Frustration bzw. Resignation bei Eintritt in die praktische Berufstätigkeit. Ob der Praxisschock zwangsläufig oder nur bei bestimmten Personen auftritt, lässt Pfennighaus allerdings offen. Als Ursachen nennt er neben überhöhten Erwartungen auch eine unzureichende Vorbereitung auf die Praxis. Besonders in helfenden Berufen sei der Praxisschock häufiger anzutreffen, da gerade dort eine „Neigung zu unrealistischen Erwartungen“ bestehe. Allerdings sei gerade mangelnde Praxisnähe in der Ausbildung in Berufen mit viel zwischenmenschlichen Interaktionen nicht zu umgehen (ebd.).

Die geschilderten Umstände treffen auch auf den Polizeiberuf zu. Der überwiegende Teil der Arbeit geschieht in Interaktion mit vielen unterschiedlichen Menschen, die sich in verschiedensten und mitunter auch in Ausnahmesituationen befinden. Hierauf kann eine Ausbildung oder ein Studium nur bedingt vorbereiten. Bedeutsam ist das Bewusstsein, dass jede Situation anders ist und keine routinierte Handlungsabfolge erlernt werden kann. Denn gerade für die eigene Sicherheit der Beamten muss jede Situation neu erfasst und bewertet werden. Ähnliche Situationen dürfen nicht in Form von Routinehandlungen abgearbeitet werden.

Pfennighaus spricht weiter davon, dass in manchen beruflichen Settings ein Praxisschock unvermeidbar sei. Allerdings nennt er keine konkreten Situationen. Im Hinblick auf polizeiliche Aufgaben ist hier beispielsweise an die erste Konfrontation mit einer Leiche oder trauernden Angehörigen bei der Überbringung einer Todesnachricht zu denken. Solche Situationen können in der Ausbildung zwar theoretisch erörtert, aber real nicht geübt werden.

Pfennighaus bezeichnet insbesondere die ersten Monate bzw. Jahre der Berufstätigkeit als sensible Phase für das psychische Erleben. Besonders Berufsanfänger mit ausgeprägtem Idealismus – er stellt „naiv“ in Klammern voran – seien besonders frustrationsgefährdet.

Ob diese Frustration schließlich zu Desillusionierung führt, hängt von der Form der Bewältigung ab. Wird die Einstellung zu Merkmalen der beruflichen Tätigkeit angepasst bzw. korrigiert, ist eine negative Beeinflussung nach Pfennighaus nicht zu erwarten.

1.7.3. Burnout

In der Burnout-Literatur wird für die Definition von Burnout häufig Maslach (1993) zitiert, der Burnout als ein „Syndrom von Emotionaler Erschöpfung, Dehumanisierung [oder Depersonalisation] und verringerter persönlicher Erfüllung im Beruf“ beschreibt, „das bei Individuen, die bis an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit mit Menschen arbeiten, auftreten kann“ (zit. nach Hedderich 1997, S. 37).

Auch Pines et al. (1985) definieren Burnout als körperliche, einstellungsmäßige und emotionale Erschöpfung, welche durch Stressoren und dem Fehlen von Satisfaktoren in der Arbeitsituation verursacht wird. Burnout tritt insbesondere bei Individuen auf, deren Arbeit durch häufige und enge zwischenmenschliche Kontakte gekennzeichnet ist (Maslach 1993). Auch nach Pines et al (1985) treten Burnout-Symptome häufig bei Personen in helfenden Berufen auf (ebd.).

In Maslachs (1993) Definition wird unter emotionaler Erschöpfung eine Überforderung im Sinne des Wortes „Ausgebrannt-Fühlen“ verstanden. Dehumanisierung meint nicht-humane und wenig empathische Reaktionen gegenüber den Menschen, mit denen die Person zusammenarbeitet, bzw. um welche sie sich kümmern muss. Insbesondere Berufstätige, die vormals durch besonderes Engagement und Idealismus gekennzeichnet waren, sind besonders gefährdet. Pines et al. begründen dies damit, „dass ein Mensch einmal „entflammt“ gewesen sein muss, um „ausbrennen“ zu können. Wer mit einem gewissen Zynismus an einen bestimmten Beruf herangeht, ist wahrscheinlich nicht so gefährdet wie ein wirklicher Idealist, der sich aufrichtig wünscht, anderen Menschen viel zu geben, und sich in den ersten Berufsjahren auch wirklich zur Hilfe fähig, angeregt und gefordert fühlt.“ (Pines et al. 1985, S. 13).

Dehumanisierung äußert sich auch in der Sichtweise, seine „Klienten“ nicht mehr als Personen zu bezeichnen, sondern als „Schülermaterial“ oder „Blinddarm auf Zimmer 9“. Auch aus der Polizeipraxis sind Bezeichnungen wie „der Geschädigte“ oder „der Anrufer“ bekannt.

Schließlich wird unter reduzierter Leistungsfähigkeit verstanden, dass die Betroffenen sich immer weniger kompetent fühlen und sich für erfolglos halten. Die eigene negative Bewertung bezüglich ihrer Leistungen im Beruf kann sich auch auf das Selbstwertgefühl im Allgemeinen und somit auch auf das Privatleben der Personen auswirken.

Burnout ist eine individuelle psychologische Erfahrung, die Gefühle, Einstellungen, Motive und Erwartungen einschließt. Dabei ist diese Erfahrung negativ besetzt, da für die Betroffenen ggf. auch ihre Klienten negative Konsequenzen verbunden sind. Regelmäßig werden Burnout-Erscheinungen durch langfristige Belastungen ausgelöst (Pfennighaus 2000).

Bestandteil von Burnout ist nach Pfennighaus – ebenso wie beim Praxisschock – eine Enttäuschung von Erwartungen (ebd.).

1.7.4. Berufliche Desillusionierung

Berufliche Desillusionierung gilt als Teilaspekt des Burnout-Syndroms. Die Ursache der Entstehung beruflicher Desillusionierung ist nach Pfennighaus (2000) in Ansprüchen oder Erwartungen zu sehen, welche nicht der Realität des beruflichen Alltags entsprechen. Wenn diese Erwartungen dann nicht angepasst bzw. korrigiert werden können, entsteht berufliche Desillusionierung. Insbesondere engagierte Berufstätige seien hiervon betroffen. Die nicht erfüllten Erwartungen verursachen dann belastende Enttäuschungen (ebd.). Zwischen beruflicher Desillusionierung und Burnout wird eine hohe Korrelation angenommen. Desillusionierung ist aber im Gegensatz zu Burnout kein Erschöpfungszustand. Der Verlauf beruflicher Desillusionierung lässt sich nach Pfennighaus (2000) in fünf Phasen einteilen und beginnt mit der Begeisterung bzw. dem Enthusiasmus für den Beruf.

Wie bereits beim Burnout-Syndrom beschrieben, sind Desillusionierungserscheinungen insbesondere bei Personen zu erwarten, die besonders zu Beginn ihrer Tätigkeit bestimmte Erwartungen an den Beruf knüpfen. In der zweiten Phase stagniert die Begeisterung, beispielsweise aufgrund der Erkenntnis, dass es schwierig ist, anderen Menschen zu helfen. Es schließt sich die Phase der Frustration an, wenn die mit der Tätigkeit verbundenen Erwartungen nicht erfüllt werden. Phase 4 ist von Apathie und Resignation gekennzeichnet aufgrund nicht bewältigter Frustrationen. Am Ende wird die Phase 5 mit Desillusionierung bzw. Frustration bezeichnet (ebd.).

Kernpunkt der beruflichen Desillusionierung sind also die Erwartungen einer Person, die mit der Ergreifung eines Berufes verbunden werden. Entspricht die berufliche Realität dann nicht den eigenen Erwartungen, kann dies zur Enttäuschung führen. An diesem Punkt sollten die Erwartungen der Realität angepasst werden. Nach Pfennighaus kann der Prozess der Desillusionierung an jedem Punkt gestoppt werden. Meist aber werden die Bemühungen verstärkt, die eigenen Vorstellungen und Ziele doch noch zu realisieren. Geschieht dies wiederum nicht, verstärkt sich die Enttäuschung und es entsteht Frustration. Wenn diese nicht in Motivation umgewandelt werden kann, treten nach Pfennighaus (2000) Erschöpfungssymptome auf. Können diese nicht bewältigt werden, stabilisiert sich die Erschöpfung und kann Hilfslosigkeitsgefühle und Apathie erzeugen.

Allerdings kann die Frustration auf der Grundlage einer verzerrten Realitätswahrnehmung auch dazu führen, Bedingungen und Gegebenheiten realer einschätzen zu können. In der Überwindung der Enttäuschung kann somit der Gewinn gesehen werden, die Frustration als Lernchance anzusehen, welche dann auch motivierend wirken kann (Pfennighaus 2000).

Zwischen Arbeitszufriedenheit und Desillusionierung wird ein Zusammenhang vermutet (Pfennighaus 2000), weil Desillusionierung von Frustrationserleben – also von Unzufriedenheit – geprägt ist.

2. Die Polizei

Nachfolgend wird die Organisation Polizei definiert und anhand ihrer Aufgaben, ihrer Struktur und ihrer Organisationsspezifika dargestellt. Anschließend wird ein Blick auf das Personal und hier insbesondere auf die Nachwuchssituation geworfen, um schließlich relevante Forschungsergebnisse, welche die in Teil 1 dargestellten Forschungsfragen betreffen, zu skizzieren.

2.1. Definition

Polizei gibt es, seit Menschen in Gemeinschaften zusammenleben. Der Begriff „Polizei“ ist vom griechischen Wort „politeia“ abgeleitet, worunter in der aristotelischen Staatslehre die komplette Verwaltung einer Stadt oder eines Staates einschließlich der Gesetzgebung und Rechtsprechung verstanden wurde (Boldt 2001).

Heute versteht man unter dem formellen Polizeibegriff die Summe aller sachlichen Zuständigkeiten, die von (Polizei-)Dienststellen wahrgenommen werden.

In dieser Abhandlung sollen unter dem Begriff „Polizei“ die Vollzugspolizeien, also nicht die Verwaltungspolizeien und unter „Polizeibeamter/Polizist“ ein „Polizeivollzugsbeamter“ verstanden werden, also die regelmäßig im Außendienst eingesetzten uniformierten und zivilen Kräfte sowie die Kriminalpolizei.

2.2. Aufgaben

In der Literatur findet sich keine einheitliche Darstellung der polizeilichen Aufgaben. Teilweise sind die Illustrationen sehr unterschiedlich gegliedert, mitunter sind den Aufgabenkomplexen Prioritäten und Wertigkeiten zugeordnet, wie sie das Gesetz nicht vorsieht (Scheer 2003).

Nach dem Gesetz handelt die Polizei primär auf den zentralen staatlichen Feldern „Gefahrenabwehr“ und „Strafverfolgung“. Außerdem leistet die Polizei anderen Behörden Amts- und Vollzugshilfe. Die Abwehr von Gefahren für die öffentliche Sicherheit und in einigen Polizeien zudem auch die Abwehr von Gefahren für öffentliche Ordnung ist eine der wichtigsten Aufgaben der Polizei. In NRW gehört die öffentliche Ordnung seit der Novellierung des Polizeigesetzes (PolG NRW) im Jahre 2000 nicht mehr zum Schutzgut der Polizei.

Die Abwehr von Gefahren für die öffentliche Sicherheit ist eine der wichtigsten Aufgaben der Polizei NRW. Öffentliche Sicherheit bedeutet per Legaldefinition die "Unverletzlichkeit der Rechtsordnung, der subjektiven Rechte und Rechtsgüter des Einzelnen sowie der Einrichtungen und Veranstaltungen des Staates oder sonstiger Träger der Hoheitsgewalt" (§ 2 Nr.2 BremPolG und § 3 Nr. 1 SOG LSA). Die Polizei wehrt also Gefahren gegen Leben, Gesundheit, Ehre, Freiheit und Vermögen der Bürger oder das Funktionieren des Staates und seiner Einrichtungen ab (vgl. Scheer 2003).

Im Rahmen der besonderen Gefahrenabwehr leistet die Polizei darüber hinaus einen Beitrag zum sicheren Straßen-, Schienen- und Schiffsverkehr (PDV 100).

Zu beachten ist das Subsidiaritätsprinzip, wonach die Polizei im Verhältnis zu den allgemeinen Sicherheits- und Ordnungsbehörden grundsätzlich nur im Rahmen einer Not- bzw. Eilkompetenz zuständig ist. Gefahrenabwehr ist also keine originäre Aufgabe der Polizei, sie wird allerdings aufgrund ihrer zeitlichen und räumlichen Dauerpräsenz für andere Behörden tätig (Scheer 2003).

Neben der Gefahrenabwehr ist die Polizei im Bereich der Verfolgung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten tätig. Hier handelt die Polizei laut Gesetz nur bedingt selbstständig, denn die Sachleitungskompetenz im Strafverfahren obliegt der Staatsanwaltschaft. Die Polizei hat ihre Ermittlungsergebnisse unverzüglich der Staatsanwaltschaft zu übergeben, welche dann über den Fortgang des Verfahrens entscheidet. Hinsichtlich der tatsächlichen Abhängigkeit oder Eigenständigkeit der Polizei gegenüber der Staatsanwalt-

schaft im strafrechtlichen Ermittlungsverfahren herrschen unterschiedliche rechtliche Auffassungen (vgl. Scheer 2003). Hieraus ergeben sich Abgrenzungsprobleme und Unklarheiten über Art und Umfang polizeilicher Handlungslegitimation in der Praxis (Kniesel 1996), auf welche an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden kann.

Nicht nur in der juristischen, sondern auch in der politischen Diskussion sind Inhalt, Umfang und Grenzen polizeilichen Handelns umstritten und nicht selten auf parteipolitisches Kalkül zurückzuführen (Scheer 2003). Besonders deutlich werden politisch unterschiedliche Akzentuierungen bei dem Vergleich von Polizeien unterschiedlich regierter Bundesländer (ebd.).

Die Einsatzrealität der Polizei zeichnet ein anderes Aufgabenbild als das vom Gesetzgeber zugewiesene: Lediglich ein Viertel der Funkstreifeneinsätze sind auf eine tatsächliche oder vermutete Straftat zurückzuführen, weitere 25% - 35% werden im Straßenverkehr geleistet. Ein Großteil polizeilicher Einsätze ist geprägt durch „Konfliktschlichtung, Hilfeleistung in allen Lebenslagen und Service-Dienstleistungen für den Bürger“ (Kniesel 1996, S. 331). Die Polizei kommt mehr und mehr bei Nachbarschaftsstreitigkeiten, familiären Auseinandersetzungen und Ruhestörungen zum Einsatz (ebd.), sie übernimmt also zunehmend Aufgaben eines Krisenmanagers, Streitschlichters und Sozialarbeiters. Die Aufgabe der Polizei besteht vor allem darin, „den vielfältigen Erwartungen der [...] Bürger nach Intervention in Konfliktsituationen gerecht zu werden“ (Polizeireform Nds. 1993, S. 18). Demnach ähnelt der Polizeiberuf zunehmend einem „helfenden Beruf“, dessen Angehörige ganz besonders von der Gefahr des Burnouts bedroht sind (Kap. 1.7.3, S. 45).

Aber nicht nur veränderte Erwartungen der Bürger an die Polizei kennzeichnen die neue Herausforderungen, sondern auch die Veränderung von Kriminalitätsformen (organisierte Kriminalität) bis hin zu neuartigen Kriminalitätserscheinungen (Informations- und Kommunikationskriminalität: Internetkriminalität). Der Aufwand für polizeiliche Ermittlungen ist durch verfeinerte Täterstrategien und gewachsene Anforderungen der Justiz

erheblich angestiegen, hinzu kommt die kritische Beobachtung und Hinterfragung polizeilichen Handelns durch die Öffentlichkeit und stets präsente Medien (vgl. Scheer 2003). Dennoch muss Polizeiarbeit effektiv und effizient sein. Doch wie ist Effektivität und Effizienz in den Aufgabenbereichen der Polizei messbar?

Exkurs 5: Effektivität und Effizienz der Polizeiarbeit

Der Erfolg polizeilicher Arbeit, also ihre Effektivität, wird neben der Entwicklung von Verkehrsunfallzahlen an der Polizeilichen Kriminalstatistik (PKS) gemessen, hier anhand der Senkung von Kriminalitätsraten und der Steigerung von Aufklärungsquoten. Da die PKS jedoch von vielerlei Faktoren abhängig ist, stellt sie sowohl für die Kriminalitätsentwicklung als auch für die Effektivität polizeilicher Arbeit kein geeignetes Messkriterium dar (Feldes 1995). Darüber hinaus ist zu beachten, dass die PKS lediglich bekannte Straftaten erfasst, die so genannte „Dunkelziffer“ wird nicht berücksichtigt. Ein weiteres Messinstrument des Erfolges polizeilicher Arbeit sind in NRW beispielsweise Projekt bezogene Wirksamkeitsuntersuchungen.

Effektivität und Effizienz polizeilicher Kriminalitätsbekämpfung sind zu einem großen Anteil vom Verhalten des Bürgers, von seinem Anzeigeverhalten und seinem Vertrauen in die Strafverfolgungsbehörden abhängig. Denn in seiner Rolle als Zeuge, Opfer oder Informant nimmt der Bürger Einfluss auf das Arbeitspensum und die Effektivität polizeilicher Arbeit. Nur etwa 10% der registrierten Fälle werden von der Polizei selbst aufgeklärt (Feldes 1995), der Rest durch die Mithilfe der Bevölkerung. Die Polizei ist also auf eine gute Zusammenarbeit mit dem Bürger angewiesen, welche nach Ansicht der Innenministerkonferenz (des Jahres 1992) auf Vertrauen, Akzeptanz und Zustimmung basieren muss. Hier spielt das Bild der Polizei in der Öffentlichkeit eine maßgebliche Rolle. Dies wird zum einen durch die Medien gestaltet, zum anderen natürlich auch durch das Verhalten der Polizei selbst: Die Polizei versucht das Bild und die Zusammenarbeit mit dem Bürger u. a. mithilfe von „Community Policing“ zu verbessern (Geck 1996, Feldes 1995).

Community Policing, Gemeinwesen orientierte Polizeiarbeit, ist durch eine enge Zusammenarbeit mit Bürgern und kommunalen Verantwortungsträgern gekennzeichnet und wendet sich von der ursprünglich repressiv orientierten hin zu einer präventiven Polizeiarbeit. Dies entspricht den veränderten Erwartungen der Bürger an die Polizei und soll zu einer Erhöhung der subjektiven Sicherheit und zu einer Verstärkung der Akzeptanz poli-

zeilichen Tätigwerdens beitragen. Durch die enge Zusammenarbeit wird außerdem die Effektivität der Polizei erhöht, was wiederum die Akzeptanz stärkt (vgl. Scheer 2003).

2.3. Struktur und Organisationsspezifika

Alle Bundesländer verfügen jeweils über eine eigene (Landes-)Polizei²⁰, daneben existieren das Bundeskriminalamt und die Bundespolizei, welche zuvor Bundesgrenzschutz (BGS) hieß. Die formale Organisation obliegt den Ländern bzw. dem Bund und ergibt sich aus den jeweiligen Polizeiorganisationsgesetzen. Insgesamt ist die Struktur der Polizei weitgehend stablinienförmig und hierarchisch. Nachfolgend soll zum besseren Verständnis exemplarisch die Aufbauorganisation der Polizei des Landes NRW dargestellt werden.

2.3.1. Aufbauorganisation der Polizei NRW

Organisationsstrukturen sollen ein hohes Maß an Effektivität und Effizienz des Kräfte- und Mitteleinsatzes sicherstellen. Eine festgelegte Ablauforganisation gewährleistet möglichst reibungslose Arbeitsabläufe samt Kommunikation, eine manifeste Aufbauorganisation sichert die Bewältigung aller polizeilichen Aufgaben. Ablauf- und Aufbauorganisation in der Polizei können ständig und Lage angepasst geändert werden. Neben einer „besonderen Aufbauorganisation (BAO)“ zur Bewältigung von polizeilichen Lagen aus besonderen Anlässen soll die „allgemeine Aufbauorganisation (AAO)“ die Aufgabenwahrnehmung des täglichen Dienstes ermöglichen.

Oberste Aufsicht über die Polizei NRW führt der Innenminister, sämtliche Polizeibehörden und Polizeieinrichtungen sind dem Innenministerium nachgeordnet. Zu den Polizeioberbehörden gehören neben dem Landeskriminalamt (LKA) und dem Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personal (LAFP) noch das Landesamt für Zentrale Polizeiliche Dienste (LZPD). Die früheren fünf Bezirksregierungen als Landesmittelbehörden sind per „Gesetz zur Änderung des Polizeiorganisationsgesetzes und zur Änderung weiterer

²⁰ Bestimmt sich nach Art. 30 GG.

Vorschriften über die Organisation der Polizei“ seit dem 01.07.2007 in der Behördenstruktur entfallen. Nachgeordnet sind 47 Kreispolizeibehörden, welche sich in 18 Polizeipräsidien, ein Präsidium der Wasserschutzpolizei und 29 Landräte als untere Landesbehörden unterteilen.

Exemplarisch wird nachfolgend am Beispiel des Polizeipräsidiums (PP) Bochum die stablinienförmige Aufbauorganisation einer Kreispolizeibehörde (KPB) dargestellt:

Seit 2004 werden auch die Kreispolizeibehörden des Landes teilweise neu organisiert. Vorreiter bzw. so genannte Referenzbehörden des neuen „Direktionsmodells“ waren das PP Köln und das PP Aachen. Die meisten KPB sind mittlerweile nach diesem Modell organisiert, so auch die Kreispolizeibehörde Bochum.

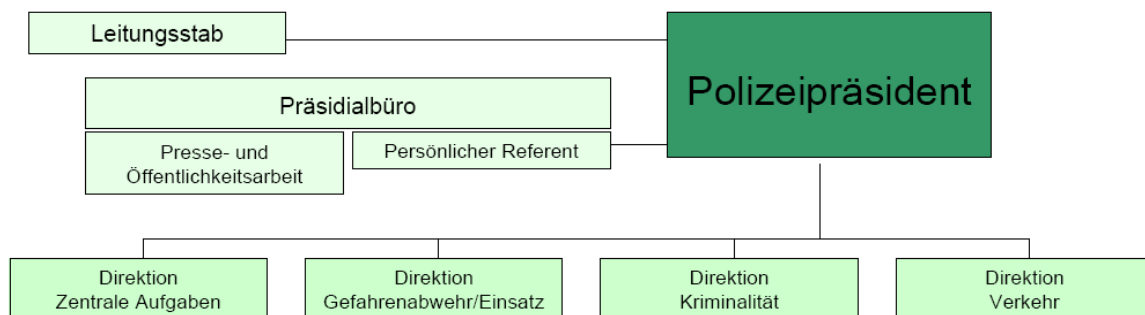


Abbildung 13: Organisation des PP Bochum

An der Spitze der KPB Bochum steht der Polizeipräsident samt Leitungsstab und Präsidialbüro als Stabsstelle. Nachgeordnet sind vier Direktionen mit unterschiedlichen Aufgaben.

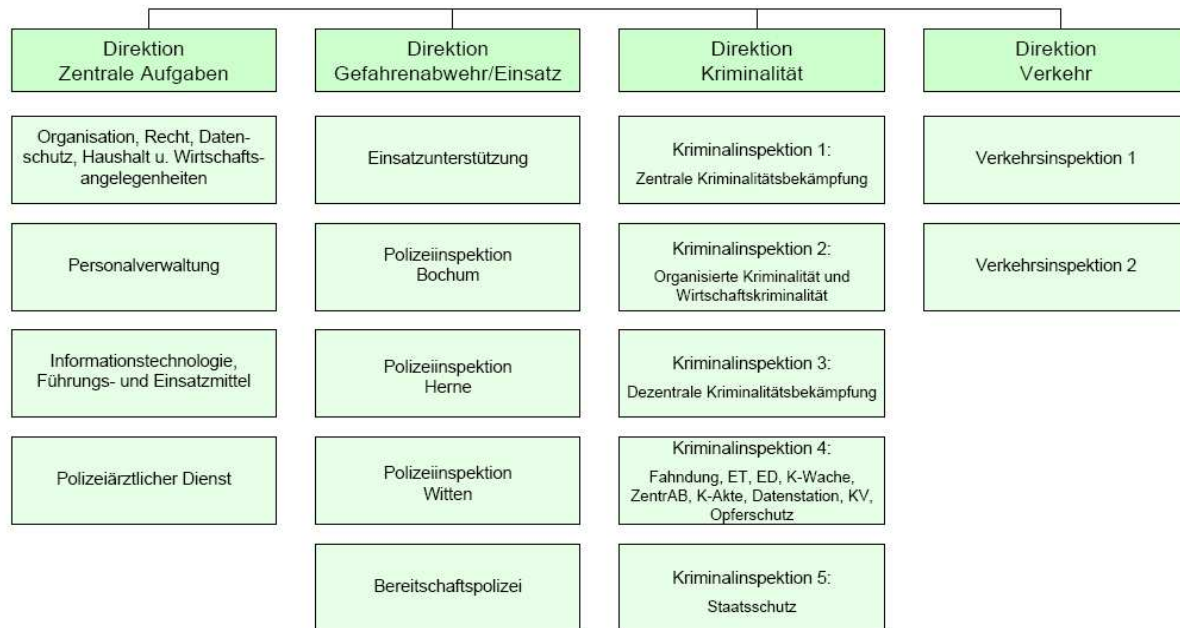


Abbildung 14: Organisation des PP Bochum: Direktionen

Die Direktion „Zentrale Aufgaben“ stellt mit den Bereichen 1. Organisation, Recht, Datenschutz, Haushalt und Wirtschaftsangelegenheiten, 2. Personalverwaltung, 3. Informationstechnologie, Führungs- und Einsatzmittel und schließlich 4. dem Polizeiärztlichen Dienst vor allem administrative Querschnittsaufgaben der Polizei sicher. Daneben sind in den Direktionen Gefahrenabwehr/Einsatz, Kriminalität und Verkehr die zentralen polizeilichen Aufgaben angesiedelt, nämlich insbesondere der so genannte Wach- und Wechseldienst, der Ermittlungsdienst und die Verkehrsüberwachung. Die aktuelle Organisationsform stellt eine aufgabenbezogene Trennung her, nachdem erst 1994 in der seinerzeitigen Polizeireform die Sparten Kriminal- und Schutzpolizei zu einer Abteilung zusammengelegt worden waren, um Kommunikations- und Informationsprozesse zu optimieren und ein gemeinsames Aufgabenverständnis herzustellen.

Zur Direktion Gefahrenabwehr/Einsatz des Polizeipräsidiums Bochum gehören die so genannte Einsatzunterstützung, drei Polizeiinspektionen und die Bereitschaftspolizei (BePo).

Ein besonderes Augenmerk soll nachfolgend kurz auf die Bereitschaftspolizei gelegt werden. Derzeit sind etwa 2400 Polizisten in der Bereitschaftspolizei NRW eingesetzt. Die verbandmäßig strukturierte Bereitschaftspolizei kommt insbesondere bei der Bewältigung

besonderer Einsatzlagen, Großveranstaltungen, Krisenlagen oder größeren Unglücksfällen zum Einsatz. Teilweise wird auch der Einzeldienst der Polizeibehörden unterstützt. Darüber hinaus leistet die Bereitschaftspolizei Unterstützung der Kreispolizeibehörden bei der Gefahrenabwehr sowie der Kriminalitäts- und Verkehrsunfallbekämpfung.

Die Bereitschaftspolizei des Landes NRW besteht aus drei Abteilungsführungen, drei Technischen Einsatzeinheiten und 18 Bereitschaftspolizeihundertschaften, verteilt auf 14 Polizeipräsidien.

Spezialeinheiten kommen in besonderen Fällen der Gewalt- bzw. Schwerstkriminalität, beispielsweise bei Geiselnahmen und Entführungen zum Einsatz. Sie sind nur in den für diese speziellen Einsatzlagen zuständigen Polizeipräsidien Köln, Düsseldorf, Essen, Münster und Bielefeld organisatorisch angesiedelt. Zu den Spezialeinheiten zählen die Mobilen Einsatz-Kommandos (MEK), die Spezial-Einsatz-Kommandos (SEK), die Verhandlungsgruppen (VG) und die Technischen Einsatzgruppen (TEG).

Wo vorhanden, werden (Binnen-)Wasserstrassen durch die Wasserschutzpolizei überwacht und gesichert.

2.3.2. Kunden der Polizei

Von Kunden der Polizei zu sprechen klingt zunächst kurios. Im Grundsatz ist die Polizei nicht mit einem Dienstleistungsunternehmen vergleichbar. Die Polizei ist Teil der Exekutive und somit Trägerin des staatlichen Gewaltmonopols. Daher mutet die Übertragung wirtschaftswissenschaftlicher Rhetorik zunächst befremdlich an und wird auch innerhalb der Polizei nicht selten sehr kritisch beurteilt.

Allerdings stellt die Aufgabe, Schutz von Freiheit und Sicherheit, einen Dienst am Menschen dar und macht die Polizei somit faktisch zum Dienstleister für den Bürger. Dieser erwartet bürgerorientierte und bürgernahe Polizeiarbeit und kann somit als Kunde bezeichnet werden.

Darüber hinaus sind die Staatsanwaltschaften und Gerichte, Straßenverkehrs-, Gesundheits- und Ausländerämter und schließlich auch die Medien als Kunden der Polizei nicht außer Acht zu lassen:

Letztere erwarten von der Polizei Informationen über aktuelle Vorkommnisse und Entwicklungen. Gleichzeitig leisten die Medien gewollte und ungewollte Öffentlichkeitsarbeit und beeinflussen die Vorstellungen der Bürger über die Organisation Polizei und ihre Tätigkeiten. Dies geschieht durch journalistische Berichterstattung über polizeiliche Einsätze und die Darstellung polizeilicher Arbeit in Spielfilmen und Serien. In unterhaltenden Sendungen über schutz- und kriminalpolizeiliche Tätigkeiten fällt mitunter auf, dass uniformierte Schutzpolizisten teilweise als untergeordnete, zuarbeitende und „Kaffee holende“ (Bielstein 1996) Hilfsbeamte dargestellt werden, während der intelligente und auf spannende Weise ermittelnde Kriminalkommissar „zum Helden des Filmes“ (ebd.) wird. Die Arbeit der Kriminalpolizei wird als spannend und herausfordernd, die der Schutzpolizei hingegen mitunter langweilig und anspruchslos dargestellt. Möglicherweise haben die Dokumentationsserien über die Arbeit uniformierter Polizeibeamter an diesem Eindruck etwas geändert (vgl. Scheer 2003).

Exkurs 6: Rolle und Erwartungen an die Polizei

Die Polizei handelt an der sensiblen Schnittstelle zwischen Staat und Gesellschaft: Sie ist als Trägerin des Gewaltmonopols Teil der Hoheitsgewalt und gleichzeitig Teil menschlichen Zusammenlebens. Die Polizei hat Weisungen, Recht und Gesetze der demokratisch gewählten Regierung und der zugehörigen Hierarchie gegenüber den Bürgern durchzusetzen – notfalls mit Gewalt –, um so für den Schutz und die Sicherheit der Allgemeinheit zu sorgen. Sicherheit ist Voraussetzung für Freiheit. „Polizei in der Bundesrepublik dient der Freiheit, indem sie den Bürgern durch den Schutz der öffentlichen Sicherheit die Wahrnehmung ihrer Rechte und die Mitwirkung an den öffentlichen Angelegenheiten ohne Furcht vor Bedrohung garantiert“ (Beese 1997, S. 112). Die Funktionsfähigkeit einer rechtsstaatlichen Demokratie basiert auf dem Vertrauen der Bürger in die Schutzfunktion des Staates. Ausschlaggebend hierfür ist nicht allein die objektive Sicherheit, sondern auch das Sicherheitsgefühl der Menschen. Die Präsenz der Polizei, im Besonderen der uniformierte Streifendienst, leistet dazu einen entscheidenden Beitrag.

Die Erwartungen der Bürger an die Polizei sind ambivalent: Auf der einen Seite erwartet

der Bürger als Kunde Sicherheit und Schutz seiner Grundrechte von der Polizei, auf der anderen Seite darf diese zur Abwehr von Risiken und Gefahren in seine persönlichen Grundrechte eingreifen. Grundsätzlich erwartet derjenige, der die Polizei ruft, schnelle und effiziente Hilfe; derjenige, der die Störung verursacht und den Einsatz ausgelöst hat, fühlt sich durch ihre Anwesenheit wahrscheinlich belästigt, wenn nicht sogar bedroht. Trotz widersprüchlicher Erwartungen genießt die Polizei höchstes Vertrauen bei den Bürgern (Shell Jugendstudie 2006, Fischer 2000).

In ihrem Selbstverständnis, welches sich den Polizeidienstvorschriften (PDV) entnehmen lässt, bezeichnet sich die Polizei als „wesentlicher Garant für die Innere Sicherheit“ (PDV 100, 1.1). Sie schützt die Grundrechte der Menschen, den Bestand und die Funktionsfähigkeit des Staates und die Rechtsordnung. Dabei ist sie um Bürgernähe und gute Zusammenarbeit mit anderen Behörden bemüht (PDV 100).

2.3.3. Entwicklungsansätze

Da Organisations- und Personalentwicklungskonzeptionen in der Fachliteratur bezüglich ihrer Anwendbarkeit nicht auf bestimmte Organisations- bzw. Unternehmensformen begrenzt sind, kann grundsätzlich von einer Übertragbarkeit auf die Polizei ausgegangen werden.

Sind aber intendierte Veränderungsprozesse in Form von Organisations- und Personalentwicklung für die Zukunftsfähigkeit der Polizei überhaupt notwendig?

Dagegen kann zu Recht eingewendet werden, dass die Polizei als staatliche Institution und „Quasi-Monopolist“ nicht vom Markt verschwinden wird, wenn sie sich veränderten Umweltbedingungen nicht anpasst. Die Steuerfinanzierung sichert ihre Existenz, Anlässe für polizeiliches Tätigwerden nehmen zu, die Polizei ist in einer „Unique Selling Proposition“ (PFA 2001).

Allerdings werden auch Möglichkeiten der Privatisierung einzelner polizeilicher Tätigkeiten diskutiert.

Und auch Probleme wie mangelnde Kooperationsbereitschaft der Mitarbeiter, geringe Leistungsmotivation oder innere Kündigung sind in der Polizei nicht unbekannt. Eine Krise im Sinne einer Existenzbedrohung liegt zwar nicht vor, jedoch wird die Situation der Polizei mitunter als „krisenhaft“ (Drögemöller 1995) charakterisiert. Demnach ist eine Notwendigkeit für Wandel anzunehmen. Außerdem ist die Polizei als Teil der öffentlichen Verwaltung schon durch die Verfassung zu Wirtschaftlichkeit, also zu einem angemessenen Verhältnis zwischen öffentlichem Mitteleinsatz und sozialem Nutzen verpflichtet.

Lange Zeit antwortete die Organisation Polizei auf wachsende Aufgaben mit quantitativer Erweiterung des Apparates (Wacker 1995), im Sinne des Watzlawick'schen „Mehr-Desselben-Konzeptes“ (Watzlawick 1983). Seit die Grenzen dieser Möglichkeit erkannt werden, rücken zunehmend Strategien qualitativer Weiterentwicklung ins Blickfeld.

2.3.4. Laufbahnsystem

Der hierarchisch strukturierten Aufbauorganisation entspricht ein hierarchisch gestuftes Laufbahnsystem. Es unterteilt sich in die Laufbahnabschnitte I (mittlerer Dienst)²¹, II (gehobener Dienst)²² und III (höherer Dienst)²³. In Bund und Ländern existieren aufgrund der eigenen Zuständigkeit unterschiedliche Laufbahnmodelle.

In NRW wurde das Laufbahnsystem umstrukturiert: Bis 2002 galt die so genannte Einheitslaufbahn, die grundsätzlich²⁴ für alle Polizeibeamten mit der Ausbildung zum mittleren Dienst begann, theoretisch aber bei entsprechender Befähigung, Eignung und Leistung die Möglichkeit des Aufstiegs in die nächst höhere Laufbahn offen ließ.

²¹ Mittlerer Dienst mit den Dienstgraden Polizeimeister, Polizeiobermeister, Polizeihauptmeister.

²² Gehobener Dienst mit den Dienstgraden (Polizei- oder Kriminal-)Kommissar, Oberkommissar, Hauptkommissar, Erster Hauptkommissar.

²³ Höherer Dienst mit den Dienstgraden (Polizei- oder Kriminal-) Rat, Oberrat, Direktor, leitender Direktor.

²⁴ Ausnahme bildete der 1994 eingeführte Direkteinstieg in den gehobenen Dienst (vgl. S. 58).

Durch ein Studium an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung im Bereich Polizei konnten Beamte des mittleren Dienstes in den gehobenen Dienst, durch ein weiteres Studium an der Polizei-Führungsakademie schließlich in den höheren Dienst aufsteigen. Bewerbern mit zweitem juristischem Staatsexamen wurde ein Direkteinstieg in den höheren Dienst ermöglicht. Dieser Einstieg spielte zahlenmäßig allerdings eine untergeordnete Rolle (Scheer 2003).

1991 kam die Unternehmensberatung Kienbaum (1991) zu dem Ergebnis, dass die sich wandelnden Aufgaben der Polizei und das Polizeiverständnis in NRW u. a. einer Aufwertung des Wach- und Wechselschichtdienstes bedürfen. Insbesondere die Funktion des Streifenbeamten, der regelmäßig und zu dieser Zeit noch überwiegend dem mittleren Dienst angehörte, sei im Verhältnis zu ähnlich belasteten und verantwortungsvollen Funktionen in öffentlicher Verwaltung und Privatwirtschaft unterbewertet und daher dem gehobenen Dienst zuzuordnen. Da nach einer Neubewertung polizeilicher Aufgaben nicht mehr ausreichend Bedarf für eine Laufbahn des mittleren Dienstes verbleibe, führe dies zwangsläufig zur Einführung der zweigeteilten Laufbahn und damit zu einer Abschaffung des mittleren Dienstes. Die zweigeteilte Laufbahn beinhaltet den gehobenen und höheren Dienst. Langfristig also sollte also jeder Beamte in NRW mindestens dem gehobenen Dienst angehören, falls nötig auch durch prüfungsfreien Aufstieg (Scheer 2003).

1994 wurde für Bewerber mit Fachhochschulreife oder Abitur bereits ein Direkteinstieg in den gehobenen Dienst eröffnet, Regeleinstieg in die Polizei blieb aber weiterhin der mittlere Dienst. 2001 wurde letztmalig in den mittleren Dienst eingestellt. Seit 2002 ist der Regeleinstieg in die Polizei NRW das Fachhochschulstudium an den Fachhochschulen für öffentliche Verwaltung. Der Dienstgrad in der Erstverwendung ist (Polizei-)Kommissar.

2.3.5. Studium

Mit Einführung der zweigeteilten Laufbahn werden das Fachhochschulstudium zur Regelausbildung und damit (mindestens) die vollständige Fachhochschulreife zur Einstellungsvoraussetzung.

Diese Strukturreform trägt den in Deutschland zu verzeichnenden Veränderungen im Bildungsverhalten Rechnung. Die seit den 50er Jahren erkennbare Präferenz höherwertiger Bildungsabschlüsse wird in der Literatur mit Begriff „Bildungsexpansion“ bezeichnet. Die Hauptschule verkommt zur Restschule und das Gymnasium avanciert zur „heimlichen Hauptschule“ (Geißler 1996). Die Abiturientenquote steigt von 6% im Jahre 1960 um mehr als das Vierfache auf 26% im Jahre 1993. Knapp 40% eines Jahrgangs beginnen Mitte der 90er Jahre ein Studium an einer Fachhochschule oder einer Hochschule (Kokoska & Murck 1996).

Mit der „Bildungsinflation“ gehen in vielen Berufen Substitutionsprozesse einher (Geißler 1996) und auch bei der Polizei verdrängen besser Qualifizierte die schlechter Vorgebildeten beim Wettbewerb um Ausbildungsplätze: Waren bislang Haupt- oder Realschulabschluss die erforderlichen Qualifikationen bei Eintritt in die Polizei NRW, sind es nunmehr das Abitur bzw. die Fachhochschulreife. Also hat auch die Polizei an der Bildungsexpansion teilgenommen, die zweigeteilte Laufbahn trägt den bildungspolitischen Veränderungen Rechnung.

Das Studium an einer Fachhochschule für öffentliche Verwaltung als Vorbereitung für den gehobenen Polizeidienst ist zwischen der als Lehre angesehenen Berufsausbildung für den mittleren Dienst und der akademischen Ausbildung an der Polizei-Führungsakademie für den höheren Dienst angesiedelt. Ziel des dreijährigen Studiums ist eine angemessene Vorbereitung für den Wach- und Ermittlungsdienst einer Polizeiinspektion. Nach erfolgreichem Durchlaufen erfolgt die Ernennung zum Kommissar zur Anstellung, und die Absolventen erhalten den Status eines Beamten auf Probe, gleichzeitig erfolgt die Verleihung des akademischen Grades „Diplomverwaltungswirt“.

Das Studium ist möglich an den Fachhochschulen für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen (FHöV NRW) mit dem Fachbereich Polizeivollzugsdienst an den Standorten Bielefeld, Duisburg, Gelsenkirchen (mit Außenstellen Dortmund und Hagen), Köln und Münster. Die Ausbildung besteht aus den fachwissenschaftlichen Studienzeiten und verschiedenen Praktika.

Im Anschluss an das Studium werden die Polizeibeamten für ein Jahr im Wachdienst einer Polizeiinspektion eingesetzt. Dort arbeiten sie in Teams im Früh-, Spät- und Nachtdienst. In dem anschließenden etwa dreijährigen Verbleib in der Bereitschaftspolizei werden verschiedene polizeiliche Aufgaben bewältigt: Such- und Fahndungsaktionen, Einsätze bei Demonstrationen und Fußballspielen, aber auch Unterstützung des Streifendienstes der Polizeiinspektionen und -wachen. Danach besteht – in Abhängigkeit von der Anzahl der zu vergebenden Stellen und der benötigten Kräfte im Streifendienst – die Möglichkeit, sich zu spezialisieren und auf offene Stellen in der Polizei zu bewerben.

2.4. Personal

Es folgen Ausführungen zum Personal der Polizei. Dabei wird zunächst ein Blick auf Beschäftigungszahlen in NRW geworfen und dann ein Ausblick in zukünftige Entwicklungen gegeben.

2.4.1. Statistik

Bundesweit sind 262.000 Beamte im Polizeivollzugsdienst, zusätzlich arbeiten etwa 52.000 Personen im Polizeiverwaltungsdienst (Hilse 2001).

In Nordrhein-Westfalen sind nach dem Haushaltsplan des Landes Nordrhein-Westfalen im Jahr 2007 38.887 Beamte im Polizeivollzugsdienst des Landes NRW beschäftigt, davon 699 (1,8%) Beamte im höheren, 36.428 (93,7%) im gehobenen und 1.760 (4,5%) im mittleren Dienst. Die Polizei NRW kann also als Großorganisation bezeichnet werden.

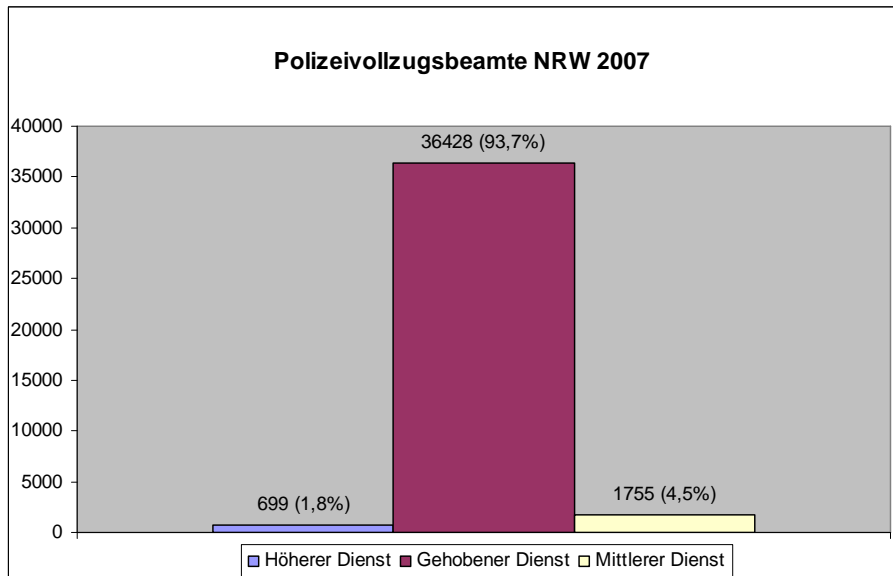


Abbildung 15: Personalstruktur der Polizei NRW 2007

Ein Blick auf die Altersstruktur der Kreispolizeibehörden aus dem Jahr 2005²⁵ veranschaulicht, dass knapp 15% der Beamten unter 30 Jahre, 25% zwischen 30 und 39 Jahre, etwa 40% zwischen 40 und 49 und knapp 20% bereits 50 Jahre oder älter sind.

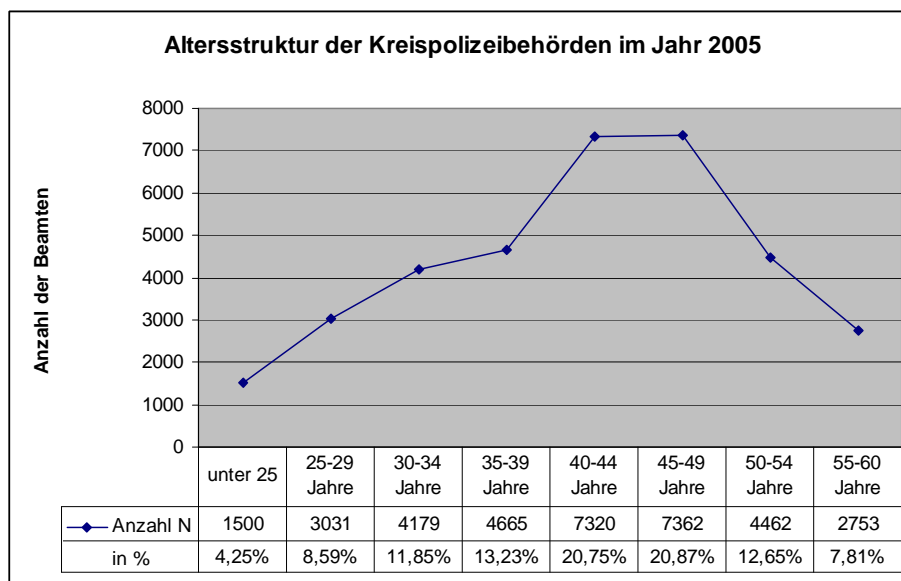


Abbildung 16: Altersstruktur der Kreispolizeibehörden im Jahr 2005²⁶

Diese Zahlen sollen hinsichtlich der in naher Zukunft bevorstehenden Pensionierungen die besondere Bedeutung der Nachwuchsgewinnung zur Sicherung des Personalbestandes verdeutlichen.

²⁵ Keine aktuellere Daten verfügbar.

²⁶ Eigene Abbildung, Quelle: IM NRW 2007.

2.4.2. Personalforschung und Nachwuchssituation

Die Polizei NRW wendet sich nach Einführung der zweigeteilten Laufbahn mit ihrem Personalmarketing an Personen mit Fachhochschulreife oder Abitur. Interessant ist also zum einen die Entwicklung der prognostizierten Abgängerzahlen von Schülern mit diesen Schulabschlüssen, zum anderen sind die Berufswahltheorien und die Kriterien der Berufswahl zu analysieren und den polizeiberuflichen Merkmalen gegenüberzustellen. Besonders wichtig sind schließlich die Vorstellungen der Zielgruppe über den Polizeiberuf und die subjektiven Gründe der potenziellen Bewerber, die für oder gegen den Polizeiberuf sprechen. Genauso wertvoll können die Ergebnisse von Befragungen junger Kommissare sein, mit welchen Vorstellungen über den Polizeiberuf sie sich für das Studium entschieden haben und wie sie polizeiberufliche Merkmale heute einschätzen (Scheer 2003). Die Ergebnisse der Personalforschung dienen als Grundlage für die Planung und Durchführung erfolgreichen Personalmarketings, um den „Nachwuchs“ zu gewinnen und damit die (Überlebens-)Fähigkeit der Polizei sicherzustellen (ebd.).

In naher Zukunft wird die Polizei auf dem schon derzeit umkämpften Markt von Absolventen der allgemeinen Hochschul- oder Fachhochschulreife mit vielen anderen Organisationen und Firmen um diejenigen Bewerber kämpfen müssen, die sich gegen ein Universitäts- oder nicht öffentliches Fachhochschulstudium entscheiden. Zudem muss dabei beachtet werden, dass die Anzahl der Absolventen nach einem Höchststand 2009/10 (MFSW NRW 2007) kontinuierlich kleiner wird – abgesehen vom Abschlussjahrgang 2012/13, in dem zwei Geburtsjahrgänge gleichzeitig die allgemeine Hochschulreife erwerben²⁷. Schon heute fällt es der Polizei NRW nicht leicht, ausreichend Bewerber zu gewinnen, um mit einer guten Personalauswahl eine ausreichende Anzahl geeigneter Kandidaten sicherzustellen.

²⁷ Im Jahr 2012/13 erwerben zwei Jahrgänge die allgemeine Hochschulreife (nach 13 und 12 Schuljahren).

Ein Blick auf die Bewerber- und Einstellungszahlen der Jahre 2003 und 2004 zeigt, dass 2003 von 5355 Bewerbern 929 ausgesucht und eingestellt wurden. Das Geschlechterverhältnis betrug 63 zu 37%. Im Jahr 2004 bewarben sich knapp 6000 Personen und nur 422 wurden eingestellt. Das Geschlechterverhältnis war mit 56 zu 44% ausgewogener.

	2003		2004	
	Bewerbungen	Einstellungen	Bewerbungen	Einstellungen
NRW gesamt	5355 (100%)	929 (100%)	5919 (100%)	422 (100%)
Männlich	3499 (65,3%)	587 (63,2%)	3834 (64,8%)	237 (56,2%)
Weiblich	1856 (34,7%)	342 (36,8%)	2085 (35,2%)	185 (43,8%)

Abbildung 17: Bewerber- und Einstellungszahlen 2003/2004²⁸

Mit Umsetzung der zweigeteilten Laufbahn hat sich die Polizei NRW um einen großen Pool an potenziellen Bewerbern gebracht. Nun müssen ausreichend Interessenten gefunden werden, die den gestiegenen bildungsqualifikatorischen Anforderungen genügen. Erschwert wird der Umstand dadurch, dass qualifizierte Schulabgänger auch von anderen Ausbildungsanbietern mit aufwändigem Personalmarketing und lukrativen Angeboten umworben werden.

Wichtig ist also, die Berufswahlkriterien potenzieller Bewerber zu kennen und mit den Einschätzungen zufriedener Kommissaranwärter abzugleichen, um ehrliche und gezielte Werbung für den Polizeiberuf zu betreiben.

Exkurs 7: Personalmarketing

Der Begriff „Personalmarketing“ (PM) tauchte in der Literatur bereits in den frühen 60er Jahren auf (Schubart 1962), dabei wurden Konzepte und Strategien aus dem klassischen Absatzmarketing auf das Personalwesen übertragen.

Heute lassen sich unterschiedliche Definitionen von Personalmarketing in der Literatur finden. Externes PM wird auf alle Aktivitäten bezogen, die der Einstellung von Mitarbeitern aus dem externen Arbeitsmarkt zeitlich vorausgehen. Personalmarketing meint dann Personalwerbung, bzw. Personalimagewerbung (vgl. auch Schubart 1962) und Personalbeschaffung, also Personalsuche und -auswahl (Berthel & Becker 2003). Personalmarketing

²⁸ Quelle Werbe- und Auswahldienst der Polizei NRW.

hat zum Ziel, die Berufswahlentscheidung potenzieller Bewerber im Sinne der Organisation zu beeinflussen. Es muss über die Organisation informieren, potenzielle Mitarbeiter ansprechen und für eine Mitarbeit interessieren, um anschließend geeignete Kandidaten aus dem Pool der Bewerber auszuwählen (Strutz 1993). Eine definierte Zielgruppe ist also über Zulassungsvoraussetzungen und Ausbildungsplätze, Tätigkeitsinhalte und Entwicklungsmöglichkeiten zu informieren und zu einer Bewerbung zu animieren (Scheer 2003).

Diese Verengung auf Bemühungen im Vorfeld der Einstellung von Mitarbeitern ist nach Strutz (1993) „strategisch unzureichend“ (ebd., S. 6). Vielmehr müsse Personalmarketing im Sinne eines „after sale service“ auch die „vorhandenen Mitarbeiter als ‚Kunden‘ sehen, sie motivieren, fördern [und] weiterqualifizieren“ (ebd.). Internes PM hat vorhandene Mitarbeiter an weiterer Mitarbeit zu interessieren, zu guten Leistungen zu motivieren, zu fördern und weiterzuqualifizieren“ (ebd.). Hier befindet sich also die Schnittstelle zur Personalentwicklung (ebd.). Teilweise sind die Definitionen von Personalmarketing und Personalentwicklung identisch oder überschneiden sich.

Beide Konstrukte fußen auf einem humanistischen Leitbild und heben die Bedeutung des Menschen für die Organisation hervor. Dabei wird durchaus auch eine Leistungssteigerung der Organisation durch Zufriedenheit der Mitarbeiter bezweckt.

Ein wichtiger Bestandteil von Personalmarketing ist Kommunikation. Öffentlichkeitsarbeit (Public Relations) ist die planmäßige Gestaltung der Beziehungen des Unternehmens zu bestimmten Gruppen der Öffentlichkeit, zu potenziellen und tatsächlichen Kunden (Kistner & Steven 1996). Ziel der Öffentlichkeitsarbeit ist die Schaffung oder Erhaltung einer positiven öffentlichen Meinung über die Organisation und die Qualität ihrer Arbeit. Zu Public Relations werden u. a. Presseinformationen, PR-Veranstaltungen, Besichtigungen, öffentliche Vorträge durch Mitarbeiter sowie Informationen über die Organisation in Form von Broschüren, Filmen oder Anzeigen gezählt (ebd.).

2.5. Untersuchungsrelevante Forschungsergebnisse

In diesem Kapitel geht es um bedeutsame Forschungsergebnisse aus den skizzierten Themenfeldern. Zunächst werden einzelne Berufswahlkriterien aufgeführt und polizeiberuflichen Merkmalen in der Personalwerbung gegenübergestellt. Der Vergleich stützt sich auf die Darstellung bei Scheer (2003) und bezieht Werbung von Polizeien verschiedener Länder mit ein. Anschließend wird kurz das Thema Arbeitszufriedenheit bei der Polizei skizziert, um dann wichtige Ergebnisse der aktuellsten Mitarbeiterbefragung der Polizei NRW darzustellen.

2.5.1. Berufswahlkriterien und Merkmale des Polizeiberufes

In den vergangenen Jahren wurde ein Wandel der Wertorientierungen von Jugendlichen hin zum Hedonismus festgestellt: Auch die bundesweite Shell Jugendstudie (2006) identifiziert den Spaß an der Arbeit als wichtiges Kriterium bei der Arbeitsplatzwahl. Das Spaßpotential einer Tätigkeit ist eng mit dem Wunsch der Jugendlichen nach einer abwechslungsreichen und vielfältigen Tätigkeit verbunden (Fritzsche 2000).

Diesem Wandel trägt die Personalwerbung der Polizei NRW Rechnung, indem genau dies als erster Punkt der Beschreibung dessen, was Polizeiarbeit heißt, aufgelistet ist:

Als Polizeikommissaranwärterin/Polizeikommissaranwärter in Nordrhein-Westfalen erwartet bzw. erwarten Sie:

- ein verantwortungsvoller Beruf mit vielfältigen, interessanten Einsatzmöglichkeiten
- der Umgang mit Menschen und moderner Technik
- Teamarbeit als Voraussetzung für erfolgreiche Einsatzbewältigung
- Chancengleichheit für Frauen und Männer
- Aufstiegs- und Spezialisierungsmöglichkeiten
- Fortbildungsmöglichkeiten, die auf Funktion und Aufgabe abgestimmt sind
- ein krisensicherer Beruf
- ein bezahltes Studium
- die garantierte Übernahme bei erfolgreichem Abschluss der Ausbildung

Abbildung 18: Auszug aus dem Online-Portal der Polizei NRW – Polizeiarbeit heißt...

Insgesamt verspricht die Werbung verschiedener Polizeien ein vielseitiges und interessantes Aufgabenspektrum. Der Alltag im Polizeidienst sei von Abwechslung gekennzeichnet, zu Dienstbeginn seien die verschiedenen Herausforderungen der Schicht noch nicht vorhersehbar.

Abwechslung ist garantiert

Den typischen Alltag gibt es bei der Schutzpolizei nicht. Unvorhergesehene Ereignisse sind an der Tagesordnung, und unser vielseitiges Aufgabengebiet stellt uns vor immer neue Herausforderungen. Wir verfolgen Straftaten und Umweltdelikte, führen Ermittlungsarbeiten durch und sind für den gesamten Bereich des Straßenverkehrs verantwortlich. Und unter dem Motto „Schutz und Sicherheit für alle“ stehen wir den Bürgern rund um die Uhr als Ansprechpartner zur Verfügung. Ob junge oder ältere Leute, verloren gegangene Brieftaschen oder Ehekrach, Sportveranstaltungen oder Konzerte – wir erleben täglich unterschiedlichste Menschen und Situationen.

Informationen zum Polizeiberuf Schleswig-Holstein

Nicht nur für Berufseinsteiger, sondern gerade auch für erfahrene Streifenbeamte stellt die Vielfalt und Unvorhersehbarkeit des täglichen Dienstes einen der „interessantesten und schönsten Aspekte ihrer Arbeit“²⁹ dar.

Die Polizei NRW nennt als zweites Merkmal den Umgang mit Menschen und moderner Technik. Weiterhin wird als polizeiberufliches Merkmal die Teamarbeit als Voraussetzung für erfolgreiche Einsatzbewältigung genannt.

Die Personalwerbung der Polizei Schleswig-Holstein stellt die Selbstständigkeit innerhalb der Teamarbeit besonders heraus:

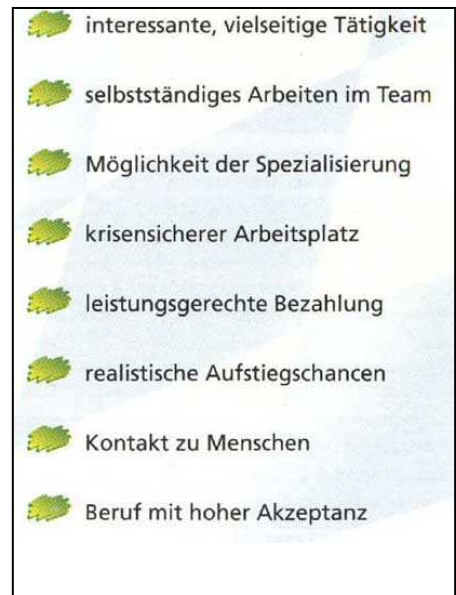
Selbstständig im Team arbeiten

Unterwegs und auf Streife steht für die Teams der Schutzpolizei selbstständiges Handeln auf der Tagesordnung. Bei ihren Einsätzen gilt es, sich innerhalb des Teams über die einzuleitenden Schritte abzustimmen. Dann ist eigenverantwortliches Handeln gefragt. Den Rücken stärken ihnen dabei sowohl die Kolleginnen und Kollegen vor Ort als auch diejenigen, die über Funk mit ihnen verbunden sind.

Informationen zum Polizeiberuf Schleswig-Holstein

²⁹ Gespräch mit Streifenbeamten im Wach- und Wechselschichtdienst der PI West des PP Dortmund, 2002.

Ähnlich wirbt die Bayerische Landespolizei (2002) mit einer interessanten und vielseitigen Tätigkeit, selbstständigem Arbeiten im Team und der Möglichkeit der Spezialisierung. Zudem weist sie auf die Krisensicherheit des Arbeitsplatzes und die leistungsgerechte Bezahlung hin. Als weiterer Vorteil des Polizeiberufes werden „realistische Aufstiegschancen“ angeführt. Zudem biete der Polizeiberuf viel Kontakt zu Menschen und sei ein Beruf mit hoher Akzeptanz.



Aber nicht nur in der Werbung der bayerischen, sondern auch der nordrhein-westfälischen Polizei wird der Aspekt der Aufstiegs- und Spezialisierungsmöglichkeiten hervorgehoben. Allerdings sind beide Aspekte hier zusammengefasst, während die bayerische Polizei die Merkmale „Aufstieg“ und „Spezialisierung“ getrennt voneinander als Vorteile des Polizeiberufes anpreist. Die Werbung der Polizei NRW nennt in ihren „Bullet-Points“ weiterhin die Fortbildungsmöglichkeiten - auf Funktion und Aufgabe abgestimmt.

Alle drei Aspekte, Aufstieg, Spezialisierung- und Weiterbildung, sind bedeutsam für das Personalmarketing. Denn gerade Aufstiegs-, Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten gewinnen bei den Jugendlichen ebenfalls zunehmend an Bedeutung.

Die letzten drei „Bullet-Points“ dessen, was zukünftige Polizeikommissaranwärter in NRW erwartet, wird neben dem „krisensicheren Beruf“, das „bezahlte Studium“ sowie schließlich „eine garantierte Übernahme bei erfolgreichem Abschluss der Ausbildung“ aufgeführt. Gerade diesen Punkten wird in der Diskussion der Ergebnisse noch besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

Exkurs 8: Besonderheiten der Personalwerbung der Polizei NRW 2007/08

An dieser Stelle soll kurz die Personalwerbung der Polizei NRW aus dem Jahr 2007/08, also nach Abschluss des Projektes und der Gesamtuntersuchung, am Beispiel des Flyers sowie des Online-Portals skizziert werden.

Wie bereits im Jahr 2002 lautet das Schlagwort der Personalwerbung „Teamwork live“ und zieht sich durch die gesamte Kampagne:



Im Flyer (siehe Abbildung 104, Anlage S. III) heißt es, dass die Polizei ein Studium bietet, das den Bewerber dazu befähigt, einen faszinierenden Beruf auszuüben, der krisensicher und hochinteressant ist. Weiterhin wird finanzielle und soziale Absicherung schon mit Studienbeginn geboten und schließlich noch Spezialisierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten.

Es wird darauf hingewiesen, dass nach dem Studium der „Polizeivollzugsdienst rund um die Uhr“ als Streifenbeamter auf die Kommissare wartet. Nach einem Jahr schließt sich dann der Einsatz in einer Hundertschaft der Bereitschaftspolizei an, hiernach wiederum der Streifendienst. Schließlich wird darauf hingewiesen, dass je nach persönlicher Neigung und Befähigung die Möglichkeit besteht, sich auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben.

Auf den Internetseiten der Polizei existiert ein eigener Bereich für Interessenten und Bewerber für den Polizeiberuf. Ein Bereich ist überschrieben mit „Polizeiarbeit heißt...“ und gibt im Folgenden Impressionen über verschiedene Bereiche der Polizeiarbeit.

Die Seiten informieren ausführlich und umfangreich über die Realität des Polizeiberufes. Hervorzuheben ist der Selbst-Check: Hierbei handelt es sich um einen Test, der polizeiberufliche Situationen abbildet und anschließend eine Einschätzung der Teilnehmer abfragt. Interessenten werden also mit typischen Situationen des Berufsalltags der Polizei konfrontiert und sollen entscheiden, wie sie in diesen Situationen reagieren würden. Wichtig ist hierbei, dass die Testaten möglichst ehrlich angeben, wie ihre typische Reaktion ausfallen würde. Insgesamt gibt es 58 so genannte Aufgaben. Hier kann es sich beispielsweise um

die Abfrage handeln, ob man an bestimmten dargestellten Situationen interessiert ist oder ob man sich zutraut, mit Situationen aus dem Berufsalltag umzugehen.

Das erste Beispiel zeigt eine Szene, in welcher zwei Beamte auf einem Marktplatz mit einer Verkäuferin reden. Überschieden ist diese Situation mit folgender Erklärung: „Im Rahmen des Streifendienstes zeigen Polizisten Präsenz und sind für die Bürger ansprechbar. Eine Streifenpolizistin meint außerdem: ‚Ich habe überhaupt keine Probleme damit, auf andere Menschen zuzugehen und mich mit ihnen zu unterhalten‘. Darunter steht „Diese Aussage beschreibt mein Verhalten...“. Anschließend werden 6 Antwortmöglichkeiten zur Verfügung gestellt, von „fast gar nicht“ bis „fast vollständig“.

Diese Situationsbeschreibung fokussiert das Berufsmerkmal „Arbeit mit vielen verschiedenen Menschen (außer Kollegen)“ und erhebt, inwiefern das von der Streifenpolizistin geschilderte Verhalten auf die Testperson zutrifft und fragt damit ab, ob sie eine solche wie die dargestellten Situation als angenehm empfinden würde.

Die darauf folgende Aufgabe schildert sehr ausführlich die Situation eines Verkehrsunfalls. Es wird beschrieben, dass es sich zwar nur um einen Sachschaden handelt, es eine Person gibt, die unter Schock steht und bei Eintreffen der Polizisten eine heftige Diskussion geführt wird. Die Beamten gehen ihren Aufgaben nach und schreiben nach Abschluss auf der Dienststelle ihr Protokoll. Die Testperson soll auf einer 6-Punkt-Skala angeben, wie sehr sie eine solche Situation und die geschilderten Tätigkeiten interessiert. Die darauf folgende Frage bezieht sich auf dieselbe Situation und fragt die Testperson ebenfalls auf einer 6-Punkt-Skala, ob sie sich traut, mit der Situation umzugehen. Hier wird das Thema „Verkehrsarbeit“ in der Variante der Verkehrsunfallaufnahme behandelt.

Eine weitere Aufgabenform besteht darin, sich jeweils der Aussage eines Polizeibeamten anzuschließen, der eine Situation kommentiert.

Insgesamt soll mithilfe des Tests ermittelt werden, ob der Beruf des Polizisten bzw. der Polizistin zu den Teilnehmern passt. Es wird gefragt, „Welche Erwartungen haben Sie an Ihren Beruf?“ und „Haben Sie sich den Alltag eines Polizisten so vorgestellt und möchten Sie diese Tätigkeit später ausüben?“



Abbildung 19: Screenshot des Selbst-Checks der Polizei NRW³⁰

Der Selbst-Check kombiniert also die Informierung potenzieller Bewerber über den Polizeiberuf mit einer Erhebung, ob der Beruf für den jeweiligen Kandidaten geeignet ist.

Über Entscheidungskriterien für den Polizeiberuf existieren zwar verschiedene Untersuchungen (Meggeneder 1996, Würz 1993, ZPD PP München 1997), allerdings wird hier häufig nicht zwischen Aufmerksamkeitserlangung, strukturell bedingten Anreizen und individuellen Erwartungen, welche sich aus den Vorstellungen vom Polizeiberuf ergeben, unterschieden.

Verschiedene Untersuchungen haben herausgefunden, dass Aufmerksamkeit und Interesse am Polizeiberuf häufig im näheren sozialen Umfeld geweckt werden. Dies wurde auch bei der Untersuchung in der Hauptzielgruppe 2003 (vgl. Kap. 2.5.2, ab S. 74) bestätigt. Freunde, Bekannte und Familienangehörige weckten hiernach häufig das Interesse am Polizeiberuf. Eher selten ist der Polizeiberuf der Wunschberuf, der sich schon in der Kindheit manifestiert hat. Hierzu fand sich eine interessante tiefenpsychologische Erklärung zu der Angabe befragter Beamtinnen, sich aus Faszination des Männerberufes bei der Polizei beworben zu haben.

³⁰ Quelle: <http://selbstcheck.polizeibewerbung.nrw.de/selbstcheck/main.php>, abgerufen am 21.04.2008.

Diese verweist auf einen frühkindlichen Wunsch dieser Beamtinnen, da sie „in ihrer Kindheit ausschließlich mit [...] [Jungen] (Erg. d. Verf.) aufgewachsen“ und „von den Räuber-und-Gendarm- und Kriegsspielen [...] fasziniert gewesen“ seien (Meggeneder 1996).

Als strukturelle, bzw. organisatorisch bedingte Berufswahlmotive können beispielsweise die Sicherheit des Berufes aufgrund des Beamtenstatus sowie das Einkommen und die Aufstiegsmöglichkeiten gelten. Dabei sind für Männer im Rahmen der Berufswahl eher Verdienst- und Karrieremöglichkeiten von Bedeutung. Für Frauen hingegen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer noch wichtig, wobei sich traditionelle Rollenvorstellungen mit steigendem Bildungsgrad zunehmend auflösen.

Zur Attraktivität polizeiberuflicher Merkmale existiert eine Untersuchung. Als die Polizei NRW 1994 erstmals Absolventen mit Fachhochschulreife oder Abitur neben dem Einstieg in den mittleren Polizeivollzugsdienst einen Direkteinstieg in den gehobenen Dienst ermöglichte, wurden Bewerber im Auswahlverfahren u. a. hierzu befragt (Kolb 1994):

Bei den vorgegebenen extrinsischen (sekundären, auf den Kontext der Arbeit bezogenen) Merkmalen waren den Befragten „Teamarbeit“, „krisensicherer Arbeitsplatz“ und „Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten“ besonders wichtig. Im Mittelfeld lag das Einkommen während und nach der Ausbildung, und von untergeordneter Bedeutung waren die Merkmale „Schreibtischarbeit“, „Ansehen in der Öffentlichkeit“, „geregelte Arbeitszeit“ sowie „Uniform“.

Bei den ebenfalls vorgegebenen intrinsischen (auf den Inhalt der Arbeit bezogenen) Berufsmerkmalen waren den Bewerbern „Umgang mit Menschen“, „Schutz des Bürgers“, „Vielseitigkeit der Tätigkeit“, „Verbrechensbekämpfung“ sowie „Einhaltung der Gesetze“ besonders bedeutsam. Als nicht derart entscheidend erwiesen sich die Merkmale „Verantwortung“, „Streitschlichtung“ und „Möglichkeit zum Sport“, als wenig wichtig erwies sich außerdem der Machtaspekt für die Bewerber. Allerdings wirft Kolb (1994) den Bewerbern eine Ausrichtung im Sinne sozialer Erwünschtheit vor.

Gerade an der mit dem Polizeiberuf verbundenen Macht unterstellt sie den Bewerbern ein hohes Interesse. Sie argumentiert, dass für die Einhaltung der Gesetze zwangsläufig nur mit Macht über andere Menschen gesorgt werden könne und zum anderen habe sie bei den Bewerbern eine überdurchschnittliche Dominanz festgestellt (ebd.).

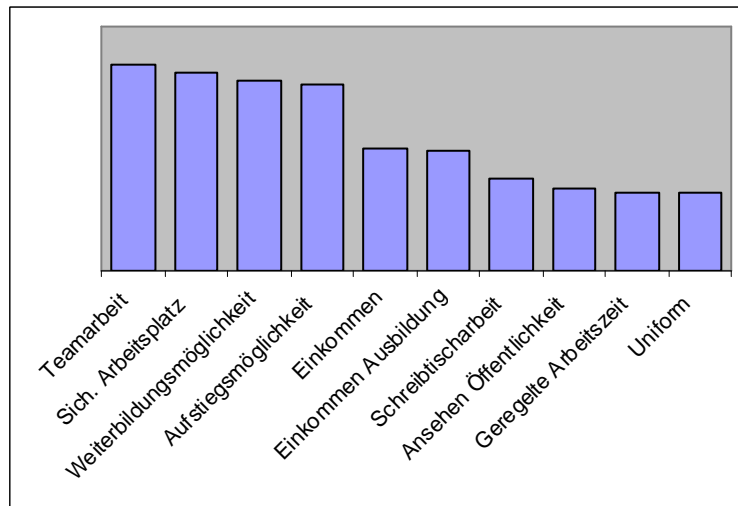


Abbildung 20: Bedeutung extrinsischer Berufsmerkmale³¹

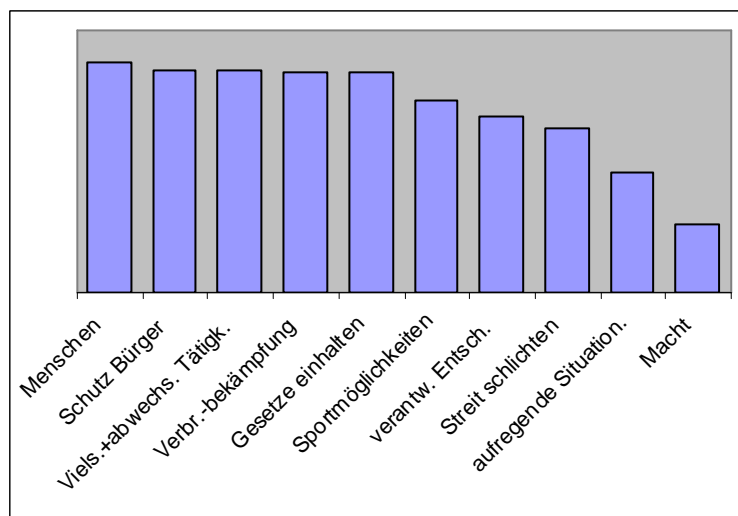


Abbildung 21: Bedeutung intrinsischer Berufsmerkmale³²

Überwiegend können die subjektiven Vorstellungen über den Polizeiberuf und die daraus resultierenden Erwartungen als ausschlaggebend für die Ergreifung des Berufes bezeichnet werden.

³¹ Eigene Abbildung nach Kolb (1994).

³² Eigene Abbildung nach Kolb (1994).

An erster Stelle stehen hier die interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit, verbunden mit dem großen Ausmaß an Menschenkontakt, sowohl innerhalb (Teamarbeit) als auch außerhalb des Kollegenkreises (Bürgerkontakt).

Bei Frauen kommen oftmals gesellschaftliche, religiöse, humanistische oder ökologische Wertorientierungen mit hinzu; damit gehen der Hilfgedanke sowie der gesamtgesellschaftliche Nutzen dieser Arbeit oder das Streben nach einem Stück Weltverbesserung einher.

2.5.2. Befragung der neuen Hauptzielgruppe

Wie bereits erwähnt, wurden im Jahr 2001/02 nach Einführung der zweigeteilten Laufbahn Personen mit Fachhochschulreife oder Abitur zur Hauptzielgruppe der Personalwerbung und –gewinnung der Polizei NRW. In diesem Zusammenhang wurde erstmalig eine Untersuchung (Scheer 2003) in dieser Gruppe durchgeführt, um die Effektivität der Personalwerbung zu evaluieren und zu ermitteln, ob innerhalb dieser Zielgruppe zur quantitativen Sicherung des Personalbestandes der nordrhein-westfälischen Polizei ausreichend Interesse am Polizeiberuf vorhanden war. Weiterhin wurden die Vorstellungen der Befragten über den Polizeiberuf und die Gründe ermittelt, welche nach Ansicht der Schüler für oder gegen den Beruf sprechen – als entscheidende Kriterien bei der Berufswahl.

In der Auswertung der Ergebnisse wurden die Antworten von Befragten mit einer hohen Bewerbungswahrscheinlichkeit den übrigen gegenübergestellt.

Zusammengefasst ergab die Untersuchung folgende Ergebnisse: Etwa ein Drittel der Befragten interessiert sich für den Polizeiberuf und insgesamt ein Viertel würde sich nach eigenen Angaben noch bei der Polizei bewerben. Es wurde bestätigt, dass zwischen dem Vorhandensein von Polizeibeamten im Freundeskreis und der individuellen Bewerbungswahrscheinlichkeit ein Zusammenhang besteht.

Bezüglich der Evaluierung der Personalwerbung wurde festgestellt, dass neben der Information über die bildungsqualifikatorische Mindestqualifikation (Fachhochschulreife bzw. Abitur) das Schlagwort „Teamwork“ erinnert wurde. Jeweils 5% sind Informationen über Aufstiegsmöglichkeiten und die guten Chancen auf einen Einstieg im Gedächtnis geblieben.

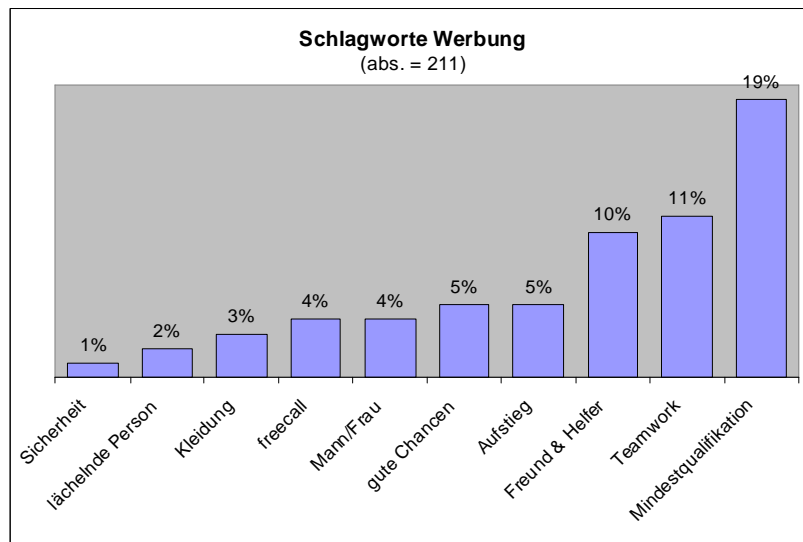


Abbildung 22: Erinnernte Schlagworte der Personalwerbung Polizei NRW³³

Die Schüler wurden nach Verbesserungsmöglichkeiten der Werbung und weiteren Ideen gefragt. Hier nannten die Befragten zuvorderst, wesentlich besser und genauer über den Polizeiberuf (im Allgemeinen, über Voraussetzungen, über Rahmenbedingungen) zu informieren und darüber hinaus reale Einblicke in den Beruf zu ermöglichen.

Einzelne Anregungen diesbezüglich waren:

- „Veranstaltungen, auf denen der Beruf vorgestellt wird; Magazine/Broschüren, in denen man sich über den Beruf erkundigen kann“
- „Mehr Informationen über Polizeiberuf; Einblicke in Polizeiberuf“
- „Praktikumsplätze anbieten“
- „Tag der offenen Tür; Informationsveranstaltungen oder ähnliches“
- „Aufstiegchancen verdeutlichen, Gehalt nennen, Leistung und Förderung deutlich machen, über gute Arbeit der Polizei berichten“

³³ Scheer (2003).

Interessant waren auch einzelne Aussagen, welche sich auf „weitere Kriterien“ bezogen. Hier wurde u. a. auf die Ausstattung der Polizei und das Gehalt Bezug genommen.

Die Befragten wurden in Interessierte und Uninteressierte aufgeteilt. Zwischen den Vergleichsgruppen konnten bezüglich der Vorstellungen vom und Gründe für und gegen den Polizeiberuf interessante Resultate festgestellt werden: So assoziieren Nicht-Interessierte am häufigsten den Streifen- und Bürodienst mit Polizeiarbeit in Verbindung mit den Konnotationen „langweilig“ und „eintönig“. Personen mit hoher Bewerbungswahrscheinlichkeit hingegen verbinden mit dem Polizeiberuf eher die Zusammenarbeit mit Menschen – intern und extern – und „Helfen“. Streifen- und Bürotätigkeiten werden auch genannt, allerdings mit positiver oder neutraler Konnotation.

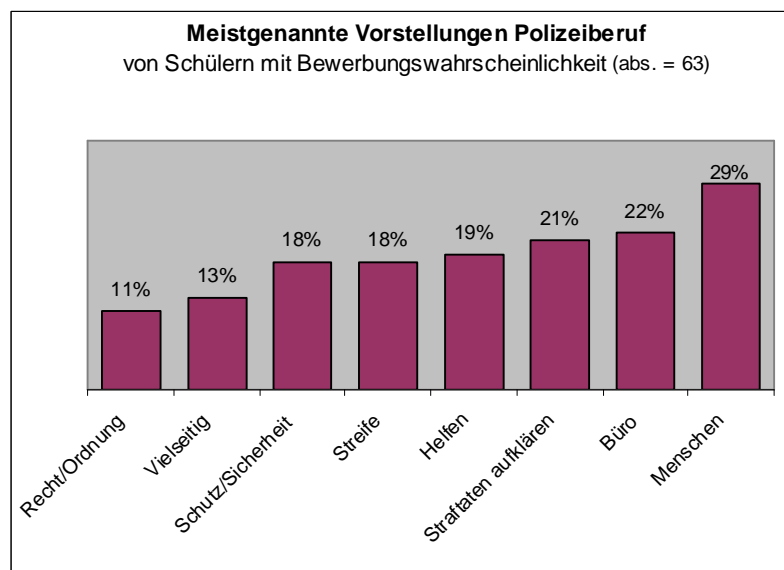


Abbildung 23: Vorstellungen vom Polizeiberuf
(Schüler mit hoher Bewerbungswahrscheinlichkeit)

Die Schüler mit hoher Bewerbungswahrscheinlichkeit antworteten am häufigsten, Arbeit mit Menschen mit dem Polizeiberuf zu assoziieren: Zusammenarbeit mit Menschen, sowohl im Team als auch im dienstlichen Kontakt mit Bürgern:

- 🚓 „Arbeiten in Gruppen“
- 🚓 „Mit Menschen zusammen zu arbeiten und auch für Menschen zu arbeiten bzw. ihnen helfen“
- 🚓 „Die Arbeit mit Kollegen verschiedener Bereiche“

Auch für Befragte mit geringer Bewerbungswahrscheinlichkeit macht das Zusammenarbeiten mit Menschen den Polizeiberuf aus. Hier klingen die Antworten jedoch gänzlich anders:

🚦 „Kann mir vorstellen, dass man mit sehr vielen Leuten zu tun hat, mit denen man lieber nichts zu tun haben möchte (Abschaum Deutschlands eben)“

🚦 „Ständiger Zwang, sich mit Betrunkenen und Gewalttätern auseinander zusetzen“

Für den Polizeiberuf spricht für beide Gruppen zuvorderst die abwechslungsreiche und interessante Tätigkeit, die Gefahr hingegen schreckt am ehesten vor einer Bewerbung ab.

Als Pro-Grund nennen die Interessierten eher die Zusammenarbeit mit Menschen, worunter zum einen intern die Teamarbeit zum anderen extern das Arbeiten mit vielen verschiedenen Menschen verstanden wird. Personen mit geringer Bewerbungswahrscheinlichkeit nannten demgegenüber am häufigsten die polizeilichen Sonderrechte als ausschlaggebenden Grund für die Ergreifung des Berufes. Diese Gruppe wird wesentlich ausgeprägter als die Interessierten von der erwarteten Langeweile im Beruf abgeschreckt.

2.5.3. Arbeits- und Berufszufriedenheit bei der Polizei

Auch zur Arbeits- und Berufszufriedenheit bei der Polizei existieren verschiedene Untersuchungen. Anschließend wird in Kürze auf einzelne Untersuchungsergebnisse eingegangen, bevor dann im nachfolgenden Kapitel die relevanten Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung der Polizei NRW dargestellt werden.

Wie oben bereits geschildert, ist ein Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung nicht einwandfrei erwiesen. Dennoch wird ein Zusammenhang aber immer wieder vermutet. Auf diese Vermutung gründen sich auch Mitarbeiterbefragungen bei der Polizei, welche die Arbeits- und Berufszufriedenheit messen.

Teilweise werden Unterschiede zwischen den Ergebnissen der Schutz-, Kriminal- und Bereitschaftspolizei festgestellt, bisweilen ähneln sich die Ergebnisse und mitunter wird in der Ergebnisdarstellung nicht unterschieden (vgl. auch Quitsch 1995). Gemeinsam ist den Zusammenfassungen aber häufig eine große Unzufriedenheit mit bestimmten, spezifischen Merkmalen des Polizeiberufes: Insbesondere werden die Aufstieg- und Fortbildungschancen häufig als sehr schlecht bewertet, oftmals findet sich auch „geringe Bezahlung“ auf der negativ-Seite sowie Nachteile, die aus dem hierarchischen Aufbau der Organisation resultieren. Wurden in Untersuchungen Unterschiede zwischen den Befragungsergebnissen der Berufssparten festgestellt, war die Arbeitszufriedenheit bei der Kriminalpolizei am höchsten, bei der Schutzpolizei geringer und bei der Bereitschaftspolizei am niedrigsten ausgeprägt (vgl. auch Quitsch 1995).

Abschließend werden exemplarisch einige Ergebnisse einer Studie des kriminologischen Forschungsinstituts Niedersachsen e. V. für die niedersächsische Polizei skizziert (KfN: Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen e. V. 2002):

Die Untersuchungsergebnisse wurden einer Befragung aus dem Jahr 1991 gegenübergestellt und kamen zu dem Schluss, dass die Bereitschaft zur Wiederwahl des Berufes im Vergleich zu 1991 deutlich zugenommen hat (siehe Abbildung 24, S. 78). Mehr als 70% äußerten 2001 – gegenüber weniger als 50% in 1991 –, dass sie ihren Beruf erneut ergreifen würden:

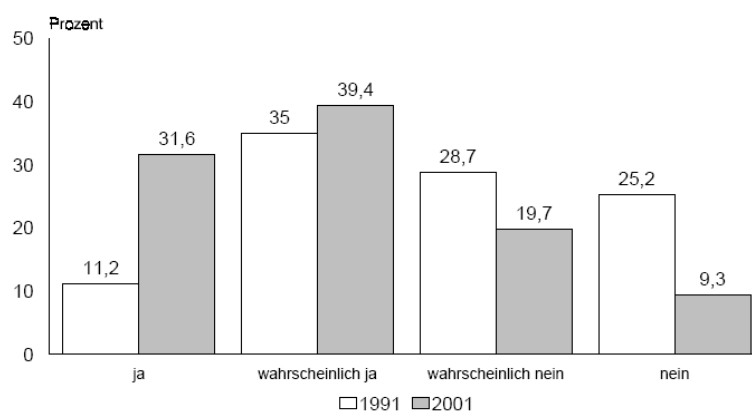


Abbildung 24: Bereitschaft zur Berufswiederwahl in der Polizei Niedersachsen³⁴

³⁴ KfN 2002, S. 2.

Die Arbeitszufriedenheit wurde anhand von 28 Items zu 5 Teilbereichen abgefragt. In allen Bereichen ist die Zufriedenheit seit der Befragung im Jahre 1991 deutlich gestiegen. So sind (siehe Abbildung 25, S. 79) mit dem Einkommen 80% statt vorher 34%, mit den äußeren Bedingungen am Arbeitsplatz 65% gegenüber 47% und mit den sozialen Leistungen 64% statt 43% zufrieden. Auch bezüglich des hierarchischen Aufbaus konnte mit 51% zu 31% und schließlich auch mit der öffentlichen Würdigung (45% gegenüber 33% im Jahr 1991) eine Verbesserung der Zufriedenheit festgestellt werden.

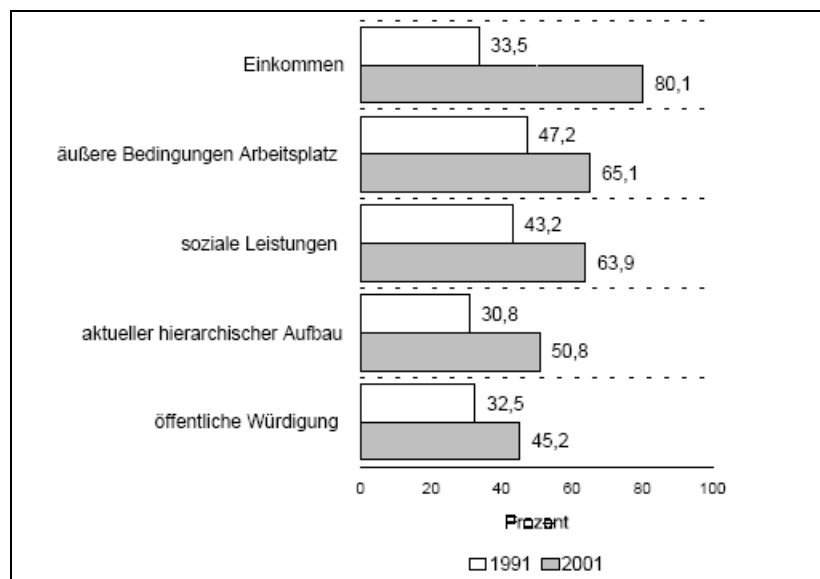


Abbildung 25: Arbeitszufriedenheit in der Polizei Niedersachsen³⁵

Die Forscher nehmen einen Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Arbeit und der Berufszufriedenheit insgesamt an. Darüber hinaus wurde weder ein einziger Faktor allgemeiner Unzufriedenheit, noch eine mit allen Komponenten unzufriedene Gruppe der Polizei identifiziert (KfN 2002).

Unzufriedenheit mit spezifischen Aspekten wirke sich nicht unmittelbar auf die Berufszufriedenheit bzw. Berufsunzufriedenheit aus. Als Beispiel wird die Gruppe jüngerer Beamter angeführt, die trotz hoher Unzufriedenheit mit der Ausstattung der Polizei eine sehr hohe Berufszufriedenheit aufweist.

³⁵ KfN 2002, S. 2.

Insgesamt werden Wirkungsmechanismen angenommen, die sich nicht allein mithilfe struktureller statistischer Auswertungen aufdecken lassen (ebd.).

Die Forscher in Niedersachsen wiederholten nicht nur die Mitarbeiterbefragung aus dem Jahre 1991, sondern nahmen eine thematische Erweiterung der Befragung vor. So erhoben sie u. a. Daten zu Burnouterscheinungen und kamen zu dem Ergebnis, dass sowohl „Emotionale Erschöpfung“, „Depersonalisierung“ und insbesondere aber „Reduziertes Wirksamkeitserleben“ bei den befragten Polizeibeamten auftrat. Bei Vergleichen zwischen den Laufbahngruppen stellte sich heraus, dass insbesondere der mittlere Dienst besonders betroffen ist. Burnout ist also auch in der Polizei ein Thema (siehe Kap. 1.7.3, S. 45).

2.5.4. Mitarbeiterbefragung der Polizei NRW 2005

„Mitarbeiterzufriedenheit ist eines der vier Organisationsziele der Polizei des Landes NRW. Mitarbeiterorientierte Führung ist eine wesentliche Voraussetzung für eine effektive, bürger- und kundenorientierte Polizeiarbeit“ (IM NRW 2001). So steht es im Einführungserlass zu den Mitarbeiterbefragungen, welche zwischen 2001 und 2005 bei der Polizei NRW in drei Durchgängen durchgeführt wurden. Zum Ziel und Zweck der Befragungen wurde hier erläutert, dass nur zufriedene Mitarbeiter dauerhaft Engagement und Einsatzbereitschaft zeigen. Es wird also ein Zusammenhang, der – wie erläutert – nicht unumstritten ist, zweifelsohne vorausgesetzt.

Weiter wird darauf hingewiesen, dass Mitarbeiterzufriedenheit nicht als objektive Größe, sondern vielmehr als subjektive Gesamtbewertung einer Vielzahl objektiver Merkmale zu verstehen sei. Dazu gehörten Arbeitsbedingungen und Ausstattung des Arbeitsplatzes, Karrierechancen und Vorgesetztenverhalten, Informationsfluss und Organisationsstrukturen, Kollegen und nicht zuletzt die Bezahlung. Die subjektive Bewertung werde nicht nur durch die Beurteilung des Ist-Zustandes, sondern auch durch Wahrnehmungen in der Vergangenheit und die Beurteilung von Veränderungsprozessen geprägt. Unerlässlich sei daher, dass aus Befragungsergebnissen entsprechende Konsequenzen gezogen würden.

Drei Bereiche wurden genauer untersucht: Zunächst wird die allgemeine Organisationszufriedenheit auf Behörden- bzw. Einrichtungsebene und dann die konkrete Arbeitszufriedenheit in der gegenwärtigen Arbeitssituation abgefragt. Schließlich wird im dritten Teil der Veränderungsbedarf allgemein und anschließend gewichtet erhoben.

Die Berufszufriedenheit wurde mit der Frage „Würden Sie Ihren Beruf noch einmal ergreifen?“ erhoben, die Arbeitszufriedenheit wurde als „Zufriedenheit mit den unterschiedlichen Facetten des individuellen Arbeitsbereichs“ erfasst.

Von den etwa 45.000 Beschäftigten der 60 Polizeibehörden und –einrichtungen in NRW haben knapp 32.400 (72%) teilgenommen. Hierbei ist zu beachten, dass darunter etwa 3.100 (9,6%) Angestellte und Lohnempfänger, also keine Polizeibeamten, sind. Die Ergebnisse wurden nicht in allen Befragungsbereichen differenziert dargestellt.

Bei der Organisationszufriedenheit auf Behörden- bzw. Einrichtungsebene wurden drei von fünf Bereichen (Arbeitsleistung der Polizeibehörde/-einrichtung, Kollegen und Vorgesetzte) positiv bewertet, Organisation und Kommunikation hingegen negativ. Die weiblichen Befragten sind in allen Bereichen geringfügig zufriedener.

Auch die Dienstjüngeren sind auf Organisationsebene durchweg zufriedener. Mit zunehmender Organisationszugehörigkeit nimmt die Zufriedenheit ab. Die organisationspsychologische Bewertung vermutet hierhinter die Anpassungsfähigkeit auf sich verändernde organisationale Rahmenbedingungen der jüngeren Generationen. Aus Sicht des Sozialwissenschaftlichen Dienstes hängt dies mit Akzentverschiebungen von „so genannten Pflicht- und Akzeptanzwerten (z. B. Unterordnung, Fleiß) zu so genannten Selbstentfaltungswerten (z. B. Autonomie, Abwechslung)“ (IM NRW 2005, S. 18) zusammen. Neuerungen korrespondierten eher mit den Selbstentfaltungswerten der dienstjüngeren Kollegen.

Größeren Änderungsbedarf sehen die Dienstjüngeren hingegen bei der Ausstattung mit Informations- und Kommunikationsmitteln. Dies wird mit einer höheren Anspruchshaltung und mit einer besseren Ausstattung der jüngeren Personen im privaten Umfeld erklärt (ebd., S. 28).

Auch mit ihrem persönlichen Arbeitsumfeld sind die Mitarbeiter insgesamt zufrieden. Am stärksten ist die Zufriedenheit mit den Kollegen und der ausgeübten Tätigkeit ausgeprägt. Auch das Führungsverhalten und die Bezahlung werden positiv bewertet. Schlechte Noten gab es für die Arbeitsbedingungen und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.

Nach Angaben des Landesendberichtes sind die Mitarbeiter der Polizei NRW mit ihrer Arbeit zufrieden und in hohem Maße dazu bereit, den Beruf wieder zu ergreifen. Auf einer 6-Punkte-Skala ergaben sich für die Berufszufriedenheit bezüglich der Wiederwahl Mittelwerte von 4,1 im ersten und 4,3 im zweiten Landeszwischenbericht. Als Vergleich dazu wurde die Frage nach der Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt gestellt, welche einen Mittelwert von 4,7 erreichte. Bei Befragten mit einer kürzeren Organisationszugehörigkeit ist die Bereitschaft, den Beruf erneut zu ergreifen, stärker ausgeprägt als bei Befragten mit einer längeren Dienstzeit, die Bereitschaft sinkt kontinuierlich mit der Dauer der Organisationszugehörigkeit. Dabei steigt interessanterweise die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und mit den ausgeübten Tätigkeiten mit zunehmender Zugehörigkeitsdauer permanent an.

Die Bezahlung wird von den Beamten mit mehr als 20-jähriger Organisationszugehörigkeit im Gegensatz zu den dienstjüngeren Befragten am besten bewertet.

Zwischen den Geschlechtern wurden nur geringe Unterschiede festgestellt: Bei der allgemeinen Organisationszufriedenheit erreichen die Frauen einen höheren Wert (3,8 vs. 3,6). Im persönlichen Arbeitsumfeld sind die Männer geringfügig zufriedener mit ihrem Gehalt (3,6 vs. 3,5), beurteilen aber die eigenen Entwicklungsmöglichkeiten etwas negativer (2,7 vs. 2,8). Und auch mit der Arbeit insgesamt sind die Frauen (4,2 vs. 4,1) etwas zufriedener und ihre Bereitschaft, den Beruf erneut zu ergreifen, ist höher (4,5) als bei den Männern (4,3). Bezüglich der allgemeinen Lebenszufriedenheit wurde allerdings keine Differenz zwischen den Geschlechtern festgestellt (beide 4,7). Eine kleine Unterscheidung wurde in Hinblick auf das Gehalt festgestellt: Hiermit sind Frauen geringfügig unzufriedener (3,5 zu 3,6).

Allerdings wurde an dieser Stelle nicht zwischen Beamten, Angestellten und Lohnempfängern unterschieden, was die Interpretation des Ergebnisses fast unmöglich macht.

Frauen sind zudem mit der gesellschaftlichen Anerkennung der Polizei insgesamt unzufriedener als Männer.

Die Beschäftigten wurden auch zum Änderungsbedarf befragt. Ein hoher Änderungsbedarf bei gleichzeitig ausgeprägter Unzufriedenheit besteht beim Beurteilungswesen und der Versorgung im Alter. Das gleiche gilt für Konsequenzen gegenüber Führungskräften, die ihrer Aufgabe nicht gerecht werden. Danach folgen Unzufriedenheit mit der materiellen Ausstattung sowie der Anerkennung der Arbeit des Wachdienstes.

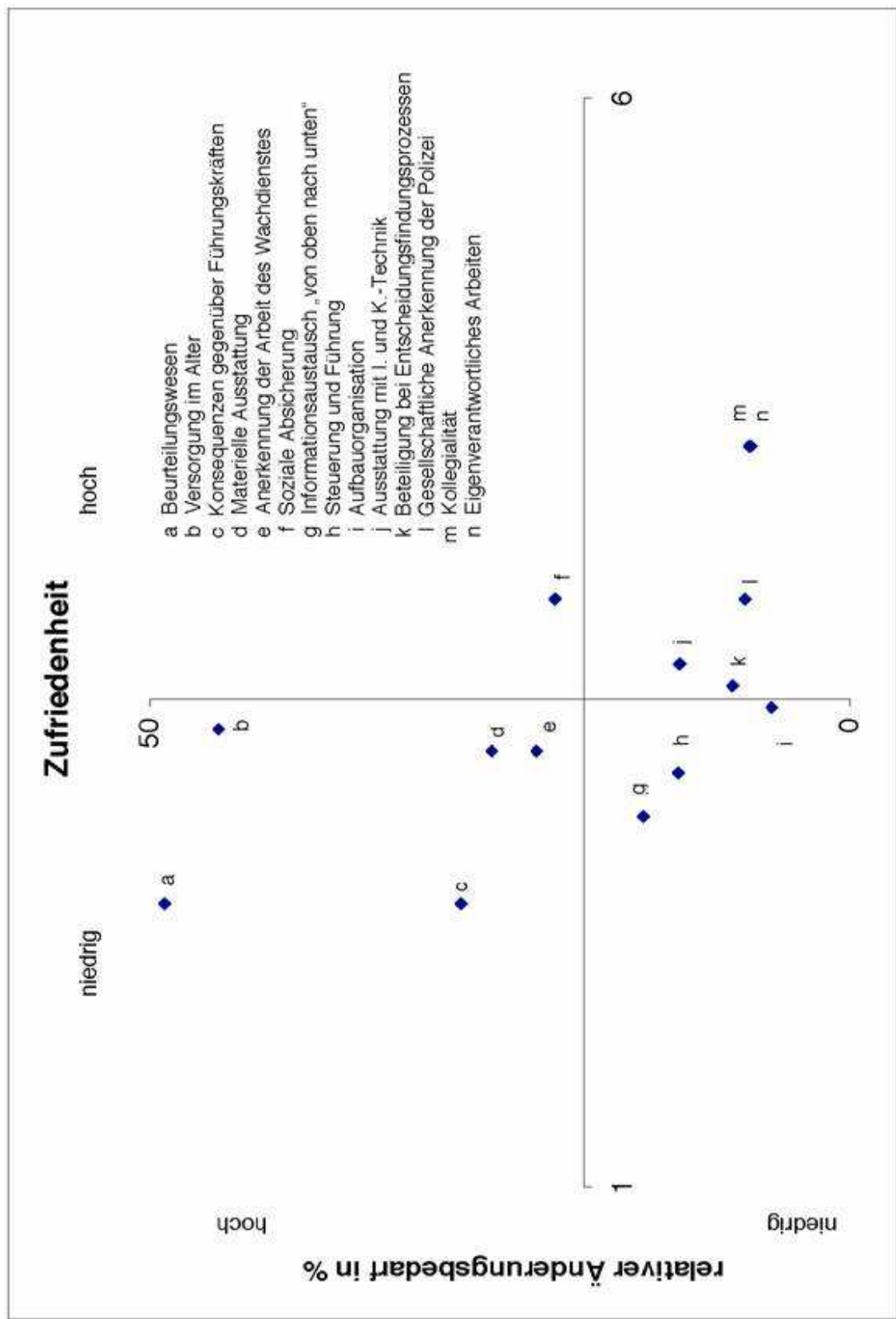


Abbildung 26: Zufriedenheit und subjektiver Änderungsbedarf³⁶

³⁶ IM NRW 2005, S. 43.

Insgesamt wurde im Rahmen der Mitarbeiterbefragung ein hohes Zufriedenheitspotential bei der Polizei NRW festgestellt, insbesondere im Bereich der „intrinsischen“ Arbeitsfaktoren. Mit ihren Aufgaben, d.h. ihrer Tätigkeit an sich sind die Befragten sehr zufrieden. Auch die Kollegialität wird durchweg positiv bewertet. Und die große Bereitschaft, den Beruf erneut zu ergreifen, kann als hohe Berufszufriedenheit und große Identifikation mit dem Polizeiberuf gewertet werden.

Die deutlichsten Unzufriedenheitsfaktoren beziehen sich auf Aspekte der Steuerung und Führung, wie z.B. das Beurteilungswesen oder die eigenen Entwicklungsperspektiven. Für die schlechte Bewertung der Entwicklungsmöglichkeiten werden vom Sozialwissenschaftlichen Dienst der Polizei NRW (IM NRW 2005) zwei mögliche Gründe angegeben. Zum einen könnten die Ergebnisse auf Defizite in der Personalentwicklung im Sinne von Qualifikationen oder aber auf „Fragen der eigenen Karriereentwicklung“ (ebd. S. 12) zurückzuführen sein. In der Begründung, dass an dieser Stelle Handlungsbedarf besteht, bezieht sich der Sozialwissenschaftliche Dienst jedoch nur auf den zweiten potenziellen Grund: „Wer kaum eine Perspektive für sich und wenig Möglichkeiten sieht, durch eigene Leistung und Anstrengung weiterzukommen, dessen Einsatz- und Leistungsbereitschaft kann mittel- und langfristig nur schwer aufrechterhalten werden“ (ebd. S. 12). Daher rät er zu einer nachvollziehbaren Karriere- und Entwicklungsplanung für die Mitarbeiter.

Schlechte Noten gibt es darüber hinaus auch für Arbeitsbedingungen und -organisation. Hier werden insbesondere die Kommunikation und die Aufbauorganisation kritisiert, weniger Bürokratie und mehr Beteiligung bei Entscheidungsfindungsprozessen gewünscht. Im Bereich der Arbeitsbedingungen wird vor allem die materielle Ausstattung sehr schlecht bewertet. Allerdings wurde im zweiten Durchlauf hier eine Verbesserung festgestellt: Dies wird auf die Anschaffungen aus den Jahren 2003 und 2004 (neue Fahrzeuge, Schutzwesten, Video-Eigensicherungssystem) und die Erneuerung der IT-Infrastruktur zurückgeführt.

Die Bereitschaftspolizei bildet gemeinsam mit den Polizeisonderdiensten (PSD) eine eigene Auswertungsgruppe: Das persönliche Arbeitsumfeld wird von Mitarbeitern dieser Gruppe meist negativer bewertet als von der Gruppe Gefahrenabwehr und Strafverfolgung (GS). Insbesondere bei der Zufriedenheit mit der ausgeübten Tätigkeit und bei den Arbeitsbedingungen erteilen die Befragten schlechtere Noten als ihre Kollegen im Bereich GS. Deutlich unzufriedener sind die Befragten der BePo mit der Möglichkeit zum eigenverantwortlichen Handeln und der Ausstattung von Informations- und Kommunikationsmitteln. Auch die gesellschaftliche Anerkennung der Polizei und die Beteiligung an Entscheidungsfindungsprozessen werden schlechter bewertet als von der Gruppe GS. Dringlichen Änderungsbedarf sehen die Befragten der Bereitschaftspolizei in der materiellen Ausstattung, der Versorgung im Alter und dem Beurteilungswesen. Interessant ist bei der Zusammenfassung des Landeszwischenberichtes, dass die Einsatzhundertschaften als Untergruppe der BePo/PSD gesondert ausgewertet wurden, da Besonderheiten auffielen. Es stellte sich eine deutliche Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen heraus. Diese wurde niedriger als von allen anderen Organisationseinheiten bewertet. Mit der ausgeübten Tätigkeit sind die Angehörigen der BePo ebenfalls unzufriedener. Arbeitsabläufe und Organisation werden ebenfalls schlechter bewertet und mit der Arbeit insgesamt sind sie auch weniger zufrieden. Interessant ist allerdings, dass die Bereitschaft, den Beruf wieder zu ergreifen, mit 4,6 stärker ausgeprägt ist als bei der Gesamtheit der Befragten.

Es wurden zwei Fragen zur Wertschätzung gestellt, und zwar neben der gesellschaftlichen Anerkennung der Polizei noch speziell die Anerkennung der Arbeit des Wachdienstes. Bei letzterer wurde ein hohes Unzufriedenheitspotential deutlich, und zwar nicht nur bei Befragten des Wachdienstes selbst, sondern auch in anderen Organisationseinheiten. Interessant ist das Ergebnis, dass die gesellschaftliche Anerkennung der Polizei mit steigender Dienstzeit positiver bewertet wird.

Weiterhin ergibt sich bei differenzierter Betrachtung nach Beschäftigungszeit, dass die dienstjüngeren Befragten sich eher mit ihrem Beruf identifizieren und die große Mehrheit ihn auch wieder ergreifen würde. Schlechter bewertet diese Gruppe jedoch die Arbeitsbedingungen sowie die materielle wie technische Ausstattung. Dies führen die Autoren auf die gewachsene Anspruchshaltung der jüngeren Generation zurück.

Beim Vergleich der einzelnen Befragungsdurchgänge wurden keine besonderen Unterschiede festgestellt; abgesehen von der im zweiten Durchgang schlechteren Beurteilung der Bezahlung, der Versorgung im Alter sowie der sozialen Absicherungen. Zum Zeitpunkt der zweiten Befragung wurden in der Polizei NRW Kürzungen des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes bei gleichzeitiger Verlängerung der Wochen- und Lebensarbeitszeit umgesetzt. In der negativeren Beurteilung spiegelt sich wohl offensichtlich die Unzufriedenheit der Befragten damit wider. In der dritten Befragungsrunde werden einzelne Aspekte (Bezahlung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten) wieder geringfügig besser beurteilt, erreichen aber nicht die Werte der ersten Befragungsrunde. Allerdings werden die Arbeitsbedingungen im zweiten und dritten Durchlauf weniger negativ bewertet als in der ersten Befragungsrunde. Die Bereitschaft, den Beruf erneut zu ergreifen sank in der zweiten Befragung ab, erreicht in der dritten Befragung aber wieder das Niveau der ersten Runde. Interessant ist hierzu die organisationspsychologische Bewertung: Die motivationale Halbwertszeit monetärer Anreizsysteme wird als einmal mehr bestätigt angesehen. Da sich die Unzufriedenheit bezüglich Bezahlung, sozialer Absicherung und Versorgung im Alter im dritten gegenüber dem zweiten Durchlauf relativiert hat, scheint bestätigt, dass die Arbeitszufriedenheit maßgeblich aus dem direkten Erleben von Kollegialität, Erfolg und Führung im Gegensatz zum monetären Anreiz bestimmt wird.

B. Empirischer Teil

3. Die Befragung

3.1 Ziel der Studie

Ziel der Studie ist, Vorstellungen über polizeiberufliche Merkmale von Berufsanfängern und Berufserfahrenen zu verschiedenen Zeitpunkten zu erfassen und zu vergleichen. Weiterhin soll herausgefunden werden, wie angenehm oder unangenehm diese Merkmale für die Polizeibeamten in ihrem Berufsalltag sind. Zudem soll mit verschiedenen Fragen die Berufszufriedenheit erhoben werden.

3.2 Befragungsinstrument

Hierzu wurde eine Befragung in schriftlicher Form durchgeführt. Ein strukturierter Fragebogen war durch die Befragungsteilnehmer auszufüllen, meist durch Ankreuzen vorgegebener Antwortmöglichkeiten. Offene Fragen boten darüber hinaus Gelegenheit, Antworten in Freitextfelder einzufügen.

Die Vorteile schriftlicher Befragungen in Form von Fragebögen liegen zum einen darin, mit verhältnismäßig wenig Aufwand eine hohe Anzahl an Fragen einer großen Zahl von Probanden zu stellen. Ein weiterer Vorteil kann in der erleichterten Auswertung und Vergleichbarkeit der Ergebnisse gesehen werden.

In diesem Kapitel wird die Abfrage der demografischen Daten, die Zusammensetzung der polizeiberuflichen Merkmale anhand des Operationalisierungsprozesses und die Abfrage der zwei Hauptfragenkomplexe (siehe genauer Kap. 3.2.3, ab S. 92) dargestellt. Anschließend wird auf die Skalierung eingegangen und schließlich die Erhebung der Zufriedenheit erläutert.

3.2.1 Abfrage demografischer Daten

Die Erhebung demografischer Daten bietet die Voraussetzung dafür, ein genaueres Bild von den Befragten zu erhalten und Subgruppen miteinander zu vergleichen, bzw. diese einer separaten Analyse zu unterziehen.

Folgende demografischen Daten wurden erhoben, nicht alle davon sind in der Ergebnisauswertung relevant:

- Alter (gruppiert)
- Geschlecht
- Dienstgradebene zum derzeitigen Zeitpunkt (mittlerer, gehobener, höherer Dienst)
- Status an der FH: Studierender oder Aufsteiger (aus dem mittleren PVD)
- Einstellungsjahr
- Dienstgradebene bei Einstellung (mittlerer, gehobener, höherer Dienst)
- Führungsposition (ja oder nein)
- Schulbildung (Abitur, FHSR, Sonstige)
- Sonstige, vorherige Ausbildungen oder Studium (teilw. Freitextmöglichkeit)

Die Abfrage der demografischen Daten war ursprünglich umfangreicher und konnte lediglich bei den Studierenden umgesetzt werden. Aufgrund einer Weisung des Innenministeriums NRW musste dieser Teil für die Befragung der Beamten der Bereitschaftspolizei zur Sicherstellung der Anonymität gekürzt werden. Die Fragebögen der Ratsanwärter durften auf deren Aufforderung – ebenfalls aus Anonymitätsgründen – gar keine Fragen zu demografischen Daten enthalten.

Vergleichsmöglichkeiten auf der Grundlage demografischer Daten waren demnach in der Auswertung stark eingeschränkt. Bedeutsam war allerdings, Gruppen von Berufsanfängern, Berufserfahrenen und daneben die Gruppe der Ratsanwärter identifizieren zu können (mehr dazu vgl. Kap. 4.1, S. 107).

Es wurden 29 polizeiberufliche Merkmale vorgegeben, die hinsichtlich der beiden Fragestellungen bewertet werden sollten. Die Zusammensetzung der 29 Merkmale basiert auf nachfolgend dargestelltem Operationalisierungsprozess:

3.2.2 Itemfindung/Operationalisierung der Items

Die Bestimmung der Merkmale erfolgte in einem fünfstufigen Operationalisierungsprozess:

- a. Grundlage bildeten die Ergebnisse der empirischen Diplomarbeit (Scheer 2003), und zwar die Antworten zu den Fragen „Was stellst du dir unter dem Polizeiberuf vor?“, „Warum würdest du gerne Polizist werden?“ bzw. „Warum würdest du nicht gerne Polizist werden?“. Die Antworten wurden geclustert und zu einer Merkmalliste zusammengestellt.
- b. In einem zweiten Schritt wurden diese Merkmale mit anderen publizierten Untersuchungsergebnissen und einschlägiger Literatur, vorwiegend über polizeiberufliche Sozialisation, abgeglichen. Dabei stellen sich die Ergebnisse der Diplomarbeit als nahezu vollständig und die Clusterung als sehr differenziert heraus. Lediglich das Merkmal „Zusammenarbeit mit Menschen“ wurde in zwei Merkmale aufgespalten, nämlich in „Zusammenarbeit mit Menschen intern“ („Teamarbeit“) und „extern“ („Arbeit mit vielen verschiedenen Menschen – außer Kollegen“). In der Literatur fand sich zusätzlich zum Merkmal „Einkommen/Verdienst“ das Item „Einkommen während des Studiums“ als polizeispezifisches Berufswahlmerkmal (Kolb 1994). Auf die Übernahme dieses Items wurde allerdings verzichtet, da neben den Studierenden auch Polizeibeamte befragt werden sollten, die nicht über das Fachhochschulstudium, sondern über die Ausbildung des mittleren Dienstes in die Polizei eingetreten sind.

- c. In einem weiteren Schritt der Operationalisierung wurde eine Befragung in einer Gruppe von Studierenden mit Einblicken in den Polizeivollzugsdienst durch Praktika durchgeführt. Die Probanden wurden gebeten, polizeiberufliche (neutrale) Merkmale sowie Vor- und Nachteile des Berufes aufzuschreiben. Die differenzierte Abfrage sollte bereits Tendenzen erkennbar werden lassen, welche Merkmale als neutral, positiv oder negativ besetzt angesehen werden. Diese Antworten wurden teilweise geclustert und mit den vorhandenen Merkmalen abgeglichen. Hierbei wurden der Schichtdienst und die Arbeitszeit als polarisierende, also sowohl positiv wie auch negativ bewertete Merkmale identifiziert. Aufgrund der Antworten der Studierenden wurde die Merkmalliste noch einmal geringfügig erweitert. Die „besondere Ausrüstung“ wurde differenziert und die Items „Uniform“ und „Waffe“ wurden als eigenständige Merkmale in die Auflistung aufgenommen. Die Merkmale „Büroarbeit“ und „Schreibtätigkeiten“ wurden zusammengefasst und zudem noch das Merkmal „Sport“ ergänzt. Auf organisationsinterne Spezifika (interne Veränderungen der Organisation, Verhalten einzelner Vorgesetzter, Führungsstil einzelner Vorgesetzter), welche ausschließlich von den Aufsteigern unter den Studierenden aufgelistet wurden, wurde bei der Merkmalzusammenstellung bewusst verzichtet, da diese nur Personen bekannt sein können, welche die Organisation bereits kennen. Da im Mittelpunkt der Befragung die Einschätzungen der Studierenden stehen sollte, wurde auf die Aufnahme dieser Items verzichtet.
- d. Diese Ansicht wurde in einem Expertengespräch bestätigt, so dass solche „internen“ Merkmale nicht in den Fragebogen aufgenommen wurden. Allerdings wurde den Probanden die Gelegenheit gegeben, in Freitextfeldern über die vorgegebenen Antworten hinaus Angaben zu machen, so dass auch solche internen Merkmale erfasst werden konnten. Diese Freitextflächen wurden in „angenehm/positiv/erfreulich“ und „unangenehm/negativ/belastend“ differenziert.
- e. Schließlich wurde in einer Expertendiskussion eine Merkmalliste erarbeitet und mit der bestehenden Liste abgeglichen. Es ergab sich kein weiterer Anpassungsbedarf.

Abschließend besteht der Fragebogen aus folgenden 29 polizeiberuflichen Merkmalen:

Nr.	Item
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung
3	Schichtdienst
4	Verkehrsarbeit
5	Teamarbeit
6	Gefahr
7	Recht und Ordnung durchsetzen
8	Action, Spannung
9	Leerlaufzeiten
10	Physische und psychische Anforderungen, Belastungen
11	Gehalt
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung: z.B. Streifenwagen, Funkgerät
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit
15	Hoheitsgewalt, Macht
16	Berufliche Sicherheit
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden da sein
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“
19	Sport
20	Beförderung, Aufstieg
21	Arbeit mit vielen verschiedenen Menschen (außer Kollegen)
22	Kriminalitätsbekämpfung
23	Uniform
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung
25	Großlagen
26	Abwechslung
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)
28	Verantwortung
29	Waffe

Abbildung 27: Die 29 polizeiberuflichen Merkmale des Fragebogens

3.2.3 Fragenkomplexe

Im ersten Fragenkomplex sollte erhoben werden, welche Berufsmerkmale „jetzt“ und „vor Einstellung in den Polizeivollzugsdienst“ für kennzeichnend gehalten werden bzw. wurden.

Die Fragen lauten:

1. Welche Berufsmerkmale werden vor der Einstellung in den Polizeivollzugsdienst für kennzeichnend gehalten?
2. Welche Berufsmerkmale werden heute für kennzeichnend gehalten?

Der zweite Fragenkomplex bezieht sich auf die Fragestellung, wie angenehm oder unangenehm die Merkmale bewertet werden.

Hier wird einerseits die eigene Einschätzung erhoben:

3. Ist dieses Merkmal für Sie in Ihrem Beruf angenehm oder unangenehm?

Andererseits wird nach der Einschätzung aus Sicht der Kollegen gefragt:

4. Ist dieses Merkmal Ihrer Ansicht nach für die Mehrheit (Durchschnitt) Ihrer Kollegen angenehm oder unangenehm?

Hintergrund für die Frage nach der Einschätzung aus Sicht der Kollegen war, möglicherweise eine umfassendere Einschätzung über die Merkmale zu erhalten. Wird ein Berufsmerkmal für die Person selbst beispielsweise als „neutral“ eingeschätzt, kann der Befragte dennoch annehmen, dass die Mehrheit der Kollegen dieses Merkmal als „eher unangenehm“ einschätzt.

Die „Fremdeinschätzung“ wurde nur bei den Berufserfahrenen, also bei den Befragten der BPH und bei den Ratsanwärtinnen erhoben, da die Angaben von Personen ohne Berufserfahrung an dieser Stelle wenig aussagekräftig sind.

Weiterhin bestand nach der Abfrage der 29 vorgegebenen Items die Gelegenheit, weitere positive und negative Merkmale in Freitextfeldern zu ergänzen.

3.2.4 Skalierung der Antworten

Die Abfrage, ob ein Merkmal zu den Zeitpunkten [jetzt] oder [vor Einstellung] für kennzeichnend gehalten wurde, erfolgte in Form einer geschlossenen Frage mit den dichotomen Antwortvorgaben [ja] und [nein].

Wie angenehm oder unangenehm ein Merkmal für die tägliche Ausübung des Berufes ist, sollte auf einer 5-stufigen Ratingskala eingestuft werden, für welche die Bezeichnung „angenehm-Skala“ eingeführt und im Folgenden verwendet wird:

(+2) sehr angenehm <input type="checkbox"/>	(+1) eher angenehm <input type="checkbox"/>	(0) neutral <input type="checkbox"/>	(-1) eher unangenehm <input type="checkbox"/>	(-2) sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
--	--	---	--	--

Abbildung 28: Ratingskala: angenehm-Skala

Der Vorteil einer 5-stufigen gegenüber einer 3-stufigen Skala besteht darin, dass bei einer 5-stufigen Skala von metrischem Datenmaterial ausgegangen werden kann. Gegenüber einer 4- oder 6-stufigen Skala besteht der Vorteil in der Möglichkeit einer neutralen Antwort. Einerseits besteht hier natürlich die Gefahr der „Tendenz zur Mitte“, andererseits wird die Möglichkeit eröffnet, etwas auch „neutral“ einzuschätzen.

3.2.5 Erhebung der Zufriedenheit

Der Fragebogen enthält vier Fragen, mit denen verschiedene Aspekte von Zufriedenheit mit dem Beruf erfasst werden. Die Fragen lauten:

1. Wurden Ihre früheren Vorstellungen vom Beruf überwiegend in der Realität bestätigt?
2. Hat die Polizei überwiegend das gehalten, was Sie sich versprochen hatten?
3. Würden Sie guten Freunden zu einer Bewerbung bei der Polizei raten?
4. Würden Sie Ihren Beruf noch einmal wählen?

Alle vier wurden als geschlossene Frage mit den dichotomen Antwortvorgaben [ja] und [nein] gestellt. Bei den Fragen 3 und 4 bestand im Rahmen einer Freitextantwort die Möglichkeit, Gründe für die jeweilige Antwort zu ergänzen. Der Vorteil offener Fragen besteht u. a. darin, Befragte nicht durch etwaige Vorgaben in eine bestimmte Richtung zu lenken. Die Nachteile bestehen insbesondere in ihrem Auswertungsaufwand und gelten im Übrigen auch als schwerwiegender als die Vorteile offener Fragen (vgl. auch Schnell et al. 1999).

Aus den Antworten zu diesen Fragen wurde ein Index gebildet, um einen Wert zur Berufszufriedenheit zu ermitteln. Die Berechnung des Zufriedenheitsmaßes erhebt keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit, sondern sollte in erster Linie dazu dienen, die Befragten in zwei Gruppen von Unzufriedenen und Zufriedenen zu klassifizieren, um mögliche Unterschiede zu identifizieren.

Der Index wurde folgendermaßen gebildet:

Die Antwort auf die Frage 4 („Würden Sie Ihren Beruf noch einmal wählen?“) ist ganz entscheidend zur Ermittlung der Berufszufriedenheit. Wie geschildert, erheben einige Befragungen (z. B. Mitarbeiterbefragung der Polizei NRW, siehe Kap. 2.5.4, ab S. 80) die Zufriedenheit ausschließlich mit dieser Frage. Bei der Erfassung der Berufszufriedenheit greift diese Eindimensionalität allerdings zu kurz. Aufgrund der großen Bedeutung dieser Frage ging die Antwort mit dem größten Multiplikationsfaktor .45 in die Berechnung des Index mit ein.

Um eine weitere Dimension zu erfassen, wurde die Frage 3 mit einbezogen („Würden Sie guten Freunden zu einer Bewerbung bei der Polizei raten?“). Da diese Frage allerdings nicht von gleich großer Bedeutung für die eigene Berufszufriedenheit ist wie Frage 4, wurde sie mit dem Multiplikationsfaktor .35 bewertet.

Schließlich ging mit einem Faktor von .20 die Frage 2 in die Indexberechnung mit ein. Nämlich, ob die Polizei überwiegend das gehalten hat, was sich die Polizeibeamten versprochen hatten.

Auf die Einbindung der Frage 1 wurde bewusst verzichtet, da sie danach fragt, ob die eigenen Vorstellungen erfüllt wurden. Im Gegensatz zu der Frage, ob die Polizei gehalten hat, was sich die Befragten „versprochen“ hatten, also ob Erwartungen eingetroffen sind, erhebt diese Frage die Vorstellungen, also „Erwartungen und Befürchtungen“ (Kap. 1.3.1, S. 10).

Es ist anzunehmen, dass das Ausbleiben von Befürchtungen in der Realität nicht zu Unzufriedenheit führt. Aus diesem Grund wurde die Frage bei der Indexberechnung nicht berücksichtigt.

Ein [Nein] ging für alle Fragen mit einem negativen, ein [Ja] mit einem positiven Vorzeichen in die Berechnung ein. Nach Ermittlung der Summe wurden die Personen mit einem negativen Index als Unzufriedene und diejenigen mit einem positiven als Zufriedene klassifiziert. Personen mit einem modifizierten Zufriedenheitsindex = 0 galten hierbei als unentschieden. Die mithilfe der Multiplikationsfaktoren errechneten Summen wurden in fünf Kategorien eingeteilt und in Werte zwischen (-2) über (0) bis (+2) umgewandelt.

Die Multiplikationsfaktoren, also das Gewichtungsmaß, wurde auf der Grundlage der Literatur zur Messung der Arbeitszufriedenheit, eigener Überlegungen und geführter Experteninterviews gebildet. Die Gewichtung der Fragen stellt natürlich ein Problem dar. So auch Neuberger (1985), der schreibt: „Es eröffnen sich also bei dieser Vorgehensweise bewusste oder ungewollte Manipulationsmöglichkeiten“ (ebd., S. 191). Um die Berechnung des Index zur Ermittlung der Gesamtzufriedenheit abzusichern, wurde zwischen August und Oktober 2007 eine Online-Befragung mit 62 Personen durchgeführt, welche die Gewichtung der o. a. Fragen festlegen sollten. Die Ergebnisse sicherten die Wahl der Multiplikationsfaktoren weitestgehend ab. Die einzige Abweichung bestand darin, dass sich knapp drei Viertel der Online-Befragten für eine Einbeziehung der ersten Frage aussprachen, allerdings nur mit sehr geringer Gewichtung (Multiplikationsfaktor 0.05). Aus oben dargelegtem Grund wurde auf die Einbeziehung der Frage jedoch verzichtet.

Mit Hilfe des Index zur Berufszufriedenheit wird in erster Linie eine Gruppe von Unzufriedenen ermittelt. Auch bei Einbeziehung der ersten Frage – nach Maßgabe der Online-Befragten –, werden dieselben Personen als unzufrieden identifiziert. Aus diesem Grund ist von einer Validität des Index auszugehen, zumindest zur Identifikation der Unzufriedenen.

3.3 Ableitung von Vorhersagen – Hypothesen

Hypothesen sind Prognosen. Bezüglich der dargestellten Fragestellungen ergeben sich folgende Vermutungen bezüglich der Ergebnisse:

a. Berufsmerkmale kennzeichnend

Es kann davon ausgegangen werden, dass die Einschätzung polizeiberuflicher Merkmale als kennzeichnend für den Beruf zu verschiedenen Zeitpunkten beruflicher Erfahrung, also zwischen den Befragungsgruppen, voneinander abweicht:

Das zentrale Forschungsinteresse lag in der Frage, ob Kommissaranwärter den Beruf mit unrealistischen Vorstellungen ergreifen und aufgrund der Desillusionierung und Enttäuschung nach ersten realen Einblicken in den Beruf das Studium abbrechen. Wird die Hypothese angenommen, ist davon auszugehen, dass sich die Antworten der Studienanfänger (S1) von denen der fortgeschrittenen Studierenden mit erster Berufserfahrung (S3) unterscheiden. In diesem Zusammenhang kann weiterhin angenommen werden, dass die Anfänger eher die Schlagworte aus der Personalwerbung oder auch Assoziationen über Polizeiarbeit aus der Darstellung in den Medien mit dem Polizeialltag verbinden und diese Merkmale entsprechend für kennzeichnend halten.

Die Einschätzungen der Studierenden mit eigenen Einblicken in den Beruf (S3) sind von besonderem Interesse. Möglicherweise werden sie sich denen berufserfahrener Polizeibeamter annähern.

Es ist zu untersuchen, ob Unterschiede in der Wahrnehmung der polizeiberuflichen Merkmale zwischen Männern und Frauen existieren, die sich möglicherweise auch auf die unterschiedlichen Berufswahlmotive zurückführen lassen. Da – wie in 2.5.1 gezeigt – Frauen und Männer sich aus unterschiedlichen Gründen für einen Beruf entscheiden, kann angenommen werden, dass die polizeiberuflichen Merkmale auch mit unterschiedlicher Gewichtung wahrgenommen werden.

Aufgrund der Vermutung, dass einige Personen den Beruf mit falschen Vorstellungen ergreifen, ist davon auszugehen, dass sich die Einschätzung bestimmter polizeiberuflicher Merkmale zum jetzigen Zeitpunkt im Gegensatz zur Vorstellung vor Eintritt in den Polizeidienst unterscheidet. Hier ist das Hauptaugenmerk auf die fortgeschrittenen Studierenden zu legen, da sie die Hauptgruppe des Forschungsinteresses sind. Bei ihnen liegt der Zeitpunkt „vor Einstellung“ erst drei Jahre zurück und sie verfügen bereits über Einblicke in den Polizeivollzugsdienst. Um welche Items es sich handeln könnte, ist an dieser Stelle nicht prognostizierbar.

b. Berufsmerkmale angenehm

Auch bezüglich der Bewertung der Merkmale auf der angenehm-Skala kann davon ausgegangen werden, dass diese in Abhängigkeit von der Organisationszugehörigkeit in zeitlicher und struktureller Hinsicht, also unter den Befragungsgruppen, differiert.

Berufsanfänger werden einige polizeiberuflichen Merkmale wohl angenehmer bewerten als ihre erfahrenen Berufskollegen. Da sie erst kürzlich in die Organisation eingetreten sind, kann unterstellt werden, dass ihre Motivation noch sehr hoch ist und diese mit hoher Zufriedenheit einhergeht, welche mit einer positiveren Bewertung der polizeiberuflichen Merkmale korreliert.

In Anbetracht potenzieller beruflicher Desillusionierung bei einigen fortgeschrittenen Studierenden (S3) ist fraglich, inwiefern sich deren Einschätzungen von den Studienanfängern unterscheiden. Die Gegenüberstellung von Studienanfängern und –fortgeschrittenen ist also von besonderem Interesse.

Zu erheben ist weiterhin, inwiefern sich die Ergebnisse der Ratsanwärter von den anderen Gruppen – insbesondere von den Berufserfahrenen – unterscheiden. Sie werden den Berufserfahrenen bewusst als Kontrollgruppe gegenübergestellt.

Zum Zeitpunkt der Befragung befanden sich diese Polizeibeamten in einer bedeutsamen Aufstiegsphase ihres beruflichen Werdegangs, nämlich im Übergang von dem gehobenen in den höheren Dienst. Die Auswahl für die Zulassung erfolgt auf eigene Bewerbung. Somit kann davon ausgegangen werden, dass der Wunsch, durch das Studium in die dritte Säule, den höheren Dienst, aufzusteigen und noch mehr Verantwortung zu übernehmen, bei den Befragten stark ausgeprägt ist. Da sich diese Erwartung gerade erfüllt, ist von einer hohen Motivation und einer hohen Loyalität zur Polizei sowie von einer positiven Erwartungshaltung auszugehen. Daher ist eine bessere Einschätzung einzelner Berufsmerkmale zu vermuten. Fraglich ist, in welchen Merkmalen deren Bewertung vom Antwortverhalten der übrigen Gruppen abweicht. Anzunehmen ist, dass gerade das Merkmal „Beförderung, Aufstieg“ im Verhältnis zu den anderen Befragungsgruppen sehr positiv bewertet wird.

Aufgrund der Ergebnisse aus Voruntersuchungen ist weiterhin davon auszugehen, dass die Angehörigen der Bereitschaftspolizeihundertschaft einige Merkmale schlechter beurteilen als die übrigen Befragten.

Zu erheben sind mögliche Unterschiede zwischen den Bewertungen von Männern und Frauen. Bei der Mitarbeiterbefragung wurden hier nur geringe Differenzen festgestellt. Dies ist zu überprüfen.

Ferner kann davon ausgegangen werden, dass insbesondere intrinsische Merkmale positiv bewertet werden, so wie dies auch bei der Mitarbeiterbefragung der Polizei herausgefunden wurde (vgl. Kap. 2.5.4, ab S. 80).

Differenziert man nach zufriedenen und unzufriedenen Personen, ist nach Herzberg (vgl. Kap. 1.6.2, ab S. 31) anzunehmen, dass Unzufriedene insbesondere extrinsische Berufsmerkmale schlechter bewerten als Zufriedene.

Aus den Überlegungen zur beruflichen Desillusionierung (vgl. Kap. 1.7.4, ab S. 46) lässt sich die Vermutung aufstellen, dass Merkmale, die vor der Einstellung für kennzeichnend gehalten wurden, höhere Werte auf der angenehm-Skala erhalten als Items, mit denen die Polizeibeamten nicht gerechnet hatten.

3.4 Gütekriterien

Als Gütekriterien der Befragung gelten wie bei psychologischen Testverfahren neben der Objektivität die Reliabilität und die Validität. Auf jedes Kriterium wird im Folgenden kurz eingegangen.

3.4.1 Objektivität

Die Objektivität sichert die Unabhängigkeit der Untersuchungsergebnisse vom Forscher. Es ist also sicherzustellen, dass die Durchführung, Auswertung und Interpretation bei unterschiedlichen Untersuchungsleitern zum gleichen Ergebnis gelangen würden. Von der Objektivität des verwendeten Fragebogens ist auszugehen, da es sich fast ausschließlich um geschlossene Fragen mit objektiv auswertbaren Skalen handelt. Der Fragebogen enthält nur vereinzelt offene Fragen und damit subjektiv interpretierbare Antworten.

3.4.2 Reliabilität

Die Reliabilität oder Zuverlässigkeit bezeichnet das Ausmaß, in welchem wiederholte Messungen mit dem gleichen Messinstrument die gleichen Werte erbringen, solange das zu messende Phänomen dasselbe ist. Ein Retest würde die Reliabilität bestätigen, wenn eine Wiederholung der Messung bei gleichen Probanden zu unterschiedlichen Zeitpunkten dieselben Ergebnisse hervorbringen würde. Da dies in der Regel im Rahmen eines Forschungsprojektes aus organisatorischen und zeitlichen Gründen nicht möglich ist, wird die Reliabilität mithilfe anderer statistischer Messverfahren untersucht.

Im vorliegenden Fall wurden die Skalen „angenehm selbst“ und „angenehm fremd“ mithilfe der Split-half-Methode (Guttman-Split-half) sowie der Alpha-Methode (Cronbach) auf Reliabilität gemessen. Die Testhalbierungsreliabilität (Split-half-Reliabilität) der Skala „angenehm selbst“ liegt bei 0,84 (nach Guttman-Split-half) und die interne Konsistenz (Cronbachs Alpha) bei 0,85.

Bezüglich der Skala „angenehm fremd“ wurde eine Testhalbierungsreliabilität (Split-half-Reliabilität) von 0,81 (nach Guttman-Split-half) ermittelt. Die interne Konsistenz (Cronbachs Alpha) liegt hier bei 0,82.

Alpha kann Werte zwischen Null und Eins annehmen. Ein Wert über 0,8 kann als akzeptabel gelten. Schnell et al. (1999) weisen allerdings darauf hin, dass dieser Wert in der Praxis häufig nicht erreicht wird.

Die Reliabilität kann aufgrund der Ergebnisse als gut bezeichnet werden.

3.4.3 Validität

Die Validität oder Gültigkeit bezeichnet das Ausmaß, in welchem der Test genau das misst, was er messen soll, bzw. zu messen vorgibt. Hierbei kann zwischen Inhalts-, Kriteriums- und Konstruktvalidität unterschieden werden.

Inhaltsvalidität liegt vor, wenn möglichst alle Aspekte des zu Messenden berücksichtigt wurden. Da die Items und die Fragestellungen speziell für das thematische Problem entwickelt wurden und die Itemfindung wie im dargestellten Operationalisierungsprozess fünfstufig durchgeführt wurde, ist von Inhaltsvalidität auszugehen.

Da in der durchgeführten Befragung spezifische Merkmale bewertet werden und keine abstrakten theoretischen Konstrukte erfasst werden, spielt Validität eine eher untergeordnete Rolle (vgl. auch Bungard 1997).

Eine strenge Orientierung an Reliabilitäts- und Validitätsanforderungen ließe nur die Anwendung bereits evaluierter Messinstrumente zu. Dies wird jedoch einer Befragung in einem konkreten Unternehmen oder einer Organisation den spezifischen Anforderungen nicht gerecht (vgl. auch Bögel & von Rosenstiel 1997).

3.5 Befragungsdurchführung

Im Folgenden werden der Pretest, die Stichprobe, eine Erhebung zum Kohorteneffekt und schließlich die Befragungszeiträume näher erläutert.

3.5.1 Pretest

Vor der Hauptuntersuchung wurde ein Pretest durchgeführt. Hierdurch sollte der Fragebogen insbesondere auf folgende Punkte überprüft werden (vgl. auch Schnell et al. 1999):

- Dauer der Befragung
- Verständnis der Fragen
- Schwierigkeit der Fragen
- Interesse und Aufmerksamkeit der Befragten gegenüber den Fragen

Der Pretest wurde mit 15 Studierenden im dritten Studienjahr durchgeführt. Hier wurden die Durchführungsdauer und die Verständlichkeit des Fragebogens überprüft.

Aus dem Pretest ergab sich, dass die Beantwortung der Fragen etwa 15 Minuten dauerte, die Fragen verständlich waren und mithilfe der Antwortmöglichkeiten ausreichend zu beantworten waren. Aus der Intensität der Bearbeitung und der ausgefüllten Freitextantworten konnte ein Interesse an der Thematik abgeleitet werden. Aus dem Pretest ergab sich kein Änderungsbedarf für den Fragebogen.

3.5.2 Stichprobe

Da aus ökonomischen und praktikablen Gründen keine Vollerhebung durchgeführt werden konnte, also am Beispiel der Studierenden alle Studenten der Fachhochschulen für öffentliche Verwaltung in NRW, musste auf eine Stichprobe zurückgegriffen werden. Diese setzt sich wie folgt zusammen:

1. Studierende im ersten Semester einer Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Bereich Polizei.

Zur Befragungsgruppe der Studienanfänger gehören Studierende der FHöV Köln, Fachbereich Polizei, im ersten Semester. Hier sollten etwa 100 Personen befragt werden.

2. Studierende mit erster Praxiserfahrung, die sich möglichst kurz vor Abschluss ihres Studiums befinden.

Die Gruppe der Studierenden mit Praxiserfahrung setzt sich aus Studierenden im dritten Studienjahr der FHöV, Bereich Polizei, Köln zusammen. Auch diese Gruppe sollte etwa 100 Personen umfassen. Hierbei ist für die spätere Differenzierung nach Gruppen zu beachten, dass sich unter den Studienfortgeschrittenen Aufsteiger, also berufserfahrene Polizeibeamte befinden können.

3. Polizeibeamte mit mind. 3 Jahren Berufserfahrung (nach Abschluss der Ausbildung bzw. des Studiums) und einem Erfahrungshintergrund im Wach- und Wechselschichtdienst und der Bereitschaftspolizei, da dies genau dem „klassischen Werdegang“ von Polizeikommissaren entspricht.

Mit Unterstützung des Innenministeriums NRW und des Polizeipräsidiums Bochum konnten für die Befragung von Beamten mit dem gewünschten Erfahrungshintergrund Beamte der Bereitschaftspolizei Bochum gewonnen werden.

Aus organisatorischen Gründen konnten leider keine zusätzlichen Gruppen (z. B. Kriminalpolizeibeamte oder Beschäftigte im Wach- und Wechselschichtdienst) befragt werden.

Daher besteht die Gruppe der Berufserfahrenen – abgesehen von den Aufsteigern (s. o.) – ausschließlich aus Beamten der Bereitschaftspolizeihundertschaft. Da deren Ergebnisse in Voruntersuchungen häufig vom Gesamtergebnis bzw. von den Ergebnissen anderer Organisationseinheiten abwichen, sollte eine Kontrollgruppe befragt werden, die über langjährige Berufserfahrung verfügt und an einer solchen Befragung auf Grundlage des Erlasses des IM teilnehmen konnte.

Als Kontrollgruppe wurden also gesucht:

4. Polizeibeamte mit langjähriger Berufserfahrung außerhalb der Bereitschaftspolizeihundertschaft.

Die Entscheidung fiel auf die Gruppe der Ratsanwärter, also Studierende an der Polizeilichen Führungsakademie, heute Deutsche Hochschule der Polizei (DHPol) in Münster.

Bei dieser Gruppe kann davon ausgegangen werden, dass sie durch ihre langjährige Berufstätigkeit und die verschiedenen Einblicke über ein umfassendes und realistisches Berufsbild verfügt. Aufgrund ihrer Situation kann ein höheres Maß an Gesamtzufriedenheit mit ihrem Beruf angenommen werden (da ein Aufstieg in die nächst höhere, bzw. die höchste Dienstgradebene, verbunden mit einer Verbesserung des Einkommens in unmittelbarer Aussicht steht).

Es konnten zwei nordrhein-westfälische Landsmannschaften und eine bayerische Landsmannschaft gewonnen werden. Da die Ergebnisse der bayerischen Befragten sich nicht signifikant von denen der Ratsanwärter aus NRW unterschieden, wurden die Gruppen zusammengefasst.

3.5.3 Erhebung zum Kohorteneffekt

Kohorteneffekte verweisen auf systematische Unterschiede zwischen Personengruppen, „die durch ein zeitlich gemeinsames, längerfristig prägendes Startereignis definiert“ werden (Diekmann 2007, S. 318).

Um einen solchen Kohorteneffekt bei der Berufseintrittskohorte der Erstsemester auszu-schließen, wurde im Jahr 2005 eine zweite Gruppe Studierender im ersten Studienjahr be-fragt. Die Ergebnisse der zwei Kohorten unterscheiden sich nicht signifikant. Daher wur-den die Ergebnisse der Erhebung zum Kohorteneffekt auch in die Gesamtergebnisse ein-berechnet.

3.5.4 Befragungszeiträume

Die Befragungen der Studierenden wurden zwischen dem 22. November 2004 und dem 23. Dezember 2004 in den Räumlichkeiten der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Bereich Polizei, in Köln durchgeführt. Die Befragung der Kohortengruppe fand am 16. Dezember 2005 statt, ebenfalls in den Räumlichkeiten der FH. Beamte der Bereitschaftspo-lizei Bochum wurden zwischen dem 22. Dezember 2004 und dem 15. Januar 2005 in der Bereitschaftspolizei Bochum befragt. Die Befragungszeiträume der Ratsanwärter lagen zwischen dem 7. und 22. Dezember 2004 sowie dem 16. November 2005 und dem 26. Ja-nuar 2006. Die Befragung der Ratsanwärter wurde unter Leitung der jeweiligen Studien-sprecher in den Räumlichkeiten der Polizei-Führungsakademie in Münster-Hiltrup durchgeführt.

4. Die Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die bedeutsamsten Ergebnisse der Befragung dargestellt. Darüber hinausgehende Ergebnisse können dem Ergebnisbericht in der Anlage (C. Anlagen – 9. Ergebnisbericht) entnommen werden.

Einem Überblick über Rücklaufquoten und demografische Daten folgen die Antworten auf die Fragen, welche polizeiberuflichen Merkmale zu verschiedenen Zeitpunkten für kennzeichnend gehalten wurden. Anschließend findet eine Auswertung statt, für wie angenehm oder unangenehm die verschiedenen Berufsmerkmale gehalten wurden. Unter beiden Fragenkomplexen werden jeweils gruppenspezifische und -vergleichende Auswertungen gezeigt.

Einer Darstellung zur Berufszufriedenheit folgt eine Auswertung, welche an die ermittelte Berufszufriedenheit der Befragten gekoppelt ist. Hier geht es um die Ergebnisse der als unzufrieden kategorisierten Polizeibeamten und um die Unterschiede gegenüber den zufriedenen. In diesem Zusammenhang werden auch die Leverages, also die so genannten Hebeleffekte, welche kritische Zusammenhänge identifizieren, dargestellt.

Insgesamt beträgt die Rücklaufquote 96%. Bei den Studierenden der FH Köln betrug der Rücklauf 97%, von den Befragten der Bereitschaftspolizei haben 95% geantwortet. Der Rücklauf bei den Ratsanwärtinnen war mit 88% der geringste.

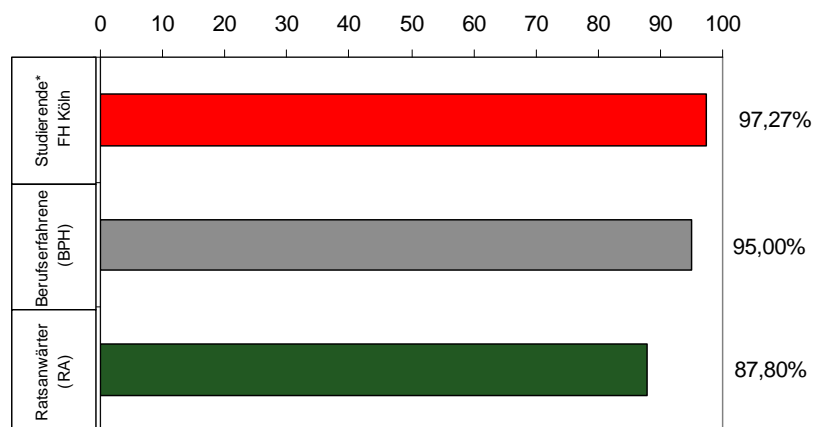


Abbildung 29: Rücklaufquoten der Befragung

4.1. Demografische Daten

345 Personen haben an den Befragungen teilgenommen. Davon studierten 116 im ersten Studienjahr (S1) und 98 im dritten und gleichzeitig letzten Studienjahr (S3). 95 Beamte der Bereitschaftspolizeihundertschaft (BPH) Bochum wurden befragt und als Kontrollgruppe 36 Ratsanwärter. Hier gehörten 10 einer Bayerischen Landsmannschaft und 26 Befragte zwei Landsmannschaften der Polizei NRW an.

		Gruppe (S1/S3/BPH/RA)			
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Studienjahr 1	116	33,6	33,6	33,6
	Studienjahr 3	98	28,4	28,4	62,0
	BPH	95	27,5	27,5	89,6
	RA	36	10,4	10,4	100,0
	Gesamt	345	100,0	100,0	

Abbildung 30: Zusammensetzung der Probanden

Unter den Studierenden im 3. Studienjahr befanden sich 35 so genannte „Aufsteiger“. Dies sind Polizeibeamte, welche durch das Fachhochschulstudium aus dem mittleren Polizeivollzugsdienst in den gehobenen Dienst aufsteigen. Da diese Personen über mehrjährige Berufserfahrung verfügen, wurden diese in den vergleichenden Darstellungen der Gruppe der Berufserfahrenen zugeordnet.

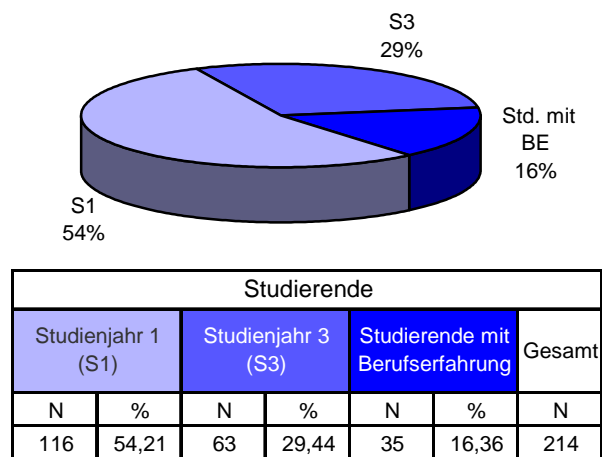


Abbildung 31: Anteile Studierende

Rechnet man, wie soeben geschildert, die „Aufsteiger“ zu den Berufserfahrenen, setzt sich die Gruppe aller Befragten aus 179 (52%) Berufsanfängern (116 Studierende im Studienjahr 1, 63 Studierende im Studienjahr 3), 130 Berufserfahrenen (38%) sowie 36 Ratsanwärt-tern (10%) zusammen. Die Ratsanwärt-ter werden aus o. g. Gründen (vgl. Kap. 3.5.2, S. 103) als Kontrollgruppe behandelt und nicht den Berufserfahrenen zugeordnet.

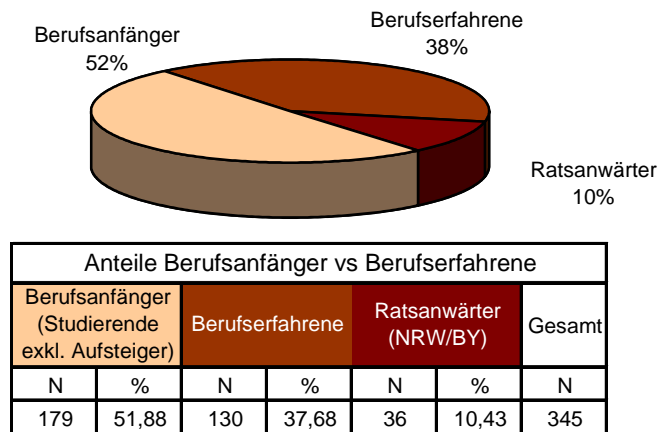


Abbildung 32: Anteile Berufsanfänger, Berufserfahrene, Ratsanwärt-ter

189 (55%) der Befragten waren männlich, 116 (34%) weiblich und 40 (12%) machten zu ihrem Geschlecht keine Angabe bzw. fanden die Frage nicht im Fragebogen vor (vgl. Kap. 3.2.1, S. 89). Bei den Ratsanwärt-tern musste diese Frage – wie alle demografischen Fragen - entfernt werden (vgl. Kap. 3.2.1, S. 89). Somit wird die Gruppe der Ratsanwärt-ter bei Geschlechtervergleichen im Folgenden nicht berücksichtigt.

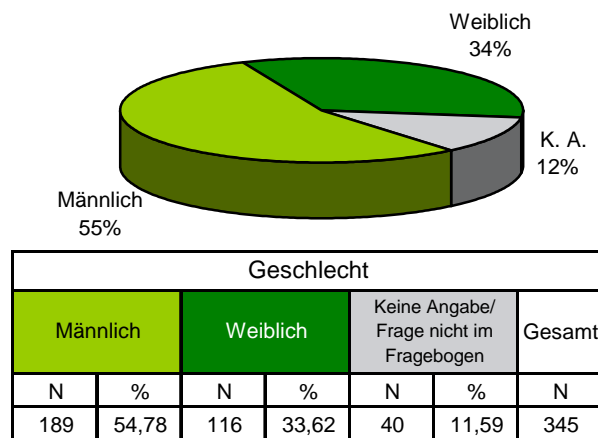


Abbildung 33: Anteile Geschlecht

Unter den Studierenden des ersten Studienjahres war das Geschlechterverhältnis sehr ausgewogen: 51% der Befragten waren männlich und 49% weiblich. Im dritten Studienjahr lag der Anteil der männlichen Befragten bei 55% und der der weiblichen bei 45%. Die befragten Beamten der BPH setzten sich aus 82% männlichen und 18% weiblichen Polizisten zusammen. Die Berufserfahrenen insgesamt bestehen aus 77% männlichen und 23% weiblichen Befragten.

27% der Befragten (N=94) befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung im mittleren Dienst. Dies sind zum einen die „Aufsteiger“ an der Fachhochschule und zum anderen Befragte der BPH: Hier waren insgesamt 66% Angehörige des mittleren und 34% Angehörige des gehobenen Dienstes.

Insgesamt 60% aller Befragungsteilnehmer (N=206) waren im gehobenen Dienst. Die Ratsanwärter werden in der Abbildung 34 dem höheren Dienst zugeordnet, da sie in ihrer Funktion als Polizeibeamter nicht mehr im gehobenen Dienst tätig sind, sondern nur noch für die Zeit des Studiums an der PFA dem gehobenen Dienst angehören. Eine Person der Bereitschaftspolizei war zudem im höheren Dienst der Polizei NRW. Nur 2% machten zu ihrer Dienstgradebene keine Angabe.

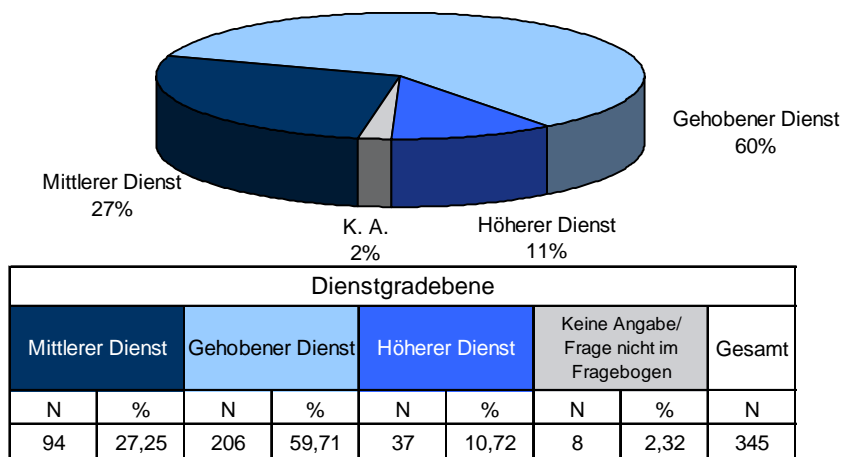


Abbildung 34: Anteile Dienstgradebene

Weitere demografische Daten finden sich im Ergebnisbericht (S. 2f.)

4.2. Berufsmerkmale kennzeichnend

Die Einschätzung der einzelnen Items als kennzeichnend für den Polizeiberuf oder nicht, brachte nachfolgend dargestellte Ergebnisse. Dieses Kapitel enthält nur die bedeutsamen Ergebnisse. Eine Übersicht der Einschätzungen aller Items, differenziert nach den verschiedenen Gruppen ist dem Ergebnisbericht (S. 8-10) zu entnehmen.

4.2.1. Ergebnisse auf Itemebene

Das folgende Diagramm zeigt eine Übersicht über die Einschätzung der jeweiligen Merkmale als kennzeichnend für den Polizeiberuf [ja] oder [nein].

Die Tabelle weist darüber hinaus den Mittelwert (M) samt Standardabweichung (SD) aus, welchen das jeweilige Item bei der "angenehm"-Bewertung erhalten hat. Die SD dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.

Hält die Polizei, was sich Polizisten von ihr versprochen haben?
B. Empirischer Teil – 4. Die Ergebnisse

Ist dieses Merkmal [jetzt] für Sie kennzeichnend für den Polizeiberuf?		Alle Befragte			
Nr.	Frage/Item	M	SD	Anzahl an Antworten in % (N=345)	
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren	0,89	0,932	83	17
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	0,74	0,834	72	28
3	Schichtdienst	-0,02	0,994	84	16
4	Verkehrsarbeit	0,07	0,920	76	24
5	Teamarbeit	1,58	0,592	96	4
6	Gefahr	-0,11	0,847	77	23
7	Recht und Ordnung durchsetzen	0,87	0,773	89	11
8	Action, Spannung	0,94	0,868	64	36
9	Leerlaufzeiten	-0,07	1,001	52	48
10	Physische und psychische Anforderungen, Belastungen	0,28	0,882	81	19
11	Gehalt	0,51	1,108	74	26
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	0,95	0,763	88	12
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung: z.B. Streifenwagen, Funkgerät	0,22	1,079	73	27
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	-0,30	0,896	86	14
15	Hoheitsgewalt, Macht	0,33	0,699	57	43
16	Berufliche Sicherheit	1,56	0,732	95	5
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden da sein	0,52	0,896	81	19
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	1,19	0,729	87	13
19	Sport	1,18	0,925	75	25
20	Beförderung, Aufstieg	0,15	1,265	55	45
21	Arbeit mit vielen verschiedenen Menschen (außer Kollegen)	1,21	0,759	89	11
22	Kriminalitätsbekämpfung	1,00	0,739	84	16
23	Uniform	0,30	0,995	79	21
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	1,08	0,925	77	23
25	Großlagen	0,48	0,841	77	23
26	Abwechslung	1,39	0,769	89	11
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	0,61	0,829	62	38
28	Verantwortung	0,93	0,764	90	10
29	Waffe	0,36	0,774	72	28

kennzeichnend ja
kennzeichnend nein

Abbildung 35: Berufsmerkmale kennzeichnend [jetzt] (Gesamt)

Aus der Abbildung (Abbildung 35, S. 111) ist ersichtlich, dass nahezu alle Items von einer überwiegenden Anzahl zum jetzigen Zeitpunkt als kennzeichnend eingeschätzt wurden.

Nachfolgend werden die bedeutsamsten Ergebnisse genauer dargestellt, beginnend mit den als sehr und wenig kennzeichnenden Items auf Gesamt- und Gruppenebene.

4.2.2. Sehr/wenig kennzeichnende Merkmale und Spannweite

Mit Abstand sind „Teamarbeit“ und „berufliche Sicherheit“ mit jeweils mehr als 95%iger Zustimmung die am meisten kennzeichnenden polizeiberuflichen Merkmale.

Gesamt (N=345)			
Nr.	Item	ja	nein
5	Teamarbeit	95,58	4,42
16	Berufliche Sicherheit	95,31	4,69
28	Verantwortung	89,71	10,29
21	Arbeit mit vielen versch. Menschen...	89,38	10,62
26	Abwechslung	89,32	10,68
7	Recht und Ordnung durchsetzen	89,12	10,88
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	87,72	12,28

Abbildung 36: Sehr kennzeichnende Items (Gesamt)

Danach folgen „Verantwortung“, „Arbeit mit vielen verschiedenen Menschen“, „Abwechslung“ sowie „Recht und Ordnung durchsetzen“. Jeweils 89% halten diese Merkmale für kennzeichnend für ihren Beruf. Knapp 88% bejahen diese Frage für das Item „für Sicherheit sorgen“.

Die am wenigsten kennzeichnenden Items weisen wesentlich geringere Zustimmungswerte auf:

Gesamt (N=345)			
Nr.	Item	ja	nein
9	Leerlaufzeiten	52,35	47,65
20	Beförderung, Aufstieg	55,33	44,67
15	Hoheitsgewalt, Macht	57,23	42,77
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	61,95	38,05
8	Action, Spannung	64,20	35,80
29	Waffe	71,87	28,13
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	72,27	27,73

Abbildung 37: Wenig kennzeichnende Items (Gesamt)

Nur etwas mehr als die Hälfte (52%), halten die „Leerlaufzeiten“ für kennzeichnend, gefolgt von der „Beförderung“ und der „Hoheitsgewalt“. Dies sind damit auf Gesamtebene die am wenigsten kennzeichnenden Items. Zwischen 62% bzw. 64% Zustimmung erhielten die Items „Sonderrechte“ und „Action, Spannung“. Die Liste der sieben am wenigsten kennzeichnenden Items schließen mit jeweils 72% die „Waffe“ und das „Ansehen der Polizei“. In Kapitel 4.3.2 (ab S. 125) werden diese Items einer detaillierteren Betrachtung bezüglich ihrer Einschätzung auf der angenehm-Skala unterzogen.

Spannweiten:

Vergleicht man die verschiedenen Befragungsgruppen genauer, bestehen bei der Platzierung der sieben am meisten kennzeichnenden Merkmale nur geringe Unterschiede, jedoch differiert der Grad der Zustimmung. Den höchsten Zustimmungswert findet man bei den Ratsanwärtinnen, welche vier Merkmale zu 100% für kennzeichnend halten („Innere Sicherheit“, „berufliche Sicherheit“, „Vielseitigkeit, Spezialisierung“ und „Verantwortung“), gefolgt von den Studierenden S1, welche mit 98% die „Teamarbeit“ sowie „Recht und Ordnung durchsetzen“ für kennzeichnend halten. Mit „nur“ 93% Zustimmung halten die Beamten der BPH die „Teamarbeit“ für das am meisten kennzeichnende Item (Ergebnisbericht, S. 8ff).

Auch bei den am wenigsten kennzeichnenden Merkmalen unterscheiden sich die Gruppen bei der Nennung der Items kaum, gleichwohl differiert auch hier der Grad der Zustimmung:

Am wenigsten kennzeichnend halten die Ratsanwärter mit 22% die „Leerlaufzeiten“; 28% der Studierenden im 3. Jahr halten das Merkmal „Beförderung, Aufstieg“ für am wenigsten kennzeichnend. Die BPH hält mit 41% die „Hoheitsgewalt“ für am wenigsten kennzeichnend, bei den anderen Gruppen liegen die geringsten Zustimmungswerte um 50% (Ergebnisbericht, S. 9f).

4.2.3. Ergebnisse im Gruppenvergleich

4.2.3.1. Studierende S1 und S3

Zwischen den beiden Studierendengruppen bestehen einige statistisch signifikante Unterschiede:

Ist dieses Merkmal [jetzt] für Sie kennzeichnend für den Polizeiberuf?		Studierende S1 (N=116)		Studierende S3 (N=63)	
Nr.	Item	Differenz	Signifikanz	Anzahl an Antworten in %	
20	Beförderung, Aufstieg	37,46	0,000**	34	66
19	Sport	29,76	0,000**	6	94
25	Großlagen	24,96	0,000**	19	81
15	Hoheitsgewalt, Macht	21,11	0,004**	24	76
7	Recht und Ordnung durchsetzen	15,96	0,000**	2	98
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	15,85	0,000**	4	96
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	15,60	0,015*	15	85
				28	72
				64	36
				56	44
				55	45
				82	18
				81	19
				69	31

Wert der S1 höher
 Wert der S3 höher

* stat. signifikant ($\alpha = 0.05$)
 ** stat. hoch signifikant ($\alpha = 0.01$)

kennzeichnend ja
 kennzeichnend nein

Abbildung 38: Größte Differenzen Merkmale kennzeichnend S1/S3

Alle sieben Items, welche die größten Differenzen zwischen den zwei Gruppen aufweisen, werden prozentual häufiger von den Studienanfängern (S1) für kennzeichnend gehalten. Am meisten unterscheidet sich die Einschätzung des Merkmals „Beförderung, Aufstieg“: Während es die Erstsemester zu 66% für kennzeichnend halten, stimmen nur 28% der fortgeschrittenen Studierenden zu. Auch beim Sport ist die Einschätzung der erfahrenen Studierenden um fast 30 Prozentpunkte geringer.

Danach folgen die „Großlagen“ und das Merkmal „Hoheitsgewalt“ mit 25 bzw. 21 Prozentpunkten Unterschied. Um jeweils etwa 16 Prozentpunkte differiert die Einschätzung zu den Berufsmerkmalen „Recht und Ordnung durchsetzen“, „Innere Sicherheit“ und „Ansehen, Akzeptanz in der Öffentlichkeit“.

4.2.3.2. Berufsanfänger (BA) und Berufserfahrene (BE)

In einem weiteren Auswertungsschritt wurden die zwei Studierendengruppen als Berufsanfänger zusammengefasst und den langjährig erfahrenen Polizeibeamten gegenübergestellt. Und auch zwischen diesen Gruppen bestehen sehr große Unterschiede bezüglich der Einschätzung von Berufsmerkmalen als kennzeichnend bzw. nicht kennzeichnend:

Ist dieses Merkmal [jetzt] für Sie kennzeichnend für den Polizeiberuf?				Berufsanfänger (N=179)		Berufserfahrene (N=130)	
Nr.	Item	Differenz	Signifikanz	Anzahl an Antworten in %			
8	Action, Spannung	33,01	0,000**	<div><div>20</div><div>80</div></div>		<div><div>47</div><div>53</div></div>	
4	Verkehrsarbeit	30,80	0,000**	<div><div>10</div><div>90</div></div>		<div><div>59</div><div>41</div></div>	
15	Hoheitsgewalt, Macht	28,02	0,000**	<div><div>31</div><div>69</div></div>		<div><div>41</div><div>59</div></div>	
22	Kriminalitätsbekämpfung	25,72	0,000**	<div><div>6</div><div>94</div></div>		<div><div>68</div><div>32</div></div>	
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	25,71	0,000**	<div><div>14</div><div>86</div></div>		<div><div>60</div><div>40</div></div>	
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	25,22	0,000**	<div><div>24</div><div>76</div></div>		<div><div>51</div><div>49</div></div>	
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren	22,60	0,000**	<div><div>6</div><div>94</div></div>		<div><div>72</div><div>28</div></div>	

Wert der BA höher

Wert der BE höher

* stat. signifikant ($\alpha = 0.05$)

** stat. hoch signifikant ($\alpha = 0.01$)

kennzeichnend ja

kennzeichnend nein

Abbildung 39: Größte Differenzen Merkmale kennzeichnend BA/BE

Der größte Unterschied betrifft mit 33 Prozentpunkten das Merkmal „Action, Spannung“ und ist wie alle sieben größten Unterschiede zwischen diesen Gruppen statistisch signifikant. Alle Merkmale erhielten von den Berufsanfängern höhere Zustimmungswerte. 31 Prozentpunkte beträgt die Differenz bei der Einschätzung der „Verkehrsarbeit“, gefolgt von der „Hoheitsgewalt“, der „Kriminalitätsbekämpfung“ und dem Merkmal „Vielseitigkeit, Spezialisierung“. Schließlich werden die Sonderrechte und der Streifendienst häufiger von den Berufsanfängern als kennzeichnend eingeschätzt.

4.2.3.3. Weibliche und männliche Befragte

Die sieben größten Differenzen zwischen der Einschätzung von weiblichen (W) und männlichen (M) Befragten betreffen folgende sieben Items:

Ist dieses Merkmal [jetzt] für Sie kennzeichnend für den Polizeiberuf?				Männliche Befragte (N=189)		Weibliche Befragte (N=116)	
Nr.	Item	Differenz	Signifikanz	Anzahl an Antworten in %			
25	Großlagen	16,13	0,002**	18	82	66	34
23	Uniform	12,09	0,016*	26	74	86	14
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung: z.B. Streifenwagen, Funkgerät	11,24	0,028*	29	71	82	18
22	Kriminalitätsbekämpfung	10,55	0,018*	21	79	89	11
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	10,41	0,016*	20	80	91	9
4	Verkehrsarbeit	10,33	0,040*	28	72	83	17
29	Waffe	10,21	0,056	30	70	80	20

Wert der Männer höher

Wert der Frauen höher

* stat. signifikant ($\alpha = 0.05$)

** stat. hoch signifikant ($\alpha = 0.01$)

kennzeichnend ja

kennzeichnend nein

Abbildung 40: Größte Differenzen Merkmale kennzeichnend M/W

Die „Großlagen“ werden mit 16 Prozentpunkten Differenz von den männlichen Befragten zu 82% als kennzeichnend eingeschätzt, alle anderen Items mit den größten Differenzen werden von den weiblichen Befragten häufiger für kennzeichnend gehalten. Dies sind die „Uniform“ und die „besondere Arbeitsausrüstung“, die „Kriminalitätsbekämpfung“, die „Schreib-“, und die „Verkehrsarbeit“. An siebter Stelle der größten Differenzen findet sich die Einschätzung der „Waffe“. Der Unterschied von 10 Prozentpunkten ist der einzige statistisch nicht signifikante in dieser Abbildung.

Bisher wurden die verschiedenen Gruppen auf ihre größten Differenzen hinsichtlich ihrer Einschätzungen untersucht. Nunmehr wird ein Blick darauf geworfen, bei welchen Merkmalseinschätzungen sich die Geschlechter am ähnlichsten sind.

Kaum messbare Abweichungen bestehen bei den „Leerlaufzeiten“, der „Abwechslung“ und der „Verantwortung“. Auch bezüglich des „Ansehens“ sowie der „Inneren Sicherheit“, „Teamarbeit“ und der „Beförderung“, weichen die Werte kaum voneinander ab.

Hält die Polizei, was sich Polizisten von ihr versprochen haben?
B. Empirischer Teil – 4. Die Ergebnisse

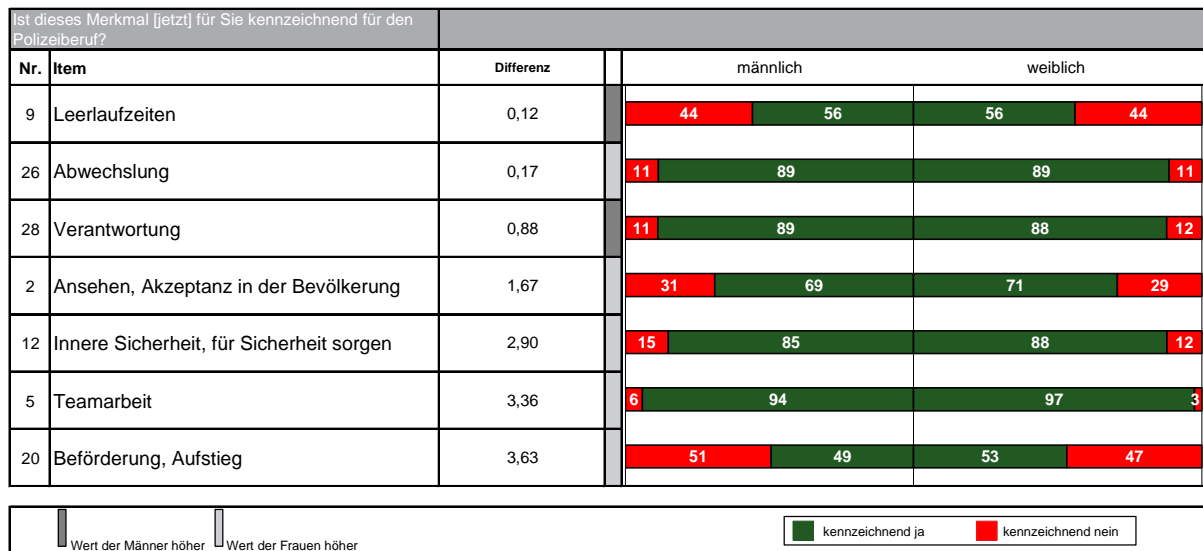


Abbildung 41: Geringste Differenzen Merkmale kennzeichnend M/W

4.2.4. Zeitpunkte „vor Einstellung“ und „jetzt“

In diesem Teil wird ein Blick auf die Einschätzung der Merkmale zum Zeitpunkt vor der Einstellung in den Polizeivollzugsdienst geworfen. Anschließend wird gegenüber gestellt, inwieweit und bezüglich welcher Merkmale sich die Einschätzung der Items als kennzeichnend oder nicht kennzeichnend unterscheidet.

Gesamt (N=345)			
Nr.	Item	ja	nein
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	94,38	5,62
26	Abwechslung	89,94	10,06
7	Recht und Ordnung durchsetzen	89,71	10,29
21	Arbeit mit vielen versch... Menschen	89,09	10,91
5	Teamarbeit	88,46	11,54
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren	87,10	12,90
16	Berufliche Sicherheit	86,98	13,02

Abbildung 42: Am meisten kennzeichnende Items [vor Einstellung] (Gesamt)

Vor Einstellung in den Polizeidienst hielten die meisten Befragten das Merkmal „Hilfe leisten, „Freund und Helfer““ für kennzeichnend. Mehr als 94% bejahten die Frage und nur knapp 6% hielten das Merkmal nicht für kennzeichnend. Danach folgen mit 90% Zustimmung die „Abwechslung“ und das Merkmal „Recht und Ordnung durchsetzen“.

Dass im Polizeiberuf mit vielen verschiedenen Menschen zusammengearbeitet wird, hielten vor ihrer Einstellung 89% für kennzeichnend und auch die „Teamarbeit“ wurde von 88% der Befragten für kennzeichnend gehalten. Sowohl der „Streifendienst“ als auch die „berufliche Sicherheit“ erreichen 87% Zustimmung.

Am wenigsten erwarteten die Befragten zum Zeitpunkt vor ihrer Einstellung „Leerlaufzeiten“ in ihrem Beruf:

Gesamt (N=345)			
Nr.	Item	ja	nein
9	Leerlaufzeiten	20,18	79,82
25	Großlagen	41,14	58,86
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	44,81	55,19
15	Hoheitsgewalt, Macht	48,97	51,03
20	Beförderung, Aufstieg	51,04	48,96
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden...	54,17	45,83
11	Gehalt	61,06	38,94

Abbildung 43: Am wenigsten kennzeichnende Items [vor Einstellung] (Gesamt)

Nur 20% nahmen an, dass der Polizeiberuf von Leerlaufzeiten gekennzeichnet ist. Die „Großlagen“ hielten 41% vor ihrer Einstellung für kennzeichnend, die „Schreibarbeit“ erreicht 45% Zustimmung.

Die mit dem Beruf verbundene „Hoheitsgewalt bzw. Macht“ hielten vor Beginn der Polizeiaufbahn 49% für kennzeichnend, die „Beförderung bzw. der Aufstieg“ war für 51% ein kennzeichnendes Merkmal. Für 54% war die „Kompetenz für alles“ und für 61% das „Gehalt“ ein polizeiberufliches Kennzeichen.

Ein weiteres zentrales Forschungsinteresse bestand in der Frage, ob die Einschätzungen zwischen dem jetzigen Zeitpunkt und vor der Einstellung in den Polizeidienst voneinander abweichen. Die größten Differenzen über alle Befragten sind in der folgenden Abbildung 44 dargestellt:

Hält die Polizei, was sich Polizisten von ihr versprochen haben?
B. Empirischer Teil – 4. Die Ergebnisse

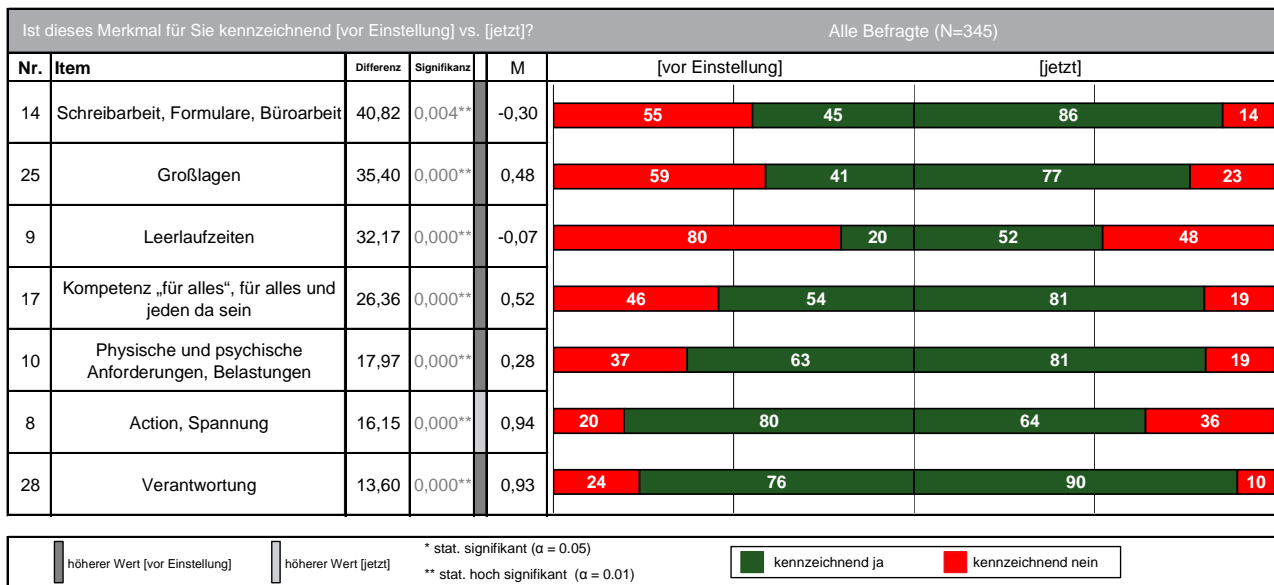


Abbildung 44: Größte Differenzen zwischen kennzeichnend [jetzt/vor Einstellung] (Gesamt)

Am meisten unterscheidet sich die Einschätzung zwischen den zwei abgefragten Zeitpunkten bei dem Merkmal „Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit“. Die Differenz von 41 Prozentpunkten ist statistisch hoch signifikant. Das Merkmal wurde vor der Einstellung in den Polizeidienst von 45% der Befragten für kennzeichnend gehalten, nun halten es 86% für kennzeichnend. Ohne der Diskussion um die Bewertung der Berufsmerkmale auf der angenehm-Skala vorweg zu greifen, ist zu beachten, dass das Merkmal gleichzeitig als verhältnismäßig unangenehm ($M=-0,30$) eingestuft wurde (genauer ab Kap. 4.3, S. 122). Die Standardabweichung ist mit 0,89 eher durchschnittlich und da das Merkmal das insgesamt am „unangenehmsten“ bewertete ist, verdient diese Abweichung besondere Aufmerksamkeit.

Ein Blick auf die Differenzen zwischen den zwei Einschätzungszeitpunkten bei den Studierendengruppen zeigt, dass auch diese das Merkmal „Schreibarbeit“ vor der Einstellung wesentlich seltener für kennzeichnend gehalten haben als zum derzeitigen Zeitpunkt:

		S1, N=116		
Nr.	Item	vor E	jetzt	Diff.
14	Schreibarbeit...	64,91	87,72	22,81
4	Verkehrsarbeit	74,56	92,92	18,36
17	Kompetenz...	73,45	90,35	16,90
9	Leerlaufzeiten	34,82	51,35	16,53
25	Großlagen	65,18	81,42	16,24
11	Gehalt	67,26	81,58	14,32
15	Hoheitsgewalt...	63,48	76,11	12,63

Abbildung 45: Differenzen [jetzt/vor Einstellung] (S1)

		S3, N=63		
Nr.	Item	vor E	jetzt	Diff.
14	Schreibarbeit...	38,33	88,52	50,19
9	Leerlaufzeiten	18,03	60,32	42,28
17	Kompetenz...	54,10	81,67	27,57
19	Sport	88,46	64,15	24,31
20	Beförderung...	52,46	28,33	24,13
13	Arbeitsausrüstung...	56,90	78,69	21,79
4	Verkehrsarbeit	62,90	83,87	20,97

Abbildung 46: Differenzen [jetzt/vor Einstellung] (S3)

Bei beiden Studiengruppen ist die „Schreibarbeit“ jeweils das Merkmal mit der größten Abweichung zwischen den Bewertungszeitpunkten. Danach folgen bei den Studienanfängern die „Verkehrsarbeit“ und die „Kompetenz für alles und jeden“. Bei den fortgeschrittenen Studierenden folgen die „Leerlaufzeiten“ mit einer Differenz von 42 Prozentpunkten. Auch hierauf ist ein besonderes Augenmerk zu legen, denn auch die Leerlaufzeiten werden in dieser Gruppe – wie später noch genauer dargestellt wird – auf der angenehmskala eher schlecht bewertet: Sie liegen mit dem errechneten Mittelwert unter Null ($M = -0,18$).

An zweiter Stelle der größten Differenzen zwischen den Einschätzungszeitpunkten über alle Befragten (siehe Abbildung 44, S. 119) liegen mit 35 Prozentpunkten statistisch hoch signifikantem Unterschied die „Großlagen“. Auch diese wurden vor der Einstellung in den Polizeidienst von weniger als der Hälfte der Befragten (41%) für kennzeichnend gehalten, zum jetzigen Zeitpunkt allerdings von der Mehrheit (77%). Abbildung 44 ist zu entnehmen, dass die „Großlagen“ mit $M = 0,48$ wesentlich angenehmer eingeschätzt wurden als die Schreibarbeit.

An dritter Stelle der sieben Merkmale mit den größten Differenzen liegen die Leerlaufzeiten (siehe Abbildung 44, S. 119). Diese wurden ebenfalls vor der Einstellung weitaus seltener (20%) für kennzeichnend gehalten als zum Befragungszeitpunkt (52%). Die Differenz zwischen den Einschätzungszeitpunkten beträgt 32 Prozentpunkte, auch diese ist statistisch hoch signifikant.

Alle drei Berufsmerkmale mit den größten Differenzen werden im Diskussionsteil (siehe Kap. 5, ab S. 168) eingehender beleuchtet.

Neben den größten Abweichungen zwischen den abgefragten Zeitpunkten ist zudem interessant, bei welchen Merkmalen die Einschätzungen am wenigsten voneinander abweichen:

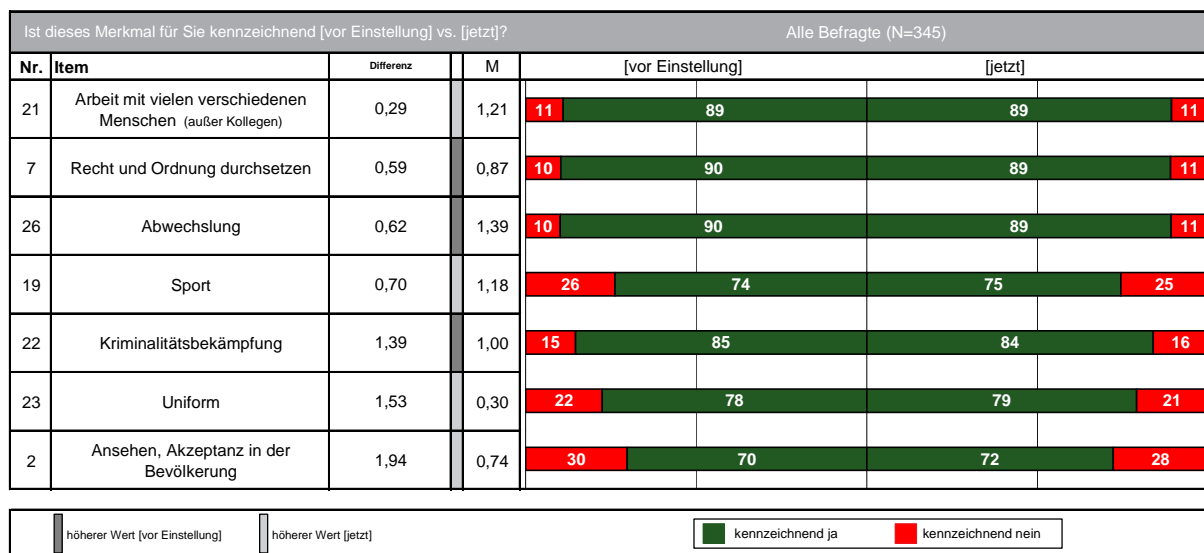


Abbildung 47: Geringste Differenzen [jetzt/vor Einstellung] (Gesamt)

Ein Blick auf die geringsten Differenzen zeigt, dass das Merkmal „Arbeit mit verschiedenen Menschen, außer Kollegen“ zu beiden Zeitpunkten nahezu gleich eingeschätzt wurde. Auch bei den Merkmalen „Recht und Ordnung durchsetzen“, „Abwechslung“ und „Sport“ liegen die Einschätzungen nicht mehr als einen Prozentpunkt auseinander. Interessant ist, dass die sieben Merkmale mit diesen geringen Differenzwerten eher angenehm bis sehr angenehm bewertet werden.

Die Betrachtung der Differenzen bezüglich der Einschätzung der Merkmale als kennzeichnend oder nicht zu den Zeitpunkten „vor Einstellung“ und „jetzt“ wird nun um eine detailliertere Auswertung ergänzt.

Über alle Befragten wurde ermittelt, wie häufig die Einschätzung eines Merkmals [jetzt] von der Einschätzung [vor Einstellung] abweicht: Dabei wurde zum einen ermittelt, wie häufig ein Item [jetzt] für kennzeichnend gehalten wurde, [vor Einstellung] allerdings nicht. Im Durchschnitt geschah dies mit 4,6 Items, die heute für kennzeichnend gehalten werden, vor Einstellung jedoch noch nicht.

Des Weiteren wurde erhoben, wie oft die Einschätzungen über alle Befragten zu den Zeitpunkten insgesamt nicht übereinstimmt. In diese Berechnung wurden demnach auch die Fälle mit einbezogen, in welchen ein Merkmal [vor Einstellung] für kennzeichnend gehalten wurde, [jetzt] jedoch nicht mehr. Hier ergab sich ein Durchschnittswert von 7.

Insgesamt wichen 66 Personen häufiger als 11mal in ihrer Einschätzung zu den beiden Zeitpunkten ab. Diese werden bei der Berechnung von Differenzen im folgenden Kapitel (4.3, S. 122) als Uninformierte bezeichnet.

4.3. Berufsmerkmale angenehm

In diesem Kapitel wird die Einschätzung der 29 Berufsmerkmale auf der „angenehm-Skala“ aufgezeigt, beginnend mit einem Überblick über die Bewertung auf Itemebene durch alle Befragten. Darauf folgt eine Betrachtung der Merkmale mit den höchsten und den geringsten Mittelwerten, also die angenehmsten und die unangenehmsten Berufsmerkmale.

Anschließend werden Ergebnisse auf der angenehm-Skala der am meisten und am wenigsten kennzeichnenden Items dargestellt, gefolgt von gruppenspezifischen Auswertungen mit einer kurzen Gegenüberstellung der Einschätzungen („selbst“) im Vergleich zur Einschätzung aus Sicht der Kollegen („fremd“).

Einer Gegenüberstellung der Ergebnisse informierter und uninformatierter Befragter folgt die Darstellung der in Freitexten ergänzten angenehmen bzw. unangenehmen Items. Das Kapitel endet mit den ermittelten Leverages, also den so genannten Hebeleffekten. Hier wurden kritische Items erhoben, welche hoch mit der ermittelten Zufriedenheit korrelieren.

4.3.1. Ergebnisse auf Itemebene

Es folgt eine Abbildung der Antworthäufigkeiten in Prozent über alle Items (Abbildung 48, S. 124). Um die Antworthäufigkeiten auf einen Blick erkennen zu können, sind die Antworten „sehr angenehm“ in Dunkelgrün, „eher angenehm“ in Hellgrün, „neutral“ in Hellgrau dargestellt. Orange bildet die Antwort „eher unangenehm“ und Rot „sehr unangenehm“ ab. Die Anteile derer, welche sich einer Antwort enthalten haben, wurden in Dunkelgrau gezeichnet. Die Tabelle in der Abbildung 48 weist neben dem Mittelwert (M) auch die Standardabweichung (SD) aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.

Hält die Polizei, was sich Polizisten von ihr versprochen haben?
B. Empirischer Teil – 4. Die Ergebnisse

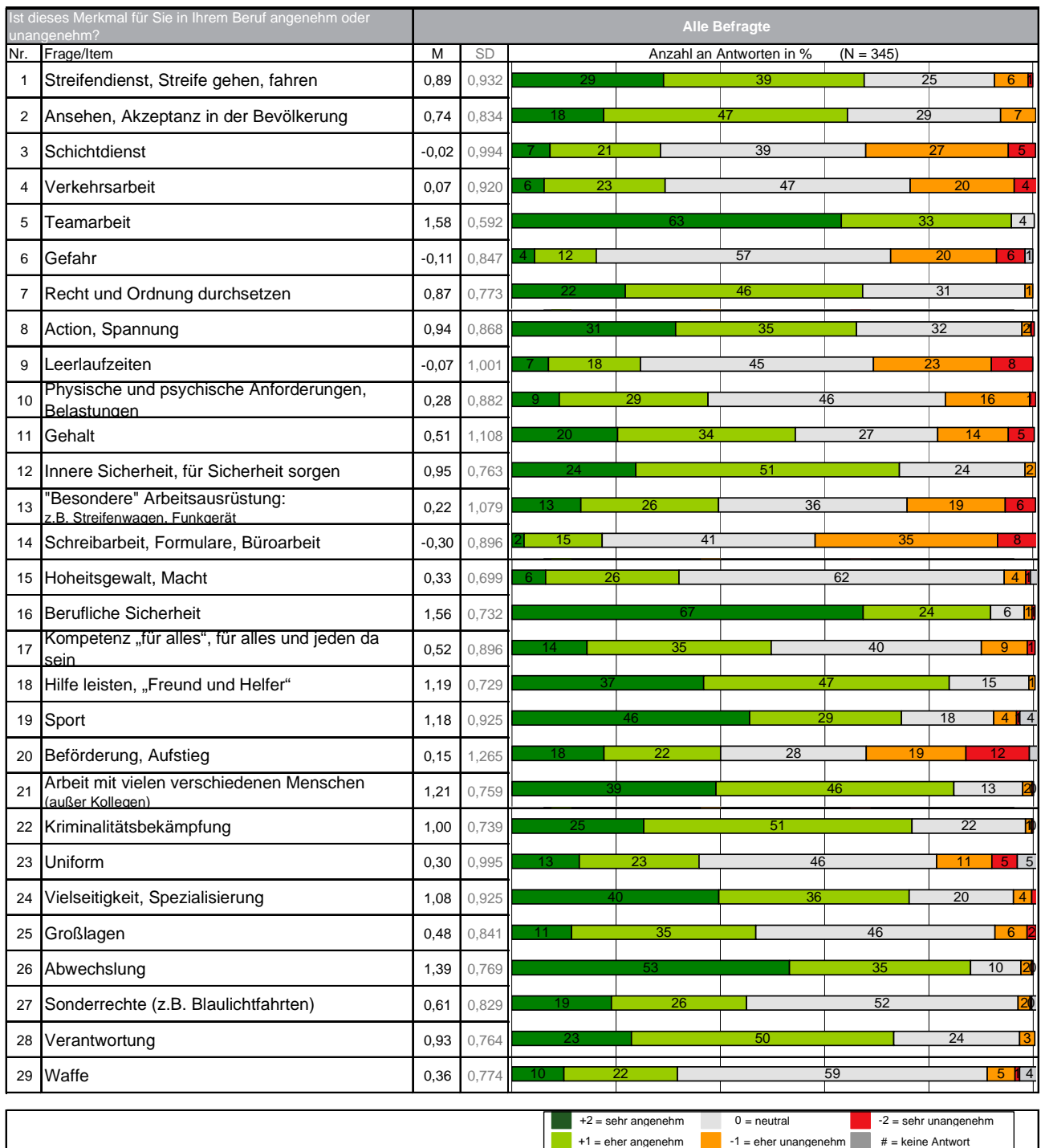


Abbildung 48: Merkmale auf der angenehm-Skala (Gesamt)

Auffallend ist die eher positive Einschätzung der Merkmale, also das deutliche Überwiegen von Dunkel- und Hellgrün. Ferner sind die unterschiedlichen Ausprägungen der „neutralen“ Bewertung erkennbar. Bis auf wenige Ausnahmen sind die Farben Orange („eher unangenehm“) und Rot („sehr unangenehm“) nur sehr gering ausgeprägt.

Den höchsten Mittelwert in der Gesamtauswertung erreicht die „Teamarbeit“ mit $M_{\max}=1,58$ den geringsten die „Schreibarbeit“ mit $M_{\min}=-0,30$. Der Mittelwert über alle Mittelwerte beträgt $M=0,65$.

Die geringste Standardabweichung beträgt $SD=0,59$ bei der „Teamarbeit“. Die größte Standardabweichung wurde bei der Einschätzung des Merkmals „Beförderung, Aufstieg“ mit $SD=1,27$ gemessen.

4.3.2. Die angenehmsten Merkmale

Gesamt (N=345)			
Nr.	Item	M	SD
5	Teamarbeit	1,58	0,59
16	Berufliche Sicherheit	1,56	0,73
26	Abwechslung	1,39	0,77
21	Arbeit mit vielen versch. Menschen...	1,21	0,76
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	1,19	0,73
19	Sport	1,18	0,93
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	1,08	0,93

Abbildung 49: Angenehmste Merkmale (Gesamt)

Die „Teamarbeit“ wird von den Befragten insgesamt am angenehmsten eingeschätzt. Dieses Berufsmerkmal wird mit $M=1,58$ zwischen „eher angenehm“ und „sehr angenehm“ mit Tendenz zu „sehr angenehm“ bewertet und weist, wie schon erwähnt, mit $SD=0,59$ die geringste Standardabweichung auf.

Die „berufliche Sicherheit“ liegt mit $M=1,56$ auf dem zweiten Platz, gefolgt von der „Abwechslung“, die der Beruf mit sich bringt, mit $M=1,39$. Eng beieinander liegen mit $M=1,21$ die „Arbeit mit vielen verschiedenen Menschen“, mit $M=1,19$ das Item „Hilfe leisten“ und mit $M=1,18$ der „Sport“. Die Liste der sieben angenehmsten polizeiberuflichen Merkmale wird durch die „Vielseitigkeit/Spezialisierung“ mit $M=1,08$ komplettiert.

Ein weiterer Schwerpunkt des Forschungsinteresses war das Wissen um die polizeiberuflichen Merkmale, welche die Berufsanfänger für sehr angenehm halten. Daher werden die Ergebnisse dieser Gruppe nun detaillierter betrachtet.

Auch von den Berufsanfängern wird die „Teamarbeit“ als besonders angenehm ($M=1,64$) bewertet, aber von der „beruflichen Sicherheit“ sogar noch übertroffen ($M=1,67$). Die Standardabweichungen sind mit $SD=0,56$ (Teamarbeit) und $SD=0,63$ (berufliche Sicherheit) verhältnismäßig gering.

In der Übersicht der sieben Berufsmerkmale mit den höchsten Mittelwerten bei den Berufsanfängern finden sich alle sieben Items wieder, welche auch unter den sieben angenehmsten Merkmalen der Gesamtauswertung auftauchen, allerdings jeweils mit höheren Mittelwerten und in einer geringfügig anderen Reihenfolge. Die Standardabweichungen aller sieben Merkmale liegen unter 1,00:

Berufsanfänger (N=179)			
Nr.	Item	M	SD
16	Berufliche Sicherheit	1,67	0,63
5	Teamarbeit	1,64	0,56
26	Abwechslung	1,59	0,63
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	1,35	0,82
21	Arbeit mit vielen versch. Menschen...	1,34	0,65
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	1,27	0,73
19	Sport	1,25	0,96

Abbildung 50: Angenehmste Merkmale (BA)

Auch bei den Berufserfahrenen liegt die Teamarbeit mit $M=1,50$ unter den angenehmsten Merkmalen ganz vorne:

Berufserfahrene (N=130)			
Nr.	Item	M	SD
5	Teamarbeit	1,50	0,64
16	Berufliche Sicherheit	1,33	0,87
19	Sport	1,17	0,86
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	1,05	0,75
26	Abwechslung	1,03	0,87
21	Arbeit mit vielen versch. Menschen...	0,95	0,84
7	Recht und Ordnung durchsetzen	0,81	0,83

Abbildung 51: Angenehmste Merkmale (BE)

Die Standardabweichung ist mit $SD=0,64$ etwas höher als bei den Berufsanfängern, jedoch auch hier sehr gering.

Die Berufserfahrenen und die BPH sind die einzigen Gruppen, bei denen das Merkmal „Recht und Ordnung durchsetzen“ unter den sieben angenehmsten Items auftaucht. Bewertet wird das Berufsmerkmal von beiden Gruppen mit jeweils $M=0,81$. Das Ergebnis bedeutet allerdings wohl nicht, dass das Durchsetzen von Recht und Ordnung für die Berufserfahrenen im Vergleich zu den Berufsanfängern eine besondere Bedeutung im Rahmen ihrer Berufsausübung hat: Die Anfänger bewerten das Item nämlich mit $M_{BA}=0,90$ sogar noch besser als ihre erfahrenen Kollegen.

Zwischen den einzelnen Gruppen bestehen nur geringe Unterschiede bei den sieben angenehmsten Merkmalen; meist nur hinsichtlich der Reihenfolge der sieben angenehmsten Items, der Höhe des Mittelwertes und schließlich der Standardabweichung. Insgesamt kann festgehalten werden, dass neben den Ratsanwärtinnen (berufliche Sicherheit, $M=1,86$) noch die Studierenden im ersten Studienjahr (berufliche Sicherheit, $M=1,73$) die höchsten Mittelwerte aufweisen.

4.3.3. Die unangenehmsten Merkmale

Gesamt (N=345)			
Nr.	Item	M	SD
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	-0,30	0,90
6	Gefahr	-0,11	0,85
9	Leerlaufzeiten	-0,07	1,00
3	Schichtdienst	-0,02	0,99
4	Verkehrsarbeit	0,07	0,92
20	Beförderung, Aufstieg	0,15	1,27
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung...	0,22	1,08

Abbildung 52: Unangenehmste Merkmale (Gesamt)

Als unangenehmste Merkmale des Polizeiberufes mit Mittelwerten unter Null wurden insgesamt die „Schreibarbeit“ ($M=-0,30$), die „Gefahr“ ($M=-0,11$), die „Leerlaufzeiten“ ($M=-0,07$) und der „Schichtdienst“ ($M=-0,02$) ermittelt.

Danach folgen mit Werten knapp über Null die „Verkehrsarbeit“ mit $M=0,07$, die „Beförderung“ ($M=0,15$) und schließlich die „Arbeitsausrüstung“ ($M=0,22$).

Zu beachten sind die verhältnismäßig hohen Standardabweichungen, die teilweise über $SD=1,00$ liegen. Insbesondere bei der Einschätzung der „Beförderung“ wurden mit $SD=1,27$ und bei der „Arbeitsausrüstung“ mit $SD=1,08$ noch höhere Standardabweichungen gemessen.

Die Befragten der BPH weisen insgesamt noch niedrigere Mittelwerte auf (siehe Abbildung 53). Mit $M=-0,67$ erreicht die „Beförderung“ den schlechtesten Wert überhaupt. Das beeinflusst natürlich die Ergebnisse der Berufserfahrenen insgesamt, bei denen für dieses Merkmal ein Mittelwert von $M=-0,54$ errechnet wurde.

Die Befragten der BPH sind weiterhin sehr unzufrieden mit der „Arbeitsausrüstung“ ($M=-0,45$), dem „Schichtdienst“ ($M=-0,27$) und der „Verkehrsarbeit“ ($M=-0,24$). Das „Gehalt“ schätzen sie mit $M=-0,19$ nahezu „neutral“ mit Tendenz zu „eher unangenehm“ ein – damit gehört es aber auch zu den sieben am schlechtesten bewerteten Berufsmerkmalen. Die „Gefahr“ wird mit $M=-0,18$ nur geringfügig besser eingeschätzt. Den gleichen Mittelwert erreicht die „Schreibarbeit“ ($M=-0,18$).

BPH (N=95)			
Nr.	Item	M	SD
20	Beförderung, Aufstieg	-0,67	1,02
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung...	-0,45	1,02
3	Schichtdienst	-0,27	1,02
4	Verkehrsarbeit	-0,24	0,86
11	Gehalt	-0,19	1,10
6	Gefahr	-0,18	0,86
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	-0,18	0,95

Abbildung 53: Unangenehmste Merkmale (BPH)

Insgesamt erreicht die „Schreibarbeit“ bei fast allen Befragten außer bei den Ratsanwärtinnen schlechte Noten, die unter 0 liegen. Beispielsweise ist sie bei den Studierenden S1 mit $M=-0,50$ und bei den fortgeschrittenen Studierenden mit $M=-0,36$ das am schlechtesten bewertete Merkmal (Ergebnisbericht, S. 33-35).

Die Gruppe der zukünftigen Räte bewertet die Schreibaarbeit mit $M=0,03$ eher als neutral. Die unangenehmsten Merkmale sind für diese Gruppe mit $M=-0,36$ die Leerlaufzeiten, der Schichtdienst ($M=-0,28$) und die Gefahr ($M=-0,25$).

Ratsanwärter (N=30)			
Nr.	Item	M	SD
9	Leerlaufzeiten	-0,36	0,90
3	Schichtdienst	-0,28	1,16
6	Gefahr	-0,25	0,81
14	Schreibaarbeit, Formulare, Büroarbeit	0,03	0,77
4	Verkehrsarbeit	0,22	0,80
15	Hoheitsgewalt, Macht	0,22	0,68
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden...	0,28	0,81

Abbildung 54: Unangenehmste Merkmale (RA)

Die Schreibaarbeit liegt mit $M=0,03$ im Mittelfeld und wird „neutral“ eingeschätzt, danach folgen mit $M=0,22$ die Verkehrsarbeit und das Merkmal „Hoheitsgewalt, Macht“. Die Liste der sieben unangenehmsten Berufsmerkmale schließt bei den Ratsanwärtern mit $M=0,28$ das Item „Kompetenz für alles, für alles und jeden da sein“ ab.

Zum Abschluss der Diskussion der angenehmsten und unangenehmsten Merkmale wird noch die statistische Spannweite R (für engl. „Range“) als Streuungsmaß betrachtet:

Die Spannweite über alle Befragten beträgt $R=1,88$, die Mittelwerte liegen zwischen $M_{\max}=1,58$ (Teamarbeit) und $M_{\min}=-0,30$ (Schreibaarbeit).

Bei den Berufsanfängern errechnet sich bei Mittelwerten von $M_{\max}=1,67$ (berufliche Sicherheit) bis $M_{\min}=-0,45$ (Schreibaarbeit) eine Spannweite von $R=2,12$. Die größte Spannweite erreichten die Studierenden S1 mit $R=2,23$, wobei hier der über alle Befragungsgruppen hinweg höchste Mittelwert von $M_{\max}=1,73$ für die „berufliche Sicherheit“ in die Berechnung eingeht. Der niedrigste Wert liegt bei $M_{\min}=-0,50$ für die „Schreibaarbeit“.

Bei den Berufserfahrenen wurde eine Spannweite von $R=2,04$ gemessen (MW $M_{\max}=1,50$ [Teamarbeit] bis $M_{\min}=-0,54$ [Beförderung, Aufstieg]) und bei der BPH ergibt sich eine Spannweite von $R=2,11$ mit einem höchsten Mittelwert $M_{\max}=1,44$ für die „Teamarbeit“ und einem geringsten Wert von $M_{\min}=-0,67$ für das Merkmal „Beförderung, Aufstieg“.

4.3.4. Bewertung der sehr/wenig kennzeichnenden Merkmale

Betrachtet man die Mittelwerte der sehr und wenig kennzeichnenden Items, fällt auf, dass die sehr kennzeichnenden durchweg sehr hohe Mittelwerte ($M_{\max}=1,58$ bis $M_{\min}=0,87$),

Sehr kennzeichnende Items			
Nr.	Item	%	M
5	Teamarbeit	95,58	1,58
16	Berufliche Sicherheit	95,31	1,56
28	Verantwortung	89,71	0,93
21	Arbeit mit vielen verschiedenen Menschen (außer Kollegen)	89,38	1,21
26	Abwechslung	89,32	1,39
7	Recht und Ordnung durchsetzen	89,12	0,87
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	87,72	0,95

Abbildung 55: MW „angenehm-Skala“ sehr kennzeichnende Merkmale

die wenig kennzeichnenden eher mittelmäßige bis schlechte Beurteilungen ($M_{\max}=0,61$ bis $M_{\min}=-0,07$) erhalten.

Wenig kennzeichnende Items			
Nr.	Item	%	M
9	Leerlaufzeiten	52,35	-0,07
20	Beförderung, Aufstieg	55,33	0,15
15	Hoheitsgewalt, Macht	57,23	0,33
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	61,95	0,61
8	Action, Spannung	64,20	0,94
29	Waffe	71,87	0,36
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	72,27	0,74

Abbildung 56: MW „angenehm-Skala“ wenig kennzeichnende Merkmale

Die Ausnahmen bilden hier die Merkmale „Action“ mit $M=0,94$ und „Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung“ mit $M=0,74$.

„Teamarbeit“ und „berufliche Sicherheit“ sind nicht nur die am meisten kennzeichnenden, sondern auch die angenehmsten Merkmale. Insgesamt sind vier³⁷ der sieben am meisten kennzeichnenden Merkmale auch unter den sieben angenehmsten.

Von den sieben am wenigsten kennzeichnenden Items finden sich nur zwei in der Liste der sieben am unangenehmsten bewerteten Berufsmerkmale wieder („Leerlaufzeiten“, „besondere Arbeitsausrüstung“).

4.3.5. Ergebnisse im Gruppenvergleich

Besonderes Augenmerk soll neben den Unterschieden zwischen Studierenden im ersten und Studierenden im dritten Studienjahr auch auf Differenzen zwischen Berufsanfängern und –erfahrenen gelegt werden. Anschließend folgen eine geschlechtsabhängige Auswertung sowie Differenzen von Berufsanfängern, Berufserfahrenen und Ratsanwärtinnen im Vergleich zur Gesamtgruppe.

4.3.5.1. Studierende S1 und S3

Die größte Differenz (D) zwischen Studienanfängern und –fortgeschrittenen besteht bei der Einschätzung des Items „Beförderung, Aufstieg“:

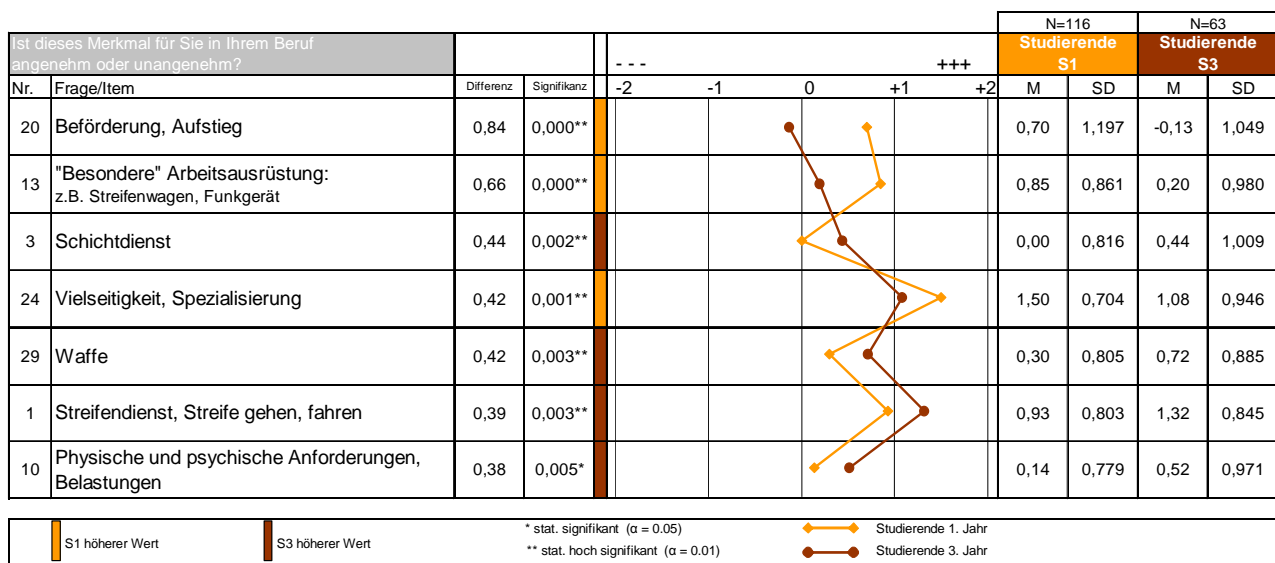


Abbildung 57: Größte Differenzen angenehm-Skala (S1/S3)

³⁷ „Teamarbeit“, „berufliche Sicherheit“, „Abwechslung“, „Arbeit mit vielen verschiedenen Menschen“.

Während die Studierenden im ersten Jahr das Item mit $M=0,70$ als eher angenehm einschätzen, liegt der Mittelwert der Studierenden im dritten Jahr bei $M=-0,13$. Die Differenz von $D=0,84$ ist statistisch hoch signifikant.

Auch die „besondere Arbeitsausrüstung“ schätzen die Anfänger angenehmer ein. Die Differenz von $D=0,66$ ist ebenfalls statistisch hoch signifikant. Der „Schichtdienst“ wiederum, die „Waffe“, der „Streifendienst“ und die „Belastungen“ werden von den Studierenden im dritten Studienjahr angenehmer empfunden. Die Differenzen von etwa $D=0,40$ sind statistisch signifikant, teilweise sogar hoch signifikant. Die „Vielseitigkeit bzw. die Spezialisierung“ wird um $D=0,42$ wiederum von den Anfängern besser eingeschätzt. Auch diese Differenz ist statistisch hoch signifikant.

Die besonders große Differenz bei dem Merkmal „Beförderung, Aufstieg“ bietet Anlass, die Einschätzung über alle Befragungsgruppen zu betrachten:

Gesamt	S1	S3	BE	BPH	RA
0,15	0,70	-0,16	-0,54	-0,67	1,25

Abbildung 58: MW „angenehm-Skala“ für „Beförderung, Aufstieg“ – Alle Gruppen

Insgesamt erreicht das Merkmal „Beförderung, Aufstieg“ einen Mittelwert von $M=0,15$, die Studierenden S1 liegen mit $M=0,70$ weit darüber und schon fast bei der Bewertung „eher angenehm“. Die fortgeschrittenen Studierenden bewerten das Merkmal in der Nähe zur neutralen Einschätzung, aber mit Tendenz zu „eher unangenehm“. Die Berufserfahrenen insgesamt liegen mit $M_{BE}=-0,54$ nur knapp über der Einschätzung der BPH $M_{BPH}=-0,67$. Die Ratsanwälter schätzen das Merkmal „Beförderung, Aufstieg“ mit $M_{RA}=1,25$ als eher angenehm mit Tendenz zu „sehr angenehm“ ein.

4.3.5.2. Berufsanfänger und Berufserfahrene

Mit der größten errechneten statistisch signifikanten Differenz von $D=1,04$ wird das Merkmal „besondere Arbeitsausrüstung“ von Berufsanfängern angenehmer eingeschätzt als von den Berufserfahrenen:

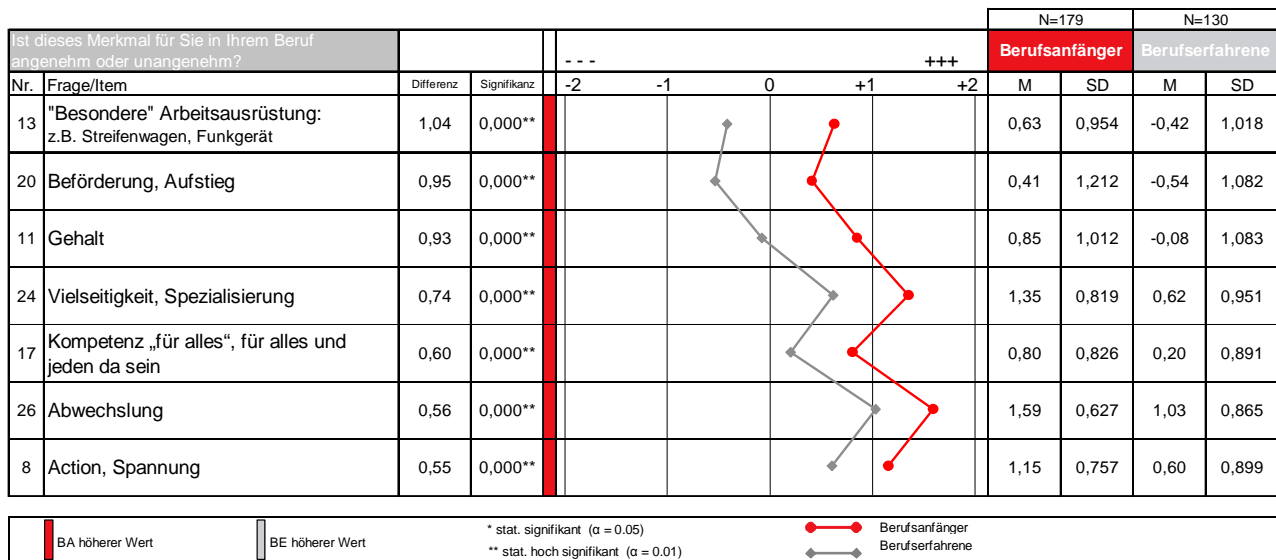


Abbildung 59: Größte Differenzen angenehm-Skala (BA /BE)

Während die Berufsanfänger dieses Item mit $M=0,63$ bewerten, liegt der Mittelwert der Berufserfahrenen mit $M=-0,42$ im negativen Bereich. Die nächst große Differenz mit $D=0,95$ betrifft die „Beförderung“ ($M_{BA}=0,41$ vs. $M_{BE}=-0,54$), und auch das „Gehalt“ wird mit $D=0,93$ Differenzpunkten von den Berufserfahrenen ($M_{BE}=-0,08$) schlechter eingeschätzt als von den Berufsanfängern ($M_{BA}=0,85$).

Danach folgt mit etwas Abstand und einer Differenz von $D=0,74$ die „Vielseitigkeit“, vor der „Kompetenz“, der „Abwechslung“ und der „Action“. Alle sieben Items mit den höchsten Differenzwerten werden von den Berufsanfängern angenehmer empfunden als von den Erfahrenen und unterscheiden sich statistisch hoch signifikant.

4.3.5.3. Berufsanfänger und Gesamt

Im Vergleich zum Gesamtergebnis fällt auf, dass die Berufsanfänger zum einen nahezu (Gesamtübersicht im Ergebnisbericht, S. 36-39) alle Items besser bewertet haben (siehe Abbildung 60) und dass sie zum anderen nicht so stark vom Gesamtergebnis abweichen wie z.B. die Berufserfahrenen (vgl. Kap. 4.3.5.4, ab S. 135).

Hält die Polizei, was sich Polizisten von ihr versprochen haben?
B. Empirischer Teil – 4. Die Ergebnisse

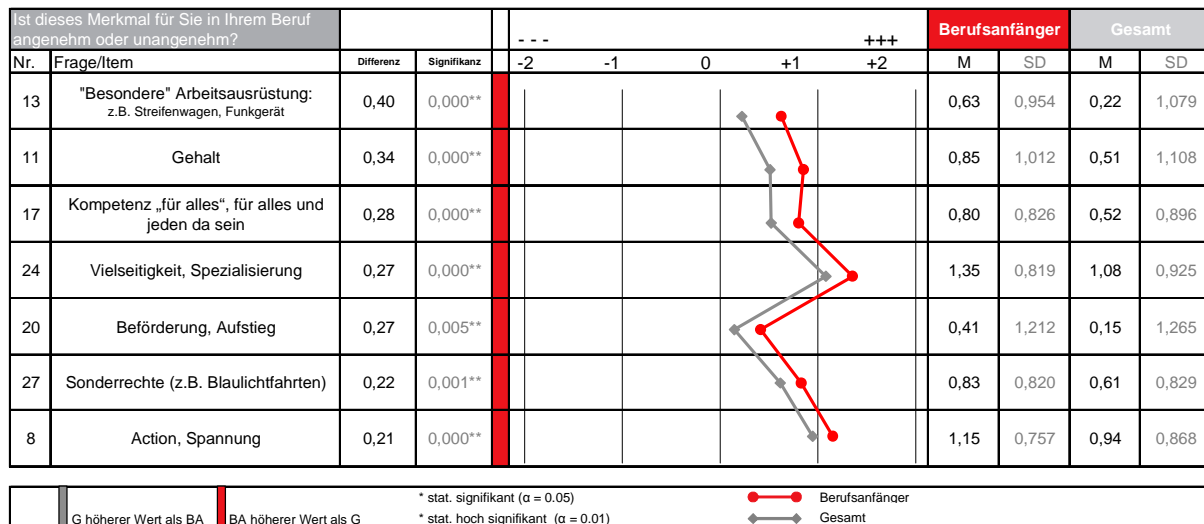


Abbildung 60: Größte Differenzen angenehm-Skala (BA/Gesamt)

Die größten Differenzen betreffen die „Arbeitsausrüstung“ ($D=0,40$), das „Gehalt“ ($D=0,34$) und die „Kompetenz“, welche die Polizei „für alles und jeden da zu sein lässt“ ($D=0,28$). Auch die „Vielseitigkeit“ und die „Beförderung“ werden mit einer Differenz von jeweils $D=0,27$ und auch die „Sonderrechte“ ($D=0,22$) sowie die „Action“ ($D=0,21$) werden von den Berufsanfängern besser beurteilt. Dabei sind alle dargestellten Differenzen statistisch hoch signifikant (T-Test unter Berücksichtigung der Einstichprobe, da Berufsanfänger Teilgruppe der Gesamtgruppe).

Die geringsten Differenzen wurden bezüglich der physischen und psychischen Anforderungen, der Verantwortung sowie des Merkmals „Recht und Ordnung durchsetzen“ festgestellt. Bei der Einschätzung der Items „Großlagen“, „Leerlaufzeiten“, „Gefahr“ und „Hilfe leisten“ unterscheiden sich die Berufsanfänger ebenfalls nur sehr gering von den Gesamtergebnissen.

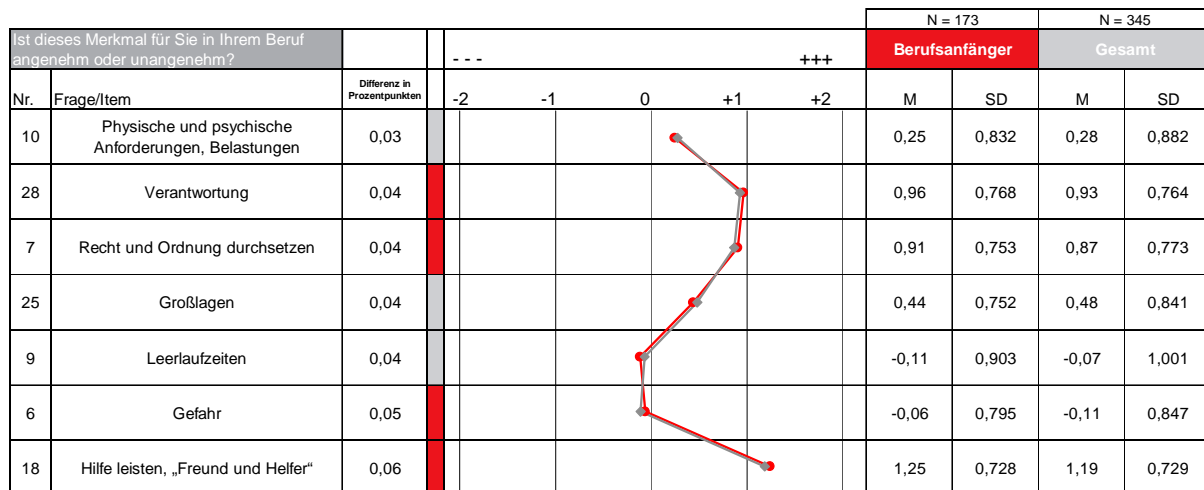


Abbildung 61: Geringste Differenzen angenehm-Skala (BA/Gesamt)

4.3.5.4. Berufserfahrene und Gesamt

Bei genauer Betrachtung der Berufserfahrenen im Vergleich zum Gesamtergebnis fällt auf, dass sie in der Bewertung nahezu aller Items unter dem Durchschnitt liegen:

Die größte Differenz beträgt bei dem Item „Beförderung, Aufstieg“ $D=0,68$. Danach folgen die „Arbeitsausrüstung“ ($D=0,64$) und das „Gehalt“ ($D=0,59$).

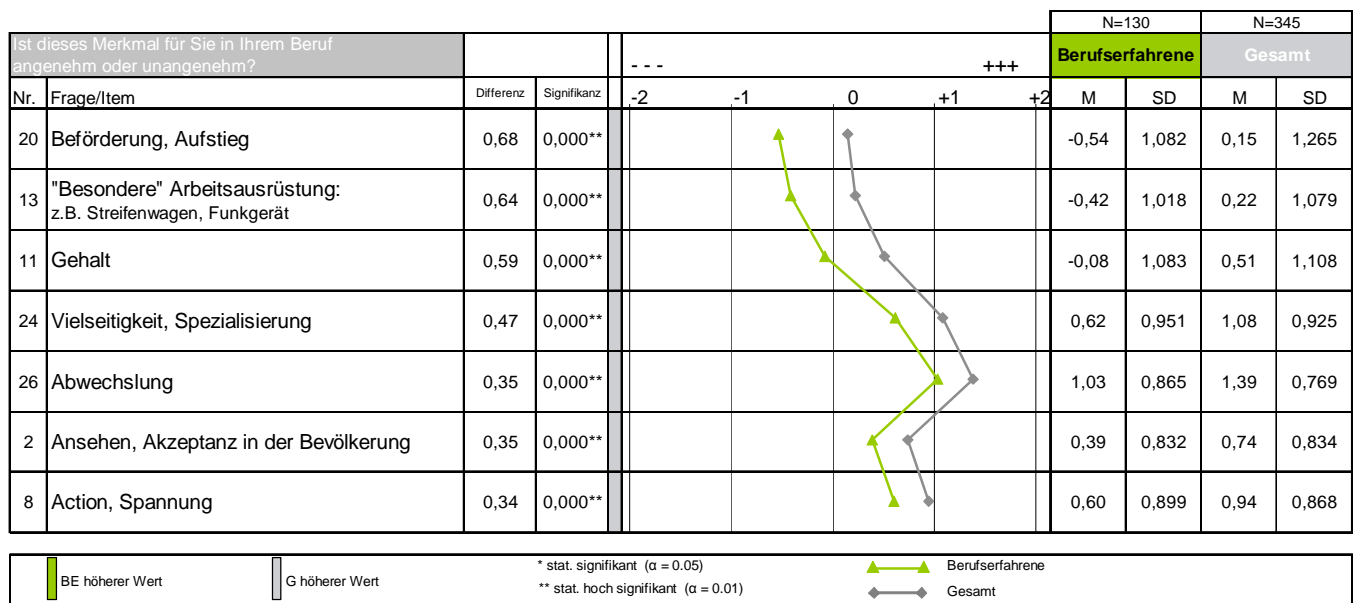


Abbildung 62: Größte Differenzen angenehm-Skala (BE/Gesamt)

Auch die „Vielseitigkeit“ und die „Abwechslung“, das „Ansehen“ und die mit dem Beruf verbundene „Action“ werden mit verhältnismäßig großen Differenzen von den Berufserfahrenen schlechter eingeschätzt als von der Gesamtgruppe.

Die errechneten Unterschiede sind alle statistisch hoch signifikant (T-Test unter Berücksichtigung der Einstichprobe, da Berufserfahrene Teilgruppe der Gesamtgruppe).

4.3.5.5. Ratsanwärter und Gesamt

Abschließend werden noch die Ergebnisse der Ratsanwärter dem Gesamtergebnis gegenübergestellt.

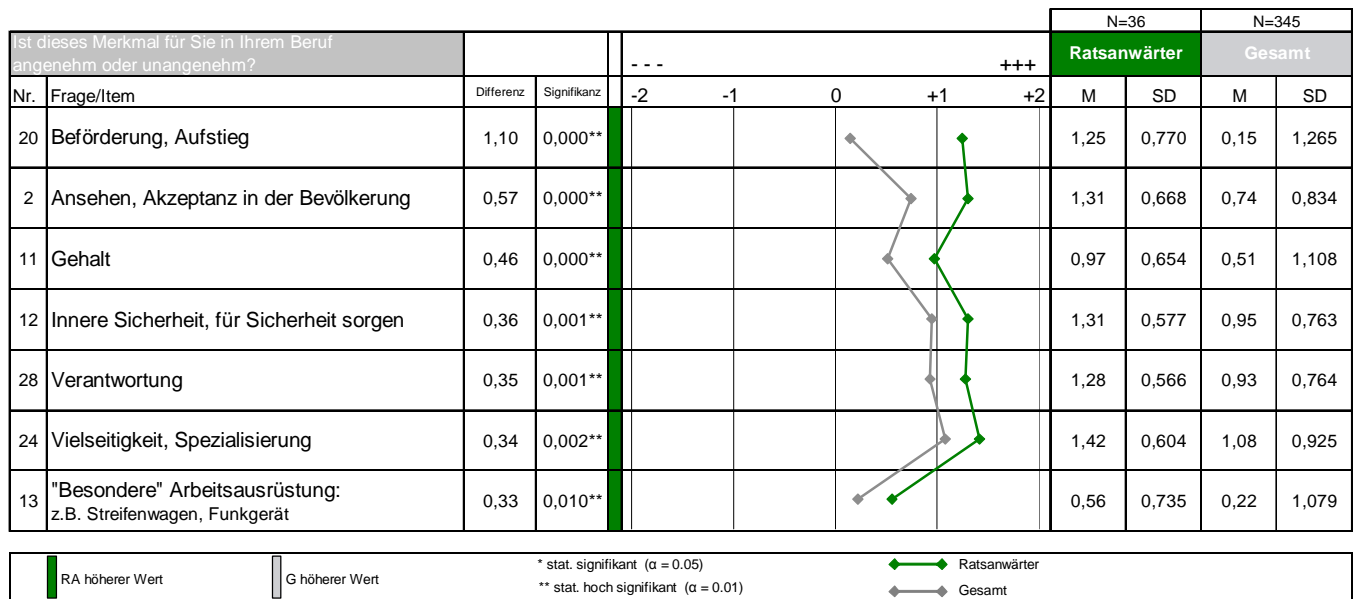


Abbildung 63: Größte Differenzen angenehm-Skala (RA/Gesamt)

Die Ratsanwärter schätzen alle Merkmale angenehmer ein als die Gesamtgruppe. Beim Item „Beförderung, Aufstieg“ mit einer Differenz von $D=1,10$ ist der Unterschied am stärksten ausgeprägt. Danach folgen mit mehr als $D=0,50$ Differenz die Merkmale „Ansehen“, „Gehalt“, „Innere Sicherheit“, „Verantwortung“, „Vielseitigkeit“ und „Arbeitsausrüstung“. Alle errechneten Differenzen sind statistisch hoch signifikant (T-Test unter Berücksichtigung der Einstichprobe, da Ratsanwärter Teilgruppe der Gesamtgruppe).

4.3.5.6. Weibliche und männliche Befragte

Generell kann festgestellt werden, dass die Differenzen zwischen männlichen und weiblichen Befragten geringer sind als zwischen den anderen gegenübergestellten Gruppen. Die meisten Items werden von den Frauen als angenehmer eingeschätzt als von den Männern:

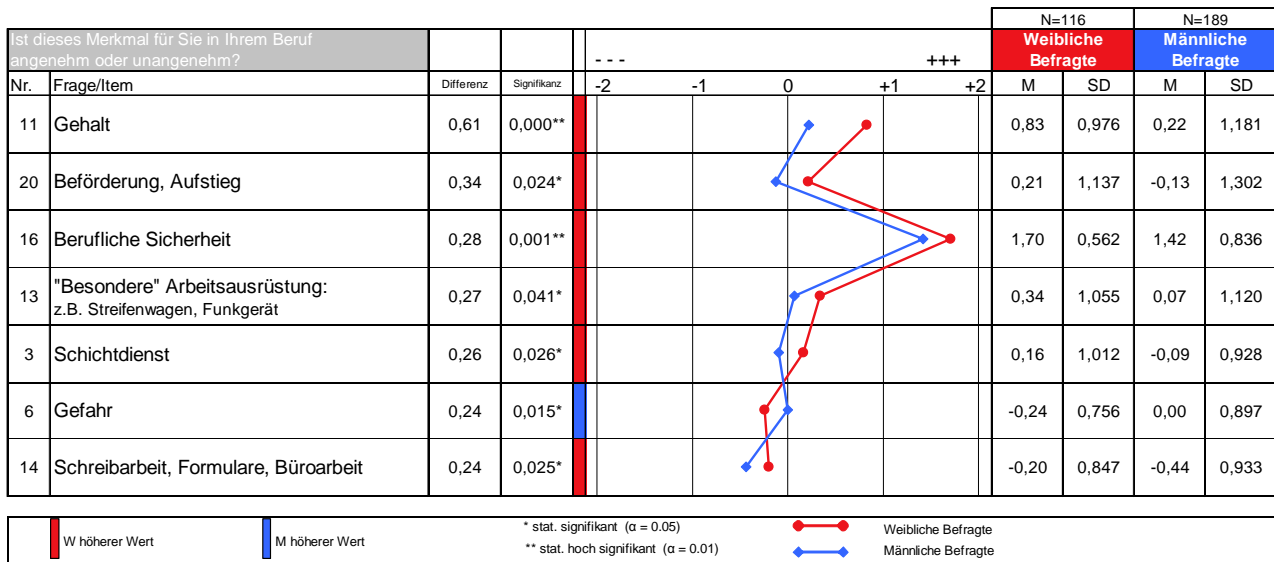


Abbildung 64: Größte Differenzen angenehm-Skala (M/W)

Bei den größten Differenzen liegt mit großem Abstand (Differenz $D=0,61$) das Merkmal „Gehalt“ ganz vorn. Frauen halten das Gehalt mit $M_W=0,83$ für eher angenehm, während bei den Männern der Mittelwert $M_M=0,22$ beträgt. Diese Differenz ist statistisch hoch signifikant.

Die nächst große Differenz $D=0,34$ ist dann – wie alle weiteren der sieben größten Differenzen – statistisch signifikant und betrifft die Einschätzung der „Beförderung“. Diese wird ebenfalls von den Frauen mit $M_W=0,21$ besser bewertet als von den Männern, bei welchen die Einschätzung knapp unter Null liegt: $M_M=-0,13$.

Auch die „berufliche Sicherheit“ ($D=0,28$), die „besondere Arbeitsausrüstung“ ($D=0,27$), und der „Schichtdienst“ ($D=0,26$) sowie abschließend die „Schreibarbeit“ ($D=0,24$) werden jeweils von den weiblichen Befragten als angenehmer eingeschätzt. Die „Gefahr“ hingegen wurde von den Männern neutral, von den Frauen mit $M_W=-0,24$ als eher unangenehm eingeschätzt.

Das „Gehalt“ wird in der Gesamtbetrachtung von Frauen und Männern sehr unterschiedlich eingeschätzt: Hier wurde die größte Differenz errechnet, die zudem statistisch hoch signifikant ist.

Nun ist allerdings zu beachten, dass die Geschlechterverhältnisse in den einzelnen Befragungsgruppen variieren. Während es bei den Studierendengruppen³⁸ insgesamt sehr ausgewogen ist (51% männlich, 49% weiblich), beträgt das Geschlechterverhältnis bei den Berufserfahrenen insgesamt 77% (männlich) zu 23% (weiblich) und bei den Befragten der BPH 82% (männlich) zu 18% (weiblich). Da die Ratsanwärter keine Angaben zum Geschlecht gemacht haben³⁹, konnten sie in der geschlechtsspezifischen Gegenüberstellung auch nicht berücksichtigt werden.

Betrachtet man die unterschiedliche Einschätzung des Merkmals „Gehalt“ von Männern und Frauen gruppenspezifisch, ergibt sich folgendes Bild:

Gruppe	Geschlecht	M	SD	D	N/%	Differenz stat. signifikant
Berufsanfänger BA	Männlich	0,71	1,061	0,29	86/51%	nein
	Weiblich	1,00	0,964		85/49%	
Berufserfahrene BE	Männlich	-0,20	1,119	0,55	100/77%	Ja 0,017* (T-Test)
	Weiblich	0,33	0,844		30/23%	
Bereitschaftspolizei BPH	Männlich	-0,26	1,156	0,36	78/82%	nein
	Weiblich	0,12	0,781		17/18%	

Abbildung 65: Geschlechtsspezifische Einschätzung des Merkmals „Gehalt“ über alle Gruppen

Aus dieser Abbildung wird deutlich, dass sich die Differenzen zwischen Männern und Frauen innerhalb der einzelnen Befragungsgruppen deutlich unterscheiden und in den einzelnen Gruppen geringer ausgeprägt sind als auf Gesamtebene.

Bei den Berufsanfängern beträgt die Differenz $D=0,29$, bei der Bereitschaftspolizei $D=0,36$. Beide Differenzen sind statistisch nicht signifikant. Bei den Berufserfahrenen insgesamt wurde eine statistisch signifikante Differenz von $D=0,53$ errechnet. Hier ist zu beachten, dass der Anteil weiblicher Befragter bei den „Aufsteigern“ 40% beträgt, die in den Berechnungen den Berufserfahrenen zugeordnet werden.

³⁸ S1: 51% männlich, 49% weiblich, S3: 55% männlich, 45% weiblich.

³⁹ Der Frauenanteil bei den Ratsanwärterlehrgängen liegt in der Regel weit unter 15% und variiert landesabhängig. NRW liegt über dem Durchschnitt.

Wie auch schon bei der Übersicht, welche Berufsmerkmale als kennzeichnend eingeschätzt werden, soll auch hier der Blick auf die Merkmale gerichtet werden, bei denen die Einschätzungen der Geschlechter kaum voneinander abweichen:

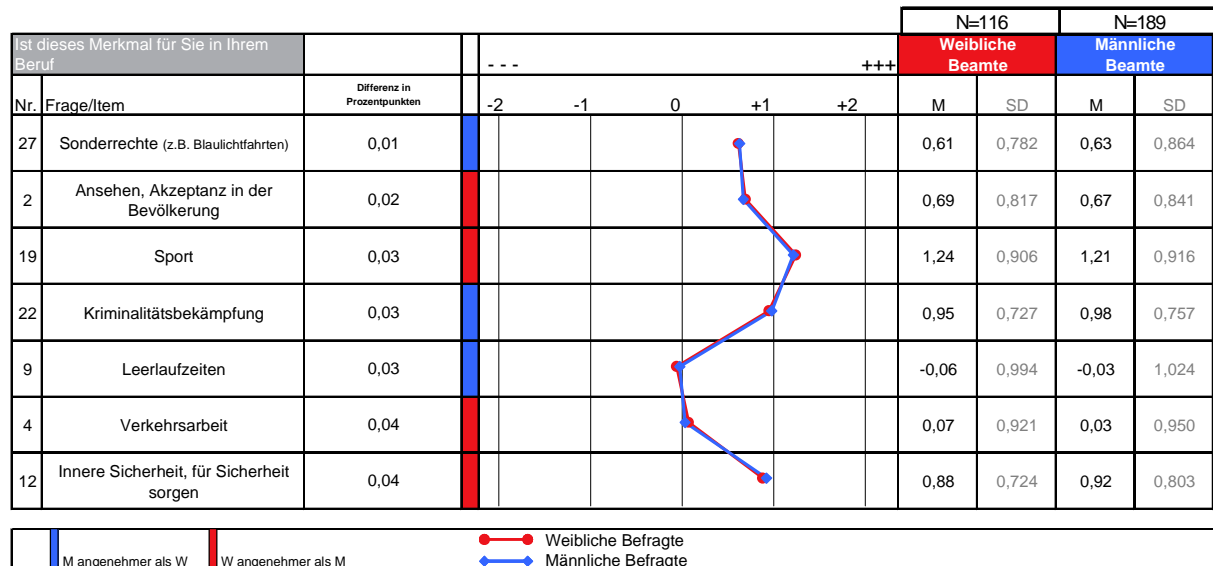


Abbildung 66: Geringste Differenzen angenehm-Skala (M/W)

In der Einschätzung der Merkmale „Sonderrechte“, „Sport“, „Kriminalitätsbekämpfung“, „Leerlaufzeiten“, „Verkehrsarbeit“ und „Innere Sicherheit“ besteht nur ein minimaler Unterschied. Auch das Item „Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung“ wird praktisch identisch eingeschätzt.

4.3.6. Unterschiede zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung

Die Frage, wie die Merkmale aus Sicht der Kollegen eingeschätzt werden, wurde nur den Befragten der BPH und den Ratsanwärtinnen gestellt, so erklären sich die geringen N-Werte.

Nahezu alle Merkmale wurden auf die Frage „Ist dieses Merkmal für Sie in Ihrem Beruf angenehm oder unangenehm?“ besser eingeschätzt als auf die Frage „Ist dieses Merkmal Ihrer Ansicht nach für die Mehrheit (Durchschnitt) Ihrer Kollegen angenehm oder unangenehm?“.

Einzigste Ausnahme bildet das Merkmal „Leerlaufzeiten“. Hier wird bei einem Gesamtwert [Selbst] aller Befragten von $M_{\text{Selbst}}=-0,07$ davon ausgegangen, dass die Kollegen dieses Merkmal mit $M_{\text{Fremd}}=-0,26$ positiver einschätzen:

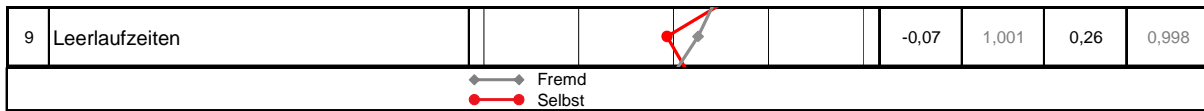


Abbildung 67: „Leerlaufzeiten“Vergleich Selbst/Fremd (Gesamt)

Alle anderen Merkmale werden in der Selbsteinschätzung positiver eingeschätzt. Die größten und geringsten Differenzen werden nachfolgend dargestellt.

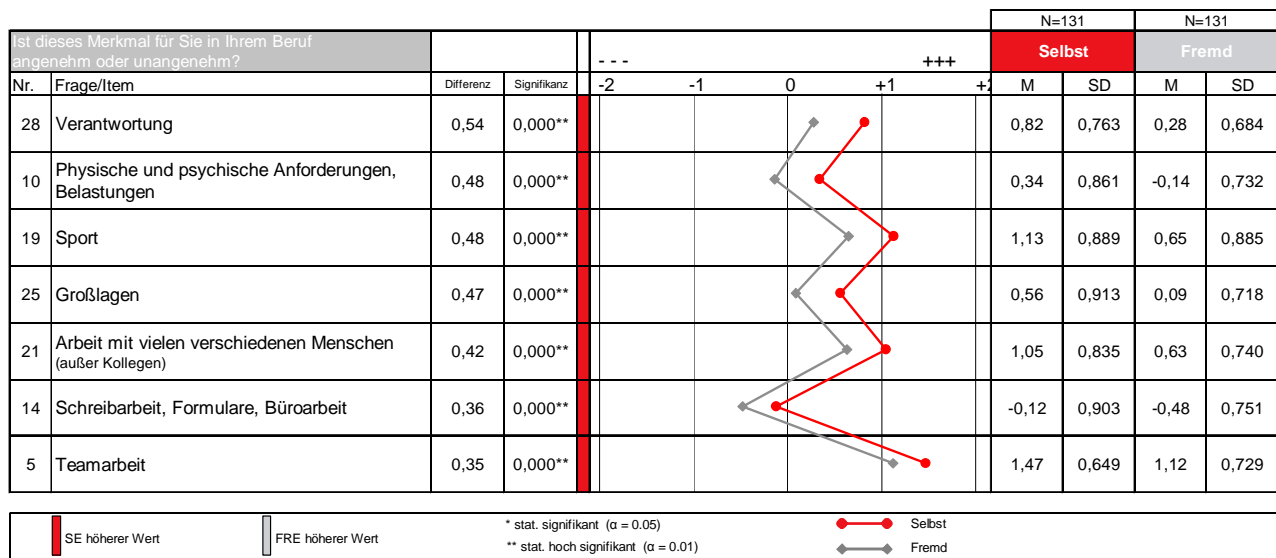


Abbildung 68: Größte Differenzen angenehm-Skala (Selbst/Fremd)

Der bedeutendste Unterschied zwischen der Selbst- und der Fremd-Einschätzung beträgt $D=0,54$, ist statistisch hoch signifikant und betrifft das Item „Verantwortung“. Knapp unter $D=0,50$ liegen die Differenzen bezüglich der Einschätzungen zu den Merkmalen „Anforderungen, Belastungen“, „Sport“ und „Großlagen“.

Auch die „Arbeit mit vielen verschiedenen Menschen“, die „Schreib-“ und die „Teamarbeit“ erreicht in der Selbsteinschätzung bessere Werte als in der Fremd-Einschätzung. Alle Differenzen sind statistisch hoch signifikant (nach Chi-Quadrat).

4.3.7. Differenzen zwischen Informierten und Uninformierten

Um herauszufinden, ob die Einschätzung eines Berufsmerkmals auf der angenehm-Skala davon abhängig ist, ob man darauf vorbereitet ist, es also vor Eintritt in den Polizeiberuf für kennzeichnend gehalten hat oder nicht, wurde folgende Auswertung durchgeführt:

Alle Personen, die ein Item jetzt für kennzeichnend halten, wurden danach differenziert, ob sie dieses Merkmal bereits vor ihrer Einstellung in den Polizeidienst für kennzeichnend gehalten haben (Informiert) oder nicht (Uninformiert). Anschließend wurden die jeweiligen Mittelwerte der Gruppen errechnet.

		Vor Einstellung kennzeichnend							
		ja			nein				
Nr.	Item	MW	SD	N	MW	SD	N	Diff. IXI	Stat. Sign.
1	Streifen	1,02	0,869	250	0,92	0,88	24	0,11	0,564
2	Ansehen	1,07	0,692	187	0,82	0,69	50	0,25	0,021*
3	Schichtdienst	0,15	0,986	226	-0,41	0,87	56	0,56	0,000**
4	Verkehr	0,37	0,904	186	-0,23	0,86	66	0,59	0,000**
5	Teamarbeit	1,64	0,550	283	1,47	0,56	34	0,17	0,092
6	Gefahr	-0,08	0,876	209	-0,35	0,99	46	0,27	0,07
7	Recht/Ordnung	1,01	0,704	275	0,36	0,66	22	0,65	0,000**
8	Action	1,32	0,700	201	0,64	0,74	14	0,68	0,001**
9	Leerlauf	0,35	1,046	52	-0,15	1,21	120	0,50	0,011*
10	Psych./phys. Anf.	0,42	0,872	195	-0,06	0,93	72	0,48	0,000**
11	Gehalt	0,73	1,019	184	0,40	1,28	65	0,33	0,035
12	Sicherheit	1,12	0,680	259	0,58	0,65	36	0,54	0,000**
13	Ausrüstung	0,60	1,013	179	-0,14	1,10	64	0,74	0,000**
14	Schreiarbeit	-0,11	0,849	136	-0,45	0,84	149	0,34	0,001**
15	Hoheitsgewalt	0,65	0,719	140	0,29	0,65	48	0,36	0,003**
16	Berufli. Sicherheit	1,67	0,586	282	1,43	0,78	35	0,24	0,03
17	Kompetenz	0,96	0,785	166	0,08	0,88	101	0,88	0,000**
18	Hilfe	1,33	0,645	278	0,88	0,64	8	0,45	0,05
19	Sport	1,44	0,748	181	1,10	0,90	59	0,34	0,004**
20	Beförderung	0,74	1,199	104	0,24	1,30	79	0,50	0,008**
21	Menschen	1,38	0,641	277	0,76	0,83	21	0,62	0,000**
22	Kriminalitätsbek.	1,17	0,663	241	0,84	0,65	37	0,33	0,005**
23	Uniform	0,44	0,979	223	0,00	1,10	31	0,44	0,022*
24	Vielseitigkeit	1,43	0,731	195	1,11	0,73	66	0,32	0,002**
25	Großlagen	0,73	0,767	120	0,53	0,88	133	0,19	0,069
26	Abwechslung	1,57	0,571	274	0,96	0,82	23	0,62	0,000**
27	Sonderrechte	0,91	0,859	175	0,66	0,77	29	0,25	0,137
28	Verantwortung	1,09	0,670	235	0,90	0,71	63	0,18	0,06
29	Waffe	0,50	0,852	195	0,31	0,82	36	0,20	0,201

Abbildung 69: Differenzen angenehm-Skala (Informierte/Uninformierte)

Aus der Abbildung 69, S. 141 sind neben den Mittelwerten weiterhin die Standardabweichung und die Anzahl der Personen (N) ersichtlich, welche das Merkmal zum jetzigen Zeitpunkt als kennzeichnend einschätzen und zum Zeitpunkt vor der Einstellung kennzeichnend bzw. nicht kennzeichnend gehalten haben. Ferner ergibt sich aus der Abbildung die Differenz der Mittelwerte als absoluter Wert IXI und die statistische Signifikanz der Differenz.

Weiterhin lässt sich der Abbildung entnehmen, dass durchweg alle Items unangenehmer eingeschätzt wurden, wenn sie vor der Einstellung nicht für kennzeichnend gehalten wurden.

Nachfolgend werden die größten Differenzen abgebildet:

		Vor Einstellung kennzeichnend							
		ja			nein			Diff.	Stat.
Nr.	Item	MW	SD	N	MW	SD	N	IXI	Sign.
17	Kompetenz	0,96	0,785	166	0,08	0,88	101	0,88	0,000**
13	Ausrüstung	0,60	1,013	179	-0,14	1,10	64	0,74	0,000**
8	Action	1,32	0,700	201	0,64	0,74	14	0,68	0,001**
7	Recht/Ordnung	1,01	0,704	275	0,36	0,66	22	0,65	0,000**
21	Menschen	1,38	0,641	277	0,76	0,83	21	0,62	0,000**
26	Abwechslung	1,57	0,571	274	0,96	0,82	23	0,62	0,000**
4	Verkehr	0,37	0,904	186	-0,23	0,86	66	0,59	0,000**
3	Schichtdienst	0,15	0,986	226	-0,41	0,87	56	0,56	0,000**
12	Sicherheit	1,12	0,680	259	0,58	0,65	36	0,54	0,000**
20	Beförderung	0,74	1,199	104	0,24	1,30	79	0,50	0,008**
9	Leerlauf	0,35	1,046	52	-0,15	1,21	120	0,50	0,011*

Abbildung 70: Größte Differenzen angenehm-Skala (Informierte/Uninformierte)

Die größten Differenzen zwischen Informierten und Uninformierten bei der Bewertung der Merkmale auf der angenehm-Skala betreffen die Merkmale „Kompetenz“ (D=0,88) und die „besondere Arbeitsausrüstung“ (D=0,74). Hierbei ist zu beachten, dass knapp ein Drittel der Befragten (N=101), die „Kompetenz für alles und jeden“, bevor sie in den Polizeidienst eingetreten sind, nicht für kennzeichnend gehalten haben. Dass die „besondere Arbeitsausrüstung“ ein kennzeichnendes Merkmal des Polizeiberufes ist, hatten immerhin 64 Befragte vor ihrer Einstellung nicht gedacht.

Weitere Merkmale, die von den Uninformierten als wesentlich unangenehmer empfunden werden, sind „Action“ ($D=0,68$) und „Recht und Ordnung“ ($D=0,65$). Allerdings haben nur 14 Befragte vor ihrer Einstellung das Merkmal „Action“ und 22 das Merkmal „Recht und Ordnung“ nicht für kennzeichnend gehalten.

Auch die grundsätzlich positiv bewerteten Merkmale wie „Zusammenarbeit mit vielen verschiedenen Menschen“ ($D=0,62$) und die mit dem Polizeiberuf verbundene „Abwechslung“ ($D=0,62$) werden von den Uninformierten wesentlich unangenehmer eingeschätzt. Wobei auch hier angemerkt werden muss, dass lediglich 23 bzw. 21 Personen die Merkmale vor ihrer Einstellung nicht für kennzeichnend gehalten haben – heute jedoch schon. Differenzen von mehr als $D=0,50$ wurde weiterhin für die Items „Verkehrsarbeit“ ($D=0,59$), „Schichtdienst“ ($D=0,56$) und „Sicherheit“ ($D=0,54$) festgestellt.

Weit mehr als 50 Befragte hielten die Merkmale „Verkehrsarbeit“ ($N=66$) und „Schichtdienst“ ($N=56$) vor ihrem Eintritt in den Polizeidienst nicht, heute demgegenüber jedoch für kennzeichnend. Die „Sicherheit“ hat lediglich ein kleiner Teil der Befragten ($N=36$) vor der Einstellung nicht für kennzeichnend gehalten.





Um genau $D=0,50$ differieren die Einschätzungen zu den Merkmalen „Beförderung“ und „Leerlaufzeiten“. Dabei ist jedoch auch anzumerken, dass sich bei der Bewertung des Merkmals „Beförderung, Aufstieg“ die Mittelwerte beider Gruppen im positiven Bereich ($M_{In}=0,74$; $M_{Un}=0,24$) bewegen, 79 Personen hatten das Merkmal vor ihrer Einstellung im Gegensatz zum Zeitpunkt der Befragung nicht für kennzeichnend gehalten. Schließlich waren 120 Personen von den mit dem Polizeiberuf verbundenen Leerlaufzeiten überrascht. Ihre Einschätzung des Merkmals liegt mit $M_{Un}=-0,15$ im negativen Bereich, während diejenigen, die auch schon vor ihrem Einstieg in die Polizei mit den Leerlaufzeiten gerechnet hatten, diese mit $M_{In}=0,35$ nicht als unangenehm bewerten. Alle Differenzen sind statistisch hoch signifikant.

4.3.8. Weitere (un-)angenehme Merkmale des Polizeiberufes




Am Ende des Fragebogens bestand die Möglichkeit, weitere angenehme und unangenehme Merkmale des Polizeiberufes zu ergänzen. Die Freitextantworten wurden kategorisiert. Die wichtigsten Ergebnisse sind nachfolgend aufgeführt:

Weitere positive Merkmale




Auf die Frage nach weiteren positiven Merkmalen konnten 93 Nennungen von 76 Personen verzeichnet werden. Am häufigsten wurden Merkmale der vorgegebenen 29 Items genannt. So lagen mit großem Abstand (30%) Antworten an erster Stelle, die sich im Weiteren auf „Teamwork“ beziehen.

-  Das "Wir-Gefühl" /der Teamgeist in der Polizei
-  Eine gute Dienstgruppe wiegt alles wieder auf!
-  Gruppenzugehörigkeitsgefühl
-  gute Kameradschaft unter Kollegen

Danach folgen mit 16% der Nennungen das Gehalt bzw. die sozialen Leistungen der Polizei. zweimal wurde explizit die Bezahlung während der Ausbildung/des Studiums aufgeführt:

-  sehr gutes Ausbildungsgehalt
-  Fürsorge [Freie Heilfürsorge, Anmerkung der Verfasserin]
-  hohes Gehalt

Mit ebenfalls 16% wird noch einmal die Abwechslung, die der Beruf mit sich bringt, angeführt. Hier wurde auch die Möglichkeit der Auslandsverwendung genannt.

-  interessante Einsätze/Abwechslung
-  Abwechslungsreich bereits in der Ausbildung
-  Die Möglichkeit, international zu arbeiten

Weiterhin wurden das „Sinnvolle“ (6%) und die Flexibilität (5%), die der Beruf mit sich bringt (z. T. durch die Arbeitszeiten), Großeinsätze (3%), Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten (3%) und die gute Ausbildung (3%) hervorgehoben.

- Im Dienste der Gesellschaft/Öffentlichkeit stehen, nicht im Dienste eines Unternehmens („Sinnvoll“)
- kein 9-18 Uhr-Job, ich kann auch in der Woche freimachen („Flexibilität“)

Weitere negative Merkmale

Zu weiteren negativen Merkmalen des Polizeiberufes äußerten sich 111 Personen mit 141 Anmerkungen. Dabei bezogen sich die meisten Nennungen (35%) auf eines der Merkmale aus dem Fragenkatalog. Hier wurden insbesondere die Arbeitszeiten, eine (schlechte) Kollegialität, die Ausstattung, sowie Schreiarbeit und die Uniform kritisiert.

- Überstunden -wenig Zeit für Familie
- Mobbing sehr ausgeprägt

12% der Antworten beziehen sich auf Kürzungen des Gehaltes bzw. der Sozialleistungen:

- Einschnitte in Besoldung und Versorgung aller Bereiche des öD [Öffentlichen Dienstes, Anmerkung der Verfasserin]

Danach werden die Ausbildung (9%), interne Veränderungsprozesse (6%), die Politik bzw. ihre Einflussnahme (5%) sowie die Führung bzw. schlechte Vorgesetzte kritisiert:

- wissenschaftlicher Anteil der FH-Ausbildung (Seminar/Projekt), nur um den Anschein einer "echten" FH zu erwecken [„Ausbildung“]
- Ständige Veränderungen der Strukturen[interne Veränderungsprozesse]
- Einflussnahme der Politik auf die "Fachebene der Polizei" [„Politik“]
- keine Rückendeckung "von oben" in schweren Situationen [„Führung“]

8% der Antworten ließen sich nicht eindeutig unter eine Kategorie subsumieren. Hierunter fiel u. a.

- meist unerfreuliche Einsatzgründe -keine Rückmeldung für geleistete Arbeit
- manche Polizisten nehmen die Macht die sie haben und sich selber zu ernst
- man merkt das man ein ganz anderes Weltbild besitzt

4.4. Berufszufriedenheit

Im Folgenden werden die Fragen rund um die Berufszufriedenheit auf Gesamtebene sowie differenziert nach Befragungsgruppen dargestellt.

Anschließend wird auf die Ergebnisse zur Berufszufriedenheit in dieser Befragung eingegangen.

4.4.1. Wurden die Vorstellungen vom Beruf in der Realität bestätigt?

Die Vorstellungen vom Beruf wurden bei der überwiegenden Mehrheit der Befragten in der Realität bestätigt. Mehr als drei Viertel der Befragten antworteten hier mit „ja“ und weniger als 5% enthielten sich der Antwort.

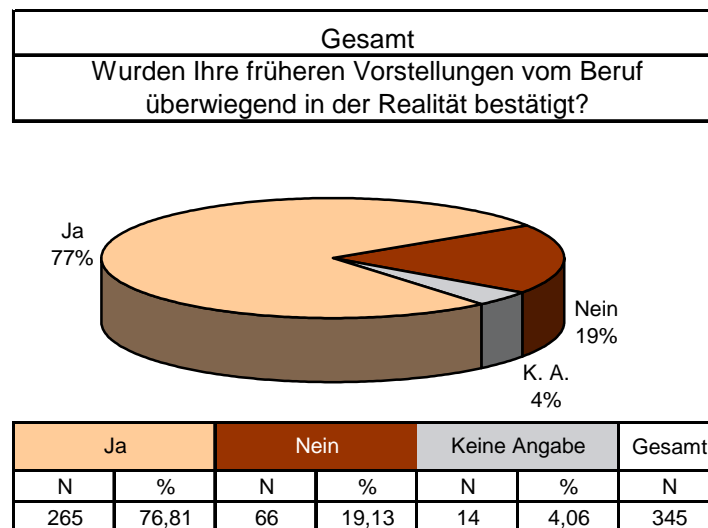


Abbildung 71: Vorstellungen vom Beruf bestätigt? (Gesamt)

Differenziert nach den Befragungsgruppen ergab sich folgendes Bild: Sowohl die Berufsanfänger als auch die Ratsanwärter sehen ihre Vorstellungen mit jeweils 86% deutlich bestätigt.

Die Berufserfahrenen hingegen stimmen nur zu 63% zu, 34% sehen ihre Vorstellungen vom Beruf nicht in der Realität bestätigt:

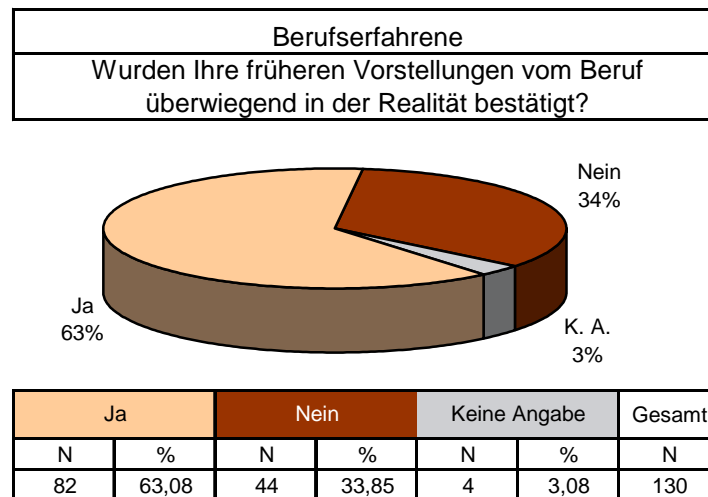


Abbildung 72: Vorstellungen vom Beruf bestätigt? (BE)

4.4.2. Hat die Polizei gehalten, was sich die Befragten versprochen haben?

Insgesamt gaben mehr als zwei Drittel der Befragten an, dass die Polizei aus ihrer Sicht gehalten hat, was sie sich von ihr versprochen hatten.

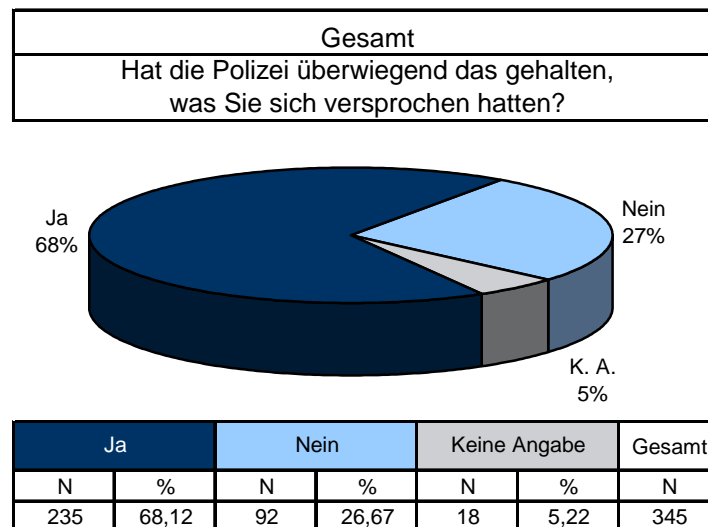


Abbildung 73: Hat die Polizei eigene Versprechen gehalten? (Gesamt)

Auch bei dieser Frage ergibt sich bei der Differenzierung nach Befragungsgruppen eine sehr verschiedenartiges Bild: Während 78% der Berufsanfänger und 92% der Ratsanwärter diese Frage bejahen, sind die Berufserfahrenen in dieser Frage geteilter Meinung: Während 48% diese Frage mit „ja“ beantworten, sind 47% der Meinung, dass die Polizei nicht das gehalten hat, was sie sich von ihr versprochen hatten.

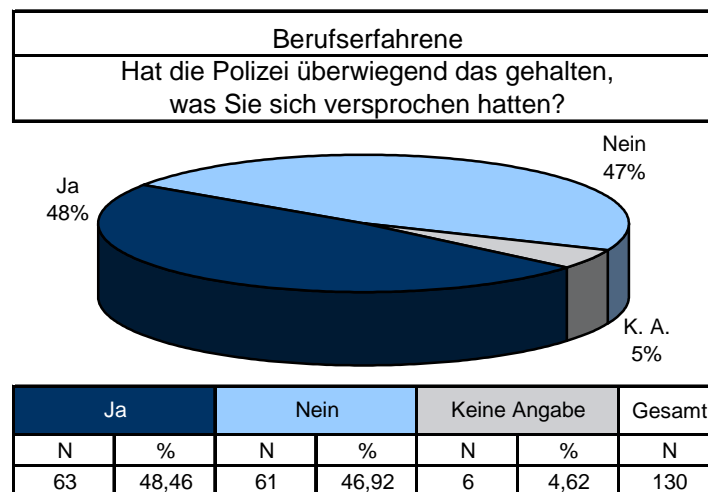


Abbildung 74: Hat die Polizei eigene Versprechen gehalten? (BE)

4.4.3. Würden Sie guten Freunden zu einer Bewerbung bei der Polizei raten?

Mehr als drei Viertel der Befragten insgesamt würde guten Freunden zu einer Bewerbung bei der Polizei raten. 6% machten hierzu keine Angabe und knapp 17% würden guten Freunden nicht zu einer Bewerbung bei der Polizei raten.

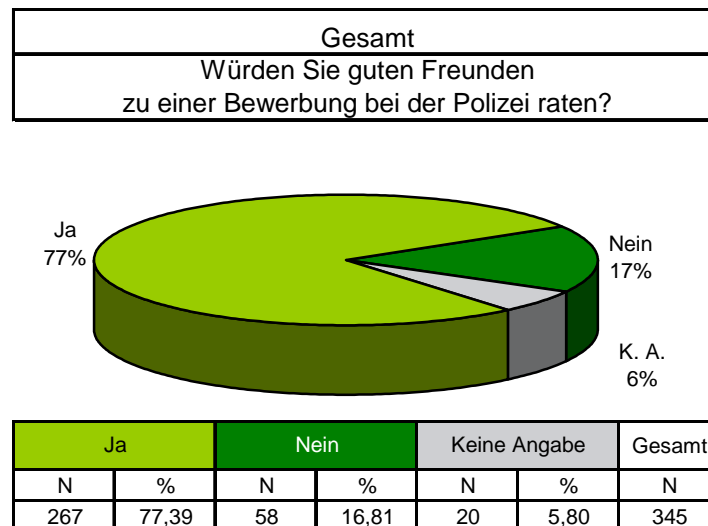


Abbildung 75: Guten Freunden zu Bewerbung raten? (Gesamt)

Von den Berufserfahrenen würde weit mehr als die Hälfte (63%) guten Freunden zu einer Bewerbung raten. Lediglich 5% äußerten keine Ansicht zu dieser Frage und 30% gaben an, Freunden nicht zu einer Bewerbung bei der Polizei zu raten.

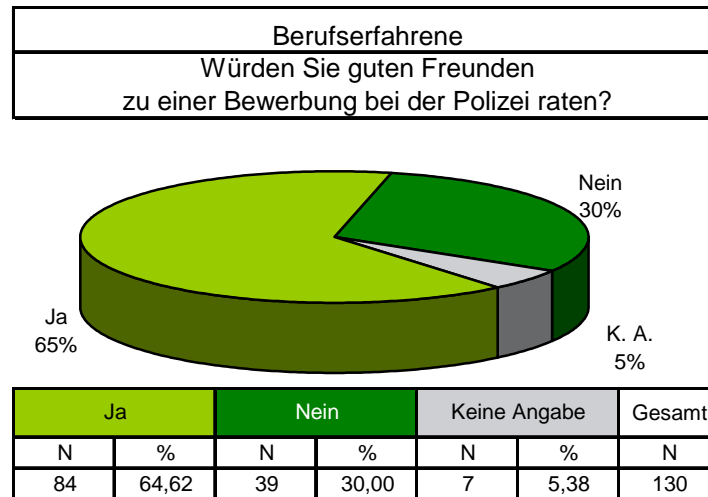


Abbildung 76: Guten Freunden zu Bewerbung raten? (BE)

Sowohl die Berufsanfänger wie auch die Ratsanwärter liegen mit 84% bzw. 9% wiederum über dem Gesamtergebnis.

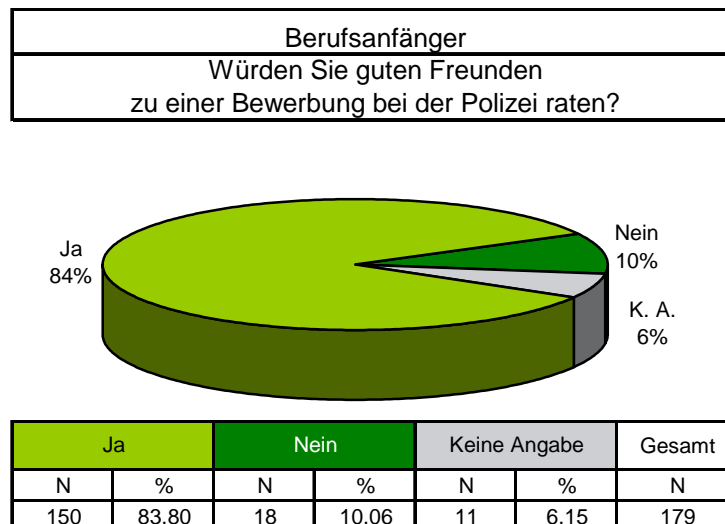


Abbildung 77: Guten Freunden zu Bewerbung raten? (BA)

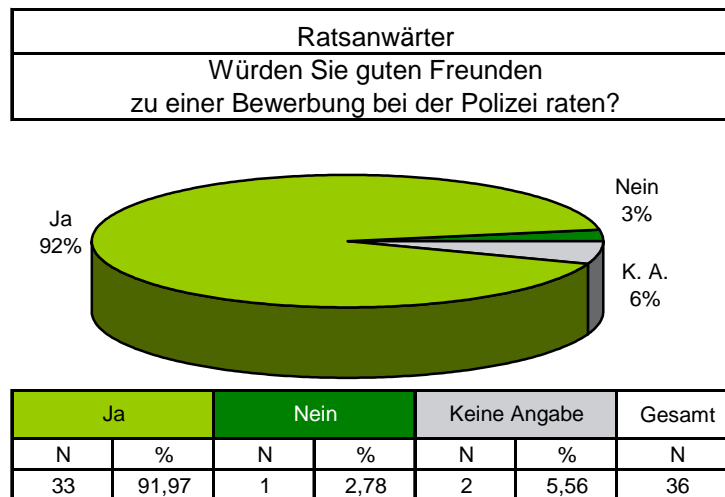


Abbildung 78: Guten Freunden zu Bewerbung raten? (RA)

Würden Sie guten Freunden zu einer Bewerbung bei der Polizei raten? Warum?

Bei der Frage nach dem „Warum“, gaben 130 Personen, welche die Frage mit „Ja“ beantwortet haben, hierzu 241 Gründe an:

An erster Stelle (23%) stand dabei die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Zusätzlich wurde 12-mal nur der Begriff „Sicherheit“ genannt, womit sowohl das Kennzeichen „für Sicherheit sorgen“ sowie auch die „berufliche Sicherheit“ gemeint sein kann.

- 🚦 hohe Arbeitslosigkeit in der Bevölkerung ->such dir einen sicheren Job, darum Polizei
- 🚦 Ist einfach im Rahmen der momentanen konjunkturellen Situation ein sehr "sicherer" Job!
- 🚦 Arbeitsplatzsicherheit in der heutigen Zeit.

Aufgrund der Abwechslung und der Vielseitigkeit, die der Beruf mit sich bringt, würden 21% ihren Freunden zu einer Bewerbung raten:

- 🚦 Arbeit ist abwechslungsreich + interessant
- 🚦 Verschiedenseitigkeit des Polizeiberufes (viele Sparten werden abgedeckt)

15% der Befragten begründen eine Empfehlung mit ihrer eigenen Zufriedenheit.

- 🚦 weil es mir auch gefällt und wovon man überzeugt ist, das empfiehlt man weiter
- 🚦 Trotz aller Einschnitte bleibt es mein Traumberuf. Nirgendwo sonst (habe in 7 Firmen Ferienjobs ausgeübt) habe ich so eine angenehm abwechslungsreiche Arbeit und noch angenehmeres Kollegium kennen gelernt.

Dass es sich um einen wichtigen und sinnvollen Beruf handelt, ist für 9% ein Anlass, ihn weiterzuempfehlen.

- ✚ Weil der Beruf abwechslungsreich ist, man mit vielen Menschen umgehen kann und Menschen, die Not leiden, hilft
- ✚ Helfen/Gutes tun, durch den Beruf für die Gemeinschaft/Gesellschaft eintreten

Weiterhin werden der Umgang mit Menschen intern (Teamarbeit) und extern mit jeweils 4% genannt, die Bezahlung 4% sowie Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten (3%).

Auch Befragte, welche Freunden nicht zu einer Bewerbung bei der Polizei raten würden oder unentschlossen sind, nannten Gründe hierfür: Von insgesamt 71 Argumenten der 44 Antwortenden bezieht sich der Großteil (56%) auf eben diese vermeintlich „negativen Seiten des Berufes“. An vorderster Stelle stehen die finanziellen Einbußen, die schlechte Ausstattung, die geringen oder ungerecht verteilten Aufstiegs- oder Spezialisierungsmöglichkeiten, die Gefahr und die Unplanbarkeit der Freizeit aufgrund des Schichtdienstes und der Arbeitszeiten. Außerdem wird die (geringe) Akzeptanz in der Bevölkerung und auch innerhalb der Politik angeführt.

- ✚ Finanziell, Mehr Arbeit + Stress durch Stellenabbau, Gefahrenprognose wird immer schlimmer
- ✚ Polizeiarbeit ist nicht mehr das, was sie einmal war. Bürokratie u. zu viel Formulare verhindern die Effektivität der Kriminalitätsbekämpfung. Schlechte Beförderungsmöglichkeiten, zu undurchsichtige Kriterien
- ✚ Die Akzeptanz bei den Herren Politiker ist gleich Null! Schönen Dank - "Nie wieder"!

Für 20% ist die Persönlichkeit des Interessenten entscheidend, da ihrer Ansicht nach nicht jeder für den Polizeiberuf geeignet ist.

- ✚ nur, wenn sie mir sozial kompetent erscheinen und es gewohnt sind, selbstbewusst ihre Ziele anzugehen. Kein Platz für Unsichere, die darüber versuchen, Selbstbewusstsein und Sicherheit für ihr Handeln zu erlernen
- ✚ Weil das nicht auf den Status "guter Freund" ankommt, sondern auf die Eignung, die jemand mitbringen muss, denn ohne Eignung wird man in dem Beruf nicht glücklich und kann seiner Aufgabe nicht gerecht werden.

Einige Unentschlossene würden eingehender informieren oder informieren lassen:

- 🚦 Ja, aber nur in Verbindung mit einer umfangreichen Aufklärung über Diskrepanz der Realität zu den sog. Fernsehkrimis sowie über landesweite Verwendung
- 🚦 müssen sie selbst entscheiden! Haben sie Interesse dann informieren sie sich selbst

4.4.4. Würden Sie Ihren Beruf noch einmal wählen?

Die überwiegende Mehrheit, nämlich 88%, gab an, den Beruf noch einmal zu wählen. Weniger als 5% enthielten sich einer Antwort und knapp 8% würden nach eigenen Angaben nicht noch einmal Polizist werden.

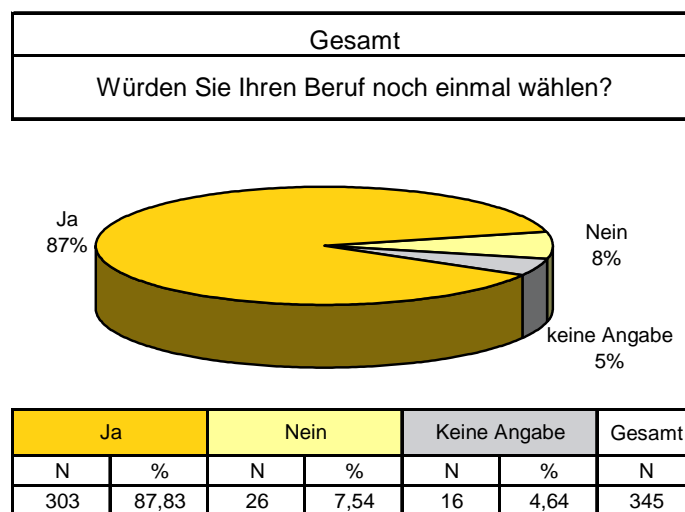


Abbildung 79: Berufswiederwahl? (Gesamt)

Die Studierenden bejahten diese Frage zu 93% bei 6% Enthaltungen. 2% der Berufsanfänger gaben an, den Beruf des Polizeibeamten nicht noch einmal zu wählen.

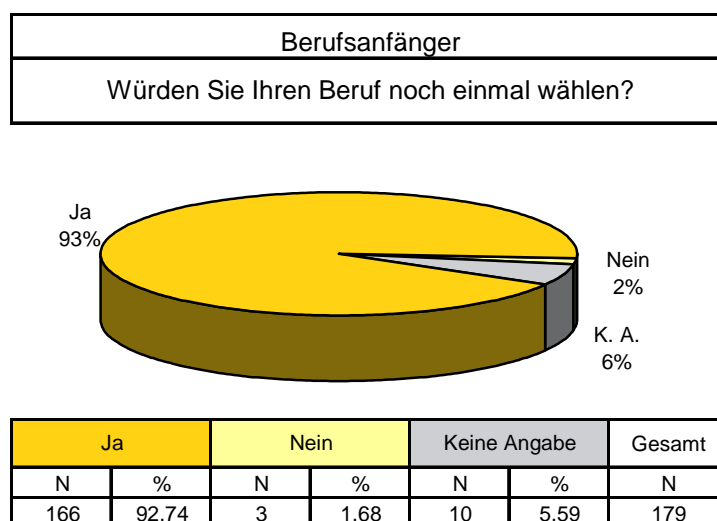


Abbildung 80: Berufswiederwahl? (BA)

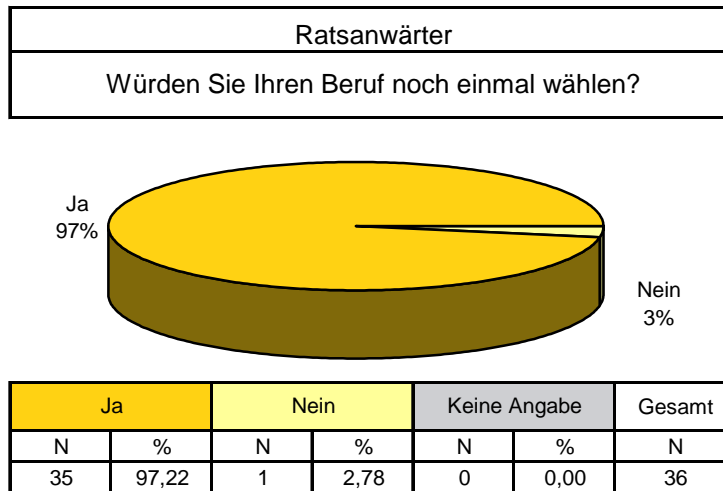


Abbildung 81: Berufswiederwahl? (RA)

Ein ähnliches Bild weisen die Ratsanwärter auf: 97% würden ihren Beruf erneut ergreifen, die restlichen 3% antworteten auf diese Frage mit „nein“.

Die Gruppe der Berufserfahrenen würde zu knapp 80% den Beruf Polizeibeamter erneut wählen.

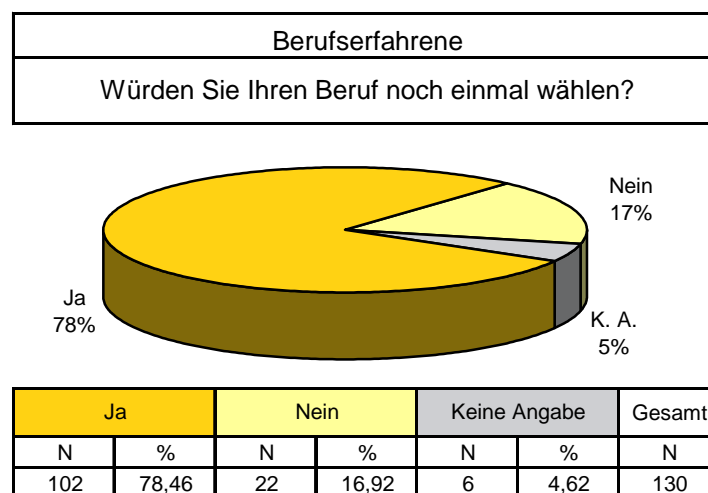


Abbildung 82: Berufswiederwahl? (BE)

Würden Sie Ihren Beruf noch einmal wählen? Warum?

222 Befragte haben 470 Gründe genannt, weshalb sie den Beruf noch einmal ergreifen würden. Die meisten (25%) argumentierten damit, dass es sich um einen abwechslungsreichen, interessanten und vielseitigen Beruf handelt.

- ✚ viele "Berufsmöglichkeiten" in einem Beruf (Wirtschaftskriminalität bis VU-Aufnahme)
- ✚ Mehr als bloßer Job, vielfältig & interessant, abwechslungsreich. Möglichkeit, in seinem Berufsleben in vielen verschiedenen "Sparten" zu arbeiten, inkl. Auslandsverwendungen
- ✚ Abwechslung, verschiedenste Einsatzgebiete, nie langweilig
- ✚ Es gibt immer Neues zu entdecken. Polizei ist spannend

17% der Befragten beantworten diese Frage mit eigenen Zufriedenheitsbekundungen.

- ✚ bisher wurden meine Erwartungen bestätigt, von daher würde ich den Beruf wieder wählen.
- ✚ Der Beruf hat mir mehr gegeben, als ich mir davon versprochen hatte
- ✚ Meine Wünsche nach einem abwechslungsreichen, spannenden, flexiblen u. sicheren Job wurden erfüllt, wenn auch ganz anders als es meinen Vorstellungen entsprach.

Danach folgt die Sicherheit des Arbeitsplatzes mit 16%, zusätzlich nennen 3% nur den Begriff „Sicherheit“, womit z. T. sicherlich auch die „berufliche Sicherheit“ gemeint ist.

- ✚ Jobsicherheit (Beamte)
- ✚ Ist weiterhin ein sicherer Job, der als besonders angesehen werden kann.

Aber auch das Produkt der Polizeiarbeit, mehr Sicherheit, ist für einige Anlass zur Wiederwahl:

- ✚ gutes Gefühl mehr Sicherheiten zu produzieren

4% begründen die Wiederwahl damit, dass es sich um einen wichtigen und sinnvollen Beruf handelt.

- ✚ sinnvolle, gewichtige Tätigkeit, die man mit Leidenschaft ausüben kann
- ✚ Polizei ist nützlich, sinnvoll, abwechslungsreich und macht Spaß!
- ✚ "Was Gutes tun" erfüllt

Lediglich 17 Personen haben 29 Gründe angegeben, die gegen eine Wiederwahl des Berufes sprechen. An oberster Stelle (17%) steht hierbei der Unmut über schlechte oder ungerechte Beförderungs- bzw. Aufstiegsmöglichkeiten:

- 🚦 Aufstieg/Förderung von qualifizierten Kollegen oft sehr subjektiven Faktoren zu verdanken. Insgesamt werden zu viele Mitläufer "durchgezogen"!
- 🚦 keine Aufstiegschancen, keine Aussicht auf Beförderung

Weiterhin wird als Grund, den Beruf nicht erneut zu ergreifen, Unzufriedenheit mit den Kürzungen des Gehaltes bzw. der Pension angegeben (17%):

- 🚦 Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld werden nach 25 Jahren Polizeidienst von Jahr zu Jahr gekürzt.
- 🚦 netto immer weniger Geld in der Tasche

Auch die eigene oder gar die allgemeine Unzufriedenheit würde einige Befragte (10%) daran hindern, den Polizeiberuf erneut zu ergreifen:

- 🚦 -allgemeine Unzufriedenheit, alles andere ergibt sich aus der Beantwortung der vorangegangenen Fragen!
- 🚦 Hohe Unzufriedenheit aller Kollegen

Einige wenige (2 Personen) sind enttäuscht und gaben an, dass sich ihre Vorstellungen bzw. die Versprechungen, die bei der Einstellung gemacht wurden, nicht erfüllt haben:

- 🚦 Alle Versprechen bei der Einstellung wurden nicht eingehalten. Gehalt, Pension, Beförderungsmöglichkeiten, gute Ausstattung

Ebenfalls 2 Personen bemängelten die fehlenden Spezialisierungsmöglichkeiten:

- 🚦 -man hat kaum Möglichkeiten, sich zu spezialisieren
- 🚦 -durch Stellenabbau kaum Bewerbungen/Wechsel in andere Bereiche möglich

Schließlich wurde noch das (ungerechte) Beurteilungssystem, die Unplanbarkeit der Freizeit aufgrund kurzfristig verschobener Dienstzeiten und das vermeintlich schlechte Ansehen der Polizei in der Öffentlichkeit als Grund gegen eine Wiederwahl des eigenen Berufes angegeben.

4.4.5. Zufrieden oder Unzufrieden?

Aus den oben dargestellten Fragen zur Berufszufriedenheit wurde anhand der in Kapitel 3.2.5 ab S. 94 dargestellten Methode ein Berufszufriedenheitsindex gebildet. Hieraus wurden 313 zufriedene und 32 unzufriedene Personen ermittelt. 9 Personen kristallisierten sich als unentschlossen bezüglich einer Wiederwahl ihres Berufes heraus.

Die Unzufriedenen setzen sich aus 25 Berufserfahrenen (78%) und sieben Berufsanfängern (22%) zusammen. Von den Berufsanfängern studieren 3 Personen im ersten Studienjahr und 4 Befragte im 3. Studienjahr, das sind 2,6% der Studienanfänger und 6,3% der Fortgeschrittenen. Die 25 Berufserfahrenen setzen sich aus 22 Befragten der BPH und 3 so genannten Aufsteigern im dritten Studienjahr zusammen.

Von den Berufsanfängern sind dem Index zufolge 19,2% unzufrieden.

78% der als unzufrieden Klassifizierten sind männlich, 22% weiblich. 56% arbeiten derzeit im mittleren Dienst, 41% im gehobenen Dienst, bei einer Person fehlt die Angabe zur Dienstgradgruppe.

Mit 53% sind die Einstellungsjahrgänge 1985-1992 bei den Unzufriedenen am häufigsten vertreten, gefolgt von 25% der Jahrgänge 2000-2005 und 13% vor 1984. Zwei Personen machten hierzu keine Angabe.

4.5. Ergebnisse der Unzufriedenen

Im Folgenden werden die Ergebnisse der als unzufrieden ermittelten Befragten diskutiert. Teilweise werden die Daten von Zufriedenen und Unzufriedenen gegenübergestellt.

4.5.1. Berufsmerkmale kennzeichnend

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass fast alle Items von zufriedenen Befragten häufiger für kennzeichnend gehalten wurden als von den Unzufriedenen. Einzige Ausnahme bildet das Item „Leerlaufzeiten“. 66% der Unzufriedenen gegenüber 51% der Zufriedenen haben es für kennzeichnend gehalten.

Die Einschätzung dieses Merkmals auf der angenehm-Skala unterscheidet sich zwischen den Gruppen dagegen nur minimal. Während die Unzufriedenen die Leerlaufzeiten mit $M=-0,06$ bewerten, liegen die Zufriedenen mit $M=-0,07$ nur knapp darunter.

Aufschlussreich scheint nun ein Blick auf die größten Abweichungen hinsichtlich der Einschätzung der Berufsmerkmale als kennzeichnend oder nicht.

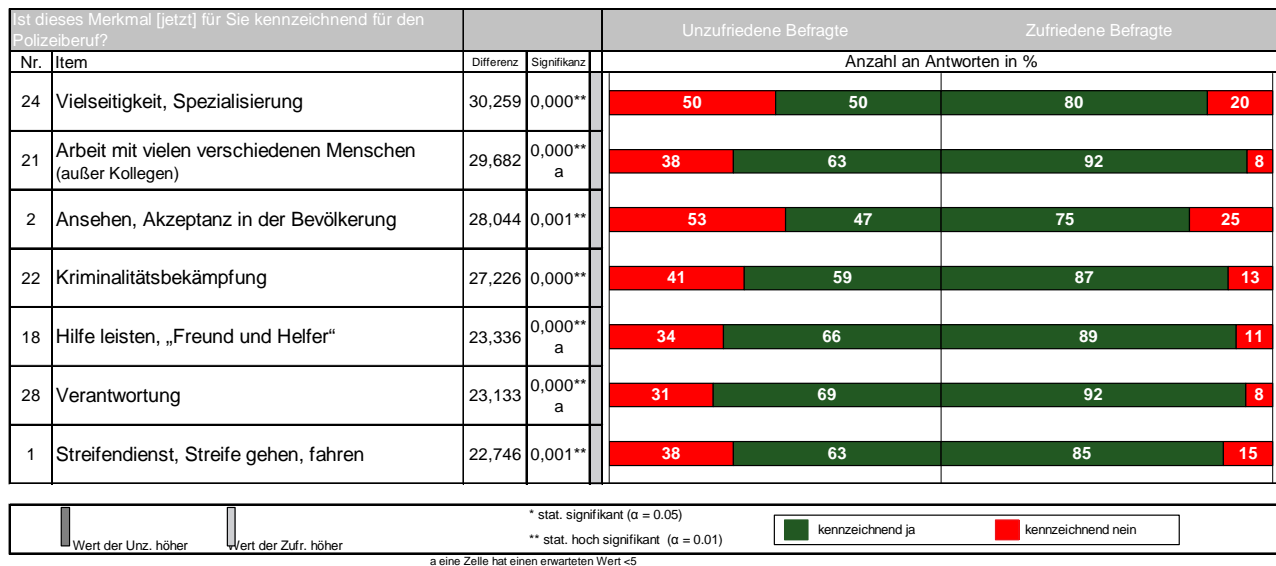


Abbildung 83: Größte Differenzen kennzeichnend [jetzt] (Unzufriedene/Zufriedene)

Jedes der sieben aufgeführten Merkmale wird durch die zufriedenen Befragten wesentlich häufiger für kennzeichnend gehalten als durch die Unzufriedenen (siehe Abbildung 83, S. 157).

Die drei größten Differenzen betreffen die Items „Vielseitigkeit, Spezialisierung“, „Arbeit mit vielen verschiedenen Menschen“ und „Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung“. Die Differenzen liegen bei etwa 30 Prozentpunkten und sind alle statistisch hoch signifikant. Bei der „Kriminalitätsbekämpfung“ wurde ein Unterschied von 27 Prozentpunkten festgestellt und um jeweils 23 Prozentpunkte differieren die Einschätzungen zu den Merkmalen „Hilfe leisten“, „Verantwortung“ und „Streife“. Auch diese berechneten Differenzen sind statistisch hoch signifikant.

Neben den unterschiedlichen Einschätzungen der Merkmale als kennzeichnend oder nicht ist ein Blick auf mögliche Differenzen zwischen zufriedenen und unzufriedenen Befragten hinsichtlich der Bewertung der Berufsmerkmale auf der angenehm-Skala aufschlussreich.

4.5.2. Berufsmerkmale angenehm

Wie bereits auf Gesamtebene (vgl. Kap. 4.3.1, S. 123) abgebildet folgt nun eine Übersicht der Ergebnisse der Unzufriedenengruppe auf Itemebene:

Hält die Polizei, was sich Polizisten von ihr versprochen haben?
B. Empirischer Teil – 4. Die Ergebnisse

Ist dieses Merkmal für Sie in Ihrem Beruf angenehm oder unangenehm?				Unzufriedene										
Nr.	Frage/Item	M	SD	Anzahl an Antworten in % (N=32)										
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren	0,03	0,897	6	19	50	22	3						
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	0,06	0,840	3	25	50	19	3						
3	Schichtdienst	-0,75	1,016	3	6	28	38	25						
4	Verkehrsarbeit	-0,47	0,950	3	9	38	38	13						
5	Teamarbeit	1,28	0,813			47	38	13	3					
6	Gefahr	-0,28	0,991	3	16	44	25	13						
7	Recht und Ordnung durchsetzen	0,59	0,756	6		53	38		3					
8	Action, Spannung	0,44	1,045		16	31	41	6	6					
9	Leerlaufzeiten	-0,06	1,243		13	16	44	9	19					
10	Physische und psychische Anforderungen, Belastungen	0,22	0,906	6		31	44	16	3					
11	Gehalt	-0,53	1,191	3		22	19	31	25					
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	0,53	0,803	6		50	38		3	3				
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung: z.B. Streifenwagen, Funkgerät	-0,69	1,230		9	6	19	38	28					
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	-0,31	0,896	3		13	41	38		6				
15	Hoheitsgewalt, Macht	0,03	0,595	3	6		84			3	3			
16	Berufliche Sicherheit	0,88	1,100			31	41	19		3	6			
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden da sein	0,03	0,897	3		25	50	16	6					
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	0,88	0,833			25	41	31		3				
19	Sport	1,03	0,999			38	31	16		9	6			
20	Beförderung, Aufstieg	-1,19	0,910	3		13	41	41			3			
21	Arbeit mit vielen verschiedenen Menschen (außer Kollegen)	0,65	1,050			22	34	28		9	3	3		
22	Kriminalitätsbekämpfung	0,63	0,871			13	47	34			3	3		
23	Uniform	-0,53	1,137	3		9	44	9	28		6			
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	0,47	1,164			19	34	31		6	9			
25	Großlagen	0,25	0,880	6		31	47		13		3			
26	Abwechslung	0,59	1,073			19	44	19		16		3		
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	0,35	0,709			9	19	66			3	3		
28	Verantwortung	0,58	0,720	6			50	34		6		3		
29	Waffe	0,23	0,774	6		19		63			3	3	6	

	+2 = sehr angenehm	0 = neutral	-2 = sehr unangenehm
	+1 = eher angenehm	-1 = eher unangenehm	# = keine Antwort

Abbildung 84: Merkmale auf der angenehm-Skala (Unzufriedene)

Hieraus lässt sich leicht erkennen, dass die Bewertung nahezu aller Merkmale im Vergleich zur Übersicht über alle Befragte „von links nach rechts“ verschoben ist: Zum einen werden Merkmale wesentlich häufiger als „neutral“ bewertet und zum anderen sind die Anteile der Antworten „eher unangenehm“ und auch „sehr unangenehm“ stärker ausgeprägt. Daraus folgt logischerweise auch, dass die Mittelwerte der Unzufriedenen durchweg schlechter sind als die der Gesamtgruppe.

Neben der Gesamtübersicht der Merkmalbewertung ist eine Gegenüberstellung der angenehmsten Merkmale aus Sicht der Unzufriedenen und der Zufriedenen interessant:

Unzufriedene (N=32)			
Nr.	Item	M	SD
5	Teamarbeit	1,28	0,81
19	Sport	1,03	1,00
16	Berufliche Sicherheit	0,88	1,10
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	0,88	0,83
21	Arbeit mit vielen versch. Menschen...	0,65	1,05
22	Kriminalitätsbekämpfung	0,63	0,87
7	Recht und Ordnung durchsetzen	0,59	0,76

Abbildung 85: Angenehmste Merkmale (Unzufriedene)

Zufriedene (N=313)			
Nr.	Item	M	SD
16	Berufliche Sicherheit	1,63	0,64
5	Teamarbeit	1,61	0,56
26	Abwechslung	1,47	0,68
21	Arbeit mit vielen versch. Menschen...	1,27	0,70
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	1,22	0,71
19	Sport	1,19	0,92
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	1,14	0,88

Abbildung 86: Angenehmste Merkmale (Zufriedene)

Hierbei fällt zunächst auf, dass die Mittelwerte der Unzufriedenen wesentlich niedriger, die Standardabweichungen hingegen größer sind als bei den Zufriedenen. Zum Großteil finden sich die gleichen Items auf der Liste der am angenehmsten bewerteten Merkmale bei beiden Gruppen wieder. Bei den Unzufriedenen liegen Teamarbeit mit $M=1,28$ und Sport mit $M=1,03$ auf den ersten zwei Plätzen. Bei den Zufriedenen sind die beiden Berufsmerkmale ebenfalls unter den sieben angenehmsten, werden aber mit $M=1,61$ (Teamarbeit) und $M=1,19$ (Sport) wesentlich angenehmer bewertet.

Bei den Unzufriedenen folgen dann die „berufliche Sicherheit“ und das Merkmal „Hilfe leisten“ mit jeweils $M=0,88$. Die „berufliche Sicherheit“ ist bei den Zufriedenen mit $M=1,63$ das angenehmste Merkmal, das Merkmal „Hilfe leisten“ erreicht mit $M=1,22$ ebenfalls einen höheren Mittelwert als bei den Unzufriedenen.

Mit einigem Abstand ($M=0,65$) folgt auf dem 5. Platz bei den Unzufriedenen das Item „Arbeit mit vielen verschiedenen Menschen“, gefolgt von der „Kriminalitätsbekämpfung“ mit $M=0,63$). Auch bei den Zufriedenen ist die „Arbeit mit vielen verschiedenen Menschen“ eines der angenehmsten Merkmale und wird mit $M=1,27$ bewertet. Die „Kriminalitätsbekämpfung“ ist nicht unter den sieben angenehmsten Merkmalen, sondern liegt mit $M=1,04$ in der Rangliste auf Platz 8.

Die Liste der sieben angenehmsten Merkmale aus Sicht der Unzufriedenen wird durch das Merkmal „Recht und Ordnung durchsetzen“ ($M=0,59$) abgeschlossen. Dieses Merkmal ist von den Zufriedenen mit $M=0,90$ bewertet worden und nicht unter den sieben angenehmsten Merkmalen.

Die Zufriedenen bewerten im Gegensatz zu den Unzufriedenen die Abwechslung mit $M=1,47$ und die „Vielseitigkeit, Spezialisierung“ mit $M=1,14$ als sehr angenehm. Diese beiden Merkmale sind bei den Unzufriedenen mit $M=0,59$ (Abwechslung) und $M=0,47$ (Vielseitigkeit, Spezialisierung) nicht unter den sieben angenehmsten Merkmalen.

Bei den unangenehmsten Items wird die schlechtere Bewertung durch die Unzufriedenen noch deutlicher:

Unzufriedene (N=32)			
Nr.	Item	M	SD
20	Beförderung, Aufstieg	-1,19	0,91
3	Schichtdienst	-0,75	1,02
13	Besondere Arbeitsausrüstung...	-0,69	1,23
23	Uniform	-0,53	1,14
11	Gehalt	-0,53	1,19
4	Verkehrsarbeit	-0,47	0,95
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	-0,31	0,90

Abbildung 87: Unangenehmste Merkmale (Unzufriedene)

Zufriedene (N=313)			
Nr.	Item	M	SD
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	-0,30	0,90
6	Gefahr	-0,09	0,83
9	Leerlaufzeiten	-0,07	0,97
3	Schichtdienst	0,05	0,96
4	Verkehrsarbeit	0,12	0,90
20	Beförderung, Aufstieg	0,28	1,22
10	Physische u. psychische Anforderungen...	0,29	0,88

Abbildung 88: Unangenehmste Merkmale (Zufriedene)

Mit Abstand am schlechtesten wurde das Item „Beförderung, Aufstieg“ durch die Unzufriedenen bewertet. Mit $M=-1,19$ liegt es zwischen „eher unangenehm“ und „sehr unangenehm“.

Auch die Zufriedenen bewerten die meisten Items besser als die Beförderung, allerdings liegt der Wert hier mit $M=0,28$ deutlich über der Null.

Mit einigem Abstand folgt auf der Liste der unangenehmsten Berufsmerkmale der Unzufriedenen der Schichtdienst mit $M=-0,75$. Interessant ist, dass dieses Item zwar auch bei den Zufriedenen unter den am schlechtesten bewerteten Items landet und mit einem Mittelwert von $M=0,05$ knapp über „neutral“ liegt.

Die „besondere Arbeitsausrüstung“ wird von den Unzufriedenen mit $M=-0,69$ ebenfalls sehr schlecht bewertet, gefolgt von der Uniform und dem Gehalt mit jeweils $M=-0,53$.

Die Schreibarbeit, die bei den Zufriedenen das am schlechtesten bewertete Berufsmerkmal ist, wird von beiden Gruppen nahezu gleich bewertet ($M_{Un}=-0,31$ und $M_{Zu}=-0,30$). Auch die Standardabweichung ist gleich.

Die vergleichende Betrachtung der Zufriedenen und Unzufriedenen wird mit einer Darstellung der größten Differenzen der Einschätzungen auf der angenehm-Skala abgeschlossen. Alle sieben abgebildeten Differenzen sind statistisch hoch signifikant:

Hält die Polizei, was sich Polizisten von ihr versprochen haben?
B. Empirischer Teil – 4. Die Ergebnisse

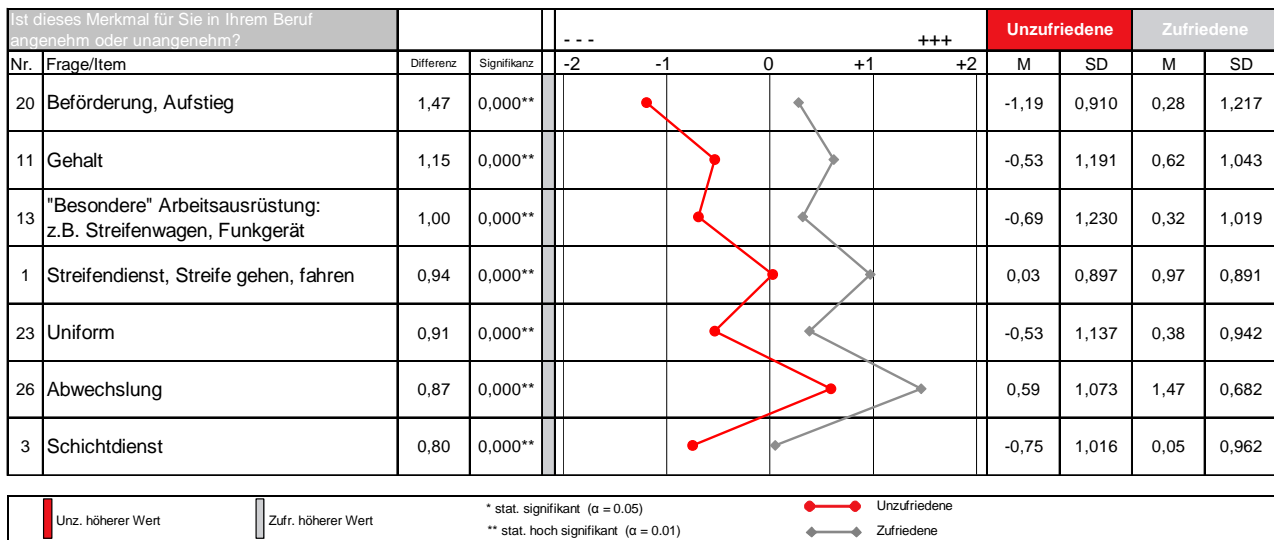


Abbildung 89: Größte Differenzen angenehm-Skala (Unzufriedene/Zufriedene)

Der größte Unterschied mit $D=1,47$ wurde bezüglich des Merkmals „Beförderung, Aufstieg“ gemessen. Die Zufriedenen bewerten dieses Merkmal mit $M_{Zuf}=0,28$ neutral mit Tendenz zu „eher angenehm“, während es bei den Unzufriedenen mit $M_{Unz}=-1,19$ das am schlechtesten bewertete Item überhaupt ist. Für diese Gruppe ist dieses Merkmal im Beruf „eher unangenehm“ mit der Tendenz zu „sehr unangenehm“.

Beim „Gehalt“ unterscheiden sich die Einschätzungen zwischen Zufriedenen und Unzufriedenen um $D=1,15$ und bei der „besonderen Arbeitsausrüstung“ beträgt die Differenz $D=1,00$. Bei beiden Merkmalen liegt der Mittelwert der unzufriedenen Befragten im negativen Bereich zwischen 0 und -1, bei den zufriedenen hingegen im positiven Bereich.

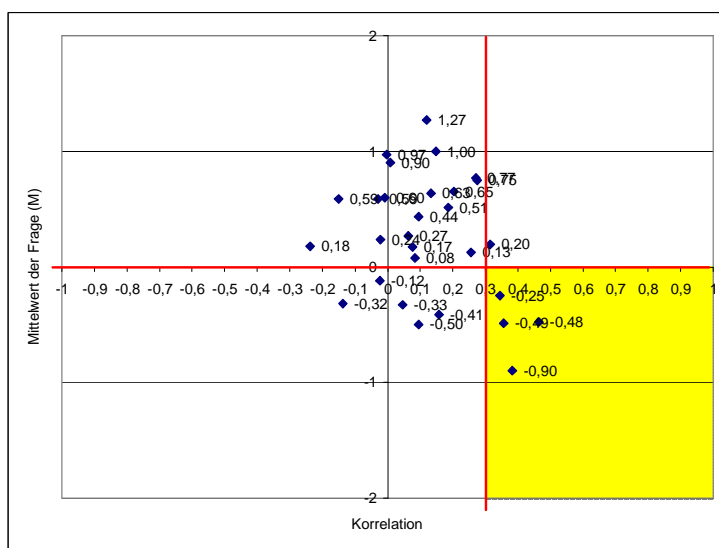
Der „Streifendienst“ und die „Uniform“ werden mit Differenzen von $D>0,9$ auch statistisch signifikant unterschiedlich bewertet. Während die Unzufriedenen den „Streifendienst“ eher neutral einschätzen, liegt der Mittelwert bei den Zufriedenen mit $M_{Zuf}=0,97$ bei „eher angenehm“.

Die „Uniform“ liegt bei den Zufriedenen mit $M_{Zuf}=0,38$ im positiven Bereich, bei den Unzufriedenen mit $M_{Unz}=-0,53$ hingegen unter Null.

4.5.3. Leverages

Als Abschluss der Merkmaleinschätzungen auf der angenehm-Skala wird ein Blick auf die Leverages, also die so genannten „Hebeleffekte“, geworfen. Berücksichtigt wurden Personen mit einem negativen Zufriedenheitsindex (N=32) und die Unentschlossenen (N=9), da auch bei den Unentschlossenen eine hohe Unzufriedenheit angenommen wird. Die Gesamtgruppe macht also N=41 Personen aus.

Zur Identifikation von Hebeln für Verbesserungsmaßnahmen wurden alle Items mit der Berufszufriedenheit korreliert. Die Korrelation ist ein Maß für den Zusammenhang zweier Fragen und kann Werte zwischen - 1 (sehr hoher negativer Zusammenhang) und + 1 (sehr hoher positiver Zusammenhang) annehmen. Der jeweilige Korrelationskoeffizient (r) des Items wurde auf der X-Achse der unten stehenden Matrix abgetragen und dem Mittelwert des Items auf der Y-Achse gegenüber gestellt:



Item/Frage	Korrelation Zufr.Index	M
3. Schichtdienst	0,46	-0,48
20. Beförderung, Aufstieg	0,38	-0,90
13. "Besondere" Arbeitsausrüstung	0,36	-0,49
11. Gehalt	0,34	-0,25

Abbildung 90: Leverages (Unzufriedene und Unentschlossene)

Items, die hoch ($r > 0.3$) mit der Berufszufriedenheit korrelieren und zugleich negativ (schlechter als 0,0) beurteilt wurden, stehen für Aspekte, bei denen zukünftige Verbesserungsmaßnahmen eine besondere Hebelwirkung für die Gesamtzufriedenheit der Mitarbeiter besitzen. Diese Hebel liegen in dem gelb markierten Feld und werden zusätzlich in der daneben stehenden Tabelle aufgeführt. Es wurden insgesamt vier kritische Merkmale ermittelt. Den höchsten Zusammenhang mit $r=0,46$ erreichte das Item Schichtdienst, dessen Mittelwert in dieser Gruppe $M=-0,48$ beträgt.

Schlechter wurde noch das Item „Beförderung, Aufstieg“ mit $M=-0,90$ bewertet. Hier beträgt die Korrelation $r=0,38$. Eine Korrelation von $r=0,36$ erreichte das mit $M=-0,49$ bewertete Item „besondere Arbeitsausrüstung“. Das Gehalt wurde mit $M=-0,25$ bewertet und erreichte einen Korrelationskoeffizienten von $r=0,34$.

Wenn man sich die Häufigkeitsverteilung für das Merkmal Schichtdienst und Beförderung auf Gesamtebene genauer ansieht, erkennt man die Uneinheitlichkeit der Bewertung:

Nr.	Frage/Item	M	SD	Anzahl an Antworten in % (N = 345)				
3	Schichtdienst	-0,02	0,994	7	21	39	27	5
20	Beförderung, Aufstieg	0,15	1,265	17	22	28	19	12

Abbildung 91: Antwortverteilung „Schichtdienst“ und „Beförderung, Aufstieg“ (Gesamt)

5% bewerten das Item als sehr unangenehm, 7% dagegen als sehr angenehm. Als eher unangenehm empfinden den Schichtdienst 27% gegenüber 21%, die ihn für eher angenehm halten. Das Gros konzentriert sich auf die Mitte, denn 39% halten das Berufsmerkmal für neutral.

Exkurs 9: Studienabbrecher

An dieser Stelle soll kurz auf Studierende eingegangen werden, die ihr Studium abgebrochen haben. Im Rahmen des Projektes sollten Studienabbrecher gezielt danach gefragt werden, aus welchen Gründen sie das Studium beendet haben und ob falsche Vorstellungen und Erwartungen für den Abbruch ausschlaggebend waren. Da ein Studienabbruch u. U. finanzielle Forderungen des Landes an den Studienabbrecher zur Folge haben kann, war eine solche Erhebung mit entsprechenden Hemmschwellen verbunden. Dennoch konnten über die Verwaltung, welche die Daten der Studierenden inklusive der Studienabbrecher für zwei Jahre speichert, alle 35 Personen angeschrieben werden, die in den letzten drei Jahren ihr Studium abgebrochen hatten. Zunächst wurde hier ein Fragebogen in der Form eines Interviewleitfadens entwickelt, um die Gründe für den Studienabbruch herauszufinden. Allerdings bestand die Gefahr, dass hieraus Gründe zu entnehmen waren, die eine finanzielle Rückforderung der Studienkosten nach sich ziehen könnten.⁴⁰ Um

⁴⁰ Nicht alle Gründe für den Studienabbruch berechtigen das Land NRW, von den Studierenden Rückzahlungen zu erheben.

die Teilnehmer nicht zu verunsichern, wurde entschieden, den Studienabbrechern den gleichen Fragebogen zuzusenden wie den anderen Befragungsteilnehmern. Drei ausgefüllte Fragebögen wurden zurückgeschickt. Die Anzahl ist zu gering, um sie statistisch bearbeiten zu können. Dennoch sollen die Ergebnisse nicht außen vor bleiben, insbesondere die Antworten zur Berufszufriedenheit sind hier bedeutsam:

Zu den Personen sei angemerkt, dass alle drei ein Gespräch bei einem Einstellungsberater hatten, das sie selbst als hilfreich bei ihrer Entscheidungsfindung einschätzten. Weiterhin haben zwei Personen Bekannte und/oder Verwandte bei der Polizei und wurden über diese Personen über den Beruf informiert.

Zwei der drei Befragten gaben weitere unangenehme Merkmale des Polizeiberufes an:

- ✚ Starres System (Beamtenstatus)
- ✚ Schicksale, die man später mitbekommt
- ✚ Besoffene „Penner“, die man anfassen muss, mit denen man sich auseinandersetzen muss
- ✚ Reaktionen anderer, wenn man sagt, man wird Polizist

Weitere positive Merkmale des Polizeiberufes wurden nicht angemerkt.

Eine Person sah ihre früheren Vorstellungen von der Polizei in der Realität bestätigt, zwei verneinten diese Frage. Hiervon bejahte allerdings eine Person, dass die Polizei gehalten hat, was sich die Person von ihr versprochen hat. Die beiden anderen verneinten an dieser Stelle. Keiner der befragten Personen würde den Beruf erneut ergreifen. Alle drei nannten hierfür Gründe:

- ✚ Da mir der Aufstieg zu wenig von der persönlichen Leistung abhängt
- ✚ viele der Ex-Kollegen waren zu arrogant
- ✚ Ausbilder waren absolut keine Vorbilder
- ✚ Bandscheibenvorfall bekommen, Perspektive: 15 Jahre Streifendienst (mind.), mit A11 in Pension... ..ist das, worauf wir uns laut eines Dozenten einstellen müssen
- ✚ Habe mir vorher zu wenig Gedanken darüber gemacht, was es eigentlich heißt, Polizist zu sein. Habe gemerkt, dass ich mich verstellen musste, nicht „Ich“ war. Ich nehme mir vieles zu sehr zu Herzen und deswegen meine ich, hätte mich dieser Beruf psychisch fertig gemacht.

Anmerkung: Diese Person gab an, dass der eigene Vater Beamter beim BGS ist. Weiterhin hat diese Person angegeben, vor der Einstellung ein Gespräch mit einem Einstellungsberater geführt zu haben, welches ihr bei der Entscheidung geholfen hat.

Die Frage, ob guten Freunden zu einer Bewerbung bei der Polizei geraten würde, ist sehr aufschlussreich. Eine Person antwortete mit „ja“, eine mit „nein“ und eine antwortete hierauf nicht. Die Bejahung wurde folgendermaßen begründet:

🚦 Kommt auf die Persönlichkeit an, da man der Typ dafür sein muss. Wenn ja, kann es durchaus ein toller Job sein

Bei der Ablehnung wurde als Grund genannt:

🚦 S. o. (Perspektive: 15 Jahre Streifendienst (mind.), mit A11 in Pension... ...ist das, worauf wir uns laut eines Dozenten einstellen müssen)

Die unentschlossene Person schrieb:

🚦 Kann ich nicht mit ja oder nein beantworten. Es kommt auf den Typ/Charakter an. Freunde, die mir sehr ähnlich sind, würde ich auf jeden Fall abraten. Mich haben schon viele gefragt, ob sie es machen sollen. Es ist ihre Entscheidung, aber ich rate ihnen, sich es genau zu überlegen

5. Die Diskussion

Die nachfolgende Ergebnisdiskussion orientiert sich größtenteils an der Struktur der Ergebnisdarstellung in Teil 4 der Arbeit und erläutert zunächst die bedeutsamsten Ergebnisse zu den zwei Fragenkomplexen. Fokussiert werden dabei die Überprüfungen der in Kapitel 3.3 (ab S. 97) aufgestellten Hypothesen. Hiernach wird auf die Ergebnisse zur Berufszufriedenheit und die bedeutsamsten Ergebnisse der Unzufriedenen eingegangen. Abschließend werden alle 29 abgefragten Berufsmerkmale einzeln diskutiert.

Als Erläuterung zu den grundsätzlich hohen, aber geringfügig unterschiedlichen Rücklaufquoten sei angemerkt, dass die Befragungen an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (FHöV) und bei der Bereitschaftspolizeihundertschaft (BPH) stets durch mindestens zwei Mitglieder der Projektgruppe durchgeführt wurden. An der FHöV befürworteten zudem die Lehrkräfte und bei der BePo die Gruppenführer ausdrücklich die Teilnahme an der Befragung. Hierdurch erklären sich möglicherweise die hohen Rücklaufquoten. Die Befragung der Ratsanwärter musste aus Anonymitätsgründen jeweils zentral durch die Landsmannschaftssprecher durchgeführt werden. Die soziale Erwünschtheit der Teilnahme war hier sicherlich geringer als bei Anwesenheit der Untersuchungsleiter und die Rücklaufquote aus diesem Grund demnach geringer.

Bezüglich der Ergebnisinterpretation auf Gruppenebene ist vorab noch einmal explizit darauf hinzuweisen, dass die Gruppe der Berufserfahrenen zu einem Großteil (73%) aus Angehörigen der Bereitschaftspolizei besteht. In verschiedenen Voruntersuchungen und insbesondere auch in der Mitarbeiterbefragung der Polizei NRW wurden innerhalb dieser Gruppe im Vergleich zu anderen (Wach- und Wechseldienst, Kriminalpolizei) häufig schlechtere Zufriedenheitswerte mit der Arbeit insgesamt und größere Unzufriedenheiten mit einzelnen Arbeitsmerkmalen oder -bedingungen ermittelt (vgl. Kap. 2.5.4, S. 80).

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist also zu berücksichtigen, dass die Gruppe der Berufserfahrenen in dieser Untersuchung nicht einem repräsentativen Querschnitt der Polizei NRW entspricht. Leider war eine Befragung von Beamten anderer Organisationseinheiten aufgrund der Vorgaben des Innenministeriums NRW nicht möglich.

Hieraus ergab sich teilweise die Notwendigkeit, die Gruppe der Bereitschaftspolizei von den übrigen Berufserfahrenen zu separieren und gesondert zu betrachten. Dies war in der ursprünglichen Konzeptionalisierung nicht geplant. Teilweise wird aber eine separate Betrachtung vorgenommen, um Abweichungen vom Gesamtergebnis und anderen Gruppen besser erfassen und mögliche Erklärungsansätze identifizieren zu können.

Bei der Gruppe der Bereitschaftspolizei ist weiterhin zu beachten, dass die Beamten zu einem Großteil (66%) dem mittleren Dienst angehören⁴¹ und dass das Geschlechterverhältnis innerhalb dieser Gruppe mit 82% männlich zu 18% weiblich nicht der Verteilung auf Gesamtebene entspricht. Auch dies ist bei der Ergebnisinterpretation zu berücksichtigen.

Die Ratsanwärter sind ebenso wie die Beamten der BPH und die Aufsteiger an der FHöV (langjährig) berufserfahrene Polizeibeamte. Dennoch wurden sie bei der Auswertung der Ergebnisse als Kontrollgruppe behandelt und nicht der Gruppe der Berufserfahrenen zugerechnet. Insbesondere aufgrund der Zusammensetzung der Gruppe „Berufserfahrener“ und des hohen Anteils an Beamten der BPH inklusive ihrer o. a. Besonderheiten, war es sinnvoll, dieser eine andere Gruppe langjährig Berufserfahrener gegenüberzustellen. Hinsichtlich der Ratsanwärter ist deren besondere Situation zu berücksichtigen. Aufgrund dieser kann – wie bereits in Kapitel 3.3, ab S. 97 erläutert – von einer hohen Motivation und Loyalität zur Polizei ausgegangen werden.

⁴¹ 34% der befragten Polizisten der BPH sind Angehörige des gehobenen Dienstes.

Abschließend kann vor der Diskussion einzelner Ergebnisse festgehalten werden, dass die Auswahl der 29 Items offensichtlich zutreffend war. Dies lässt sich aus den überwiegend sehr hohen Werten des ersten Fragekomplexes ableiten: Fast alle Merkmale werden von der Mehrheit für kennzeichnend gehalten. Ebenso deuten die nur wenigen in den Freitextantworten hinzugefügten Merkmale über die vorgegebenen 29 hinaus darauf hin, dass die Itemauswahl umfassend war und alle wichtigen polizeiberuflichen Merkmale abdeckt. Im Übrigen ist die Anzahl der vorgegebenen Merkmale angemessen – bei der Befragung der niedersächsischen Polizei beispielsweise, deren Wiederholungsbefragung im Kapitel 2.5.4 ab Seite 80 skizziert wird, wurde die Zufriedenheit über 28 Items ermittelt (vgl. auch KfN 2002).

5.1. Berufsmerkmale kennzeichnend

Vor der Diskussion einzelner Ergebnisse sei vorab die Frage in den Raum gestellt, inwiefern die Einschätzungen der vorgegebenen polizeiberuflichen Merkmale als kennzeichnend oder nicht generell zu bewerten sind. Grundsätzlich kann – insbesondere auf Basis der geschilderten Operationalisierung der Items – vorausgesetzt werden, dass alle 29 aufgeführten Berufsmerkmale den Polizeiberuf kennzeichnen. Die Ausprägung der einzelnen Merkmale, bzw. ihr tatsächliches Vorhandensein in der täglichen operativen Arbeit, variiert natürlich in den einzelnen Bereichen oder Sparten der Polizei: Die Einsatzbewältigung von Großlagen kommt im Tagesgeschäft eines Kriminalkommissars der Zentralen Kriminalitätsbekämpfung selten vor. Ebenso wenig haben Beamte des Spezialeinsatzkommandos mit Verkehrsarbeit zu tun.

Die Ergebnisse sind vermutlich von der individuellen Wahrnehmung des jeweiligen Befragten geprägt und spiegeln die Erfahrungen der tatsächlichen Einsatzrealität der befragten Beamten wider. Vermutlich haben die meisten Polizeibeamten bewertet, inwieweit die einzelnen Berufsmerkmale in ihrem Tätigkeitsbereich kennzeichnend sind.

5.1.1. Sehr/wenig kennzeichnende Merkmale

Die 29 Items wurden überwiegend von einer großen Mehrheit der Befragten für kennzeichnend gehalten.

Die mit Abstand am meisten kennzeichnenden polizeiberuflichen Merkmale sind die „Teamarbeit“ und die „berufliche Sicherheit“ (siehe Abbildung 36, S. 112). Interessant ist, dass dies auch die zwei angenehmsten Merkmale sind. Danach folgen mit einigem Abstand „Verantwortung“, „Arbeit mit vielen verschiedenen Menschen“, „Abwechslung“ sowie „Recht und Ordnung durchsetzen“. Zwei dieser Items, nämlich „Arbeit mit verschiedenen Menschen“ und „Abwechslung“ sind ebenfalls unter den angenehmsten Merkmalen. Die meisten sehr kennzeichnenden werden also gleichzeitig als sehr angenehm empfunden.

Am wenigsten kennzeichnend sind die Leerlaufzeiten (siehe Abbildung 37, S. 113), gleichzeitig ist dies auch eines der unangenehmsten Merkmale. Ebenfalls nur etwa die Hälfte der Befragten schätzt die Merkmale „Beförderung, Aufstieg“ sowie „Hoheitsgewalt, Macht“ als kennzeichnend ein und auch „Beförderung, Aufstieg“ ist unter den unangenehmsten Merkmalen wieder zu finden.

5.1.2. Ergebnisse im Gruppenvergleich

Es wurde davon ausgegangen, dass sich die Einschätzung polizeiberuflicher Merkmale als kennzeichnend für den Beruf zwischen den Befragungsgruppen unterscheidet. Insbesondere waren die Differenzen zwischen Studierenden zu Beginn und zum Ende ihres Studiums bedeutsam, um hier bereits mögliche Desillusionierungen aufzudecken. Von besonderem Interesse waren auch die Ergebnisse der fortgeschrittenen Studierenden im Vergleich zu den Berufserfahrenen. Weiterhin wurden Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Befragten vermutet.

Schließlich wurden die Differenzen zwischen den Bewertungszeitpunkten „jetzt“ und „vor Einstellung“ – mit besonderem Augenmerk auf die fortgeschrittenen Studierenden – als bedeutsam identifiziert und sollten überprüft werden.

5.1.2.1. Studierende S1 und S3

Bezüglich der Einschätzung der Berufsmerkmale als kennzeichnend ergab sich im Vergleich zu den anderen Gruppenvergleichen⁴² bei den Studierenden die größte Differenz. Die Ergebnisse des Merkmals „Beförderung, Aufstieg“ unterscheiden sich statistisch hoch signifikant um mehr als 37%.

Gesamt	S1	S3	BE	BPH	RA
55%	66%	28%	49%	44%	89%

Abbildung 92: Item „Beförderung, Aufstieg“ kennzeichnend über Befragungsgruppen

Aus Abbildung 92 ist ersichtlich, dass die fortgeschrittenen Studierenden mit ihrer Einschätzung besonders aus dem Rahmen fallen: Mit nur 28% halten sie die „Beförderung“ und den „Aufstieg“ für kaum kennzeichnend. Bei den Berufserfahrenen insgesamt hält mit 49% gerade einmal die Hälfte das Item für ein kennzeichnendes polizeiberufliches Merkmal. Somit nähern sich die fortgeschrittenen Studierenden in diesem Punkt nicht den Berufserfahrenen an, sondern liegen mit ihrer Einschätzung noch weit darunter.

Allerdings ist die „Beförderung“ auch bei den Erstsemestern, obwohl sie beim Gruppenvergleich nach den Ratsanwärtinnen den zweithöchsten Wert erzielten, zum jetzigen Zeitpunkt eines der am wenigsten kennzeichnenden Merkmale.

Dabei weicht die Einschätzung der Erstsemester vor Einstellung und jetzt kaum voneinander ab, während demgegenüber die fortgeschrittenen Studierenden das Merkmal „Beförderung, Aufstieg“ vor ihrer Einstellung in den Polizeidienst etwa zur Hälfte durchaus für kennzeichnend gehalten haben, zum jetzigen Zeitpunkt allerdings nicht einmal ein Drittel. Hier ist ein potenzieller Auslöser für berufliche Desillusionierung identifiziert.

⁴² S1 vs. S3; Berufsanfänger vs. Berufserfahrene, männliche vs. weibliche Befragte.

Auch bei der Einschätzung des Sports unterscheiden sich die Studierendengruppen statistisch hoch signifikant. Gegenüber 94% der Erstsemester halten nur 64% der Fortgeschrittenen den Sport für ein kennzeichnendes Merkmal des Polizeiberufes. Interessanterweise ist die Zustimmung bei den Berufserfahrenen mit 75% deutlich größer – die Bereitschaftspolizei liegt sogar noch knapp darüber. Somit ist auch beim Item „Sport“ die Hypothese widerlegt, dass sich die Einschätzungen der fortgeschrittenen Studierenden den Berufserfahrenen annähern. Die Ergebnisse sind höchstwahrscheinlich auch darauf zurückzuführen, dass der Sport im Rahmen des Kommissarstudiums keine große Rolle spielt – im späteren Berufsleben scheinbar eine größere.

Allerdings offensichtlich nicht mehr im höheren Dienst: Von den Ratsanwätern hielt lediglich ein Viertel den Sport für ein kennzeichnendes polizeiberufliches Merkmal.

Bei der vergleichenden Betrachtung der Studierendengruppen fiel außerdem auf, dass das Ansehen der Polizei von Studierenden mit Einblicken in die Praxis signifikant seltener für kennzeichnend gehalten wird. Bei der Übersicht über alle Befragungsgruppen fällt auf, dass mit zunehmender Berufserfahrung das Merkmal immer weniger für kennzeichnend gehalten wird – abgesehen von den Ratsanwätern.

Gesamt	S1	S3	BE	BPH	RA
72%	85%	69%	57%	56%	92%

Abbildung 93: Item „Ansehen“ kennzeichnend über Befragungsgruppen

Da die Bewertungen des Merkmals auf der angenehm-Skala bei allen Befragungsgruppen im positiven Bereich lagen und es in keiner Gruppe zu den unangenehmsten Merkmalen zählt, werden die Ergebnisse als unkritisch betrachtet.

5.1.2.2. Berufsanfänger und Berufserfahrene

Die größten Differenzen zwischen Berufsanfängern und –erfahrenen betreffen die Merkmale „Action, Spannung“, „Verkehrsarbeit“ und „Hoheitsgewalt, Macht“. Anschließend folgen die „Kriminalitätsbekämpfung“, „Vielseitigkeit, Spezialisierung“, „Sonderrechte“ und der „Streifendienst“ (siehe Abbildung 39, S. 115). Alle diese Merkmale werden statistisch hoch signifikant häufiger von den Berufsanfängern für kennzeichnend gehalten.

Die mit dem Polizeiberuf verbundene „Action und Spannung“ wird mit zunehmender Berufserfahrung immer seltener für kennzeichnend gehalten und immer weniger als angenehm empfunden⁴³ (Ergebnisbericht, S. 34). Vermutlich tritt hier Routine ein.

Auch die „Verkehrsarbeit“ wird von wesentlich mehr Berufsanfängern für kennzeichnend gehalten. Dies ist wahrscheinlich darin begründet, dass für die Befragten die Verkehrsarbeit in ihrer täglichen Arbeit eine eher untergeordnete Rolle spielt. Für die Berufsanfänger ist sie jedoch noch essenzieller Bestandteil des Polizeiberufes.

Schließlich wird das Merkmal „Hoheitsgewalt, Macht“ von den Berufsanfängern eher für kennzeichnend gehalten. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass im Vergleich zu anderen Items der Wert der Berufsanfänger mit 69% verhältnismäßig gering ist. Dennoch liegt der Wert der Berufserfahrenen noch 28 Prozentpunkte darunter. Insgesamt ist somit die ausübende „Hoheitsgewalt“ und die mit dem Beruf verbundene „Macht“ in den Augen der Befragten – und insbesondere der Berufserfahrenen – kein kennzeichnendes Berufsmerkmal. Die Differenz ist dennoch interessant: Kann doch aus dem Ergebnis interpretiert werden, dass die Bedeutung der mit dem Beruf verbundenen „Hoheitsgewalt bzw. Macht“ im Laufe der Berufstätigkeit abnimmt bzw. nicht mehr in demselben Maße wie für die Berufsanfänger als Bestandteil der täglichen Arbeit wahrgenommen wird.

⁴³ Bei den Berufsanfängern mit $M_{BA}=1,15$ an achter Stelle der angenehmsten Merkmale, bei den Berufserfahrenen mit $M_{BE}=0,60$ an 13. Stelle.

5.1.2.3. Weibliche und männliche Befragte

Interessant ist, dass die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sowohl in Bezug auf die Einschätzung der Berufsmerkmale als kennzeichnend als auch bezüglich der Einschätzung auf der angenehm-Skala im Verhältnis zu den übrigen verglichenen Gruppen⁴⁴ wesentlich geringer sind: Der größte – und statistisch hoch signifikante – Unterschied betrifft die Einschätzung der „Großlagen“, welche von den Männern eher für kennzeichnend gehalten wurde. Mit 16 Prozentpunkten ist die Differenz zwischen den Geschlechtern gerade einmal halb so groß ist wie die größte Differenz zwischen Berufsanfängern und –erfahrenen (33 Prozentpunkte).

Dieses Ergebnis ist vor dem Hintergrund des hohen Männeranteils in der Gruppe der Bereitschaftspolizei zu sehen, deren Hauptaufgabe u. a. in der Bewältigung von Großlagen besteht.

An zweiter Stelle der größten Unterschiede steht die Einschätzung der „Uniform“, welche mit 12 Prozentpunkten signifikantem Unterschied von den Frauen eher für ein kennzeichnendes polizeiberufliches Merkmal gehalten wird. Möglicherweise hat das Tragen der Uniform für die Frauen auch eine andere, höhere Bedeutung. Mögliche Gründe hierfür werden in der Ergebnisdiskussion erläutert (siehe Kap. 5.6.23, S. 230).

Die Einschätzungen von Männern und Frauen differieren nur wenig. Als Fazit kann demnach festgehalten werden, dass beide Geschlechter den Polizeiberuf ähnlich wahrnehmen. Am ähnlichsten schätzen die Geschlechter die Merkmale „Leerlaufzeiten“, „Abwechslung“, und „Verantwortung“ ein. Hier beträgt die Differenz jeweils weniger als einen Prozentpunkt. Auch das „Ansehen, bzw. die Akzeptanz“ der Polizei in der Bevölkerung wird sehr ähnlich eingeschätzt. Mit weniger als 4 Prozentpunkten unterscheiden sich auch die Einschätzungen bezüglich der „Inneren Sicherheit“, „Teamarbeit“ und des Merkmals „Beförderung, Aufstieg“ nur unwesentlich.

⁴⁴ Studienanänger vs. –fortgeschrittene, Berufsanfänger vs. –erfahrene.

Interessanterweise sind einige dieser Berufsmerkmale (insbesondere „Abwechslung“, „Teamarbeit“, „Verantwortung“) Bestandteile der Personalwerbung. Die Polizei betreibt keine geschlechtsspezifische Ansprache in ihrer Personalwerbung. Diese Ergebnisse können als Bestätigung herangezogen werden, dass der Polizeiberuf sehr ähnlich wahrgenommen wird und eine geschlechtsspezifische Personalwerbung auch gar nicht erforderlich ist.

5.1.3. Zeitpunkte „vor Einstellung“ und „jetzt“

Unterschiede zwischen den Zeitpunkten „vor Einstellung“ in den Polizeidienst und „jetzt“ können Hinweise auf potenzielle Gefahren beruflicher Desillusionierung geben.

Die drei größten Differenzen zwischen den Einschätzungen der Berufsmerkmale als kennzeichnend zum Zeitpunkt der Befragung bzw. vor Einstellung betreffen die Merkmale „Schreibarbeit“, „Großlagen“ und „Leerlaufzeiten“ (siehe Abbildung 44, S. 119). Kritisch ist, dass zwei dieser unerwarteten Merkmale, „Schreibarbeit“ und „Leerlaufzeiten“, auf der angenehm-Skala einen negativen Mittelwert erhalten haben, nur die „Großlagen“ liegen über Null.

Das Merkmal „Schreibarbeit“ weist bei allen Befragungsgruppen sehr große Differenzen zwischen den Befragungszeitpunkten auf. Dabei wurde es in allen Gruppen vor der Einstellung wesentlich weniger für kennzeichnend gehalten als zum jetzigen Zeitpunkt. Auch bei den fortgeschrittenen Studierenden wurde hier die größte Differenz zwischen den Befragungszeitpunkten festgestellt.

Mit dem tatsächlichen Ausmaß an Schreibarbeit hatte also ein Großteil der Befragten nicht gerechnet. Hinzu kommt, dass die Schreibarbeit das unangenehmste Berufsmerkmal ist. Die Kombination dieser Ergebnisse ist als kritisch zu bezeichnen.

Auch bei den „Großlagen“ weichen die Einschätzungen zu den abgefragten Zeitpunkten sehr voneinander ab. Hierbei ist zu beachten, dass die Einsatzbewältigung von Großlagen eine Hauptaufgabe der BPH ist und im Wach- und Wechselschichtdienst kaum von Bedeutung ist. Bei den Befragten der BPH ist die Differenz daher wohl noch ausgeprägter. Da der Mittelwert auf der angenehm-Skala zwischen „neutral“ und „eher angenehm“ dem Mittelwert der Gesamtgruppe entspricht, kann das Ergebnis als unkritisch bezeichnet werden.

Eng mit der Bewältigung von „Großlagen“ verbunden sind die „Leerlaufzeiten“, welche ebenfalls eine hohe Differenz beim Vergleich der Einschätzung zu den verschiedenen Zeitpunkten aufweisen, bei den fortgeschrittenen Studierenden stehen sie an zweiter Stelle der größten Differenzen. Als kritisch muss dieses Ergebnis allerdings nicht gelten: Das Merkmal wird auf der angenehm-Skala insgesamt eher neutral bewertet. Ein genauer Blick auf die Antwortverteilung zeigt, dass fast die Hälfte aller Befragten die Leerlaufzeiten als „neutral“ bewertet. Die restlichen Antworten verteilen sich fast gleichmäßig auf den positiven wie negativen Teil der Skala. Ein leichter Überhang zu „eher unangenehm“ ist zwar erkennbar, aber nicht als kritisch zu bewerten.

Interessant ist die Einschätzung der BPH, denn gerade die Einsatzbewältigung von Großlagen, eine Hauptaufgabe der BPH, ist durch zwangsläufig entstehende Leerlaufzeiten gekennzeichnet. Auch hier haben nur wenige Befragte mit den Leerlaufzeiten gerechnet. Allerdings erreicht das Item im Vergleich zu den anderen Befragungsgruppen den höchsten Mittelwert. Im Fazit kann auch das Berufsmerkmal damit in dieser Gruppe als unkritisch gelten. Problematisch ist eher, dass die Studierenden – und hier insbesondere die fortgeschrittenen – offensichtlich nicht mit den Leerlaufzeiten gerechnet hatten und diese auch sehr schlecht bewerten. Näheres zum Merkmal „Leerlaufzeiten“ in der Itemdiskussion, Kap. 5.6.9, ab S. 208.

Die fortgeschrittenen Studierenden hatten auch nicht in dem Maße mit den Merkmalen „Kompetenz“ und „Sport“ gerechnet. Diese erhalten aber gute Werte auf der angenehm-Skala. Vielmehr scheint die Einschätzung der „Beförderung“, der „besonderen Arbeitsausrüstung“ und der „Verkehrsarbeit“ problematisch. Auch diese Merkmale haben die Studierenden (S3) vor ihrer Einstellung signifikant weniger für kennzeichnend gehalten – bei gleichzeitig eher schlechten Mittelwerten auf der angenehm-Skala.

Auffällig bei der Ansicht der größten Differenzen zwischen der Einschätzung „jetzt“ und „vor Einstellung“ ist, dass gerade die Merkmale mit großen Abweichungen auf der angenehm-Skala eher schlecht bewertet wurden.

Im Gegensatz dazu ist auffällig, dass die Mittelwerte der Items mit den geringsten Differenzen (siehe auch Abbildung 47, S. 121) alle und teilweise weit im positiven Bereich liegen.

Gerade die Merkmale „Arbeit mit vielen verschiedenen Menschen“, „Recht und Ordnung durchsetzen“, „Abwechslung“ sowie „Sport“ werden zu beiden Zeitpunkten recht ähnlich für kennzeichnend gehalten. Diese Merkmale scheinen sehr eng mit dem „allgemein herrschenden“ Bild vom Polizeiberuf verbunden zu sein, so dass die meisten Befragten auch vor ihrer Einstellung bereits mit ihnen gerechnet hatten. Die hohen Werte der Items „Arbeit mit vielen verschiedenen Menschen“ und „Abwechslung“ sind aber auch möglicherweise darauf zurückzuführen, dass ihnen im Rahmen der Personalwerbung der vergangenen Jahre eine besondere Bedeutung zukam.

5.2. Berufsmerkmale angenehm

Die Ergebnisse der Merkmaleinschätzungen auf der angenehm-Skala können als Gradmesser für die Arbeitszufriedenheit der befragten Polizeibeamten angesehen werden (so auch in der Mitarbeiterbefragung der Polizei NRW). Es wird nämlich erhoben, inwiefern die polizeiberuflichen Merkmale von den Befragten im Arbeitsalltag als angenehm, neutral oder unangenehm empfunden werden. Es kann davon ausgegangen werden, dass ein angenehmes Empfinden im Berufsalltag Arbeitszufriedenheit auslöst.

5.2.1. Die angenehmsten Merkmale

Das angenehmste polizeiberufliche Merkmal ist die Teamarbeit. Der Mittelwert auf der angenehm-Skala kommt mit $M=1,58$ der Bewertung „sehr angenehm“ sehr nahe. Wie schon dargelegt, ist dieses Item auch das am meisten kennzeichnende.

Nur knapp dahinter folgt die „berufliche Sicherheit“ und ist dabei gleichzeitig das zweitkennzeichnendste Merkmal (siehe Abbildung 36, S. 112). Interessant ist, dass die Berufsanfänger die „berufliche Sicherheit“ noch positiver einschätzen, und sie damit an erster Stelle noch vor der „Teamarbeit“ steht.

Daneben sind auch die Items „Arbeit mit vielen Menschen“ und „Abwechslung“ sowohl sehr kennzeichnende als auch gleichzeitig besonders angenehme Berufsmerkmale – beide Items erreichen auf Gesamtebene Mittelwerte weit über „eher angenehm“.

Die besondere Bedeutung der Merkmale „Teamarbeit“ und „Abwechslung“ wird nicht nur in den sehr hohen Mittelwerten deutlich, auch in den Ergänzungsfeldern fanden sich gerade diese Merkmale häufig wieder. Die Arbeit im Team und der Zusammenhalt zwischen den Kollegen, aber auch die Abwechslung, die der Beruf mit sich bringt, wurden von den befragten Beamten sehr häufig in den Freitextfeldern erwähnt und damit auch als bedeutsame Merkmale herausgestellt.

Unter den sieben angenehmsten Items finden sich sechs intrinsische Merkmale wieder. In der Hypothesengenerierung wurde angenommen, dass gerade intrinsische Berufsmerkmale positiver bewertet werden als extrinsische. Diese Annahme ist hiermit bestätigt. Das bedeutet, dass gerade die in der Arbeit selbst liegenden Merkmale des Polizeiberufes als besonders angenehm empfunden werden und somit wahrscheinlich auch ein hohes Maß an Berufszufriedenheit erzeugen. Das kann insgesamt als sehr positives Zeichen bewertet werden. Zeigt sich doch in diesem Ergebnis, dass die Arbeit selbst und nicht die äußeren Umstände den Beruf sehr angenehm machen und damit wahrscheinlich eine hohe Berufszufriedenheit erzeugen.

Das einzige extrinsische Merkmal unter den sieben angenehmsten ist die berufliche Sicherheit.

5.2.2. Die unangenehmsten Merkmale

Die drei unangenehmsten Merkmale auf Gesamtebene sind „Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit“, „Gefahr“ und „Leerlaufzeiten“. Es folgen „Schichtdienst“, „Verkehrsarbeit“, „Beförderung, Aufstieg“ und schließlich „besondere Arbeitsausrüstung“.

Auffallend bei der Betrachtung der unangenehmsten Merkmale sind die hohen Standardabweichungen. Diese weisen darauf hin, dass die Einschätzung der Merkmale nicht einheitlich ist und dass es große Unterschiede in der Bewertung gibt. Auffallend bei der Analyse der prozentualen Antwortverteilung (siehe Abbildung 48, S. 124) waren die mitunter sehr hohen Anteile der Einschätzung „neutral“. Obwohl die Merkmale „Schreibarbeit“, „Gefahr“, „Leerlaufzeiten“ und „Verkehrsarbeit“ zu den unangenehmsten zählen, haben jeweils mehr als 40% angegeben, dass sie diese weder positiv noch negativ einschätzen. Bei der „Gefahr“ waren es sogar mehr als die Hälfte, beim „Schichtdienst“ und der „besonderen Arbeitsausrüstung“ immerhin jeweils mehr als ein Drittel.

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass diese Merkmale zwar von Einzelnen als unangenehm empfunden werden und möglicherweise sogar Arbeitsunzufriedenheit erzeugen, aber von einem Großteil der Befragten als „neutral“ eingeschätzt – demnach also „hingenommen“ wird. Möglicherweise kann auch hier – so man an den einzelnen Merkmalen als „Bestandteile“ des Berufes nichts ändern kann – durch eine gute und umfassende Vorbereitung in Form einer ausreichenden Informierung vor Eintritt in den Polizeiberuf möglicher Unzufriedenheit diesbezüglich vorgebeugt werden.

Zwei der unangenehmsten Merkmale, „Leerlaufzeiten“ und „Beförderung, Aufstieg“, finden sich auch in der Liste der am wenigsten kennzeichnenden Items.

Dabei ist letzteres im Vergleich über alle Befragungsgruppen sehr kritisch: Bewerten es die Studienanfänger als eher angenehm, liegt der Mittelwert der fortgeschrittenen Studierenden unter Null. Die Berufserfahrenen bewerten „Beförderung, Aufstieg“ sogar noch schlechter, die BPH liegt mit ihrem Ergebnis noch unter den Berufserfahrenen insgesamt. Verständlicherweise fallen die Ratsanwälter bei der Einschätzung dieses Merkmals aus dem Rahmen.

Gesamt	S1	S3	BE	BPH	RA
0,15	0,70	-0,13	-0,54	-0,67	1,25

Abbildung 94: Item „Beförderung, Aufstieg“ angenehm über Befragungsgruppen

Da die Untersuchung zeigt, dass gerade die sehr kennzeichnenden Merkmale durchweg sehr hohe Mittelwerte auf der angenehm-Skala (Abbildung 55, S. 130) und die wenig kennzeichnenden eher schlechte Werte (Abbildung 56, S. 130) erreichen, stellt sich die Frage, ob ein Zusammenhang zwischen den Ergebnissen besteht. Möglicherweise werden gerade angenehme Merkmale eher als kennzeichnend beurteilt und umgekehrt. Diese Frage kann nicht weiter geklärt werden, weil dies in der Befragung nicht erhoben wurde. Somit kann davon ausgegangen werden, dass die als besonders unangenehm empfundenen Merkmale für den Polizeiberuf nur wenig kennzeichnend sind.

Es sind also eher unbedeutsame polizeiberufliche Merkmale, die unangenehm sind, und damit möglicherweise auch Berufsunzufriedenheit erzeugen. Im Gegenzug werden allerdings die Items, welche den Beruf ausmachen, als sehr angenehm empfunden.

5.2.3. Differenzen zwischen Informierten und Uninformierten

Im Vorfeld der Untersuchung wurde im Umkehrschluss zur Theorie der beruflichen Desillusionierung angenommen, dass Berufsmerkmale, auf welche man vorbereitet ist und mit denen man „rechnet“, für angenehmer gehalten werden. Wird man hingegen von bestimmten beruflichen Merkmalen überrascht, werden diese tendenziell eher schlechter eingeschätzt.

Aus der Gegenüberstellung der Mittelwerte (siehe Abbildung 69, S. 141) ist ersichtlich, dass alle Items durchweg für angenehmer gehalten wurden, wenn sie bereits vor Einstellung für kennzeichnend gehalten wurden. Bei elf Merkmalen ist die Differenz (D) der Mittelwerte sogar größer oder gleich $D=0,5$. Die Untersuchung kommt also zu dem Ergebnis, dass gut über die Realität des ergriffenen Berufes informierte Personen die Merkmale angenehmer bewerten als solche, die nicht über diese Informationen zum Berufsalltag verfügten.

Hierdurch ist die Theorie zur beruflichen Desillusionierung im Prinzip bekräftigt: Pfenighaus (2000) macht unrealistische Ansprüche oder Erwartungen für berufliche Desillusionierung verantwortlich. Entspricht die vorgefundene Realität nicht den eigenen Vorstellungen und Erwartungen, kann dies zu Enttäuschungen und im schlimmsten Fall zur beruflichen Desillusionierung führen.

Aus diesen Ergebnissen ist die dringende Quintessenz zu ziehen, dass es nicht zuletzt für die Berufszufriedenheit zukünftiger Polizeibeamter von großer Bedeutung ist, bereits rechtzeitig vor Einstellung in den Polizeivollzugsdienst realistisch und ehrlich über alle polizeiberuflichen Merkmale zu informieren.

Denn informierte Beamte empfinden die polizeiberuflichen Merkmale insgesamt offensichtlich als angenehmer und sind demnach auch zufriedener als uninformierte. Wie noch zu zeigen sein wird, kommt die Polizei NRW mit dem Selbst-Check (vgl. Exkurs 8, ab S. 69 und Absatz 5.8, S. 239) der umfassenden Informierung der Bewerber einen Schritt näher.

5.2.4. Ergebnisse im Gruppenvergleich

Es wurde davon ausgegangen, dass sich die Ergebnisse zwischen den einzelnen Befragungsgruppen unterscheiden. Von besonderem Interesse war, inwiefern sich die fortgeschrittenen von den Studienanfängern unterscheiden – hier galt es, mögliche Anhaltspunkte von beruflicher Desillusionierung aufzudecken.

Weiterhin wurde angenommen, dass Berufsanfänger einige Merkmale angenehmer bewerten als die Berufserfahrenen.

Den Ratsanwärtern wurde aufgrund ihrer besonderen Situation eine positivere Einschätzung einzelner Items unterstellt. Von der BPH wurde das Gegenteil angenommen – hier war von schlechteren Werten auszugehen. Mögliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen sollten erhoben werden.

5.2.4.1. Studierende S1 und S3

Gerade die Gegenüberstellung der Ergebnisse der beiden Studierendengruppen kann potenzielle Auslöser für berufliche Desillusionierung aufdecken.

Die größte Differenz zwischen den Studierendengruppen besteht in der Einschätzung des Merkmals „Beförderung, Aufstieg“, welches von den Erfahrenen statistisch hoch signifikant schlechter eingeschätzt wird und bei ihnen auch zu den unangenehmsten Merkmalen gehört. In diesem Merkmal steckt also gerade bei den Studierenden mit ersten eigenen Einblicken in die Polizeialltagsrealität ein großes Unzufriedenheitspotential. Vor ihrer Einstellung hielten zudem auch wesentlich mehr dieses Merkmal für kennzeichnend, vermutlich wurden sie durch ihre ersten Einblicke in die Realität „auf den Boden der Tatsachen“ geholt.

Die Beförderungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sind offensichtlich nicht so, wie sie es sich vorgestellt hatten. Untermauert wird diese Annahme durch die noch wesentlich schlechtere Einschätzung des Merkmals durch die Berufserfahrenen.

Weiterhin wird die „besondere Arbeitsausrüstung“ von den Fortgeschrittenen signifikant unangenehmer empfunden als von den Studienanfängern. Wiederum kann argumentiert werden, dass die tatsächliche Ausstattung mit der besonderen Arbeitsausrüstung durch die Praxiserfahrung realistischer eingeschätzt werden kann. Denn auch dieses Merkmal ist durch die Berufserfahrenen noch wesentlich schlechter eingeschätzt worden, was die Vermutung bestätigt. Die „Arbeitsausrüstung“ wurde auch bei der Mitarbeiterbefragung als kritisches Merkmal identifiziert (ausführlicher zu diesem Merkmal siehe Kap. 5.6.13, ab S. 215).

Interessanterweise werden vier der Merkmale mit den größten Differenzen durch die fortgeschrittenen Studierenden besser eingeschätzt, und zwar der „Schichtdienst“, die „Waffe“, der „Streifendienst“ und die „Physischen und psychischen Anforderungen und Belastungen“. Im Rahmen ihrer Praktika haben diese Studenten erste eigene Erfahrungen, mindestens aber Berührungspunkte zur Realität des Schichtdienstes gehabt. Somit können sie sicherlich besser abschätzen, was Arbeiten im Schichtdienst für sie bedeutet. Dass sie die „Schichtarbeit“ angenehmer bewerten als ihre dienstjüngeren Studienkollegen kann darauf hindeuten, dass gerade für junge Leute der Schichtdienst nicht unbedingt ein Nachteil der Polizeiarbeit ist. Auch die „Waffe“ und der „Streifendienst“, also untrennbar mit dem Polizeiberuf verbundene Merkmale, die auf beide Studiengruppen nach Abschluss des Kommissarstudiums zwangsläufig zukommen, werden durch die Personen mit Praxiserfahrung statistisch hoch signifikant besser eingeschätzt.

Dass die „physischen und psychischen Anforderungen, Belastungen“ durch die fortgeschrittenen Studierenden angenehmer bewertet werden als von ihren dienstjüngeren Studienkollegen, überrascht.

Zwar schätzen die Berufserfahrenen das Merkmal schlechter ein als die S3, jedoch besser als die S1. Alle Werte liegen jedoch im positiven Bereich – sind damit also nicht kritisch. Dennoch machen sich die unerfahrenen Kommissaranwärter hinsichtlich der Anforderungen und Belastungen zu viele und möglicherweise unbegründete Sorgen. Darüber hinaus unterscheiden sich auch die Einschätzungen bezüglich der Gefahr: Während sie die Studienanfänger tendenziell negativ bewerten, liegt der Wert der Fortgeschrittenen im positiven Bereich.

Schlechter als die Studienanfänger schätzen die -erfahrenen noch die „Vielseitigkeit und die Spezialisierungsmöglichkeiten“ ein. Auch hier wurden möglicherweise durch erste eigene Einblicke und Erfahrungen die Einschätzungen des Merkmals der Realität angepasst, denn auch die Berufserfahrenen liegen mit ihrem Mittelwert wiederum darunter. Immerhin erreichen die fortgeschrittenen Studierenden noch einen Wert, der über „eher angenehm“ liegt.

Als Fazit kann hier festgehalten werden, dass zwar einige Differenzen zwischen den Studiengruppen bestehen und auch zwei Merkmale als kritisch identifiziert wurden, einige Items aber auch durch die Fortgeschrittenen besser beurteilt wurden als von den Anfängern.

5.2.4.2. Berufsanfänger und Berufserfahrene

Zwischen den Berufsanfängern und -erfahrenen wurden große Unterschiede in der Bewertung der Merkmale festgestellt. Am meisten weichen die Einschätzungen beim Merkmal „besondere Arbeitsausrüstung“ voneinander ab. Bei den Berufsanfängern liegt der Mittelwert im positiven, bei den Erfahrenen im negativen Bereich (Abbildung 59, S. 133).

Auch die „Beförderung“ und das „Gehalt“ wurden sehr unterschiedlich eingeschätzt. Dabei haben die Berufsanfänger beide Merkmale signifikant besser bewertet. Offensichtlich sinkt also die Zufriedenheit mit diesen zwei charakteristischen Merkmalen mit zunehmender Organisationszugehörigkeitsdauer.

Möglicherweise liegt eine Ursache der Ergebnisse aber auch an dem hohen Anteil von Beamten der BPH unter den Berufserfahrenen (ausführlich siehe Kap. 5.6.11, ab S. 210 und Kap. 5.6.20, ab S. 224). Zum einen kristallisierten sich Angehörige der BePo in verschiedenen Voruntersuchungen als eher unzufriedene Gruppe heraus, zum anderen war ein Großteil der Befragten der BePo im mittleren Dienst und daher anderen Bedingungen bezüglich der Berufsmerkmale „Beförderung“ und „Gehalt“ ausgesetzt.

Die „Schreiarbeit“ wurde als das unangenehmste Merkmal des Polizeiberufes identifiziert. Beim Gruppenvergleich stellte sich heraus, dass die Berufserfahrenen die Schreiarbeit weniger unangenehm bewerten als die Studierenden, in deren Studienalltag die Schreiarbeit natürlich eine andere Bedeutung hat als im Rahmen der polizeilichen Tätigkeit. Die Befragten der Bereitschaftspolizei liegen noch über dem Durchschnitt und in der Nähe der Einschätzung „neutral“. Möglicherweise wird die Tatsache, Schreiarbeiten zu erledigen gerade von dieser Gruppe größtenteils als unvermeidbar anerkannt. Es ist allerdings wahrscheinlich, dass die Notwendigkeit, Schreiarbeiten zu erledigen, im Wach- und Wechseldienst und selbstverständlich auch bei der Kriminalpolizei eine höhere Bedeutung hat und den Arbeitsalltag in einem höheren Ausmaß kennzeichnet.

Die Ratsanwärter liegen im Übrigen bei der Bewertung der „Schreiarbeit“ auf der angenehm-Skala sogar im positiven Bereich. Auch bei ihnen spielen Schreiarbeiten im Rahmen ihres Studiums sicherlich eine andere Rolle als im Dienstalltag der täglichen Polizeiarbeit.

Beim Gruppenvergleich stellte sich heraus, dass die Berufsanfänger die meisten Berufsmerkmale angenehmer bewerten als die Berufserfahrenen. Ähnlich wurde in der Mitarbeiterbefragung der Polizei NRW eine positivere Bewertung vieler Merkmale durch dienstjüngere Befragte festgestellt⁴⁵. Der Sozialwissenschaftliche Dienst der Polizei führt dies auf deren „Anpassungsfähigkeit an die neuen, stets dem Wandel ausgesetzten organisationalen Rahmenbedingungen“ (IM NRW 2005, S. 18) zurück.

⁴⁵ Insbesondere bezüglich der Organisationszufriedenheit auf Behörden- bzw. Einrichtungsebene.

Außerdem seien diese [die Jüngeren] geprägt von der Werteververschiebung von „Pflicht- und Akzeptanzwerten (z.B. Unterordnung, Fleiß) zu [...] Selbstentfaltungswerten (z.B. Abwechslung, Autonomie)“.

Dies kann auch für die vorliegende Untersuchung angenommen werden. Besonders spiegelt sich die Verschiebung der Werte der jüngeren Generationen hin zu Abwechslung auch in der deutlich unterschiedlichen Einschätzung bezüglich der Merkmale „Vielseitigkeit, Spezialisierung“ und „Abwechslung“ wider. Gerade die dienstjüngsten Organisationsmitglieder (Studierende S1) bewerten beide Merkmale im Vergleich zu allen anderen Gruppen am angenehmsten:

In der Gegenüberstellung von Berufsanfängern und –erfahrenen unterscheiden sich die Einschätzungen beider Items statistisch signifikant. Interessant ist, dass auch die Einschätzung der Merkmale im ersten Fragenteil, welche Berufsmerkmale heute für kennzeichnend gehalten werden, stark differiert, und zwar um 26 Prozentpunkte bei dem Item „Vielseitigkeit, Spezialisierung“ bzw. 12 Prozentpunkte bei dem Merkmal „Abwechslung“. Die Dienstjüngeren nehmen also im Vergleich zu den Berufserfahrenen die „Abwechslung“ und die „Vielseitigkeit“ des Berufes als eher kennzeichnend wahr und bewerten beide Merkmale auch deutlich besser.

5.2.4.3. Weibliche und männliche Befragte

Wie schon bei der Einschätzung der Merkmale als kennzeichnend, sind die Differenzen zwischen männlichen und weiblichen Befragten auch bezüglich der Bewertung auf der angenehm-Skala geringer als in den anderen Vergleichsgruppen. Die meisten Items – auch 6 der 7 mit den größten Differenzen – wurden von den Frauen angenehmer eingeschätzt als von ihren männlichen Kollegen.

Bei der Einschätzung des Gehaltes wurde die größte und statistisch hoch signifikante Differenz festgestellt. Während es die Frauen für eher angenehm halten, liegt der Mittelwert der Männer weit darunter.

Bei den Männern ist zudem die Standardabweichung größer als bei den Frauen ($SD_M=1,181$, $SD_W=0,976$). Verwunderlich ist dabei, dass die Differenz auf Gesamtebene statistisch signifikant ist – bei separater Betrachtung der Befragungsgruppen allerdings nur bei der Gruppe der Berufserfahrenen (siehe Abbildung 65, S. 138). Diese hängt vermutlich mit den sehr unterschiedlichen Anteilen der Frauen an den einzelnen Gruppen zusammen.

Als weiteres Merkmal wird „Beförderung, Aufstieg“ von den Frauen mit einer statistisch signifikanten Differenz für wesentlich angenehmer gehalten. Wobei bei diesem Ergebnis interessant ist, dass die Einschätzung der Frauen mit $M_W=0,21$ über dem Nullpunkt und die der Männer mit knapp unter Null ($M_M=-0,13$) liegt (siehe Abbildung 64, S. 137). Möglicherweise liegt hier die Begründung in der Frauenförderung, auf welche in der Itemdiskussion unter Kapitel 5.6.20, ab S. 224, genauer eingegangen wird.

Schließlich wird die „berufliche Sicherheit“ von den weiblichen Befragten signifikant positiver bewertet als von ihren männlichen Kollegen. Für die Frauen scheint die Arbeitsplatzsicherheit demnach eine höhere Bedeutung zu haben. Wie in den Voruntersuchungen skizziert, hat die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen eine hohe Bedeutung bei der Wahl des Berufes (vgl. Kap. 2.5.1, S. 66). Möglicherweise spiegelt sich diese Einstellung in der besseren Bewertung der „beruflichen Sicherheit“ wider: Bei der Polizei ist für die Beamtinnen die Vereinbarung von Kinderbetreuung und Beruf verhältnismäßig einfacher als beispielsweise in der Wirtschaft. In Verbindung mit der beruflichen Sicherheit macht dies den Polizeiberuf für Frauen sicherlich sehr interessant.

Insgesamt wurden 17 Merkmale von den Frauen positiver und nur 12 negativer eingeschätzt. Beispielsweise werden die „Gefahr“ und auch die „Großlagen“ von den Frauen schlechter bewertet als von den Männern. Beide Ergebnisse können möglicherweise auf die physischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen zurückgeführt werden:

Gerade in geschlossenen Einheiten und bei gewalttätigen Auseinandersetzungen ist beim Einsatz von Frauen zu beachten, dass sie im Durchschnitt kleiner und leichter sind als ihre männlichen Kollegen und über einen geringeren Muskelanteil verfügen. Hiermit gehen dann zwangsläufig eine geringere Belastbarkeit und schneller eintretende Ermüdungs- und Erschöpfungszustände einher (vgl. auch Scheer 2003).

5.2.4.4. Ratsanwärter

Die Ratsanwärter bewerten nahezu jedes Item angenehmer als die Gruppe der Berufserfahrenen. Eine Ausnahme bilden hierbei nur die Items „Schichtdienst“, „Gefahr“, „Leerlaufzeiten“ und „Sport“. Da bei den Ratsanwärtern keine demografischen Daten erhoben werden durften, kann an dieser Stelle nur spekuliert werden. Allerdings lässt sich die schlechtere Bewertung des Merkmals „Schichtdienst“ möglicherweise darauf zurückführen, dass dieser von lebensälteren Beamten weniger angenehm empfunden wird als von – jüngeren. Gerade der Schichtdienst ist ein polizeiberufliches Merkmal, welches je nach Perspektive und sehr individuell häufig für sehr angenehm oder sehr unangenehm gehalten wird.

Die insgesamt positivere Bewertung nahezu aller Berufsmerkmale stützt die Entscheidung, diese Gruppe als Kontrollgruppe langjähriger Berufserfahrener zu sehen und nicht in die Mittelwertberechnung aller Berufserfahrenen einzurechnen.

5.3. Weitere Merkmale

Bei der Frage nach weiteren positiven oder negativen Berufsmerkmalen wurden nur wenig tatsächlich „neue“ Merkmale hinzugefügt. Auffällig war, dass größtenteils Merkmale der 29 bereits abgefragten Items angeführt wurden.

Zum einen bedeutet dieses Ergebnis, dass die 29 Items auf der vorgegebenen Merkmalliste offensichtlich für den Polizeiberuf kennzeichnend sind und nahezu alle bedeutsamen Aspekte des Polizeiberufes berücksichtigen bzw. abbilden.

Das Anführen vorgegebener Merkmale unterstreicht natürlich deren Bedeutung für die positive bzw. die negative Seite des Polizeiberufes. Gerade bei der Nennung positiver Merkmale war dies auffällig:

Mit großem Abstand wurden hier die „Teamarbeit“, das „Wir-Gefühl“ und die „Kollegialität“ als positive Merkmale des Polizeiberufes genannt. Dies hebt noch einmal die besondere Bedeutung der Teamarbeit für die Zufriedenheit der Mitarbeiter hervor. Ähnliches gilt für das Gehalt bzw. die Sozialleistungen der Polizei, die noch einmal gesondert bei den (weiteren) positiven Merkmalen eingetragen wurden.

Auch bei den weiteren hinzugefügten negativen Merkmalen des Polizeiberufes finden sich ebenfalls einige der vorgegebenen 29 Items wieder, und damit wird auch deren Bedeutung unterstrichen. Hier wurden insbesondere die Arbeitszeiten aufgrund des Schichtdienstes, die mangelhafte oder schlecht ausgelebte Kollegialität als Gegenpart zur Teamarbeit, die nach Ansicht der Befragten schlechte Ausstattung der Polizei, die Schreibarbeit und die Uniform als (weitere) unangenehme Merkmale des Polizeiberufes angeführt. Auch das Gehalt bzw. die Sozialleistungen, die auch als positive Merkmale genannt wurden, finden sich hier negativ konnotiert – nämlich u. a. aufgrund von Kürzungen – wider.

5.4. Berufszufriedenheit

Die Ergebnisse der Fragen zur Zufriedenheit können insgesamt dahingehend zusammengefasst werden, dass die meisten Befragten ihre Vorstellungen in der Realität bestätigt sehen und mit ihrer Berufswahl zufrieden sind. Für die Mehrheit hat die Polizei das gehalten, was sich die Befragten versprochen hatten und viele würden den Beruf weiterempfehlen und auch erneut ergreifen.

5.4.1. Fragen zur Berufszufriedenheit

Für die überwiegende Mehrheit haben sich die Vorstellungen vom Polizeiberuf in der Realität größtenteils bestätigt. Sie haben ihren Beruf also gut informiert angetreten. Die Kommissar- und auch die Ratsanwärter liegen sogar noch über dem Gesamtwert.

Dass die Zustimmungswerte der Kommissaranwärter, insbesondere die der Anfänger, weit über dem Durchschnitt liegen, kann einerseits dahingehend interpretiert werden, dass die jungen Polizeibeamten noch nicht viele Einblicke in den Alltag der Polizeiarbeit gesammelt haben und somit ihre Vorstellungen im Vergleich zu ihren bisherigen (wenigen) Erfahrungen bestätigt sehen. Andererseits kann das Ergebnis aber auch als Beleg für eine umfassende Information und eine erfolgreiche Arbeit der Einstellungsberater in den letzten Jahren gewertet werden. Die befragten Kommissaranwärter haben sich nach der Einführung der zweigeteilten Laufbahn bei der Polizei beworben. Im Zuge dieser Umstellung wurde das Personalmarketing verstärkt und die Arbeit der Einstellungsberater ausgebaut. Somit ist davon auszugehen, dass die Kommissaranwärter von diesem Angebot profitieren konnten.

Aber auch die Mehrheit der Berufserfahrenen sieht ihre früheren Vorstellungen über Polizeiarbeit in der Realität bestätigt. Im Gegenzug brachte die Frage allerdings auch hervor, dass die Vorstellungen von mehr als einem Drittel nicht bestätigt wurden. Die Gründe hierfür konnten im Rahmen der Untersuchung nicht näher erhoben werden. Fest steht – gerade auch in Verbindung mit den unterschiedlichen Ergebnissen von Informierten und Uninformierten –, dass eine umfassende und realistische Information potenzieller neuer Polizeibeamter enorm wichtig ist.

Für mehr als zwei Drittel hat die Polizei gehalten, was sich die Befragten von ihr versprochen hatten. Auffällig ist hierbei, dass sowohl die Berufsanfänger als auch die Ratsanwärter zwar wiederum über dem Gesamtergebnis liegen, sich jedoch noch deutlich unterscheiden. Während 92% der Ratsanwärter die Frage mit „ja“ beantwortet haben, waren es „nur“ 78% der Berufsanfänger.

Die Berufserfahrenen stimmen nur knapp 50% zu – ein kritisches Ergebnis. Jedoch war offensichtlich mehr als die Hälfte auf die Inhalte der Arbeit an sich vorbereitet, denn 63% sagten aus, dass sich ihre Vorstellungen vom Beruf in der Realität bestätigt haben.

Insgesamt drei Viertel der Befragten würden guten Freunden zu einer Bewerbung bei der Polizei raten. Dies lässt insgesamt auf eine hohe Zufriedenheit mit dem gewählten Beruf schließen – ansonsten wäre davon auszugehen, dass guten Freunden vom Ergreifen des Berufes abgeraten würde.

Auch die Mehrheit der Berufserfahrenen antwortete auf die Frage, ob sie guten Freunden zu einer Bewerbung bei der Polizei raten würden, mit „Ja“.

Besonders interessant sind hier die Gründe, welche für eine Empfehlung bzw. ein Abraten sprechen. Für eine Weiterempfehlung des Polizeiberufes spricht insbesondere die „berufliche Sicherheit“. Aber auch die mit dem Beruf zusammenhängende „Abwechslung“ und „Vielseitigkeit“ würde viele Polizeibeamte animieren, den Beruf in ihrem Freundeskreis weiterzuempfehlen.

Auch die eigene Zufriedenheit im Beruf wurde als Kriterium für eine Weiterempfehlung angegeben. Interessant ist, dass sowohl die Tatsache, dass Polizeiarbeit als sinnvoll eingeschätzt wird, als auch die Möglichkeit, Menschen zu helfen, als Gründe angeführt wurden, Freunden zu einer Bewerbung zu raten. Schließlich sind noch die Zusammenarbeit mit Menschen intern, also die Teamarbeit, und die Arbeit mit Menschen außerhalb der Organisation, die Bezahlung und letztlich Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten Punkte, welche den Polizeiberuf empfehlenswert machen.

Unter den Gründen gegen eine Weiterempfehlung finden sich einige der 29 vorgegebenen Items, explizit negativ konnotiert. Zuvorderst finden sich die mit dem Einkommen verbundenen finanziellen Einbußen, die schlechte Ausstattung, die geringen oder ungerecht verteilten Aufstiegs- oder Spezialisierungsmöglichkeiten, die Gefahr sowie die Unplanbarkeit der Freizeit aufgrund des Schichtdienstes und der Arbeitszeiten. Außerdem wird die (geringe) Akzeptanz in der Bevölkerung und auch in der Politik angeführt. Hier werden also genau die Gründe genannt, die als kritisch identifiziert wurden.

Interessanterweise werden gegen die Weiterempfehlung die finanziellen Einbußen – dafür hingegen das gute Gehalt angeführt. Aufstiegs- und Spezialisierungsmöglichkeiten sprechen ebenfalls für die Empfehlung – die ungerechte Verteilung derselben wiederum dagegen. Und schließlich wird gegen die Weiterempfehlung die geringe Akzeptanz in der Öffentlichkeit angeführt, dafür hingegen die Tatsache, dass es sich um einen sinnvollen Beruf handelt. Ähnliche Merkmale, die positiv wie negativ konnotiert werden können.

Einige Befragte würden eine Weiterempfehlung von der Persönlichkeit des Interessenten abhängig machen, da die individuelle Eignung für den Polizeiberuf ausschlaggebend sei. Teilweise würden sich die Befragten einer Empfehlung enthalten und an einen Einstellungsberater verweisen, der dann umgehend und ausführlich über den Beruf informieren soll. Damit unterstreichen sie die besondere Bedeutung einer umfassenden Information über den Beruf im Vorfeld. Möglicherweise sollte diese auch grundsätzlich von Fachleuten und nicht von „Kollegen“ geleistet werden, um ein realistisches und objektives Bild zu gewährleisten.

Die Frage „Würden Sie Ihren Beruf noch einmal wählen?“ ist mit Sicherheit eines der entscheidendsten Kriterien der Berufszufriedenheit. Auf die Beantwortung erfolgt demnach also ein genauer Blick:

Die überwiegende Mehrheit (87%) würde nach eigenen Angaben ihren Beruf noch einmal ergreifen. Nur 8% gaben an, nicht noch einmal Polizist werden zu wollen. Sowohl die Studierenden als auch die Ratsanwärter liegen sogar noch über dem Gesamtergebnis. Die Berufserfahrenen würden zu 80% den Polizeiberuf noch einmal ergreifen. Insgesamt kann hier von einem sehr positiven Ergebnis gesprochen werden. Die Werte auf die Frage zur Wiederwahl des Berufes sind in allen Befragungsgruppen sehr hoch.

Die Aussagekraft solcher Zufriedenheitsbekundungen ist umstritten und wird teilweise heftig diskutiert. Bei großen Anteilen zufriedener Mitarbeiter (75% oder mehr) wird das Ergebnis mitunter in Frage gestellt.

Wobei hier auch unverständlich ist, aus welchen Gründen eine Zufriedenheit von 75% beispielsweise einer Belegschaft per se ausgeschlossen werden muss.

Interessant sind die Gründe, die für oder gegen eine Wiederwahl des Berufes sprechen. Für die Wiederwahl wird in erster Linie angeführt, dass der Polizeiberuf abwechslungsreich, vielseitig und interessant ist. Dies zeigt sich auch in den Bewertungen der Merkmale „Vielseitigkeit, Spezialisierung“ und „Abwechslung“ auf der angenehm-Skala. Beide erzeugen offensichtlich ein hohes Maß an Berufszufriedenheit.

Darüber hinaus animiert gerade auch die eigene Zufriedenheit mit dem Beruf viele Befragte dazu, diesen erneut zu ergreifen. Auch dies kann für die Polizei als erfreuliches Ergebnis gewertet werden.

Weiterhin spricht die mit dem Beruf verbundene Sicherheit, womit in erster Linie sicherlich die Arbeitsplatzsicherheit gemeint ist, für eine Wiederwahl, ebenso die Tatsache, dass durch die Polizei Sicherheit erzeugt bzw. aufrechterhalten wird.

Weitere Argumente stellen das Sinnvolle und die Bedeutung des Berufes für die Gesellschaft in den Vordergrund. Auch das ist ein erfreuliches Ergebnis für die Polizei: Ein Großteil erachtet die eigene Tätigkeit als sinnvoll und wichtig für die Allgemeinheit und generiert hieraus ein hohes Maß an Zufriedenheit.

Gegen die Wiederergreifung des Polizeiberufes wurden nur wenige Gründe angeführt. Zuvorderst steht hier die Unzufriedenheit mit Beförderung- bzw. Aufstiegsmöglichkeiten und mit Kürzungen rund um das Gehalt. (Genauer hierzu Kap. 5.6.20, ab S. 224 bzw. Kap. 5.6.11, ab S. 210).

Aber auch die eigene oder allgemein empfundene Unzufriedenheit ist für einige Befragte ein Grund, den Polizeiberuf nicht erneut zu ergreifen. Der Zusammenhang ist offensichtlich:

Gerade die eigene, aber auch die erlebte Unzufriedenheit im Kollegenkreis (die mindestens nachvollziehbar ist, wenn nicht sogar zwingend geteilt wird, weil sie aufgeführt wird), lässt die Frage nach der eigenen Berufswiederwahl negativ beantworten. Hierbei muss allerdings auch darauf hingewiesen werden, dass es sich lediglich um die Aussagen von drei Personen handelt.

Insgesamt kann also von einer hohen Gesamtzufriedenheit ausgegangen werden. In der organisationspsychologischen Bewertung der Mitarbeiterbefragung wurde die dort ermittelte hohe Berufs- und Arbeitszufriedenheit insbesondere auf die intrinsischen Motivationsfaktoren zurückgeführt: „Die Berufszufriedenheit (festgemacht an der Frage der nochmaligen Berufswahl) sowie die Arbeitszufriedenheit (Zufriedenheit mit den unterschiedlichen Facetten des individuellen Arbeitsbereichs) werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern positiv eingeschätzt. Abgeleitet aus der geäußerten Zufriedenheit mit der Tätigkeit, scheinen die Anforderungsvielfalt sowie Ganzheitlichkeit der übertragenen Aufgaben und ein ausgeprägtes Maß an Eigenverantwortung für die Zufriedenheitsausprägung verantwortlich zu sein.“ (IM NRW 2005, S. 22)

Übernimmt man die Thesen und ermittelt einerseits die Arbeitszufriedenheit anhand des Mittelwertes über alle Items auf der angenehm-Skala sowie andererseits die Berufszufriedenheit aus dem Index zur Zufriedenheit, kann auch für diese Befragung sowohl eine hohe Arbeits- wie auch eine hohe Berufszufriedenheit bejaht werden. Ebenso konnte bestätigt werden, dass gerade intrinsische Berufsmerkmale als sehr angenehm empfunden werden und somit auch zu einem hohen Maß an Arbeitszufriedenheit beitragen.

5.4.2. Zufriedenheitsindex

Wie bereits angemerkt, erhebt die Ermittlung des Zufriedenheitsindex keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit. Der Fokus der Forschungsfragen lag nicht auf der Erhebung der Arbeits- oder Berufszufriedenheit der Polizeibeamten.

Vielmehr war eine Einteilung der Probanden in Zufriedene und Unzufriedene bezweckt, um etwaige Unterschiede bezüglich der Bewertung einzelner Items festzustellen. Auf der Grundlage der Literatur zur Messung der Arbeitszufriedenheit, eigener Überlegungen und geführter Experteninterviews wurde eine Berechnungsformel für einen Zufriedenheitsindex gebildet. Um die Werte der Multiplikationsfaktoren, mit denen die einzelnen Fragen in den Index eingingen, abzusichern und sich nicht dem Vorwurf der Manipulation auszusetzen, wurde eine Online-Befragung durchgeführt. Diese sicherte die Berechnungsformel weitestgehend ab. Allerdings hätten die Online-Befragten eine weitere Frage mit einbezogen, für deren Vernachlässigung allerdings Gründe angeführt wurden (Kap. 3.2.5, S. 94).

Die hier ermittelte Zufriedenheit bezieht sich nur auf diese Studie und ist nicht mit Werten anderer Befragungen vergleichbar.

Mithilfe des Index wurden zum einen die Unzufriedenen identifiziert und zum anderen die Leverages, also die so genannten Stellhebel zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit ermittelt.

5.5. Die Unzufriedenen

Mithilfe des Index wurden $N=32$ unzufriedene Personen ermittelt. Die Zusammensetzung der als unzufrieden identifizierten Personen überrascht wenig. Die große Mehrheit, mehr als drei Viertel, ist berufserfahren. Als kritisch ist der Umstand anzusehen, dass knapp ein Viertel dieser Gruppe Berufsanfänger sind, die bislang kaum oder nur wenig einschlägige Berufserfahrung gesammelt haben. Insbesondere die Tatsache, dass sich drei Studienanfänger darunter befinden, ist besorgniserregend.

5.5.1. Berufsmerkmale kennzeichnend

Aus der Gegenüberstellung von Zufriedenen und Unzufriedenen lässt sich schlussfolgern, dass die beiden Gruppen den Polizeiberuf sehr unterschiedlich wahrnehmen. Ganz be-

sonders deutlich zeigt sich dies an den Einschätzungen der Merkmale „Vielseitigkeit, Spezialisierung“, „Arbeit mit vielen verschiedenen Menschen“ und „Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung“. Das Berufsmerkmal „Vielseitigkeit, Spezialisierung“ wurde beispielsweise nur von der Hälfte der als unzufrieden identifizierten als kennzeichnend wahrgenommen. Dieses Ergebnis ist insoweit brisant, da eben diese Vielseitigkeit und damit verbundenen Spezialisierungsmöglichkeiten der Polizei von den Zufriedenen besonders angenehm eingeschätzt wurden. Das bedeutet also, dass gerade ein Berufsmerkmal, dass im Berufsleben als sehr angenehm empfunden wird und möglicherweise zur Berufszufriedenheit beiträgt, von der Gruppe der Unzufriedenen nicht in dem Umfang erkannt wird, in dem es tatsächlich vorhanden ist.

5.5.2. Berufsmerkmale angenehm

Schlechtere Mittelwerte der Unzufriedenen auf der angenehm-Skala im Vergleich zu den Zufriedenen waren zu erwarten. Denn es ist anzunehmen, dass die Berufszufriedenheit hoch mit dem Maß korreliert, mit welchem man die Tätigkeiten und Spezifika seines Berufes als angenehm oder eben unangenehm empfindet (siehe Kap. 2.5.3, S. 77, bzw. vgl. auch KfN 2002).

Nach Herzberg (siehe Kap. 1.6.2, S. 31), der extrinsische Merkmale als Auslöser für Unzufriedenheit indiziert, wurde davon ausgegangen, dass Unzufriedene gerade diese Berufsmerkmale schlecht bewerten. Dies bewahrheitete sich auch (siehe Abbildung 87, S. 161):

Zuvorderst steht die Unzufriedenheit mit „Beförderung und Aufstieg“. Hier besteht zudem auch die größte Differenz zwischen zufriedenen und unzufriedenen Befragten.

Grundsätzlich subsumiert Herzberg Beförderung und Aufstieg unter die intrinsischen Faktoren. Damit meint er allerdings tatsächlichen Aufstieg, der mit Anerkennung und anspruchsvollerer Tätigkeit verbunden wird. Hinsichtlich der Einordnung des Items „Beförderung, Aufstieg“ ist in vorliegender Untersuchung allerdings davon auszugehen, dass hierunter die strukturell und organisatorisch gegebene Möglichkeit einer Beförderung bzw. eines Aufstiegs verstanden wird.

Die Mehrheit der Befragten hat bislang keinen Aufstieg in die nächst höhere Dienstgrad-ebene erlebt. Eine Ausnahme bilden hier die Ratsanwärter, welche gerade auf dem Weg in den höheren Dienst sind. Diese sind jedoch prozentual in der Gruppe der Unzufriedenen unterrepräsentiert und zum anderen besteht auch hier die Möglichkeit, dass nicht der individuelle Aufstieg, sondern die strukturelle Möglichkeit bewertet wird. Somit ist in diesem Zusammenhang die „Beförderung“ als extrinsisches Merkmal zu betrachten.

Ebenfalls sind die „Arbeitsausrüstung“ und das „Gehalt“ zwei extrinsische Merkmale, die Unzufriedenheit erzeugen können. Die Differenz zwischen Zufriedenen und Unzufriedenen bei der Bewertung der Arbeitsausrüstung war die drittgrößte. Welcher Aspekt der Arbeitsausrüstung die schlechte Bewertung durch die Unzufriedenen ausgelöst hat, lässt sich nicht nachvollziehen. Die Frage war bewusst offen gestellt, so dass die schlechte Bewertung zum einen in der Tatsache begründet sein könnte, dass man sich bei der Polizeiarbeit einer „besonderen“ Arbeitsausrüstung, wie z.B. Streifenwagen oder Funkgerät, bedient. Denkbar wäre aber auch eine Unmutsäußerung über den Zustand. Es ist kein Geheimnis, dass eine große Unzufriedenheit aufgrund der bisweilen mangelhaften Funktionstauglichkeit der Funkgeräte in der Polizei herrscht. Dass die Einführung des digitalen Polizeifunks weiterhin auf sich warten lässt, trägt zum Unmut bei.

Bei der Berechnung der Leverages, also der Hebeleffekte, kristallisierte sich bei den Unzufriedenen der Schichtdienst als kritisches Item heraus. Interessant ist, dass die Einschätzung über alle Befragten im neutralen, die der Unzufriedenen demgegenüber deutlich im negativen Bereich liegt.

Als zweiter Hebeleffekt wurde das Berufsmerkmal „Beförderung, Aufstieg“ ermittelt. Über die Beförderungs- bzw. Aufstiegsmöglichkeiten herrscht offensichtlich gerade bei den Nicht-Zufriedenen großer Unmut.

Weitere kritische Merkmale sind die „besondere Arbeitsausrüstung“ und das „Gehalt“. Auch hier wurde ein Zusammenhang zwischen der Unzufriedenheit und der schlechten Bewertung dieser Items festgestellt.

5.6. Diskussion der einzelnen Merkmale

5.6.1. Streifendienst, Streife gehen, fahren

Unabhängig von den Ergebnissen dieser Untersuchung ist der Streifendienst unumstritten ein sehr kennzeichnendes Merkmal des Polizeiberufes. Polizeiarbeit ohne Streifendienst ist nicht vorstellbar.

Die Variationen der Ergebnisse in den einzelnen Befragungsgruppen sind vor dem Hintergrund der unterschiedlichen „Tagesgeschäfte“ zu interpretieren. Während die Kommissaranwärter in den ersten Jahren ihrer beruflichen Tätigkeit zunächst einmal ausschließlich der Streifendienst erwartet, ist der Alltag der Bereitschaftspolizei nicht mehr in dem Maße von Streifendiensttätigkeiten gekennzeichnet wie der Wach- und Wechselschichtdienst. Noch seltener werden die Ratsanwärter den Streifendienst aktuell selbst erleben. Daher sind die Werte in den entsprechenden Untergruppen auch geringer als bei den Berufsanfängern.

Diese Ergebnisse stützen die These, dass die Einschätzung, welche polizeiberuflichen Merkmale für kennzeichnend gehalten werden, eher aus subjektiver Sicht und vor dem Hintergrund der eigenen (zukünftigen) Tätigkeit erfolgte und weniger eine objektive Charakterisierung der Polizeiarbeit „an sich“ darstellt. Darin liegt auch die Begründung für die ermittelte Differenz zwischen Berufsanfängern und –erfahrenen.

Der Streifendienst ist nicht nur ein kennzeichnendes Merkmal von Polizeiarbeit, sondern darüber hinaus auch ein sehr bedeutsames: Im Rahmen des Streifendienstes werden von den Polizeibeamten selbst Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten entdeckt und verfolgt.

Die Präsenz von uniformierten Polizeifahrzeugen kann bei den Bürgern auch ein subjektives Gefühl von Sicherheit erzeugen, das nicht zu unterschätzen ist. Wobei natürlich eine vermehrte Präsenz von uniformierten Streifenfahrzeugen auch ein Unsicherheitsgefühl erzeugen kann, da eine überdurchschnittliche Präsenz der Polizei auf mögliche Straftaten in der Region schließen lässt.

Der reguläre Streifendienst und eine angemessene Präsenz vermag allerdings subjektive Sicherheit zu vermitteln. Kriminologische Untersuchungen kommen zu dem Ergebnis, dass das subjektive Sicherheitsgefühl maßgeblich das Ansehen der Polizei und auch die Bereitschaft der Bevölkerung zur Mitarbeit an der Kriminalitätsvorbeugung und -bekämpfung beeinflusst (vgl. auch Schwind 2007).

Auf der angenehm-Skala erreicht das Merkmal „Streifendienst, Streife gehen, fahren“ durchschnittlich einen recht hohen Mittelwert und wird überwiegend als eher angenehm eingeschätzt. Kritische Anmerkungen zu diesem Merkmal blieben aus.

5.6.2. Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung

Überwiegend wird das Merkmal „Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung“ für kennzeichnend gehalten und laut Mittelwertsergebnis als eher angenehm empfunden. Das entspricht auch dem Ergebnis der Mitarbeiterbefragung. Hier wurde die gesellschaftliche Anerkennung der Polizei insgesamt auch eher positiv gesehen – wobei die Fragestellung nicht identisch war, da in der Mitarbeiterbefragung nach der „Anerkennung“, in dieser Befragung allerdings nach dem „Ansehen und der Akzeptanz in der Bevölkerung“ gefragt wurde.

In der Mitarbeiterbefragung ging allerdings bezüglich der Anerkennung des Wachdienstes dringender Änderungsbedarf hervor. Insbesondere Beamte des Wach- und Wechselschichtdienstes äußerten hier ihre Unzufriedenheit (IM NRW 2005, S. 27).

Da in vorliegender Untersuchung das Ansehen und die Akzeptanz der Polizei in der Bevölkerung im Allgemeinen abgefragt wurden, ist eine Differenzierung nach Sparten der Polizei im Nachhinein nicht möglich. Zudem scheint fraglich, ob es sinnvoll ist, die Einschätzung der Öffentlichkeit über die Polizei wie in der Mitarbeiterbefragung lediglich auf Gesamtebene und hinsichtlich des Wachdienstes einzuschätzen. Dann müssten konsequenterweise alle Sparten der Polizei abgefragt werden.

Schlussendlich beruht die Einschätzung dann wahrscheinlich auf dem individuellen Verhalten einzelner Polizeibeamter. Das ist hinsichtlich der Bewertung des Ansehens der Polizei sicherlich nicht zielführend.

Eine Bewertung des Ansehens der Polizei insgesamt ist gewiss nicht leicht. Wie bereits im theoretischen Teil kurz angerissen, ist immer auch die Perspektive des Einschätzenden zu berücksichtigen. Ist das Opfer einer Straftat mit einem schnellen Eingreifen der Polizei möglicherweise sehr zufrieden, wird ein fälschlicherweise Verdächtiger, der eine Überprüfung seiner Personalien aufgrund einer Ähnlichkeit mit einem Tatverdächtigen über sich ergehen lassen muss, mit der Arbeit der Polizei möglicherweise nicht zufrieden sein, obwohl sie dennoch korrekt ausgeführt wurde.

Insgesamt genießt die Polizei bei den Bürgern höchstes Vertrauen (Shell 2006, Fischer 2000). Umfragen zur Kundenzufriedenheit hingegen fallen teilweise anders aus, da sich die Polizei noch nicht vollständig als Bürgerpolizei sieht, also mitunter Wünsche und Bedürfnisse des Bürgers vernachlässigt (vgl. auch Scheer 2003).

5.6.3. Schichtdienst

In vielen Bereichen der Polizeiarbeit ist Schichtarbeit unvermeidbar und gehört zum Polizeiberuf untrennbar dazu. Dementsprechend wird er auch von über 84% der Befragten für kennzeichnend gehalten.

Dabei kann der Schichtdienst als ambivalentes polizeiliches Berufsmerkmal bezeichnet werden. Ein Großteil der Befragten, etwa 40%, schätzt den Schichtdienst als neutral ein, die restlichen Antworten verteilen sich recht ausgeglichen auf eine positive bzw. negative Bewertung des Merkmals. Bei den Unzufriedenen wurde ein großer Zusammenhang zwischen der Unzufriedenheit und der schlechten Bewertung des Schichtdienstes festgestellt. Der relativ schlechte Gesamtmittelwert lässt ihn unter die unangenehmsten Merkmale fallen.

Bereits in einer Vorbefragung zur Operationalisierung der Items wurde der Schichtdienst neben dem Gehalt als polarisierendes Merkmal identifiziert. Für einige ist der Schichtdienst ein Vorteil des Polizeiberufes, für die anderen ein Nachteil. Dass teilweise zu Zeiten Dienst geleistet werden muss, während andere Personen frei haben, wird von den einen als willkommene Abwechslung, von den anderen als Einschränkung des Privatlebens empfunden. Schichtarbeit hat jedenfalls einen erheblichen Einfluss auf die Freizeitgestaltung.

Auffallend war die große Differenz auf der angenehm-Skala zwischen Informierten und Uninformierten: Mehr als 50 Personen (N=56) haben vor ihrer Einstellung in den Polizeidienst nicht mit der Schichtarbeit gerechnet. Dieses Ergebnis ist äußerst verwunderlich. Denn sowohl der Wach- und Wechselschichtdienst als auch die Arbeit bei der Bereitschaftspolizei, welche nach Abschluss der Ausbildung oder des Studiums von jedem neuen Polizeibeamten ausgeübt wird, ist ohne Schichtdienst nicht realisierbar.

Aus den Freitextnennungen unangenehmer polizeiberuflicher Merkmale ging Unmut mit den Arbeitszeiten hervor. Grundsätzlich kann im Polizeivollzugsdienst auf Schichtdienst und Überstunden nicht verzichtet werden. Kriminalität richtet sich nicht nach Dienstzeiten. Ansatzpunkte sind hier in Arbeitszeitmodellen zu sehen, die den Polizeibeamten ein größtmögliches Maß an Flexibilität hinsichtlich ihrer Arbeitszeit ermöglichen und eine Planbarkeit der Freizeit und des Privatlebens gestatten. Überstunden aufgrund aktueller Vorkommnisse oder Einsätze werden sich dennoch nicht vermeiden lassen.

Und auch die körperlichen Belastungen, die aus langjähriger Schichtdiensttätigkeit resultieren können, sind auch durch eine vorausschauende Planung kaum zu minimieren. Denkbar wäre, dass Beamte ab einem gewissen Lebensalter von Schichtarbeit befreit werden oder in flexible Altersteilzeitmodelle wechseln.

5.6.4. Verkehrsarbeit

Verkehrsarbeit ist eine der Kernaufgaben der Polizei. Insgesamt halten sie auch 76% aller Befragten für kennzeichnend, der Wert liegt damit im mittleren Drittel. Den höchsten Wert erreicht die Verkehrsarbeit bei den Studierenden im ersten Semester, den niedrigsten bei der Bereitschaftspolizei.

Hierdurch lässt sich auch die sehr große statistisch signifikante Differenz zwischen den Berufsanfängern und –erfahrenen hinsichtlich der Einschätzung dieses Merkmals als kennzeichnend erklären, welche wohl gerade mit der Zusammensetzung der Gruppe der Berufserfahrenen zusammenhängt. Der große Anteil an Beamten der Bereitschaftspolizei, der nicht originär mit Verkehrsarbeit beschäftigt ist, wird hier für den niedrigen Wert ausschlaggebend sein. Im Wach- und Wechselschichtdienst nehmen Tätigkeiten im Rahmen der Verkehrsarbeit einen wesentlich größeren Teil der Tätigkeiten ein. Insbesondere sind die Streifenbeamten vielfach mit Verkehrsunfallaufnahmen beschäftigt. Spezialisiert und ausschließlich beschäftigt sich die Sparte „Verkehr“ (siehe auch Abbildung 13, S. 53) bzw. die Verkehrspolizei und die Autobahnpolizei mit Tätigkeiten in diesem Bereich.

Auch auf der angenehm-Skala liegen die Werte der Studienanfänger weit über denen der Bereitschaftspolizei. Insgesamt liegt der Mittelwert im neutralen Bereich, fast die Hälfte der Befragten hat die Verkehrsarbeit als „neutral“ eingeschätzt. Jeweils 20% gaben entweder „eher angenehm“ oder „eher unangenehm“ an und nur etwa 5% haben sich für die äußersten Beurteilungen, „sehr angenehm“ oder „sehr unangenehm“ entschieden. Die Verteilung zeigt, dass Verkehrsarbeit größtenteils „hingenommen“ wird und insgesamt unkritisch ist.

Auf die Verkehrsarbeit wird auf den Seiten der Polizei im Internet ausführlich hingewiesen:



Abbildung 95: „Verkehrspolizei“ – Was Polizeiarbeit bedeutet⁴⁶

Unter nachfolgendem Bild findet sich das Statement „Polizeiarbeit heißt, bei Verkehrsunfällen zur Stelle zu sein – und das bei Wind und Wetter“:



Abbildung 96: „Verkehrsunfallaufnahme“ – Was Polizeiarbeit bedeutet⁴⁷

5.6.5. Teamarbeit

Kein anderes Merkmal ist derart kennzeichnend für den Polizeiberuf wie die Teamarbeit. Gerade in Anbetracht der Diskussion der Personalmarketingaussagen überrascht dieses Ergebnis kaum:

⁴⁶ Quelle: <http://www1.polizei-nrw.de/polizeiberuf/berufsbild/polizeiarbeit-heisst/-verkehrspolizei>, abgerufen am 21.04.2008.

⁴⁷ Quelle: <http://www1.polizei-nrw.de/polizeiberuf/berufsbild/polizeiarbeit-heisst/-verkehrsunfall>, abgerufen am 21.04.2008.

Ist doch „Teamarbeit“ in der Personalwerbung ein besonders kennzeichnendes Merkmal des Polizeiberufs und gleichsam auch das auffälligste Schlagwort der Personalmarketingmaßnahmen der Polizei.

Teamarbeit ist gleichzeitig auch das angenehmste Merkmal – auf Gesamtebene und zudem in den meisten Befragungsgruppen. Hierdurch wird auch ein Ergebnis der Befragung in der Hauptzielgruppe polizeilicher Personalmarketingmaßnahmen bestätigt (vgl. Scheer 2003): Befragte mit hoher Bewerbungswahrscheinlichkeit äußerten am häufigsten als Grund, der für die Ergreifung des Polizeiberufes spricht, dass sie die Zusammenarbeit mit Menschen sowohl intern als Teamarbeit, wie auch extern mit vielen verschiedenen Menschen am meisten reizt.

Neben einigen anderen gehört Teamarbeit als intrinsisches Merkmal zu den angenehmsten. Im Gegensatz zu Kolb (1994) wird Teamarbeit hier den intrinsischen Berufsmerkmalen zugeordnet, da „Teamwork“ ein besonderes Kennzeichen und damit Bestandteil polizeilichen Arbeitens an sich ist (siehe auch Abbildung 37, S. 113). Im Wach- und Wechselschichtdienst erfolgt die Ausübung nahezu aller Tätigkeiten im Zweierteam. Auch die meisten Tätigkeiten der Bereitschaftspolizei sind durch Teamarbeit gekennzeichnet und nicht selten sind Aufgaben hier überhaupt nur in geschlossenen Einheiten und durch gezieltes Zusammenwirken zu bewältigen (bspw. Trennen von gegnerischen Gruppen).

Lediglich die Tätigkeiten der Ratsanwärter, insbesondere Führungspositionen, sind nicht im gleichen Ausmaß von Teamarbeit gekennzeichnet, daher ist es für sie wohl auch nicht das kennzeichnendste Merkmal.

Gerade auf sehr kennzeichnende und gleichzeitig sehr angenehme polizeiberuflichen Merkmale sollte sich die Personalwerbung der Polizei konzentrieren. Mit dem Schlagwort „Teamwork“ wirbt die Polizei NRW beispielsweise schon seit Jahren. Auf allen Webträgern findet sich der Slogan „Teamwork live“.

Auf den Internetseiten der Polizei NRW wird Teamarbeit mit folgender Szene dargestellt:



Abbildung 97: „Teamarbeit“ – Was Polizeiarbeit bedeutet⁴⁸

5.6.6. Gefahr

Die Gefahr ist insgesamt das zweit unangenehmste Merkmal über alle Befragten hinweg, allerdings mit einem Mittelwert, der als „neutral“ interpretiert werden kann.

Zwischen den einzelnen Befragungsgruppen wurden nur geringe Unterschiede festgestellt.

Frauen empfinden die Gefahr im Durchschnitt als unangenehmer als ihre männlichen Kollegen – die Ursache liegt, wie beschrieben (vgl. Kap. 5.2.4.3, ab S. 187), möglicherweise in den physischen Unterschieden zwischen Männern und Frauen.

Grundsätzlich ist der Polizeiberuf mit einem unbestimmten Maß an Gefahr verbunden. Polizeibeamte sind mitunter der Gewalt von Demonstranten oder Randalierern ausgesetzt, müssen in gefährliche Situationen eingreifen und es besteht häufig die Gefahr, dass sie im Rahmen ihres selbst Dienstes Opfer einer Straftat werden. In einigen Einheiten der Polizei wird eine Gefahrenzulage gezahlt, um das potenzielle Gefahrenrisiko finanziell „auszugleichen“. Darüber hinaus gibt es eine Zulage, um höhere Prämienzahlungen für Lebens-, Unfall- und Berufsunfähigkeitsversicherungen abzumildern.

⁴⁸ Quelle: <http://www1.polizei-nrw.de/polizeiberuf/berufsbild/polizeiarbeit-heisst-/teamarbeit>, abgerufen am 21.04.2008.

Natürlich lässt sich das mit dem Polizeiberuf verbundene erhöhte Gefährdungspotenzial nicht durch Geld ausgleichen. Die Polizei muss jedoch alles daran setzen, durch gute Ausbildung, Fortbildung und Ausrüstung die Gefahren für die Beamten auf ein Mindestmaß zu reduzieren. Mit den neuen Schutzwesten beispielsweise oder der Ausstattung aller Fahrzeuge mit einer Videokamera ist ein wichtiger Schritt getan.

5.6.7. Recht und Ordnung durchsetzen

Das Durchsetzen und Aufrechterhalten von Recht und Ordnung ist eine der originären Aufgaben der Polizei (vgl. Kap. 2.2, S. 48). Somit ist es ein kennzeichnendes polizeiberufliches Merkmal. Mit 89% Zustimmung über alle Befragten gehört das Merkmal auch zu den sieben am meisten kennzeichnenden Items (siehe Abbildung 36, S. 112). Zudem handelt es sich um ein sehr positiv bewertetes Berufsmerkmal. Nur für etwa 1% ist die Aufgabe, Recht und Ordnung durchzusetzen, eher unangenehm. Strafverfolgung sowie die Abwehr von Gefahren für die öffentliche Sicherheit und die öffentliche Ordnung sind Kernaufgaben der Polizei. Somit gehört „Recht und Ordnung durchsetzen“ zwangsläufig zum Beruf eines Polizeibeamten. Insgesamt ist das Merkmal unkritisch.

5.6.8. Action, Spannung

Sind Action und Spannung Bestandteile des Polizeiberufes? Hier besteht der größte Unterschied zwischen Berufsanfängern und –erfahrenen.

Dass Action und Spannung zu Beginn der Organisationszugehörigkeit häufiger für kennzeichnend gehalten werden als zu einem späteren Zeitpunkt der Organisationszugehörigkeit, ist leicht zu erklären. Die Tätigkeiten der Polizei – gerade zu Beginn im Wach- und Wechselschichtdienst – bringen die jungen Kommissare überwiegend in neue, bisher größtenteils noch nicht erlebte und spannende Situationen. Das Eintreffen am Tatort als erster Streifenwagen nach Tatbegehung, das Fahnden nach gesuchten Personen mit Inanspruchnahme von Sonderrechten innerhalb des Straßenverkehrs und nicht zuletzt das unvermeidbare Eindringen in die Privatsphäre und in die Lebensgeschichten anderer Menschen werden als spannend empfunden bzw. als besondere Action betrachtet.

Mit der Zeit sind bestimmte Situationen, die zunächst als sehr spannend empfunden wurden, häufiger eingetreten, damit vertrauter und erzeugen nicht mehr den Spannungsbogen wie zu Beginn der Tätigkeit. Die Tatsache, dass das Merkmal von den Berufsanfängern wesentlich angenehmer eingeschätzt wird als von den Berufserfahrenen, unterstreicht die These. Anfangs erzeugen neue Situationen noch Spannung und werden positiv bewertet, mit der Zeit kehrt Routine ein und diese Einschätzung lässt nach.

5.6.9. Leerlaufzeiten

Die Leerlaufzeiten sind das über alle Befragten am wenigsten kennzeichnende Merkmal. Weit über dem Gesamtergebnis liegen die Befragten der Bereitschaftspolizei. Hierbei ist anzumerken, dass aufgrund der Einsatzlage der Bereitschaftspolizei eher mit unvermeidbaren Leerlaufzeiten zu rechnen ist als in anderen Bereichen polizeilicher Tätigkeit. Die Organisation von Großeinsätzen bringt teilweise Wartezeiten, inklusive langer An- und Abfahrten oder gar das Ausbleiben eines Einsatzes mit sich. Die Aufgabe der Bereitschaftspolizei ist es, gerade bei nicht planbaren Verläufen von Veranstaltungen oder Ereignissen (z. B. Fußballspiel zwischen zwei konkurrierenden Vereinen oder Atommülltransporte), rasch mit ausreichend Personal vor Ort zu sein und Präsenz zu zeigen, um bei einer Eskalation der Situation angemessen reagieren und eingreifen zu können. Unvermeidbar bringt dies bei einer durchweg ruhigen Lage mit sich, dass viele Polizeibeamte zwar vor Ort sind, aber nicht zum „Einsatz“ kommen.

Wichtig ist dementsprechend, die Beamten über die Planung des Einsatzverlaufes und aktuelle Vorkommnisse im Rahmen des Einsatzes zu informieren. Auch einsatzfreie Zeiten innerhalb der Bereitschaftspolizeikaserne lassen sich nicht vermeiden, weil der Sinn einer kasernierten Bereitschaftspolizei gerade in einer raschen Verfügbarkeit vieler einsatzbereiter Polizeibeamter innerhalb kürzester Zeit besteht.

Leerlaufzeiten gehören über alle Befragungsgruppen hinweg zu den unangenehmsten Berufsmerkmalen. Grundsätzlich lassen sich Leerlaufzeiten im Polizeivollzugsdienst nicht vermeiden. Und auch im Wach- und Wechselschichtdienst kann es zu Leerlaufzeiten kommen, wenn in der Leitstelle nur wenige oder gar keine Einsätze eingehen, dennoch besteht gerade hier die Möglichkeit, die Arbeitszeit teilweise selbst zu gestalten. Während der Streifenfahrten können die Beamten auf Eigenwahrnehmungen reagieren und in den Zeiten auf der Dienststelle können beispielsweise Vorgänge weiterbearbeitet werden.

Interessanterweise bewertet gerade die Gruppe, die offenbar am meisten von Leerlaufzeiten betroffen ist, nämlich die Beamten der BPH, diese am angenehmsten. In Bezug auf diese Gruppe ist das Ergebnis also als unkritisch zu bezeichnen: Zwar sind Leerlaufzeiten für die BPH eher kennzeichnend als für die anderen Gruppen, werden aber auch als angenehmer empfunden. Die Ratsanwärter bewerten sie beispielsweise am schlechtesten – hier sind sie auch das mit Abstand am wenigsten kennzeichnende Item. Es ist sehr unwahrscheinlich, dass der Berufsalltag angehender Räte durch unverplanbare Leerlaufzeiten gekennzeichnet sein wird.

5.6.10. Physische und psychische Anforderungen, Belastungen

Einige polizeiliche Tätigkeiten sind physisch oder psychisch fordernd oder gar belastend. So muss bei einigen Einsätzen z. T. körperliche Gewalt angewendet werden, teilweise können Erlebnisse für die Einsatzkräfte psychisch belastend sein.

Mit 81% ist das Item auch aus Sicht der Befragten ein kennzeichnendes polizeiberufliches Merkmal, der Gesamtmittelwert liegt knapp im positiven Bereich. Ein Großteil, nämlich knapp die Hälfte, bewertet das Merkmal als neutral. Die Einschätzungen auf der positiven Seite überwiegen.

Die Differenz zwischen Personen, welche auf diese Anforderungen vorbereitet waren und solchen, die zum Zeitpunkt der Einstellung nicht damit gerechnet hatten, ist mit $D=0,48$ verhältnismäßig hoch und statistisch hoch signifikant (siehe Abbildung 69, S. 141), dabei liegt der Mittelwert der Uninformierten sogar im negativen Bereich. Daraus lässt sich die These ableiten, dass diejenigen Personen, die auf das Vorhandensein physisch und psychisch fordernder oder belastender Situationen vorbereitet sind, besser damit zurecht kommen und diese möglicherweise sogar als Herausforderung ansehen. Diejenigen, die hierauf nicht ausreichend vorbereitet waren, schätzen das Merkmal dementsprechend schlechter ein.

Auf den Internetseiten der Polizei NRW wird mit einem Bild auf das Thema eingegangen und gleichzeitig vermittelt, dass es auch die Möglichkeit einer notfallseelsorgerischen Betreuung gibt.



Abbildung 98: „Betreuung“ – Was Polizeiarbeit bedeutet⁴⁹

5.6.11. Gehalt

Das Gehalt wird über alle Befragten hinweg durchschnittlich eher positiv bewertet, allerdings nur für unterdurchschnittlich kennzeichnend gehalten. Der Mittelwert liegt zwischen „neutral“ und „eher angenehm“.

⁴⁹ Quelle: <http://www1.polizei-nrw.de/polizeiberuf/berufsbild/polizeiarbeit-heisst-/betreuung>, abgerufen am 21.04.2008.

Die Antwortverteilung zeigt, dass mehr als die Hälfte das Gehalt positiv bewertet, wobei sogar ein Viertel der Befragten das Merkmal als „sehr angenehm“ empfindet. Ein weiteres Viertel der Antworten liegt im negativen Bereich.

Neben dem Schichtdienst ist das Gehalt ein Merkmal des Polizeiberufes, welches stark polarisiert. Schon in der Operationalisierungsphase der Items stellte sich heraus, dass das Gehalt in der subjektiven Beurteilung des einzelnen entweder ein Vorteil oder ein Nachteil des Polizeiberufes ist. Zwar gibt es auch neutrale Einstellungen, diese machen aber im Vergleich einen geringen Anteil aus (siehe Abbildung 48, S. 124).

Die Polarisierung spiegelt sich auch in der Nennung des Gehaltes sowohl bei den positiven als auch bei den negativen ergänzbaren Merkmalen wider: Als positives Merkmal wird neben der Zufriedenheit mit der Höhe des Einkommens auch die Sicherheit des Einkommens sowie weitere soziale Leistungen, die mittelbar einen Mehrwert bringen, wie z.B. Fürsorgeleistungen, genannt. Außerdem wird das Einkommen während des Studiums explizit hervorgehoben. Auf der negativ-Seite wird das Gehalt als zu niedrig (insbesondere im Vergleich zur Wirtschaft) empfunden und Kürzungen von Sozialleistungen kritisiert.

Auch in der zweiten Runde der Mitarbeiterbefragung der Polizei NRW zeigten sich die Befragten im Vergleich zum ersten Befragungsdurchgang unzufriedener mit der Bezahlung. Darüber hinaus wurden auch schlechtere Zufriedenheitswerte bezüglich der Versorgung im Alter und der sozialen Absicherung festgestellt (IM NRW 2005). Diese Ergebnisse werden in der organisationspsychologischen Bewertung auf Kürzungen beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld und die Verlängerung der Wochen- und Lebensarbeitszeit zurückgeführt, denn in diesen Punkten wurden zwischen den beiden Befragungszeitpunkten Veränderungen vorgenommen (ebd.).

Auffällig ist der große signifikante Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Befragten. Frauen halten das Gehalt für wesentlich angenehmer als ihre männlichen Kollegen. Die Mitarbeiterbefragung der Polizei kam zu einem anderen Ergebnis: Hier waren die Frauen mit ihrer Bezahlung etwas unzufriedener als die Männer (IM NRW 2005). Wobei anzumerken ist, dass die geschlechtsspezifischen Auswertungen der Mitarbeiterbefragung nicht zwischen Beamten, Angestellten und Lohnempfängern differenziert. Insgesamt sind nämlich die Angestellten und Lohnempfänger mit der Bezahlung wesentlich unzufriedener als die Beamten. Darüber hinaus kann davon ausgegangen werden, dass der Anteil der Frauen unter den Angestellten und Lohnempfängern größer ist als bei den Beamten. Somit sind die Ergebnisse im Grundsatz nicht miteinander vergleichbar.

Möglicherweise messen Frauen dem Gehalt als Berufsmerkmal weniger Bedeutung zu als ihre männlichen Kollegen. Denn wie geschildert, ist schon bei der Berufswahl Männern das Einkommen wichtig, während für Frauen eher die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie soziale Aspekte im Vordergrund stehen (vgl. Kap. 2.5.1, S. 66).

Während Männer laut aktueller Studien – selbst bei gleicher Qualifikation, gleicher Arbeit und gleicher Karrierestufe – im Durchschnitt 12 bis 22% mehr verdienen als ihre weiblichen Kolleginnen⁵⁰, macht die Polizei beim Gehalt keinen Unterschied zwischen Männern und Frauen.

Auch zwischen Zufriedenen und Unzufriedenen weist das Gehalt bezüglich der Bewertung auf der angenehm-Skala eine große, nämlich die zweitgrößte Differenz auf der angenehm-Skala auf.

Weiterhin wurde eine statistisch signifikante Differenz zwischen Berufsanfängern und –erfahrenen bezüglich der Einschätzung des Gehalts festgestellt (siehe Abbildung 59, S. 133).

⁵⁰ Quelle: http://www.welt.de/wirtschaft/article1035507/Frauen_verdienen_22_Prozent_weniger_als_Maenner.html und http://inhalt.monster.de/8008_de-de_p1.asp, abgerufen am 21.04.2008.

Während in der Mitarbeiterbefragung die Zufriedenheit mit dem Gehalt mit zunehmender Dienstzeit anstieg, sind hier die Dienstjüngeren wesentlich zufriedener als die Dienstälteren. Die Berufsanfänger sind durchschnittlich „eher zufrieden“, die Berufserfahrenen liegen demgegenüber sogar unter Null. Dies kann zum einen in dem hohen Anteil an Beamten des mittleren Dienstes der BPH-Befragten und dem damit verbundenen geringeren Grundgehalt begründet sein, oder zum anderen darauf hindeuten, dass die Zufriedenheit mit dem monetären Anreiz „Gehalt“ ein wirkungsvolles Argument für den Polizeiberuf ist und (mindestens in der Anfangsphase) für Zufriedenheit sorgen kann. Fraglich ist, wie sich die künftige Gehaltsentwicklung auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt, wenn aufgrund der Laufbahnstruktur langfristig keine bedeutsamen Gehaltssprünge möglich sind.

Für die Personalwerbung ist das Einkommen während des Studiums ein nahezu einzigartiges Argument gegenüber anderen Studiengängen. Zwar locken zunehmend auch Unternehmen mit einem an ein Studium gekoppelten Einstieg, jedoch muss die Mehrheit der übrigen Studierenden ihr Studium finanzieren – teilweise unterstützt durch BaFöG, die Eltern oder durch ein eigenes Einkommen.

Grundsätzlich sollte zu diesem Merkmal dennoch festgehalten werden, dass das Gehalt im Vergleich zu einer ähnlich angelegten Ausbildung außerhalb der Polizei und insbesondere außerhalb des öffentlichen Dienstes als gut zu bewerten ist. Unter Berücksichtigung der Tatsachen, dass nur wenig Sozialabgaben gezahlt werden, der Arbeitgeber (das Innenministerium NRW) sich an der Heilfürsorge beteiligt und insbesondere, dass nach Verbeamtung ein Einkommen bis ans Lebensende unter normalen Umständen gesichert ist, ist von einer grundsätzlich zufrieden stellenden Situation zu sprechen.

Die Einkommensstufen von Polizeibeamten sind öffentlich einsehbar und werden auch in der Personalwerbung der Polizei (insbesondere auch auf dem Online-Portal) offen kommuniziert. „Böse Überraschungen“ können also grundsätzlich ausgeschlossen werden.

Ein lediger Polizeikommissaranwärter verdient während des Studiums monatlich 869 € netto plus Polizeizulage von 63 € bzw. 127 € nach zwei Jahren.

Nach Abschluss des Studiums liegt das Nettogehalt eines ledigen 26-jährigen Polizeikommissars (A9) bei 1807 €, ein verheirateter 32-jähriger (A9) mit zwei Kindern in Steuerklasse III verdient 2485 € netto.

Im Vergleich hierzu ist die nur bedingte Transparenz in der Wirtschaft für andere Fachhochschul- und Hochschulabsolventen sogar als Nachteil aufzufassen. Hier ist es meist Aufgabe des Bewerbers, einen Gehaltswunsch zu formulieren: Liegt dieser weit über oder auch unter dem Durchschnitt, ist es möglich, dass sich der Bewerber damit um die Möglichkeit eines Einstiegs bringt. Talentierte Kandidaten jedoch, die um ihren „Marktwert“ pokern können, haben bei einer solchen Verhandlungsbasis in der freien Wirtschaft natürlich bessere Verdienstmöglichkeiten.

Über eine gesonderte „Polizeizulage“ aufgrund der Besonderheiten des Berufes (insbesondere Gefahr und gesellschaftliche Bedeutung) wird immer wieder diskutiert.

Ebenso wird eine Diskussion um leistungsorientierte Bezahlung bei Beamten geführt. Sicherlich würde ein Schritt in diese Richtung neben mehr Anreiz zu mehr Leistung auch zu einer größeren Zufriedenheit bezüglich des Gerechtigkeitsempfindens führen.

Laut Semmer & Udris (1995) gerät der monetäre Anreiz bei Vorhandensein eines ausreichenden Einkommens zur Sicherung des Lebensunterhaltes in den Hintergrund und der Wunsch nach einer interessanten Tätigkeit und sozialen Kontakten in den Vordergrund. Bei diesen Punkten liegen die Zufriedenheitswerte der Befragten deutlich im positiven Bereich. Fühlt man sich allerdings im Hinblick auf die ausgeübten Tätigkeiten unterbezahlt, führt dies zu Unzufriedenheit (vgl. auch Herzberg 1966). Von einem ausreichenden Einkommen kann sicherlich ausgegangen werden, weiterhin muss die Arbeitsplatzsicherheit beachtet werden. Die Angemessenheit des polizeilichen Gehaltes kann hier allerdings nicht abschließend geklärt werden.

5.6.12. Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen

Innere Sicherheit und für Sicherheit zu sorgen ist ebenfalls eine originäre Aufgabe der Polizei. Mit 88% hält auch die Mehrheit der Befragten das Merkmal für ein Kennzeichen des Polizeiberufes. Insgesamt wird das Item auch als sehr angenehm empfunden, der Mittelwert über alle Befragten liegt bei „eher angenehm“. Genau die Hälfte der befragten Polizeibeamten empfindet das Merkmal in ihrer täglichen Arbeit als „eher angenehm“ und knapp ein Viertel sogar als „sehr angenehm“.

Die Aufgabe, für Sicherheit zu sorgen, wird also als sehr angenehm empfunden. Sicherlich kommt diesem Merkmal angesichts der veränderten Sicherheitslage nach dem 11. September 2001 und insbesondere nach den Terroranschlägen in Europa noch einmal eine besondere Bedeutung zu. Das Sicherstellen und Aufrechterhalten der Sicherheit für die Bevölkerung ist eine besondere und wichtige Aufgabe. Es ist als erfreulich zu bezeichnen, dass diese mit größerer Gefahr als früher verbundene Aufgabe von den Polizeibeamten als angenehm oder sogar sehr angenehm empfunden wird.

5.6.13. "Besondere" Arbeitsausrüstung: z.B. Streifenwagen, Funkgerät

Die „besondere“ Arbeitsausrüstung wird eher unterdurchschnittlich für kennzeichnend gehalten und ist zudem ein eher schlecht bewertetes Merkmal, obwohl der Mittelwert über Null liegt. Insbesondere der Unterschied zwischen Berufsanfängern und –erfahrenen ist besonders deutlich: Während die Anfänger, insbesondere die Anfänger unter den Studierenden, die „besondere“ Arbeitsausrüstung noch positiv bewerten, liegt der Wert der Berufserfahrenen weit unter Null. Möglicherweise liegt dieses Ergebnis auch an dem hohen Anteil der Bereitschaftspolizei unter den Berufserfahrenen: Denn die Ausstattung der Bereitschaftspolizei galt bis vor einiger Zeit noch als besonders schlecht.

Außerdem hatten die Berufsanfänger bislang nur wenig Gelegenheit, sich von der materiellen Ausstattung in der Praxis zu überzeugen.

Interessant ist, dass in der Mitarbeiterbefragung der Polizei NRW (IM NRW 2005) im zweiten Durchgang eine deutliche Verbesserung bezüglich der Bewertung der materiellen Ausstattung und weniger dringend Handlungsbedarf im Vergleich zur ersten Befragungsrunde festgestellt wurde. Begründet wird dies mit der tatsächlich eingetretenen Verbesserung der materiellen Ausstattung. So sind beispielsweise in den Jahren 2003 und 2004 viele Anschaffungen – insbesondere neue Fahrzeuge, Schutzwesten und schließlich Video-Eigensicherungssysteme – getätigt worden (IM NRW 2005).

Hierzu fand sich auch ein Presseartikel der Polizei, der im Rahmen der Informierung zur Einführung der neuen Uniformen auch darüber berichtet, dass die Ausstattung und Ausrüstung der Polizei NRW in der jüngsten Vergangenheit umfassend verbessert worden sei. Insbesondere wird hier auf die neuen, individuell angepassten Schutzwesten und die neuen Dienstwaffen verwiesen. Ebenso wurden etliche neue Computer und Funkstreifenwagen angeschafft, die mit einem modernen Videosystem zur Eigensicherung ausgestattet sind⁵¹.

Es kann also angenommen werden, dass bezüglich der qualitativen und quantitativen Ausstattung der „besonderen Arbeitsausrüstung“ von Seiten der Polizei NRW Handlungsbedarf erkannt wurde und auch entsprechend bereits umgesetzt wurde.

Als Fazit kann festgehalten werden, dass Polizeiarbeit durch eine „besondere“ Arbeitsausrüstung gekennzeichnet ist und den Polizeibeamten eine bestmögliche Ausstattung zur Verfügung gestellt werden sollte.

5.6.14. Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit

Die Schreib- bzw. Büroarbeit und die benötigten Formulare werden für sehr kennzeichnend gehalten mit sehr schlechten Ergebnissen auf der angenehm-Skala.

⁵¹ Quelle: <http://www1.polizei-nrw.de/uniformtest/Start/article/startseite.html>, abgerufen am 21.04.2008.

Sowohl auf Gesamtebene wie auch bei allen Einzelgruppenauswertungen ist es das unangenehmste Merkmal.

Besonders kritisch ist in diesem Zusammenhang, dass die befragten Polizeibeamten auf dieses Merkmal am wenigsten vorbereitet waren. Die Differenz zwischen der Einschätzung vor Einstellung und jetzt (Zeitpunkt der Befragung) ist die größte und statistisch hoch signifikant.

Viele der Befragten sind demnach vor Eintritt in die Organisation nicht davon ausgegangen, dass ihr Arbeitsalltag von Schreibaufgaben und Bürotätigkeit gekennzeichnet sein wird. Auf das Ausmaß der Schreiarbeit, ein sehr kennzeichnendes Merkmal des Polizeiberufes, wurde also offensichtlich nur unzureichend vorbereitet.

Polizeiarbeit ohne Formulare, Büro- bzw. Schreibtischarbeit ist nicht denkbar. Aussagen, Ermittlungsergebnisse und nicht zuletzt Tätigkeitsberichte von Polizeibeamten müssen protokolliert und auf Papier festgehalten werden. An die polizeiliche Arbeit schließen sich häufig Gerichtsverfahren an, die die Schriftform der Unterlagen erfordern.

Daher überrascht die sehr schlechte Bewertung des Merkmals. Eine Erklärung könnte sein, dass der Polizeiberuf gerade dadurch interessant ist, dass er kein Bürojob ist und man viel unterwegs ist, wie es beispielsweise auch bei der Befragung der Hauptzielgruppe der polizeilichen Personalwerbung erhoben wurde (vgl. auch Scheer 2003).

Möglicherweise wird die unvermeidbare Schreiarbeit selbst gar nicht so schlecht bewertet – sie ist unvermeidbar und daher hinzunehmen. Vielmehr wird für möglich gehalten, dass einige Schreibtätigkeiten als überflüssig gelten, da sie an anderer Stelle bereits dokumentiert wurden.

Daher ist zu überlegen, ob die Schreiarbeit für die Beamten angenehmer gestaltet bzw. möglicherweise auch reduziert werden kann.

Ein wichtiger Schritt, die unvermeidbare Schreibarbeit so angenehm wie möglich zu gestalten, ist in einer modernen und angemessenen Ausstattung mit Hard- und Software sowie Büroartikeln zu sehen. Hier sind die Ergebnisse der zweiten Mitarbeiterbefragung der Polizei NRW (IM NRW 2005) zu erwähnen: Neben der materiellen Ausstattung der Organisationseinheiten wurde auch die Ausstattung mit der Informations- und Kommunikationstechnik besser bewertet als im ersten Durchgang. Als Erklärung wird angeführt, dass „diese Bewertung [...] auf eine tatsächliche Verbesserung dieser Elemente, z. B. die neue IT-Infrastruktur im Land, zurückzuführen sein [mag]“ (ebd. S. 12).

Fraglich ist, inwieweit auf Schreibtätigkeiten und Formulare verzichtet werden kann. In der Wirtschaft manifestiert sich ein Trend zum „papierlosen Büro“. Vorgänge sollen ausschließlich digital bearbeitet und Emails nicht ausgedruckt, sondern ebenfalls digital bearbeitet und archiviert werden. Dies ist natürlich nicht eins zu eins auf die Polizei übertragbar, denn beispielsweise für ein Gerichtsverfahren gilt das Schriftgebot. Dennoch sollte auch die Polizei „doppelte Schreibtätigkeiten“ vermeiden. Beispielsweise ist ein Streifenbuch zu führen, obwohl alle Einsätze von der Leitstelle genau dokumentiert werden. Über Funk wird die exakte Ankunftszeit des Einsatzfahrzeuges an die Leitstelle übermittelt, dort wird nach Abschluss des Einsatzes ein kleiner Bericht geschrieben. Unverständlich ist daher, dass zusätzlich ein Streifenbuch geführt werden muss, in welchem die Einsätze durch die Beamten dokumentiert werden.

5.6.15. Hoheitsgewalt, Macht

Das Merkmal „Hoheitsgewalt, Macht“ ist eines der am wenigsten kennzeichnenden Merkmale des Polizeiberufes.

Berufsanfänger und –erfahrene unterscheiden sich hier allerdings statistisch hoch signifikant. Dies lässt sich möglicherweise mit eintretender Routine erklären: Für „neue“ Organisationsmitglieder ist das Ausüben der Hoheitsgewalt und die Möglichkeit des Machteinsatzes im Rahmen der Arbeit noch eine Besonderheit. Im Laufe der Berufserfahrung wird dieses polizeiberufliche Merkmal aber mehr und mehr zur Routine.

Obwohl mit einsetzender Routine auch eine gewisse Gefahr verbunden ist: Allen Polizeibeamten sollte die Besonderheit der Hoheitsgewaltausübung stets bewusst sein und mit Sensibilität und Fingerspitzengefühl begegnet werden.

Auf der angenehm-Skala liegen die Berufsanfänger eher im unteren Mittelfeld angenehmer Merkmale, die Berufserfahrenen schätzen das Merkmal fast „neutral“ ein.

Die überwiegende Mehrheit schätzt das Merkmal „Hoheitsgewalt, Macht“ weder positiv noch negativ, sondern neutral ein. Der mit dem Beruf verbundenen Hoheitsgewalt und Macht wird also weder besondere Bedeutung zugemessen, noch ist es ein Merkmal, welches als besonders angenehm empfunden wird.

Es scheint daher im Gegensatz zu Kolb (1994, vgl. auch Kap. 2.5.1, ab S. 66) nicht angebracht, Polizeibeamten ein besonderes Interesse an Macht und Hoheitsgewalt zu unterstellen. Die Autorin argumentiert in ihrer Untersuchung, dass Polizeibeamte nur mit Macht für die Einhaltung der Gesetze sorgen könnten und darüber hinaus habe sie bei den Bewerbern eine überdurchschnittliche Dominanz festgestellt (ebd.).

In diesem Zusammenhang trat auch in der zitierten Befragung der Hauptzielgruppe (vgl. auch Kap. 2.5.2, ab S. 74) ein aufschlussreiches Ergebnis zutage: Interessanterweise nannten diejenigen Personen, für die eine Bewerbung bei der Polizei nicht in Frage kommt, die mit dem Beruf verbundene Macht am häufigsten als (potenziellen) Grund für die Ergreifung des Polizeiberufes. Bei den Befragten mit hoher Bewerbungswahrscheinlichkeit war es hingegen die Zusammenarbeit mit Menschen sowohl intern als Teamarbeit wie auch extern als Interaktion mit verschiedenen Menschen.

Möglicherweise deutet das Ergebnis dieser Untersuchung in Verbindung mit den Ergebnissen der Hauptzielgruppe aus dem Jahr 2003 eher darauf hin, dass das Merkmal „Macht“ für die Attraktivität des Polizeiberufes überschätzt wird.

Und auch dass das Interesse an der Ausübung der Macht, welches Polizeibeamten immer wieder unterstellt wird, keine große Bedeutung hat. Auch der Vergleich der Selbst- gegenüber der Fremdeinschätzung bringt nur einen geringen Unterschied zutage. Demnach kann auch nicht unterstellt werden, dass die geringe Bedeutung nur auf die soziale Erwünschtheit bei der Beantwortung der Frage zurückzuführen ist.

Macht und Hoheitsgewalt sind Bestandteile polizeilichen Arbeitens: Die Polizei ist als Trägerin des Gewaltmonopols Teil der Hoheitsgewalt und kann in Situationen Macht über Menschen ausüben, indem sie z.B. Zwang gegen Personen anwendet. Problematisch ist die Ausübung der Hoheitsgewalt und Macht grundsätzlich dann, wenn sie vom Gesetz nicht gerechtfertigt ist oder „unschuldige“ Personen trifft. Beispielsweise kann bei der Festnahme einer tatverdächtigen Person unmittelbarer Zwang angewendet werden, wenn sich die Person der Festnahme widersetzt, da sie unschuldig ist. Wird die Unschuld hinterher festgestellt, ist dies für die Person ein unschönes Erlebnis – dennoch hat die Polizei juristisch korrekt und angemessen gehandelt. Schließlich sei darauf hingewiesen, dass ungerechtfertigtes „Ausnutzen“ der Macht nicht ausgeschlossen werden kann, dann aber selbstverständlich geahndet und bestraft werden muss.

5.6.16. Berufliche Sicherheit

Die berufliche Sicherheit landete durchgängig auf Platz zwei der am meisten kennzeichnenden Berufsmerkmale sowie der angenehmsten Items. Außerdem wurde sehr häufig im Freitextfeld auf die Frage nach weiteren positiven Berufsmerkmalen hierauf verwiesen. Dabei ist dieses Merkmal das einzige extrinsische Kennzeichen unter den sieben angenehmsten. Der hohe Mittelwert ist u. a. mit der geschilderten aktuellen Arbeitsmarktsituation erklärbar. In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit, insbesondere auch unter den ausgebildeten jungen Menschen, ist eine bezahlte Ausbildung mit Jobgarantie nach erfolgreichem Studium ein besonderer Anreiz.

Die Sicherheit, ein bezahltes Studium an einer Fachhochschule mit – spätestens ab dem Zeitpunkt der Verbeamtung lebenslanger Jobgarantie – zu ergreifen, ist ein Trumpf für die Personalwerbung. Gerade in Zeiten unsicherer Wirtschaftslagen, betrieblichen Arbeitsplatzabbaus oder betrieblicher Schließung und einer damit einhergehenden hohen Arbeitslosenquote werden Arbeitsplatzsicherheit und Übernahmegarantie zu ausschlaggebenden Kriterien von Berufswahlentscheidungen. Die Polizei bietet wie kein anderer Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes eine hohe Arbeitsplatzsicherheit und finanzielle Absicherung: Und das nicht nur während der Berufstätigkeit, sondern bereits mit Beginn des Studiums und auch nach der Pensionierung bis zum Tod. Die berufliche Sicherheit ist damit ein sehr bedeutsames Berufswahlkriterium. Im aktuellen Radiowerbespot der Polizei wird neben der Attraktivität des Polizeiberufes und der Perspektive besonders auch die Sicherheit des Arbeitsplatzes hervorgehoben.

Auch den (langjährig) Berufserfahrenen sollte dieser Vorteil gelegentlich ins Gedächtnis gerufen werden. Denn dieser Punkt scheint mitunter aus dem Blickfeld zu geraten – insbesondere bei Überlegungen zur eigenen Berufszufriedenheit.

5.6.17. Kompetenz „für alles“, für alles und jeden da sein

Polizei ist für viele Menschen Ansprechpartner in nahezu allen Lebenssituationen. Überzeichnet bedeutet dies, Polizist sein bedeutet, für alles kompetent zu sein und für alles und jeden da zu sein. Grundsätzlich wird die Polizei in nahezu allen denkbaren Fällen kontaktiert, auch dann, wenn sie originär gar nicht zuständig ist. Im Rahmen der Vollzugshilfe übernimmt die Polizei beispielsweise regelmäßig Aufgaben des Ordnungsamtes, wenn dieses außerhalb der regulären Dienstzeiten „nicht mehr erreichbar ist“.

Insgesamt halten 81% der Befragten das Merkmal für kennzeichnend und die Bewertung auf der angenehm-Skala liegt im Mittelfeld.

Kritisch ist allerdings, dass die Einschätzungen von Informierten und Uninformierten in hohem Maße voneinander abweichen: Während diejenigen, die vor Einstellung in den Polizeidienst darauf vorbereitet waren, dass sie mit einer übergreifenden Kompetenzrolle konfrontiert werden, das Merkmal als eher angenehm empfinden, liegen diejenigen, die hiervon überrascht wurden, im neutralen Bereich. Die Differenz bei diesem Item ist der größte errechnete Unterschied zwischen vorab informierten und uninformierten Polizisten und dabei auch statistisch hoch signifikant. Beachtlich ist auch die mit N=101 recht große Anzahl derjenigen, die vor ihrer Einstellung in den Polizeivollzugsdienst nicht mit diesem Merkmal gerechnet hatten.

Auf diese Rolle der quasi „Allzuständigkeit“ sollte demnach bereits im Vorfeld vorbereitet werden. Dass man als kompetenter Ansprechpartner der Menschen in nahezu allen Lebenslagen gilt, wird – wie auch der Mittelwert der Informierten zeigt – grundsätzlich positiv bewertet. Demnach sollten Bewerber rechtzeitig darauf vorbereitet werden, dass man ihnen als Polizist ein sehr hohes Maß an Kompetenz in nahezu allen Bereichen zutraut und demnach auch erwartet.

5.6.18. Hilfe leisten, „Freund und Helfer“

Die Zustimmungswerte, wie viel Prozent der Befragten das Merkmal „Hilfe leisten, ‚Freund und Helfer‘“ für kennzeichnend halten, schwanken zwischen den Befragungsgruppen sehr stark. Insgesamt wird es mit 87% für kennzeichnend gehalten.

Auf der angenehm-Skala liegt das Merkmal sehr weit vorne. Die Tatsache, dass Polizisten Hilfe leisten und ein „Freund und Helfer“ sind, wird von den meisten der Befragten als eher bis sehr angenehm empfunden.

Wie bereits geschildert, beinhaltet der Polizeiberuf zunehmend auch Tätigkeiten, die denen eines Sozialarbeiters ähneln. Polizeibeamte werden in zerrüttete Familienverhältnisse und –dramen, Nachbarschaftsstreitigkeiten und Eifersuchtsszenarien involviert. Polizeibeamte leisten in ihrer täglichen Arbeit vielfach und vielfältige Hilfe.

Die Polizei ist zudem bekannt als „Freund und Helfer“. Zeitweilig wurde genau dieser Slogan im Rahmen von Imagewerbung von der Polizei selbst verbreitet. Polizeiarbeit steht im Dienste der Bürger. Wird die Polizei und ihre Arbeit nicht in dieser Form wahrgenommen und die Polizei ggf. sogar als Feind oder Spielball des politischen Kalküls angesehen, entstehen Konflikte.

Wird das Bild der Polizei als „Freund und Helfer“ nicht vermittelt, kann u. U. das eintreten, was ein Polizist in „Ich, der lausige Polizist“ folgendermaßen niedergeschrieben hat: „Von Geburt an lehren Sie Ihre Kinder, dass ich der Buhmann bin und sind dann schockiert, wenn ich mit meinem traditionellen Feind, dem Kriminellen, verglichen werde.“ Misstrauen gegenüber der Polizei ist für deren Arbeit äußerst kontraproduktiv. Wie in Kapitel 2.2, ab S. 48, ausführlich dargelegt, ist ein Großteil polizeilicher Arbeitserfolge auf eine gute Kooperation mit den Bürgern zurückzuführen. Diese müssen Auffälligkeiten und beobachtete Straftaten der Polizei melden und anschließend als Zeuge ihre Wahrnehmungen der Polizei mitteilen. Ohne diese Zusammenarbeit wäre Polizeiarbeit im Bereich der Strafverfolgung kaum möglich.

5.6.19. Sport

Für die Ausübung vieler Aufgaben des Polizeiberufes ist ein gewisses Maß an körperlicher Fitness notwendig. Die Polizei bietet daher im Rahmen der Dienstzeit die Möglichkeit und teilweise auch die Pflicht zur sportlichen Betätigung. Sport gehört also zum Polizeiberuf, verschiedene sportliche Übungen sind Bestandteil des Auswahlverfahrens.

Zwei Drittel halten „Sport“ für ein kennzeichnendes polizeiberufliches Merkmal. Interessant sind die Gruppen vergleichenden Betrachtungen. Hier fallen die fortgeschrittenen Studierenden (64%) und insbesondere auch die Ratsanwärter (25%) mit jeweils sehr geringen Werten aus dem Rahmen. Während des Studiums und auch im höheren Dienst der Polizei spielt der Sport sicherlich eine untergeordnete Rolle.

Der Sport ist eines der angenehmsten Merkmale des Polizeiberufes. Am angenehmsten ist er für die Studierenden im ersten Studienjahr.

Festzuhalten bleibt, dass Sport im Vergleich zu anderen Berufen eine wichtige Rolle spielt, jedoch das Ausmaß sportlicher Betätigung von der Art der Aufgabenstruktur bzw. der Spezialisierung anhängig ist. Während insbesondere die Beamten des Spezialeinsatzkommandos außergewöhnlich sportlich und körperlich fit sein müssen, ist dies für den Funksprecher in der Einsatzzentrale beispielsweise von untergeordneter Bedeutung.

Im Rahmen der Personalwerbung wird das sportliche Element des Polizeiberufes so aufgenommen:



Abbildung 99: „Bike“ – Was Polizeiarbeit bedeutet⁵²

5.6.20. Beförderung, Aufstieg

Dies ist nach dem Merkmal „Leerlaufzeiten“ das am wenigsten kennzeichnende Merkmal. In Verbindung mit der schlechten Bewertung auf der angenehm-Skala und den Ergänzungen der Merkmalliste ist fraglich, ob es tatsächlich als wenig kennzeichnend gilt, oder ob stattdessen eigene Beförderungs- bzw. Aufstiegsmöglichkeiten eingeschätzt wurden.

Von den Befragten der BPH hält nicht einmal die Hälfte dieses Merkmal für kennzeichnend. Der Mittelwert liegt weit im negativen Bereich.

⁵² Quelle: <http://www1.polizei-nrw.de/polizeiberuf/berufsbild/polizeiarbeit-heisst-/bikereinsatz/>, abgerufen am 21.04.2008.

Dieses Ergebnis überrascht kaum, da der Großteil der befragten BPH-Beamten zum Zeitpunkt der Befragung im mittleren Dienst war und die Beförderungssituation angespannt war. Aufgrund der Umsetzung der zweigeteilten Laufbahn soll zwar der mittlere Dienst langfristig abgeschafft werden und alle Beamten in den gehobenen Dienst übergeleitet werden, dies ist aber noch nicht gänzlich umgesetzt.

Auch das Ergebnis der Studierenden im 3. Studienjahr ist sehr kritisch. Mit großem Abstand ist das Merkmal „Beförderung, Aufstieg“ in dieser Gruppe das am wenigsten kennzeichnende – vor der Einstellung in den Polizeidienst war es hingegen noch kennzeichnend. Bewertet wird es in dieser Gruppe „neutral“ mit negativer Tendenz.

Ein Erklärungsansatz kann sein, dass durch erste Einblicke und Kontakte zu berufserfahrenen Polizeibeamten die Vorstellung von Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten „nach unten“ korrigiert wurden.

Dieser Annahme könnte entgegnet werden, dass die Gruppe der fortgeschrittenen Studierenden im Gesamtvergleich völlig aus dem Rahmen fällt. Auch im Vergleich zu den Erstsemestern, bei denen „Beförderung, Aufstieg“ ebenfalls zu den am wenigsten kennzeichnenden Merkmalen gehört, besteht bei der Einschätzung auf der angenehm-Skala die größte Differenz. Dennoch untermauert gerade dieses Ergebnis den Erklärungsansatz. Die fortgeschrittenen Studierenden gehören zur ersten Generation der Kommissare nach Einführung der zweigeteilten Laufbahn. Gerade ihre Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten sind wesentlich schlechter als beispielsweise die der früheren Direkteinsteiger in den gehobenen Dienst bei dreigeteilter Laufbahn. Durch die zweigeteilte Laufbahn wurden zwangsläufig Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten minimiert. In der Praxis ist für die Mehrheit der Polizeikommissare der Verbleib im gehobenen Dienst vorbestimmt, schließlich liegt der Anteil der Stellen im höheren Dienst bei gerade mal 2%. Und auch die Beförderungsmöglichkeiten im gehobenen Dienst sind begrenzt. Die Wahrscheinlichkeit, als Kommissaranwärter im Laufe des Berufslebens in die Amtsgruppe A12 (Polizei- bzw. Kriminalhauptkommissar) aufzusteigen, ist äußerst gering.

Kritisch ist dieses Ergebnis insbesondere aufgrund der Tatsache, dass in der Gruppe der potenziellen neuen Polizeikommissare – wie in Kapitel 2.5.1 ab Seite 66 gezeigt – Aufstiegs-, Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Auch die Bewertung durch Frauen und Männern unterscheidet sich stark: Frauen empfinden das Merkmal „Beförderung, Aufstieg“ signifikant angenehmer als ihre männlichen Kollegen. Brisant ist dies insbesondere unter dem Gesichtspunkt, dass für männliche Berufssuchende bei der Wahl der Ausbildung bzw. des Berufes die Karrieremöglichkeiten eine bedeutendere Rolle spielen als für weibliche.

Bezüglich der Beförderungs- und Karriereperspektiven besteht innerhalb der Polizei faktisch eine Ungleichbehandlung zwischen Männern und Frauen, und zwar in Form der Frauenförderung. Diese kann sich negativ auf die Zufriedenheit der männlichen Polizeibeamten hinsichtlich ihrer Karrierechancen auswirken. Denn durch die Frauenförderung verschlechtern sich faktisch die Karriereperspektiven von männlichen Polizeibeamten, insbesondere bei einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis (wie es im Studienjahr S1 der Fall ist). Wenn Frauen ausschließlich aufgrund der Tatsache, dass sie eine Frau sind, bei gleicher Leistung bevorzugt werden, kann dies von den männlichen Kollegen als ungerecht empfunden werden. Schließlich ist es durchaus auch möglich, Frauen wegen ihrer guten Leistung und nicht wegen ihres Geschlechtes zu fördern.

Dass die Ratsanwärter das Merkmal mit Abstand am besten einschätzen, verwundert kaum. Befinden sie sich doch gerade in einer äußerst privilegierten Position, nämlich im Aufstieg in den höheren Dienst der Polizei.

Die Polizei NRW wirbt in ihrem aktuellen Flyer damit, dass sie Spezialisierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bietet. Zwar stehen bei entsprechenden Voraussetzungen Führungspositionen im gehobenen bzw. der Aufstieg in den höheren Dienst offen und es werden Spezialisierungsmöglichkeiten z.B. in den Spezialeinheiten, beim Landeskriminalamt oder bei der Diensthunde- oder Hubschrauberstaffel in Aussicht gestellt.

Allerdings kommt de facto sowohl ein Aufstieg in die nächst höhere Dienstgradebene wie auch eine Spezialisierung nur für einen kleinen Teil der Beamten in Frage. Das ist kritisch und insgesamt ist fraglich, ob mit einem derart schlecht bewerteten Merkmal, das realistisch nur einem kleinen Teil der Interessierten offen steht, Werbung betrieben werden sollte.

Nicht nur in vorliegender Untersuchung, sondern auch in der Mitarbeiterbefragung der Polizei NRW wurde an diesem Punkt ein großes Unzufriedenheitspotential identifiziert sowie der Wunsch nach „mehr Leistungsgerechtigkeit, mehr Transparenz und Klarheit bei der Einschätzung von Kompetenzen und Eignung sowie eine stärker an den Leistungen und Fähigkeiten orientierte Beförderungspolitik und Personalentwicklung“ (IM NRW 2005, S. 47). In den organisationspsychologischen Auswertungen wird darauf hingewiesen, dass mittlerweile bereits ein Veränderungsprozess in die von den Mitarbeitern gewünschte Richtung initialisiert worden ist. Fokussieren würden diese Prozesse vor allem

- ✚ „ein klares Personalverwendungskonzept, das transparent und durch verbindliche Beförderungskriterien gekennzeichnet ist,
- ✚ ein zeitlich transparentes Beförderungskonzept mit einer ausreichenden Zahl an Planstellen und Aufstiegsmöglichkeiten,
- ✚ die Einschätzung, dass die Beförderung nach Leistung erfolgt und durch den/die Vorgesetzte/n gefördert wird, z. B. durch Perspektivgespräche,
- ✚ bessere Entwicklungsmöglichkeiten, die zu mehr Anerkennung, Motivation und Ausbildungsbereitschaft führen“ (IM NRW 2005, S. 64).

Unbeantwortet bleibt jedoch, wie eine „ausreichende Zahl an Aufstiegsmöglichkeiten“ und „bessere Entwicklungsmöglichkeiten“ geschaffen werden sollen. Dies ist in Anbetracht der schlechten Ergebnisse des Merkmals „Beförderung, Aufstieg“ und in Anbetracht der Erwartungshaltung potenzieller Polizeikommissare zu klären.

5.6.21. Arbeit mit vielen verschiedenen Menschen (außer Kollegen)

Das Merkmal „Arbeit mit vielen verschiedenen Menschen (außer Kollegen)“ ist wie das Merkmal „Teamarbeit“ eines der am meisten kennzeichnenden und angenehmsten Merkmale des Polizeiberufes.

Hier wird noch ein Ergebnis der Befragung der neuen Hauptzielgruppe polizeilicher Werbung bekräftigt: Die Zusammenarbeit mit vielen verschiedenen Menschen außerhalb der Organisation war ein Hauptgrund für Befragte mit hoher Bewerbungswahrscheinlichkeit, den Polizeiberuf zu ergreifen.

Die Arbeit bzw. Konfrontation mit vielen verschiedenen Menschen, sowohl außerhalb der Organisation als auch innerhalb der Polizei, erfordert eine ausgeprägte soziale Kompetenz. Würde die Stellenvakanz „Polizeibeamter“ ausgeschrieben, wäre ein hohes Maß an Team- und auch Kommunikationsfähigkeit als Voraussetzung dort genannt. Die Zusammenarbeit mit Menschen erfordert auch die Fähigkeit, auf Menschen zugehen zu können und in Situationen zu agieren – ohne sie eskalieren zu lassen. Teilweise werden die Polizeibeamten auch mit Menschen konfrontiert, die ihnen zuwider sind, eine politische Gesinnung haben, die nicht ihrer eigenen entspricht oder alkoholisiert und ungepflegt sind.

Auf beide Merkmale, Teamarbeit und die Zusammenarbeit mit vielen verschiedenen Menschen, wird im Rahmen des Selbst-Checks auf den Webseiten der Polizei NRW intensiv eingegangen. Potenzielle Bewerber werden hier mit verschiedenen Situationen konfrontiert und damit auf einen essenziellen Bestandteil polizeilicher Arbeit vorbereitet. Wie den Antworten der befragten Studienabbrecher zu entnehmen ist, wurden gerade bestimmte Konfrontationen mit Menschen als besonders unangenehm empfunden: So wurde beispielsweise geäußert, dass „Besoffene Penner, die man anfassen muss, mit denen man sich auseinandersetzen muss“ oder auch die Konfrontation mit „Schicksalen, die man später mitbekommt“ als unangenehm empfunden werden. Auch auf solche Situationen muss die Polizei Interessenten und Bewerber wahrheitsgemäß vorbereiten, um zu vermeiden, dass aus diesen Gründen die Polizeilaufbahn beendet wird.

Ein Bild im Online-Portal der Polizei zeigt eine Polizistin in einer Situation mit einem Opfer. Die Annäherung und der Aufbau einer Gesprächssituation erfordert ein hohes Maß an Sozialkompetenz und Fingerspitzengefühl.



Abbildung 100: „Opfer“ – Was Polizeiarbeit bedeutet⁵³

Das muss jedem Kommissaranwärter bewusst sein. Das Bild ist unterschrieben mit „Polizeiarbeit heißt, Opfer zu schützen, sich ihrer besonderen Situation bewusst zu sein und ihnen einfühlsam zu begegnen“.

Ein weiteres Bild in diesem Online-Portal zeigt eine Interaktion zwischen Polizei und „Bürgern“: Unterschrieben ist die Szene mit den Worten „Polizeiarbeit heißt, präsent und für Bürgerinnen und Bürger ansprechbar zu sein“.

5.6.22. Kriminalitätsbekämpfung

Kriminalitätsbekämpfung ist ein Teilbereich polizeilicher Aufgaben. Von 84% der Befragten wird das Item auch für ein kennzeichnendes Merkmal des Polizeiberufes gehalten.

Kommissaranwärter halten es signifikant häufiger für kennzeichnend als ihre berufserfahrenen Kollegen. Vermutlich wird gerade von den Befragten der Bereitschaftspolizei die eigene Arbeit im Vergleich zur Tätigkeit der Kriminalpolizei nicht als Kriminalitätsbekämpfung empfunden, obwohl natürlich auch mit ihrer Tätigkeit Kriminalität bekämpft wird, wenn auch nicht unter dem Titel „Kriminalpolizei“.

⁵³ Quelle: <http://www1.polizei-nrw.de/polizeiberuf/berufsbild/polizeiarbeit-heisst-/opferschutz/>, abgerufen am 21.04.2008.

Der Mittelwert auf Gesamtebene liegt über dem Durchschnitt. Mehr als die Hälfte empfindet die Kriminalitätsbekämpfung im Rahmen polizeilicher Arbeit als eher angenehm und ein Viertel sogar als sehr angenehm. Das Merkmal wird insgesamt also sehr positiv gesehen und kann damit als unkritisch bezeichnet werden.

5.6.23. Uniform

Der Polizeiberuf ist ein „Beruf in Uniform“⁵⁴. Zwar gilt dies nicht für alle Polizeibeamten, die Sachbearbeiter und Ermittler der Kriminalpolizei tragen in ihrem täglichen Dienst beispielsweise keine Uniform. Dennoch ist die Uniform ein kennzeichnendes Merkmal des Polizeiberufes.

Laut Wikipedia symbolisiert die Uniform „die Funktion ihres Trägers und/oder dessen Zugehörigkeit zu einem Verband und zu einer Organisation (Bekleidung, Abzeichen, Flagge u. a.). Durch das Tragen der Uniform soll das Individuum seinen Beruf verkörpern und seine Aufgabe als Funktionsträger besonders in den Vordergrund stellen. Mit dem Tragen der Uniform wird auch der Korpsgeist der Uniformträger ausgebildet und gefestigt.“⁵⁵

Prozentual halten mehr Frauen die Uniform für kennzeichnend. Möglicherweise ist dieses Ergebnis darauf zurückzuführen, dass mehr klassische „Männerberufe“ als „Frauenberufe“ in Uniform ausgeübt werden und teilweise den Männern das Tragen der Uniform bereits durch den Wehrdienst bekannt ist und daher nicht als „besonderes Kennzeichen“ empfunden wird.

⁵⁴ So titulierte die Bundesagentur für Arbeit die Berufe der Bundeswehr, der Polizei und des Bundesgrenzschutzes im Rahmen einer Informationsveranstaltung. Quelle: http://www.arbeitsagentur.de/nn_167982/Dienststellen/RD-BW/Freiburg/AA/Internet-AA-Freiburg/Presse/Presseinformationen/2007/037-Berufe-in-Uniform.html, abgerufen am 21.04.2008.

⁵⁵ Quelle: <http://de.wikipedia.org/wiki/Uniform>, abgerufen am 21.04.2008.

Auf der angenehm-Skala ist die Uniform ein unauffälliges und unkritisches Merkmal: Die meisten schätzen sie neutral ein, mehr als ein Drittel eher oder sehr angenehm und nur wenige eher oder sehr unangenehm.

Frauen empfinden die Uniform unangenehmer als ihre männlichen Kollegen. Möglicherweise wird sie von den Frauen als unbequem empfunden⁵⁶. So auch in den Freitextantworten zu weiteren negativen Merkmalen:

🚦 -Die Uniform für Frauen

Insgesamt wird also das Tragen der Uniform als kennzeichnendes Merkmal des Polizeiberufes hingenommen oder sogar als Identifikation mit dem Beruf positiv und nur in Ausnahmefällen als unangenehm empfunden. Bezüglich der Gründe der wenigen negativen Einschätzungen kann nur spekuliert werden, dass möglicherweise geringer Tragekomfort und die als veraltet empfundene modische Komponente hierfür ausschlaggebend waren.

🚦 -schreckliche Uniform in Punkto Sitz und Trageweise

Daher sei abschließend kurz auf die auch in NRW anstehende Einführung der neuen, blauen Polizeiuniform verwiesen. Im Zuge der Pressemitteilungen zu den Trageversuchen äußert die Polizei, dass die derzeitige Dienstbekleidung, die übrigens in den 70er Jahren entworfen wurde, den heutigen Anforderungen des Polizeivollzugsdienstes nicht mehr gerecht wird. Die neuen Uniformen bestehen aus leichten, stabilen und atmungsaktiven Stoffen und sollen damit „die Ausrüstung der Polizistinnen und Polizisten mit einer ‚Funktionsuniform‘ ermöglichen“.

Als Herausforderungen der neuen Polizeiuniform nennt die Polizei⁵⁷ neben Tragekomfort, Sicherheit und Arbeitsschutz und der Erkenn- und Unterscheidbarkeit von anderen Uniformen schließlich auch, dass die Uniform Akzeptanz finden muss.

⁵⁶ Mehrfach wahrgenommene Diskussion um die Passform der Diensthosen, die „für Männerkörper passend“ geschnitten und für einige Frauen entsprechend unbequem zu tragen sind.

⁵⁷ Quelle: <http://www1.polizei-nrw.de/uniformtest/Start/article/startseite.html>, abgerufen am 21.04.2008.

5.6.24. Vielseitigkeit, Spezialisierung

Grundsätzlich ist der Polizeiberuf sehr vielseitig und bietet eine Menge an Spezialisierungsmöglichkeiten. Das Merkmal wird von etwa drei Viertel für kennzeichnend gehalten und wird insgesamt für „eher angenehm“ gehalten.

Spezialisierungsmöglichkeiten innerhalb einer Dienstgradebene, also Verwendungen bei der Hunde- oder Reiterstaffel, den Spezialeinsatzkräften oder gar eine Verwendung im Ausland sind möglich, aber natürlich nicht für jeden. Im aktuellen Flyer der Polizei NRW wird dennoch von Spezialisierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten als ein von drei „wir bieten“ Punkten gesprochen. Diese Hervorhebung ist nicht unproblematisch.

Zudem sollte hierbei beachtet werden, dass eine Hauptaufgabe der Polizei weiterhin der Wach- und Ermittlungsdienst ist und gerade die ersten Jahre der Polizeikommissare hier und in der Bereitschaftspolizei geleistet werden. Diese „eigentlichen“ Aufgaben wirken bei einer Hervorhebung der Spezialisierungsmöglichkeiten in der Personalwerbung als weniger attraktiv, was kritisch zu sehen ist.

Bei einer Gegenüberstellung von Berufsanfängern und –erfahrenen wird deutlich, dass die dienstjüngeren Beamten die Vielseitigkeit und die Spezialisierung, die mit dem Polizeiberuf verbunden sind, prozentual eher für kennzeichnend halten und auch im Vergleich zu den Dienstälteren auf der angenehm-Skala besser bewerten.

Die große Differenz bei der Einschätzung, wie kennzeichnend das Merkmal ist, liegt sicher in der eintretenden Routine sowie in der fest definierten Aufgabenstruktur der Bereitschaftspolizei begründet: Im Alltag bietet sich den Beamten ein eingeschränktes Spektrum an Vielseitigkeit und an Spezialisierungsmöglichkeiten. Die Vielseitigkeit und die Spezialisierungsmöglichkeiten, die der Polizeiberuf tatsächlich und unbestreitbar beinhaltet (Hubschrauberstaffel, Reiterstaffel, Auslandseinsätze), wurde durch die Berufserfahrenen und insbesondere durch die Befragten der BePo an dieser Stelle sicherlich nicht mit berücksichtigt.

5.6.25. Großlagen

Die Einsatzbewältigung von Großlagen gehört zum polizeilichen Aufgabengebiet. Insbesondere die Arbeit der Bereitschaftspolizei ist hiervon gekennzeichnet. Kritisch ist in diesem Zusammenhang die große Differenz zwischen der Einschätzung des Merkmals als kennzeichnend vor der Einstellung in den Polizeidienst und jetzt. Lediglich 40% der Befragten hielten vor ihrer Einstellung die Großlagen für ein kennzeichnendes polizeiberufliches Merkmal, heute dagegen 77%. Bei der Bereitschaftspolizei ist die Differenz sogar noch deutlicher: Vor ihrer Einstellung in den Polizeidienst hielten hier lediglich 27% die Großlagen für ein Kennzeichen des Polizeiberufes, heute dagegen 88%. Der Mittelwert bei den Befragten der BPH entspricht dem Mittelwert über alle Befragten ($M=0,48$). Somit wird das Merkmal „Großlagen“ nicht auffallend schlecht beurteilt und ist kein besonders kritisches Merkmal. Dennoch ist über das Vorkommen von Großlagen rechtzeitig und ausführlich zu informieren.

Dies wurde mittlerweile von der Polizei NRW auf dem Online-Portal auch umgesetzt:



Abbildung 101: „EHU“ – Was Polizeiarbeit bedeutet⁵⁸

⁵⁸ Quelle: <http://www1.polizei-nrw.de/polizeiberuf/berufsbild/polizeiarbeit-heisst-/einsatzuebung>, abgerufen am 21.04.2008.



Abbildung 102: „Großveranstaltung“ – Was Polizeiarbeit bedeutet⁵⁹

5.6.26. Abwechslung

Die Abwechslung ist eines der vier in besonderem Maße kennzeichnenden und gleichzeitig sehr angenehm empfundenen polizeilichen Berufsmerkmale.

Gerade durch die dienstjüngeren Befragten wird die Abwechslung – wie auch die Vielseitigkeit und Spezialisierung – eher als kennzeichnend wahrgenommen und besonders angenehm empfunden. Wie bereits diskutiert, ist dies mit der Wertverschiebung der jüngeren Generationen zu begründen.

Dies machen sich verschiedene Polizeien - wie in Kapitel 2.5.1, S. 66 gezeigt – zunutze, indem sie das Schlagwort „Abwechslung“ im Rahmen ihrer Personalwerbung hervorheben. Denn gerade die vielen verschiedenen Situationen, Einsätze und auch die mit dem Beruf einhergehende Unvorhersehbarkeit – gerade im Wach- und Wechselschichtdienst – ist eine herausragende Besonderheit des Polizeiberufes. Das Aufgabengebiet der Polizei ist „Gefahrenabwehr“ und „Strafverfolgung“. Aber die sich dahinter verbergende Palette an Situationen macht den Beruf besonders abwechslungsreich. Selbst, wenn beispielsweise der Anlass eines Einsatzes bekannt ist, ist noch immer nicht erkennbar, was oder wer sich dahinter verbirgt und wie der Einsatz ablaufen wird.

⁵⁹ Quelle: <http://www1.polizei-nrw.de/polizeiberuf/berufsbild/polizeiarbeit-heisst-/grossveranstaltung>, abgerufen am 21.04.2008.

Ein bekannter Spruch, der mitunter auch in früheren Werbekonzepten genutzt wurde, ist „Man weiß vor Dienstbeginn nicht, was man bis Dienstende erlebt haben wird“. Weiterhin kennzeichnet den Polizeiberuf der Slogan „Kein Tag ist wie der andere“. Mit einem Bürojob oder einem Handwerksberuf ist der Polizeiberuf nicht vergleichbar. Gerade das ist für viele Interessenten und Bewerber besonders reizvoll.

Auffällig bei diesem Merkmal ist die große Differenz zwischen Informierten und Uninformierten. Diejenigen, die mit dem Merkmal „gerechnet“ haben, schätzen es wesentlich und statistisch hoch signifikant besser ein als diejenigen, die die Abwechslung vor Einstellung in den Polizeidienst nicht für kennzeichnend gehalten haben. Das erscheint angesichts der Tatsache, dass der Wunsch nach einer abwechslungsreichen Tätigkeit mehr und mehr Bedeutung erlangt und der Polizeiberuf wie kaum ein anderer gerade diese Abwechslung bietet, verwunderlich und unterstreicht noch einmal die Bedeutung einer guten Information vor Ergreifung des Berufes.

5.6.27. Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)

Mit dem Polizeiberuf sind untrennbar auch Sonderrechte verbunden. Im Rahmen eines Einsatzes darf die Streifenwagenbesatzung beispielsweise gegen Grundsätze der Straßenverkehrsordnung verstoßen: Die Fahrzeuge dürfen mit überhöhter Geschwindigkeit zum Einsatzort fahren und Verkehrszeichen „missachten“. Dies ist zwar an gewisse Voraussetzungen gebunden, beispielsweise müssen solche „Sonder- und Wegerechte“ genehmigt werden, dennoch sind sie eine Besonderheit, die – gerade bei nicht an der Ergreifung des Polizeiberufes interessierten Schülern innerhalb der Befragung der Hauptzielgruppe – als besonders kennzeichnend und gleichzeitig als außerordentlich reizvoll galten.

In der aktuellen Befragung bot sich allerdings ein anderes Bild: Nur etwas mehr als die Hälfte der Befragten hält die Sonderrechte für ein polizeiberufliches Merkmal. Auffällig ist auch hier wiederum der große statistisch signifikante Unterschied zwischen Berufsanfängern und –erfahrenen.

Wesentlich mehr Anfänger halten dieses Merkmal für kennzeichnend. Auch hier kann dies mit eintretender Routine erklärt werden: Während die Sonderrechte zu Beginn noch als kennzeichnend angesehen werden, werden diese im Laufe der Berufstätigkeit mehr und mehr zur Selbstverständlichkeit und daher nicht mehr in dem Maße als besonders kennzeichnend angesehen wie zu Beginn der Tätigkeit als Polizeibeamter.

Auch bezüglich des Reizes, den die Sonderrechte auf die Organisationsmitglieder ausüben, bot sich ein ausgewogenes Bild: Mehr als die Hälfte empfindet die Sonderrechte als neutral, der überwiegende Rest der Befragten als eher angenehm oder sehr angenehm.

5.6.28. Verantwortung

Der Polizeiberuf beinhaltet ein hohes Maß an Verantwortung. Mit 90% Zustimmung wird die Verantwortung auch für ein polizeiberufliches Kennzeichen gehalten. Dabei wird diese auch als sehr angenehm empfunden. Die Hälfte empfindet die Verantwortung als „eher angenehm“ und knapp ein Viertel sogar als „sehr angenehm“.

Bei den einzelnen Befragungsgruppen fallen die fortgeschrittenen Studierenden und die Beamten der BPH aus dem Rahmen. Während die S3 die Verantwortung unter allen Gruppen am positivsten bewerten, liegen die Befragten der BePo mit weit unter dem Durchschnitt. Insgesamt ist die „Verantwortung“ jedoch ein unkritisches Merkmal.

Positiv ist hervorzuheben, dass einige Befragte die „soziale“ bzw. die gesamtgesellschaftliche Verantwortung des Berufes in den Freitextantworten hervorgehoben haben.

5.6.29. Waffe

Die Waffe gehört zur Ausrüstung der Polizei hinzu. Hierauf müssen alle Bewerber vorbereitet sein. Ähnlich wie bei Eintritt in die Bundeswehr sollte sich auch jeder Bewerber mit seiner Einstellung bezüglich eines möglichen Einsatzes der Waffe gegen Menschen auseinandergesetzt haben.

Innerhalb vorliegender Befragung wird die Waffe von einem Großteil der Befragten für kennzeichnend für den Polizeiberuf gehalten. Sicherlich spielt die jeweilige Einsatzrealität der einzelnen Gruppen bei der Einschätzung eine Rolle. In Ausbildungszeiten innerhalb der Organisation Polizei wird keine Waffe getragen. Das bedeutet, dass weder die Studierenden noch die Ratsanwärter ihre Waffe zum Zeitpunkt der Befragung getragen haben. Dennoch ist die Waffe ein Bestandteil der polizeilichen Ausrüstung.

Auf der angenehm-Skala liegt die Waffe im Mittelfeld. Von mehr als der Hälfte der Befragten wird sie als neutral eingestuft. Etwa ein Drittel empfindet die Waffe im täglichen Dienst als eher oder gar sehr angenehm. Nur für einen kleinen Teil der Befragten ist das Tragen der Waffe unangenehm oder gar sehr unangenehm.

Bei den Unzufriedenen sieht das Ergebnis sehr ähnlich aus. Daher ist die Waffe auch als unkritisches polizeiberufliches Merkmal zu bezeichnen.

5.7. Konsequenzen

Die nachfolgenden Konsequenzen fokussieren die Vermeidung von Studienabbrüchen, da hierin das hauptsächliche Forschungsinteresse bestand.

Praxisschocks und Desillusionierungen entstehen durch Enttäuschungen. Im schlimmsten Fall können sie zum Studienabbruch oder zum Burnout führen. Es ist daher wichtig, einen Beruf mit realistischen Vorstellungen zu ergreifen. Bereits in der Befragung der Hauptzielgruppe polizeilicher Personalwerbung (vgl. Kap. 2.5.2, S. 74) wurde der Wunsch nach genaueren und realen Einblicken in den Polizeiberuf deutlich (vgl. auch Scheer 2003).

Nachfolgend werden daher Hinweise und Anregungen für Polizei diskutiert, damit „falsche Vorstellungen“, Desillusionierungen und Praxisschocks gar nicht erst entstehen.

Obwohl oder gerade weil die Überlegungen Parsons schon sehr alt sind, können sie auf die Polizei übertragen werden. Parsons postulierte, die Aufgabe erfolgreicher Berufsberater sei eine genaue Kenntnis der Berufe sowie eine genaue Kenntnis der Bewerber, um beide in einem bestmöglichen Matching („Passung“) zusammen zu bringen.

Weiterhin ist das VIE-Modell von Vroom bedeutsam: Motivation entsteht durch Erwartungen in Verbindung mit einer bestimmten Bewertung der Handlungsfolgen.

Wie auch der Fall der Studienabbrecherin (vgl. Exkurs 9, S. 165) zeigt, ist die Kenntnis polizeiberuflicher Merkmale allein nicht ausschlaggebend für Arbeitszufriedenheit. Vielmehr ist die individuelle Bewertung entscheidend. Diese Person hätte aufgrund der Tatsache, dass ihr Vater Polizeivollzugsbeamter war und sie ein Gespräch mit einem Einstellungsberater geführt hat, welches sie selbst als hilfreich im Hinblick auf ihre Entscheidung für den Beruf bewertet hat, über Merkmale des Polizeiberufes gut informiert sein müssen. Dennoch begründet sie ihre Aussage, den Beruf nicht noch einmal ergreifen zu wollen (und damit auch ihre Abbruchentscheidung) damit, sich nicht ausreichend Gedanken darüber gemacht zu haben, „was es bedeutet, Polizist zu sein“.

Die Rolle der Berater nach Parsons übernehmen bei der Polizei die Einstellungsberater, der Werbe- und Auswahldienst und innerhalb des Personalmarketings insbesondere der Selbst-Check:

Zur Ermittlung, ob ein Bewerber für den Polizeiberuf geeignet ist, muss neben den fachlichen und sportlichen Auswahlkriterien ebenfalls erhoben werden, ob der Polizeiberuf den persönlichen Stärken und Neigungen entspricht und ob sich ein Bewerber in typischen polizeiberuflichen Situationen wohl fühlen würde. Hiermit wird im Grunde bereits ermittelt, ob die Person in dem Beruf Berufszufriedenheit erlangen könnte.

Hierzu muss der Interessent umfassend und genau über die Aufgaben und Besonderheiten des Polizeiberufes aufgeklärt werden und in einem weiteren Schritt muss ermittelt werden, inwiefern sich der potenzielle zukünftige Polizeibeamte in solchen Aufgaben wohl fühlen würde bzw. wie er polizeitypische Berufssituationen und -kennzeichen bewertet. Diese Aufgabe können der Einstellungsberater und der Selbst-Check übernehmen: Gegen den Einstellungsberater spricht, dass eine persönliche Informierung immer auch subjektiv und personenabhängig ist. Die höhere Objektivität spricht für den Selbst-Check.

Dieser übernimmt im 21. Jahrhundert die Aufgabe eines Berufsberaters. Er kombiniert die ersten beiden Stufen der Berufsberatung nach Parsons (vgl. Kap. 1.4.2, S. 19), da er die Anforderungen und Kennzeichen des Polizeiberufes genau kennt und den Interessenten mit diesen konfrontiert. Gleichzeitig erfasst er dessen Voraussetzungen und Neigungen in Form der verschiedenen Einschätzungen und ist er ein Instrument der Personalwerbung, indem er über die Realität des Polizeiberufes informiert. Auch die Polizei spricht über den Selbst-Check als Instrument, um die „Berufspassung“ zu messen⁶⁰. Hier wird nämlich sogar der Sprachgebrauch von Parsons (1909) übernommen.

In der Praxis haben die Ergebnisse des Selbst-Checks (noch) keine Auswirkungen auf das Auswahlverfahren. Eine verpflichtende Teilnahme am Test und ggf. auch das Einfließen der dort erzielten Ergebnisse in das Auswahlverfahren sind zu diskutieren.

5.8. Ausblick

Die Zahlen der Studienabbrecher sind weiterhin zu beobachten. In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass aktuell auch die Hochschulen bei den Bachelor-Studiengängen von hohen Abbrecherquoten betroffen sind. Hierfür werden eine Überforderung vieler Studenten sowie eine schlechte personelle Ausstattung verantwortlich gemacht⁶¹.

⁶⁰ Quelle: <http://www.presseportal.de/polizeipresse/pm/29987/868214/> abgerufen am 20.05.2008.

⁶¹ Quelle: <http://www.tagesspiegel.de/magazin/wissen/schule/Bachelor;art295,2516088>, abgerufen am 21.04.2008.

Aufschlussreich wäre, die Abbruchquoten mit den Raten der Abbrecher zu vergleichen, welche die Ausbildung für den mittleren Polizeivollzugsdienst abgebrochen haben. Interessant ist, ob während dieser Ausbildungsform in den mittleren Dienst weniger Personen vor dem Berufsstart ihren Wunsch, Polizist zu werden, aufgegeben haben.

Ferner wäre es interessant, diese Untersuchung in anderen Bundesländern durchzuführen und die Ergebnisse miteinander zu vergleichen, vorzugsweise Bundesländer mit zweigeteilter Laufbahn. Weiterhin wäre auch ein Blick in EU-Nachbarländer aufschlussreich, wie sich hier Ausbildungs- und Abbrecherquoten darstellen und mit welchen Erwartungen der Polizeiberuf ergriffen wird.

Das neue Selbsttestverfahren (Selbst-Check) der Polizei NRW ist zu evaluieren und mit dem Erleben erster Praxiserfahrungen von Kommissaranwärtern in Bezug zu setzen. Sinnvoll wäre eine Untersuchung, in welcher Interessenten vom Selbsttest über das Auswahlverfahren, das Studium und möglicherweise die ersten Berufsjahre begleitet werden und ihr Erleben des polizeiberuflichen Alltags sowie ihre Zufriedenheit mit dem Beruf in Abhängigkeit zu ihren Testergebnissen erhoben wird. Es ist zu evaluieren, ob durch den Selbst-Check vorbereitete und „getestete“ Kandidaten zufriedenerer Polizeibeamte werden als Personen, welche nicht an diesem Test teilgenommen haben.

Interessant wäre darüber hinaus eine Längsschnittuntersuchung, in welcher eine Gruppe von der Bewerbung über die ersten Jahre der Berufstätigkeit begleitet und immer wieder zu ihrer Einschätzung und Bewertung polizeiberuflicher Merkmale befragt wird.

6. Zusammenfassung

Aufgrund gestiegener Abbrecherzahlen an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung in Köln trat die Frage auf, aus welchen Gründen angehende Polizeikommissare das Studium beenden. Eine Hypothese lautete, dass sie den Polizeiberuf mit falschen und unrealistischen Vorstellungen über den Berufsalltag ergreifen und aufgrund von Desillusionierung das Studium abbrechen.

Ausgangspunkt war das Interesse nach der Einschätzung polizeiberuflicher Merkmale durch Studienanfänger und -fortgeschrittene. Diese Ergebnisse wurden den Vorstellungen berufserfahrener Polizeibeamter gegenübergestellt. Als Kontrollgruppe wurden zudem Ratsanwärter befragt, um etwaige Differenzen zu den übrigen Berufserfahrenen aufzudecken.

Mithilfe eines Fragebogens, der 29 polizeiberufliche Merkmale enthielt, wurde zum einen ermittelt, welche Berufsmerkmale für kennzeichnend gehalten werden, und zwar zum Zeitpunkt vor der Einstellung in den Polizeidienst und zum Befragungszeitpunkt.

Darüber hinaus wurde mithilfe einer 5-Punkt-Skala (angenehm-Skala) erhoben, wie angenehm oder unangenehm diese Merkmale für die Befragten in ihrem Berufsalltag sind. Dies geschah immer mit der Frage, wie angenehm das Merkmal für die befragte Person selbst gehalten wird und bei den berufserfahrenen Befragten darüber hinaus, wie nach Ansicht der Befragten die Kollegen die jeweiligen Merkmale empfinden.

Schließlich wurde anhand von vier Fragen die Berufszufriedenheit ermittelt. Hier sollte u. a. beantwortet werden, ob der Beruf noch einmal ergriffen werden würde. Insgesamt ergab sich eine hohe Berufszufriedenheit. Mithilfe eines Index wurden 32 unzufriedene Personen ermittelt, deren Antworten z. T. erheblich von denen der zufriedenen abwichen.

Die meisten Merkmale wurden für sehr kennzeichnend gehalten und insgesamt erreichten die am meisten kennzeichnenden Merkmale auch sehr hohe Werte auf der angenehm-Skala. Das erklärt auch die ermittelte hohe Arbeitszufriedenheit der Befragten. Gerade die Merkmale, die den eigenen Beruf kennzeichnen, werden als angenehm bis sehr angenehm empfunden. Dagegen rangieren die Items, welche von nur etwa der Hälfte der Befragten für kennzeichnend gehalten werden, auf der angenehm-Skala eher um den Nullpunkt.

Auf der angenehm-Skala erreichen die meisten Merkmale hohe Mittelwerte. Unter den sieben angenehmsten Items befinden sich sechs intrinsische Berufsmerkmale. Das bedeutet, dass gerade die Inhalte der Arbeit selbst als sehr angenehm empfunden werden und somit zu einer hohen Arbeitszufriedenheit beitragen.

Die aus dieser Befragung ermittelten und beschriebenen Zufriedenheitswerte können in zwei Kategorien eingeteilt werden. Zum einen ergibt die Einschätzung der 29 polizeibetrieblichen Items auf der angenehm-Skala eine Zufriedenheit mit den Merkmalen des Berufes, welche dann als Arbeitszufriedenheit bezeichnet werden kann. Zum anderen ermittelt die Auswertung der vier Fragen eine hohe Gesamtzufriedenheit, welche auch als Berufszufriedenheit bezeichnet werden kann. Beide Ergebnisse ähneln den Resultaten der Mitarbeiterbefragung der Polizei NRW aus den Jahren 2001 bis 2005.

Aus den Ergebnissen können Erkenntnisse für die Personalwerbung der Polizei abgeleitet werden: Insgesamt ist in Anbetracht der Ergebnisse zur Berufswahlforschung die gestiegene Anspruchshaltung der Hauptzielgruppe polizeilicher Personalgewinnung zu berücksichtigen. Bei der Suche und Gewinnung geeigneter zukünftiger Polizeikommissare auf dem hart umkämpften Markt potenzieller Bewerber sind die positiven Aspekte des Polizeiberufes in den Vordergrund zu stellen. Wichtig ist dabei, ehrlich und umfassend über das gesamte Repertoire polizeilicher Tätigkeiten zu informieren. Denn die Untersuchung hat ergeben, dass über ihren zukünftigen Beruf gut informierte Polizeibeamte auch zufriedener sind.

Aus diesem Grund ist der Selbst-Check ein geeignetes Mittel, um ein hohes Maß an Informiertheit im Vorfeld sicherzustellen und damit das Risiko von Desillusionierungen und Praxisschocks zu minimieren. In diesem Zusammenhang werden eine Verpflichtung an der Teilnahme und ggf. auch das Einfließen der Ergebnisse in das Auswahlverfahren befürwortet.

In einer früheren Befragung zur Personalwerbung der Polizei ist Schülern der Hauptzielgruppe insbesondere das Schlagwort „Teamwork“ im Gedächtnis geblieben. In Anbetracht der Auswertungsergebnisse vorliegender Untersuchung sollte dieser Effekt der Werbung auch in Zukunft beachtet und ggf. noch verstärkt werden. Denn gerade das Berufsmerkmal „Teamwork“ ist aus Sicht der befragten Polizeibeamten ein sehr kennzeichnendes Merkmal und erreicht gleichzeitig den höchsten Wert auf der angenehm-Skala.

Kritisch ist insbesondere das Merkmal „Aufstieg“ zu sehen: Die Befragung der Polizeibeamten ergab für dieses Item, dass es wenig kennzeichnend und gleichzeitig als wenig angenehm gilt. Hier ist dringend zu überlegen, ob weiterhin mit Beförderungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu werben ist.

Denn es wäre wünschenswert, wenn möglichst viele Polizeibeamte sagen könnten, was ein Befragter auf die Frage, warum er den Beruf erneut wählen würde, antwortete:


„Der Beruf hat mir mehr gegeben, als ich mir davon versprochen hatte“.

C. Anlagen

7. Abbildungen

Sie studieren ...

an der **Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW** im Fachbereich Polizei in Bielefeld, Duisburg, Gelsenkirchen, Hagen, Köln oder Münster:



Das **dreijährige Studium** verläuft praxisnah und gliedert sich in ...

- fachwissenschaftliche Studienzeiten,
- fachpraktische Studienzeiten,
- Projektstudienzeit.

Näheres unter: www.polizei-beruf-nrw.de

Es sind je **eine Projekt- und eine Seminararbeit** zu fertigen.

Nach dem Studium ...


erwartet Sie der **„Polizeivollzugsdienst rund um die Uhr“** als Streifenbeamtin bzw. Streifenbeamter.

Nach einem Jahr werden Sie voraussichtlich **drei Jahre** lang in einer **Hundertschaft der Bereitschaftspolizei** eingesetzt. Anschließend folgt erneut der **Streifenendienst**.

Wenn entsprechende Stellen ausgeschrieben werden, haben Sie nach **persönlicher Neigung und Befähigung** die Möglichkeit, andere Aufgaben zu übernehmen.

Berufs-Info: 0180 3 500 110
(Anruf kostet 9 Cent d. Min. a. d. deutschen Festnetz. Abweichende Preise für Mobilfunkteilnehmer.)


Internet: www.polizei-beruf-nrw.de
E-Mail: polizei-beruf@polizei-nrw.de



Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei
Nordrhein-Westfalen
- Dezernat 53 -


Jetzt online bewerben!

Mit Abitur oder Fachhochschulreife!
www.polizei-beruf-nrw.de



Mit Sicherheit in die Zukunft ...

TEAMWORK *live*



Mit Sicherheit in die Zukunft

Abbildung 103: Flyer Personalwerbung Polizei NRW 2007, Seite I/II

Wir bieten ...

ein Studium, das Sie befähigt einen **faszinierenden Beruf** auszuüben, der krisensicher und hochinteressant ist,

finanzielle und soziale Absicherung schon mit Studienbeginn,

Spezialisierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten.

Einstellungsvoraussetzungen ...

- eine zum Hochschulstudium berechtigende Schulbildung (Abitur) oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand (FHR),
- noch keine Vollendung des 32. Lebensjahres am Einstellungstag (jeweils 1. Arbeitstag im September),

Neu ab 2007 ...

- Mindestgröße (Frauen 163 cm - Männer 168 cm)
- Deutsches Sportabzeichen
- Deutsches Rettungsschwimmabzeichen in Bronze
- Fremdsprachenkenntnisse (Englisch)





Wir erwarten (u. a.) ...

- Ausgeprägte Teamfähigkeit
- Soziale Kompetenz
- Hohe Kommunikationsfähigkeit
- Sicheres Auftreten und Verhalten
- Gute Umgangsformen
- Gepflegtes äußeres Erscheinungsbild
- Große Flexibilität
- Dienstortnaher Wohnsitz

Polizeidiensttauglichkeit aus ärztlicher Sicht,

- Deutsche/Deutscher im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes oder EU-Angehörige/Angehöriger. Bewerberinnen/Bewerber anderer Nationalität können unter bestimmten Voraussetzungen eingestellt werden. Fragen Sie uns!

www.polizeiberuf-nrw.de

TEAMWORK

live

Abbildung 104: Flyer Personalwerbung Polizei NRW 2007, Seite II/II

Am Ende des Schul- jahres	Fachhochschulreife			Hochschulreife			Ins- gesamt
	Allgemein- bildende schulen	Berufs- kolleg	Ins- gesamt	Allgemein- bildende schulen	Berufs- kolleg	Ins- gesamt	
1	2	3	4	5	6	7	8
1997/98	4.248	25.433	29.681	50.033	2.723	52.756	82.437
1998/99	4.688	22.967	27.655	52.511	2.868	55.379	83.034
1999/00	5.021	23.471	28.492	53.527	3.210	56.737	85.229
2000/01	6.543	27.625	34.168	54.231	3.645	57.876	92.044
2001/02	6.950	28.974	35.924	51.102	3.709	54.811	90.735
2002/03	6.460	31.642	38.102	51.552	4.178	55.730	93.832
2003/04	6.735	35.070	41.805	53.733	5.200	58.933	100.738
2004/05	6.884	35.810	42.694	55.463	5.565	61.028	103.722
2005/06	7.561	36.440	44.001	59.490	5.918	65.408	109.409
2006/07	7.820	36.500	44.320	60.850	6.180	67.030	111.350
2007/08	8.080	37.230	45.310	64.940	6.300	71.240	116.550
2008/09	8.250	37.550	45.800	66.680	6.360	73.040	118.840
2009/10	8.320	37.060	45.380	68.340	6.280	74.620	120.000
2010/11	8.260	35.890	44.150	68.710	6.080	74.790	118.940
2011/12	11.700	34.110	45.810	67.640	5.780	73.420	119.230
2012/13	10.310	32.630	42.940	126.430	5.530	131.960	174.900
2013/14	8.790	33.040	41.830	72.590	5.600	78.190	120.020
2014/15	8.680	32.610	41.290	74.920	5.520	80.440	121.730
2015/16	8.510	32.040	40.550	71.900	5.430	77.330	117.880
2016/17	8.270	31.130	39.400	70.630	5.270	75.900	115.300
2017/18	8.310	31.060	39.370	67.550	5.260	72.810	112.180
2018/19	8.150	30.040	38.190	70.540	5.090	75.630	113.820
2019/20	8.010	29.890	37.900	65.780	5.060	70.840	108.740
2020/21	7.800	28.880	36.680	66.830	4.890	71.720	108.400
2021/22	7.740	28.830	36.570	62.880	4.880	67.760	104.330
2022/23	7.780	28.500	36.280	64.660	4.830	69.490	105.770
2023/24	7.740	28.390	36.130	64.510	4.810	69.320	105.450
2024/25	7.670	28.150	35.820	63.660	4.770	68.430	104.250
2025/26	7.400	27.370	34.770	63.020	4.640	67.660	102.430
2026/27	7.150	26.750	33.900	59.090	4.530	63.620	97.520
2027/28	7.070	26.230	33.300	58.000	4.440	62.440	95.740
2028/29	7.080	26.000	33.080	57.990	4.400	62.390	95.470
2029/30	7.110	25.910	33.020	58.170	4.390	62.560	95.580

Abbildung 105: Vorausberechnung der Studienberechtigten⁶²

⁶² MFSW NRW 2007, Tab. 2.9.

8. Fragebogen

Hält die Polizei, was sich Polizisten von ihr versprochen haben?

C. Anlagen – 8. Fragebogen

CODE									
D	Demographische Daten								
D1.01	Alter	19-25 J. <input type="checkbox"/>	26-30 J. <input type="checkbox"/>	31-35 J. <input type="checkbox"/>	36-40 J. <input type="checkbox"/>	41-45 J. <input type="checkbox"/>	>45 J. <input type="checkbox"/>		
D1.02	Geschlecht	männlich <input type="checkbox"/>		weiblich <input type="checkbox"/>					
D1.03	Säule aktuell:	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	KA <input type="checkbox"/>	KB <input type="checkbox"/>			
D1.04	Dienstgrad:								
D1.05	Einstellungsjahr			In Säule:	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>		
D1.06	Führungsposition?	Ja <input type="checkbox"/>		Nein <input type="checkbox"/>					
	Wenn ja:	WDF <input type="checkbox"/>		DGL <input type="checkbox"/>		Sonstiges:			
D1.07	Dienststelle:	Landrat <input type="checkbox"/>		PP <input type="checkbox"/>					
D1.08	Bereich:	S <input type="checkbox"/>		Wachdienst <input type="checkbox"/>		BD <input type="checkbox"/>	EHU <input type="checkbox"/>		
		K <input type="checkbox"/>		ZKB <input type="checkbox"/>		PI <input type="checkbox"/>			
		Sonstiges:							
D1.09	Welche Schulbildung haben Sie?			Abitur <input type="checkbox"/>	Fachhochs chulreife <input type="checkbox"/>	sonstige <input type="checkbox"/> : _____			
D1.10	Welche sonstigen Ausbildungen haben Sie?								
	Abgeschlossenes Studium <input type="checkbox"/>		Studium ohne Abschluss <input type="checkbox"/>		Abgeschlossene Berufsausbildung <input type="checkbox"/>		Berufsausbildung ohne Abschluss <input type="checkbox"/>		
	keine Ausbildung/ kein Studium <input type="checkbox"/>								
D1.11	Falls Sie bereits ein Studium/eine Ausbildung begonnen oder absolviert haben, welches/welche?								
D1.12	Kamen für Sie neben dem Polizeiberuf andere Berufe ernsthaft in Frage?						ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	
D1.13	Wenn ja, welche?								
B1.01	Was hat Sie veranlasst, sich bei der Polizei zu bewerben?								
B1.02	Haben Sie vor Ihrer Einstellung mit einem Einstellungsberater gesprochen?						ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	
B1.03	Hat Ihnen das Gespräch bei Ihrer Entscheidung geholfen?						ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	
B1.04	Haben Sie vor der Einstellung Polizeiarbeit im TV gesehen?						ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	
B1.05	Haben die Sendung(en) Ihren Entschluss zur Bewerbung beeinflusst?						ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	
B1.06	Wenn ja, welche?								
B1.07	Falls Sie an einer ganz bestimmten Tätigkeit (z.B. Technischer Dienst, Wasserschutzpolizei Hundestaffel oder anderes) interessiert sind, um welche handelt es sich?								
	Keine <input type="checkbox"/>								
	Bin interessiert an: <input type="checkbox"/>								

Jeder Beruf weist verschiedene Merkmale auf. Sie haben sich für den Polizeiberuf entschieden, der natürlich andere Merkmale aufweist als andere Berufe.

Im Folgenden möchten wir Sie bitten, einzuschätzen, welche Merkmale **für Sie jetzt bzw. vor Ihrer Einstellung** in den Polizeidienst kennzeichnend für den Polizeiberuf sind/waren.

1. Ist das Merkmal **JETZT** für Sie kennzeichnend für den Polizeiberuf?
2. War das Merkmal für Sie **vor Ihrer Einstellung** in den Polizeidienst kennzeichnend?

Darüber hinaus schätzen Sie bitte anhand der 5-Punkte-Skala ein, ob die Merkmale Ihren Beruf für Sie und Ihre Kollegen eher angenehm oder unangenehm machen.

3. Ist dieses Merkmal für Sie in Ihrem Beruf angenehm oder unangenehm?
4. Ist dieses Merkmal **für Ihre Kollegen** angenehm oder unangenehm?

BM01	1. Streifendienst, Streife gehen, fahren					
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>				
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>				
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>	
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>	
BM02	2. Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung					
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>				
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>				
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>	
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>	
BM03	3. Schichtdienst					
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>				
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>				
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>	
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>	
BM04	4. Verkehrsarbeit					
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>				
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>				
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>	
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>	
BM05	5. Teamarbeit					
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>				
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>				
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>	
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>	
BM06	6. Gefahr					
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>				
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>				
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>	
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>	
BM07	7. Recht und Ordnung durchsetzen					
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>				
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>				
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>	
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>	
BM08	8. Action, Spannung					
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>				
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>				
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>	
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>	
BM09	9. Leerlaufzeiten					
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>				
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>				
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>	
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>	

BM10	10. Physische und psychische Anforderungen, Belastungen				
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
BM11	11. Gehalt				
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
BM12	12. Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen				
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
BM13	13. "besondere" Arbeitsausrüstung: z.B. Streifenwagen, Funkgerät				
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
BM14	14. Schreibaarbeit, Formulare, Büroarbeit				
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
BM15	15. Hoheitsgewalt, Macht				
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
BM16	16. Berufliche Sicherheit				
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
BM17	17. Kompetenz „für alles“, für alles und jeden da sein				
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
BM18	18. Hilfe leisten, „Freund und Helfer“				
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
BM19	19. Sport				
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
BM19	19. Beförderung, Aufstieg				
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>

BM20	20. Arbeit mit vielen verschiedenen Menschen (außer Kollegen)				
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
BM21	21. Kriminalitätsbekämpfung				
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
BM22	22. Uniform				
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
BM23	23. Vielseitigkeit, Spezialisierung				
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
BM24	24. Großlagen				
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
BM25	25. Abwechslung				
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
BM26	26. Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)				
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
BM27	27. Verantwortung				
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
BM28	28. Waffe				
1. jetzt kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
2. vor Einstellung kennzeichnend	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>			
3. für Sie	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>
4. für Kollegen	sehr angenehm <input type="checkbox"/>	eher angenehm <input type="checkbox"/>	neutral <input type="checkbox"/>	eher unangenehm <input type="checkbox"/>	sehr unangenehm <input type="checkbox"/>

Hält die Polizei, was sich Polizisten von ihr versprochen haben?

C. Anlagen – 8. Fragebogen

BME	Gibt es weitere Merkmale, die Ihre Berufsausübung angenehm/unangenehm, erfreulich/belastend machen			
	angenehm/positiv/erfreulich		unangenehm/negativ/belastend	
	
R1.01	Wurden Ihre früheren Vorstellungen vom Beruf überwiegend in der Realität bestätigt?			ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
R1.02	Hat die Polizei überwiegend das gehalten, was Sie sich versprochen hatten?			ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
R1.03	Würden Sie Ihren Beruf noch einmal wählen?			ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
R1.04	Aus welchen Gründen?			
R1.05	Würden Sie guten Freunden zu einer Bewerbung bei der Polizei raten?			ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
R1.06	Aus welchen Gründen?			

9. Ergebnisbericht

Hält die Polizei, was ich mir versprochen habe?



Ergebnisbericht der Befragungen

Befragung von Berufsanfängern und Berufserfahrenen in der Polizei NRW

- vertraulich -





Hält die Polizei, was ich mir versprochen habe?

Inhaltsübersicht

Auf den folgenden Seiten finden Sie die Ergebnisse der Befragung von Studierenden, Berufserfahrenen und Ratsanwärtinnen der Polizei des Landes NRW. Offene Antworten sind in diesem Bericht nicht berücksichtigt worden. Die hier aufgeführte Inhaltsübersicht hilft bei der Durchsicht der Ergebnisse.

Ergebnisse	Seite	Ergebnisse	Seite
Ergebnisse allgemein		Berufsmerkmale angenehm/unangenehm	
Rücklaufquoten der Befragung	1	Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm [Selbst] (Gesamt)	29
Demographische Daten	2		
		Übersicht: Sehr angenehme/unangenehme Berufsmerkmale	
Berufsmerkmale kennzeichnend/nicht kennzeichnend		- Gesamt, Männliche Befragte, Weibliche Befragte	33
Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale kennzeichnend [jetzt] (Gesamt)	4	- Berufsanfänger, Berufserfahrene, Ratsanwärter	34
Übersicht: Sehr/wenig kennzeichnende Berufsmerkmale [jetzt]		- Studierende S1, Studierende S3, BPH	35
- Gesamt, Männliche Befragte, Weibliche Befragte	8		
- Berufsanfänger, Berufserfahrene, Ratsanwärter	9	Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm	
- Studierende S1, Studierende S3, BPH	10	Berufsanfänger vs. Gesamt	36
		Größte Differenzen: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm	
Größte Differenzen: Berufsmerkmale kennzeichnend [jetzt]		- Berufsanfänger vs. Gesamt	40
- Männliche vs. Weibliche Befragte	11	- Berufsanfänger vs. Berufserfahrene	41
- Studierende S1 vs. Studierende S3	12	- Berufsanfänger vs. Ratsanwärter	42
- Berufsanfänger vs. Berufserfahrene	13		
- Berufserfahrene vs. Ratsanwärter	14	Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm	
- Berufsanfänger vs. Ratsanwärter	15	Berufsanfänger vs. Berufserfahrene vs. Ratsanwärter im Detail	43
		Größte Differenzen: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm	
Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale kennzeichnend		- Berufserfahrene vs. Gesamt	47
[vor Einstellung] vs. [jetzt] (Gesamt)	16	- Ratsanwärter vs. Gesamt	48
Übersicht: Differenzen Berufsmerkmale kennzeichnend [vor Einstellung] vs. [jetzt]		Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm	
- Gesamt, Männliche Befragte, Weibliche Befragte	20	Studierende S1 vs. Studierende S3	49
- Berufsanfänger, Berufserfahrene, Ratsanwärter	21	Größte Differenzen: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm S1 vs. S3	53
- Studierende S1, Studierende S3, BPH	22		
		Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm	
Größte Differenzen: Berufsmerkmale kennzeichnend [jetzt] vs. [vor Einstellung]		Weibliche vs. männliche Befragte	54
- Gesamt	23	Größte Differenzen: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm w vs. M	58
- Männliche Befragte	24		
- Weibliche Befragte	25	Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm Selbst vs. Fremd	59
- Berufsanfänger	26	Größte Differenzen: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm Selbst vs. Fremd	63
- Berufserfahrene	27		
- Ratsanwärter	28	Berufszufriedenheit	
		Indizes für Berufszufriedenheit (Gesamt)	64
Legende:		Berufszufriedenheit: Wurden Ihre Vorstellungen vom Beruf bestätigt?	65
M Mittelwert		Berufszufriedenheit: Hat die Polizei gehalten, was Sie sich versprochen hatten?	66
SD Standardabweichung		Berufszufriedenheit: Würden Sie guten Freunden zu einer Bewerbung bei der P. rater	65
N Anzahl der Antworten (absolute Häufigkeit)		Berufszufriedenheit: Würden Sie den Beruf noch einmal wählen?	68
% Anteil der Antworten (relative Häufigkeit)			
BA Berufsanfänger			
BE Berufserfahrene			
RA Ratsanwärter			
BPH Bereitschaftspolizeihunderterschaft			
S1 Studienjahr 1			
S3 Studienjahr 3			



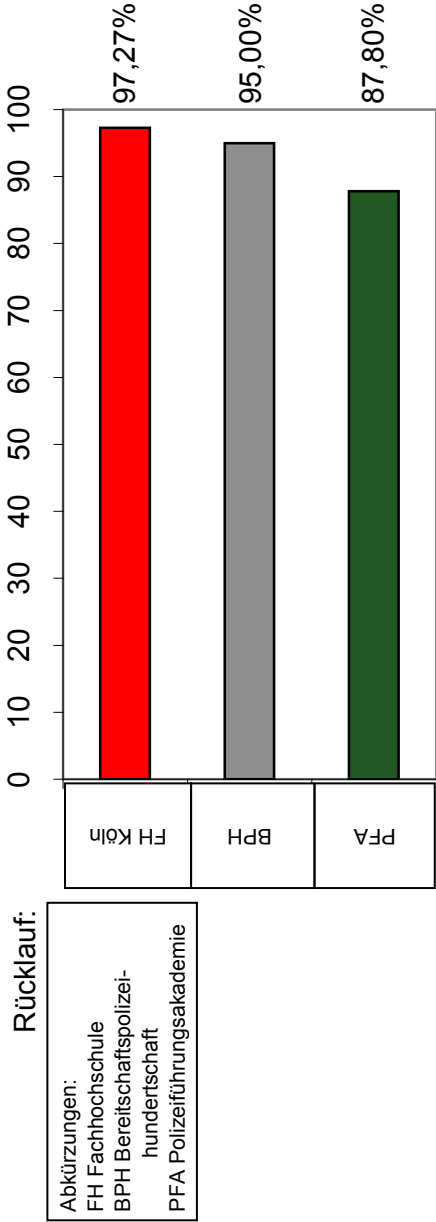
Hält die Polizei, was ich mir versprochen habe?

Rücklaufquoten der Befragung

Die Übersicht zeigt die Befragungszeiträume in den drei Befragungseinheiten mit den jeweiligen Rücklaufquoten in Prozent.
Die darunter stehende Tabelle fasst die Daten zusammen.

- Befragungszeiträume FH: 22. November 2004 bis 23. Dezember 2004 und 16. Dezember 2005
Befragungszeiträume BPH: 22. Dezember 2004 bis 15. Januar 2005
Befragungszeiträume PFA: 7. Dezember 2004 bis 22. Dezember 2004 und 16. November 2005 bis 26. Januar 2006

Art der Befragung: Papier-Befragung



FH Köln			BPH			PFA			Insgesamt		
eingeladen	geantwortet		eingeladen	geantwortet		eingeladen	geantwortet		eingeladen	geantwortet	
N	N	%	N	N	%	N	N	%	N	N	%
220	214*	97,27	100	95	95,00	41	36	87,80	361	345	95,57

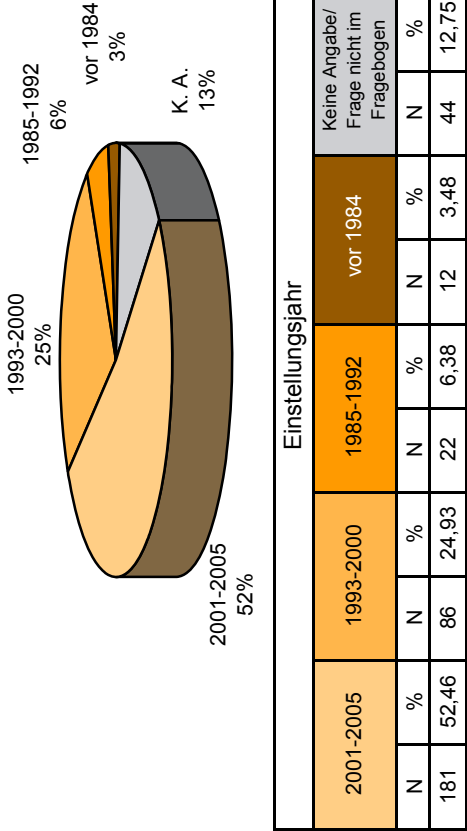
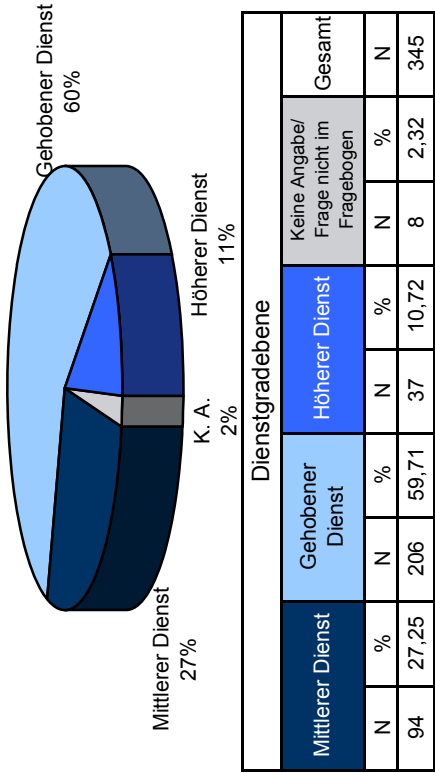
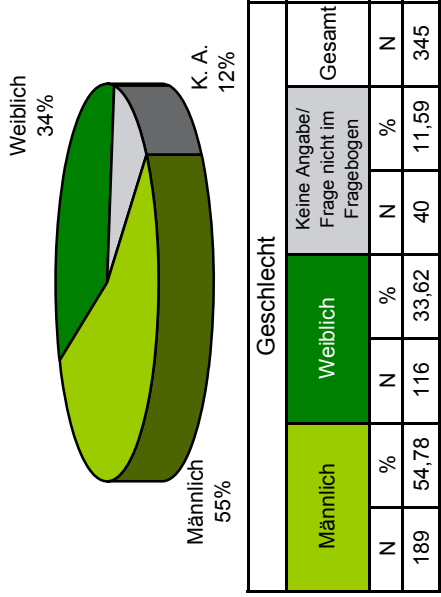
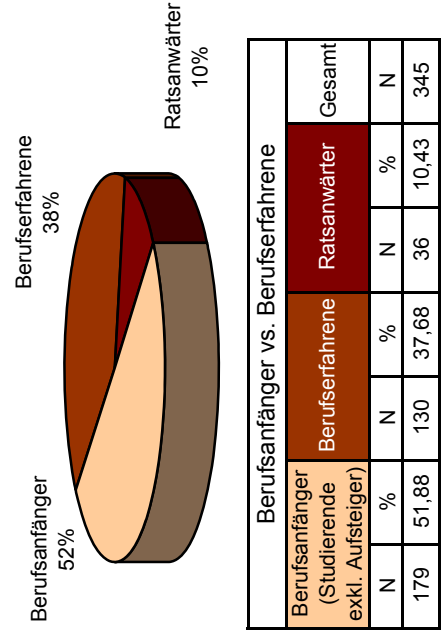
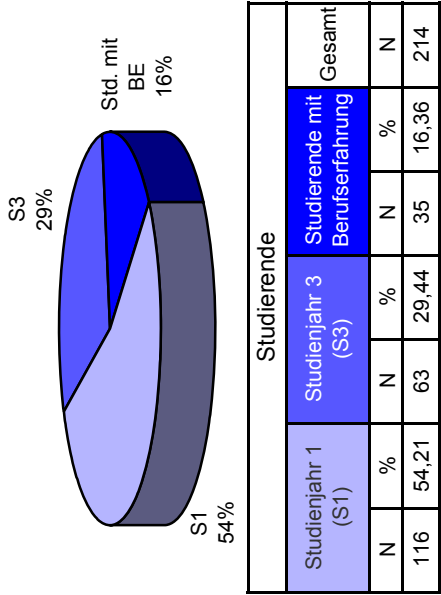
* hierunter 116 Studierende im ersten Studienjahr (S1), 98 im dritten Studienjahr (S3), darunter 35 Aufsteiger.
Diese 35 Aufsteiger werden in den Auswertungen den Berufserfahrenen zugeordnet, da sie über mehrjährige Berufserfahrung verfügen.



Hält die Polizei, was ich mir versprochen habe?

Demographische Daten (I/II)

Die Diagramme zeigen die demographischen Informationen, die auf freiwilliger Basis gegeben wurden.

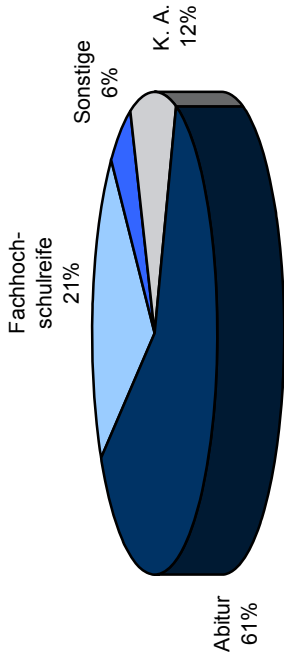
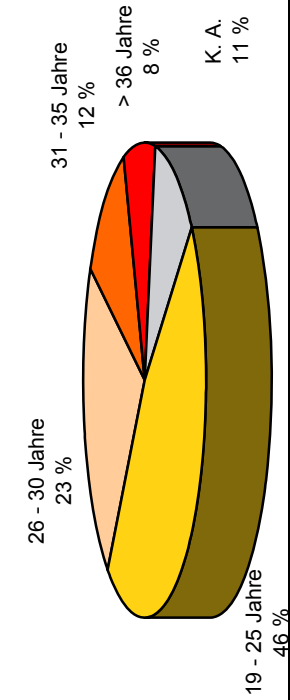




Hält die Polizei, was ich mir versprochen habe?

Demographische Daten (II/II)

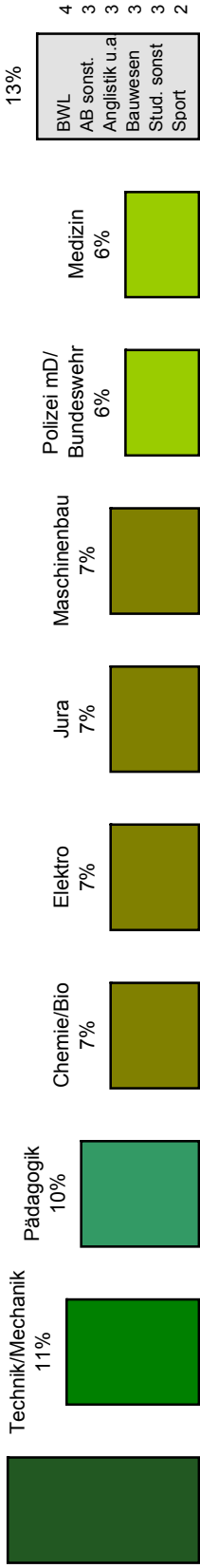
Die Diagramme zeigen die demographischen Informationen, die auf freiwilliger Basis gegeben wurden.



Alter					Keine Angabe/ Frage nicht im Fragebogen					Gesamt				
19 - 25 Jahre					> 36 Jahre									
N	%	N	%	N	N	%	N	%	N	N	%	N	%	N
160	46,38	78	22,61	40	11,59	29	8,41	38	11,01	345				

Schulbildung					Keine Angabe/ Frage nicht im Fragebogen					Gesamt				
Abitur					Sonstige									
N	%	N	%	N	N	%	N	%	N	N	%	N	%	N
210	60,87	74	21,45	20	5,80	41	11,88			345				

Kfm. Ausbildung
16%



BWL	4
AB sonst.	3
Anglistik u.a	3
Bauwesen	3
Stud. sonst	3
Sport	2

Ausbildung/Studium vor Eintritt in Polizeidienst														
Kfm. Ausbildung					Technik/ Mechanik					Pädagogik				
N	%	N	%	N	N	%	N	%	N	N	%	N	%	N
13	15,85	9	10,97	8	9,75	6	7,32	6	7,32	6	7,32	6	7,32	6



Hält die Polizei, was ich mir versprochen habe?

Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale kennzeichnend [jetzt] Gesamt

Das Diagramm zeigt eine Übersicht über die Einschätzung der jeweiligen Merkmale als kennzeichnend für den Polizeiberuf [ja] oder [nein]. Die Tabelle weist darüber hinaus neben dem Mittelwert die Standardabweichung (SD) aus, welche das jeweilige Item bei der "angenehm"-Bewertung erhalten hat. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.

Ist dieses Merkmal [jetzt] für Sie kennzeichnend für den Polizeiberuf?			Gesamt (N=345)	
Nr.	Frage/Item	M	SD	Anzahl an Antworten in %
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren	0,89	0,932	<div><div></div>83</div> <div><div></div>17</div>
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	0,74	0,834	<div><div></div>72</div> <div><div></div>28</div>
3	Schichtdienst	-0,02	0,994	<div><div></div>84</div> <div><div></div>16</div>
4	Verkehrsarbeit	0,07	0,920	<div><div></div>76</div> <div><div></div>24</div>
5	Teamarbeit	1,58	0,592	<div><div></div>96</div> <div><div></div>4</div>
6	Gefahr	-0,11	0,847	<div><div></div>77</div> <div><div></div>23</div>
7	Recht und Ordnung durchsetzen	0,87	0,773	<div><div></div>89</div> <div><div></div>11</div>
<div><div></div>kennzeichnend ja<div></div>kennzeichnend nein</div>				



Hält die Polizei, was ich mir versprochen habe?

Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale kennzeichnend [jetzt] Gesamt

Das Diagramm zeigt eine Übersicht über die Einschätzung der jeweiligen Merkmale als kennzeichnend für den Polizeiberuf [ja] oder [nein]. Die Tabelle weist darüber hinaus neben dem Mittelwert die Standardabweichung (SD) aus, welche das jeweilige Item bei der "angenehm"-Bewertung erhalten hat. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.

Ist dieses Merkmal [jetzt] für Sie kennzeichnend für den Polizeiberuf?		Gesamt (N=345)			
Nr.	Frage/Item	M	SD	Anzahl an Antworten in %	
8	Action, Spannung	0,94	0,868	64	36
9	Leerlaufzeiten	-0,07	1,001	52	48
10	Physische und psychische Anforderungen, Belastungen	0,28	0,882	81	19
11	Gehalt	0,51	1,108	74	26
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	0,95	0,763	88	12
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung: z.B. Streifenwagen, Funkgerät	0,22	1,079	73	27
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	-0,30	0,896	86	14
<div><div></div> kennzeichnend ja<div></div> kennzeichnend nein</div>					



Hält die Polizei, was ich mir versprochen habe?

Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale kennzeichnend [jetzt]

Gesamt

Das Diagramm zeigt eine Übersicht über die Einschätzung der jeweiligen Merkmale als kennzeichnend für den Polizeiberuf [ja] oder [nein]. Die Tabelle weist darüber hinaus neben dem Mittelwert die Standardabweichung (SD) aus, welche das jeweilige Item bei der "angenehm"-Bewertung erhalten hat. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.

Ist dieses Merkmal [jetzt] für Sie kennzeichnend für den Polizeiberuf?			Gesamt (N=345)	
Nr.	Frage/Item	M	SD	Anzahl an Antworten in %
15	Hoheitsgewalt, Macht	0,33	0,699	<div><div>57</div><div>43</div></div>
16	Berufliche Sicherheit	1,56	0,732	<div><div>95</div><div>5</div></div>
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden da sein	0,52	0,896	<div><div>81</div><div>19</div></div>
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	1,19	0,729	<div><div>87</div><div>13</div></div>
19	Sport	1,18	0,925	<div><div>75</div><div>25</div></div>
20	Beförderung, Aufstieg	0,15	1,265	<div><div>55</div><div>45</div></div>
21	Arbeit mit vielen verschiedenen Menschen (außer Kollegen)	1,21	0,759	<div><div>89</div><div>11</div></div>
<div><div></div> kennzeichnend ja<div></div> kennzeichnend nein</div>				



Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale kennzeichnend [jetzt] Gesamt

Das Diagramm zeigt eine Übersicht über die Einschätzung der jeweiligen Merkmale als kennzeichnend für den Polizeiberuf [ja] oder [nein]. Die Tabelle weist darüber hinaus neben dem Mittelwert die Standardabweichung (SD) aus, welche das jeweilige Item bei der "angenehm"-Bewertung erhalten hat. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.

Ist dieses Merkmal [jetzt] für Sie kennzeichnend für den Polizeiberuf?		Gesamt (N=345)		
Nr.	Frage/Item	M	SD	Anzahl an Antworten in %
22	Kriminalitätsbekämpfung	1,00	0,739	84 16
23	Uniform	0,30	0,995	79 21
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	1,08	0,925	77 23
25	Großlagen	0,48	0,841	77 23
26	Abwechslung	1,39	0,769	89 11
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	0,61	0,829	62 38
28	Verantwortung	0,93	0,764	90 10
29	Waffe	0,36	0,774	72 28
<div> <div></div> kennzeichnend ja <div></div> kennzeichnend nein </div>				

Hält die Polizei, was ich mir versprochen habe?

Übersicht: Sehr/wenig kennzeichnende Berufsmerkmale [jetzt] (I/III)

Die Tabellen zeigen den prozentualen Anteil der Antworten [ja] bzw. [nein] auf die Frage, ob das Merkmal für die Befragten der jeweiligen Gruppe [jetzt] kennzeichnend ist (absteigend sortiert). Dabei sind die 7 kennzeichnendsten Merkmale grün und die 7 am wenigsten kennzeichnende Merkmale rot umrandet.

Gesamt (N=345)			
Nr.	Item	ja	nein
5	Teamarbeit	95,58	4,42
16	Berufliche Sicherheit	95,31	4,69
28	Verantwortung	89,71	10,29
21	Arbeit mit vielen versch. Menschen...	89,38	10,62
26	Abwechslung	89,32	10,68
7	Recht und Ordnung durchsetzen	89,12	10,88
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	87,72	12,28
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	86,76	13,24
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	85,63	14,37
3	Schichtdienst	84,12	15,88
22	Kriminalitätsbekämpfung	84,02	15,98
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren	83,09	16,91
10	Physische u. psychische Anforderungen...	80,88	19,12
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden...	80,53	19,47
23	Uniform	79,14	20,86
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	77,42	22,58
6	Gefahr	76,76	23,24
25	Großlagen	76,54	23,46
4	Verkehrsarbeit	75,59	24,41
19	Sport	74,55	25,45
11	Gehalt	74,49	25,51
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung...	73,45	26,55
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	72,27	27,73
29	Waffe	71,87	28,13
8	Action, Spannung	64,20	35,80
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	61,95	38,05
15	Hoheitsgewalt, Macht	57,23	42,77
20	Beförderung, Aufstieg	55,33	44,67
9	Leerlaufzeiten	52,35	47,65

Männliche Befragte (N=189)			
Nr.	Item	ja	nein
5	Teamarbeit	94,05	5,95
16	Berufliche Sicherheit	93,01	6,99
28	Verantwortung	88,71	11,29
26	Abwechslung	88,52	11,48
7	Recht und Ordnung durchsetzen	87,10	12,90
21	Arbeit mit vielen versch. Menschen...	87,03	12,97
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	85,03	14,97
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	84,41	15,59
3	Schichtdienst	84,32	15,68
25	Großlagen	81,91	18,09
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren	81,32	18,68
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	80,11	19,89
19	Sport	79,23	20,77
22	Kriminalitätsbekämpfung	78,92	21,08
10	Physische u. psychische Anforderungen...	78,38	21,62
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden...	77,30	22,70
6	Gefahr	76,76	23,24
23	Uniform	73,89	26,11
11	Gehalt	73,66	26,34
4	Verkehrsarbeit	72,43	27,57
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	71,12	28,88
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung...	70,65	29,35
29	Waffe	70,17	29,83
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	69,02	30,98
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	67,57	32,43
8	Action, Spannung	63,39	36,61
15	Hoheitsgewalt, Macht	59,78	40,22
9	Leerlaufzeiten	55,91	44,09
20	Beförderung, Aufstieg	49,46	50,54

Weibliche Befragte (N=116)			
Nr.	Item	ja	nein
5	Teamarbeit	97,41	2,59
16	Berufliche Sicherheit	97,41	2,59
21	Arbeit mit vielen versch. Menschen...	93,91	6,09
7	Recht und Ordnung durchsetzen	92,17	7,83
3	Schichtdienst	91,38	8,62
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	90,52	9,48
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	90,43	9,57
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren	89,66	10,34
22	Kriminalitätsbekämpfung	89,47	10,53
26	Abwechslung	88,70	11,30
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	87,93	12,07
28	Verantwortung	87,83	12,17
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden...	86,96	13,04
23	Uniform	85,98	14,02
10	Physische u. psychische Anforderungen...	83,62	16,38
19	Sport	83,33	16,67
4	Verkehrsarbeit	82,76	17,24
6	Gefahr	81,90	18,10
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung...	81,90	18,10
29	Waffe	80,37	19,63
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	80,00	20,00
11	Gehalt	77,59	22,41
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	70,69	29,31
8	Action, Spannung	69,83	30,17
25	Großlagen	65,79	34,21
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	61,74	38,26
9	Leerlaufzeiten	56,03	43,97
20	Beförderung, Aufstieg	53,10	46,90
15	Hoheitsgewalt, Macht	50,86	49,14

Hält die Polizei, was ich mir versprochen habe?

Übersicht: Sehr/wenig kennzeichnende Berufsmerkmale [jetzt] (II/III)

Die Tabellen zeigen den prozentualen Anteil der Antworten [ja] bzw. [nein] auf die Frage, ob das Merkmal für die Befragten der jeweiligen Gruppe [jetzt] kennzeichnend ist (absteigend sortiert). Dabei sind die 7 kennzeichnendsten Merkmale grün und die 7 am wenigsten kennzeichnende Merkmale rot umrandet.

Berufsanfänger (N=179)			
Nr.	Item	ja	nein
5	Teamarbeit	96,00	4,00
16	Berufliche Sicherheit	95,43	4,57
26	Abwechslung	95,35	4,65
21	Arbeit mit vielen versch. Menschen...	94,80	5,20
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren	94,25	5,75
28	Verantwortung	94,25	5,75
22	Kriminalitätsbekämpfung	94,19	5,81
3	Schichtdienst	92,57	7,43
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	92,57	7,43
7	Recht und Ordnung durchsetzen	92,53	7,47
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	90,91	9,09
4	Verkehrsarbeit	89,71	10,29
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	88,00	12,00
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden...	87,36	12,64
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	85,71	14,29
23	Uniform	84,85	15,15
6	Gefahr	84,57	15,43
10	Physische u. psychische Anforderungen...	84,57	15,43
19	Sport	84,52	15,48
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung...	83,82	16,18
29	Waffe	82,42	17,58
11	Gehalt	80,00	20,00
8	Action, Spannung	79,89	20,11
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	79,43	20,57
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	76,00	24,00
25	Großlagen	72,57	27,43
15	Hoheitsgewalt, Macht	68,79	31,21
9	Leerlaufzeiten	54,60	45,40
20	Beförderung, Aufstieg	52,87	47,13

Berufserfahrene (N=130)			
Nr.	Item	ja	nein
5	Teamarbeit	94,57	5,43
16	Berufliche Sicherheit	93,85	6,15
7	Recht und Ordnung durchsetzen	83,85	16,15
21	Arbeit mit vielen versch. Menschen...	83,08	16,92
28	Verantwortung	80,77	19,23
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	80,00	20,00
25	Großlagen	80,00	20,00
3	Schichtdienst	79,84	20,16
26	Abwechslung	79,84	20,16
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	79,23	20,77
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	79,07	20,93
19	Sport	75,40	24,60
10	Physische u. psychische Anforderungen...	74,42	25,58
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden...	72,87	27,13
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren	71,65	28,35
6	Gefahr	71,32	28,68
23	Uniform	70,40	29,60
11	Gehalt	69,23	30,77
22	Kriminalitätsbekämpfung	68,46	31,54
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung...	63,85	36,15
29	Waffe	63,49	36,51
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	60,00	40,00
4	Verkehrsarbeit	58,91	41,09
9	Leerlaufzeiten	57,69	42,31
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	57,03	42,97
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	50,78	49,22
20	Beförderung, Aufstieg	49,22	50,78
8	Action, Spannung	46,88	53,13
15	Hoheitsgewalt, Macht	40,77	59,23

Ratsanwärter (N=30)			
Nr.	Item	ja	nein
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	100	0,00
16	Berufliche Sicherheit	100	0,00
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	100	0,00
28	Verantwortung	100	0,00
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	97,22	2,78
5	Teamarbeit	97,14	2,86
26	Abwechslung	94,44	5,56
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	91,67	8,33
7	Recht und Ordnung durchsetzen	91,67	8,33
22	Kriminalitätsbekämpfung	91,67	8,33
20	Beförderung, Aufstieg	88,89	11,11
10	Physische u. psychische Anforderungen...	86,11	13,89
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	86,11	13,89
21	Arbeit mit vielen versch. Menschen...	86,11	13,89
23	Uniform	83,33	16,67
25	Großlagen	83,33	16,67
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden...	75,00	25,00
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren	69,44	30,56
4	Verkehrsarbeit	66,67	33,33
11	Gehalt	66,67	33,33
15	Hoheitsgewalt, Macht	61,11	38,89
3	Schichtdienst	58,33	41,67
6	Gefahr	58,33	41,67
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung...	58,33	41,67
29	Waffe	52,78	47,22
8	Action, Spannung	50,00	50,00
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	33,33	66,67
19	Sport	25,00	75,00
9	Leerlaufzeiten	22,22	77,78

Hält die Polizei, was ich mir versprochen habe?

Übersicht: Sehr/wenig kennzeichnende Berufsmerkmale [jetzt] (III/III)

Die Tabellen zeigen den prozentualen Anteil der Antworten [ja] bzw. [nein] auf die Frage, ob das Merkmal für die Befragten der jeweiligen Gruppe [jetzt] kennzeichnend ist (absteigend sortiert). Dabei sind die 7 kennzeichnendsten Merkmale grün und die 7 am wenigsten kennzeichnende Merkmale rot umrandet.

Studierende S1 (N=116)			
Nr.	Item	ja	nein
5	Teamarbeit	98,23	1,77
7	Recht und Ordnung durchsetzen	98,21	1,79
22	Kriminalitätsbekämpfung	97,32	2,68
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	96,49	3,51
16	Berufliche Sicherheit	96,46	3,54
26	Abwechslung	96,43	3,57
28	Verantwortung	96,43	3,57
21	Arbeit mit vielen versch. Menschen...	95,58	4,42
19	Sport	93,91	6,09
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	92,98	7,02
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren	92,92	7,08
4	Verkehrsarbeit	92,92	7,08
3	Schichtdienst	92,04	7,96
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden...	90,35	9,65
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	90,27	9,73
23	Uniform	89,38	10,62
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	87,72	12,28
6	Gefahr	87,50	12,50
13	„Besondere“ Arbeitsausrüstung...	86,61	13,39
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	84,96	15,04
10	Physische u. psychische Anforderungen...	84,96	15,04
8	Action, Spannung	84,82	15,18
29	Waffe	82,30	17,70
11	Gehalt	81,58	18,42
25	Großlagen	81,42	18,58
15	Hoheitsgewalt, Macht	76,11	23,89
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	76,11	23,89
20	Beförderung, Aufstieg	65,79	34,21
9	Leerlaufzeiten	51,35	48,65

Studierende S3 (N=63)			
Nr.	Item	ja	nein
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren	96,72	3,28
3	Schichtdienst	93,55	6,45
16	Berufliche Sicherheit	93,55	6,45
21	Arbeit mit vielen versch. Menschen...	93,33	6,67
26	Abwechslung	93,33	6,67
5	Teamarbeit	91,94	8,06
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	91,80	8,20
28	Verantwortung	90,32	9,68
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	88,52	11,48
22	Kriminalitätsbekämpfung	88,33	11,67
4	Verkehrsarbeit	83,87	16,13
10	Physische u. psychische Anforderungen...	83,87	16,13
29	Waffe	82,69	17,31
7	Recht und Ordnung durchsetzen	82,26	17,74
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden...	81,67	18,33
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	80,65	19,35
6	Gefahr	79,37	20,63
13	„Besondere“ Arbeitsausrüstung...	78,69	21,31
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	77,42	22,58
11	Gehalt	77,05	22,95
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	75,81	24,19
23	Uniform	75,00	25,00
8	Action, Spannung	70,97	29,03
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	69,35	30,65
19	Sport	64,15	35,85
9	Leerlaufzeiten	60,32	39,68
25	Großlagen	56,45	43,55
15	Hoheitsgewalt, Macht	55,00	45,00
20	Beförderung, Aufstieg	28,33	71,67

BPH (N=95)			
Nr.	Item	ja	nein
5	Teamarbeit	92,55	7,45
16	Berufliche Sicherheit	91,58	8,42
25	Großlagen	88,42	11,58
7	Recht und Ordnung durchsetzen	81,05	18,95
19	Sport	80,00	20,00
21	Arbeit mit vielen versch. Menschen...	80,00	20,00
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	76,84	23,16
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	76,60	23,40
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	75,79	24,21
3	Schichtdienst	75,53	24,47
10	Physische u. psychische Anforderungen...	75,53	24,47
28	Verantwortung	74,74	25,26
26	Abwechslung	74,47	25,53
6	Gefahr	72,34	27,66
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden...	70,21	29,79
23	Uniform	70,21	29,79
11	Gehalt	66,32	33,68
29	Waffe	66,32	33,68
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren	66,30	33,70
9	Leerlaufzeiten	64,21	35,79
22	Kriminalitätsbekämpfung	61,05	38,95
13	„Besondere“ Arbeitsausrüstung...	60,00	40,00
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	55,91	44,09
4	Verkehrsarbeit	54,26	45,74
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	53,68	46,32
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	52,69	47,31
8	Action, Spannung	45,16	54,84
20	Beförderung, Aufstieg	44,09	55,91
15	Hoheitsgewalt, Macht	41,05	58,95







Hält die Polizei, was ich mir versprochen habe?

Größte Differenzen: Berufsmerkmale kennzeichnend [jetzt] Männliche vs. Weibliche Befragte

Das Diagramm zeigt die Übersicht über die Einschätzung der jeweiligen Merkmale als kennzeichnend [jetzt] für den Polizeiberuf [ja] oder [nein] von Männern (N=189) und Frauen (N=116). Die Tabelle weist die größten Differenzen in absoluten Prozentpunkten [IX] und die statistische Signifikanz (Chi-Quadrat) der Differenz aus.

Ist dieses Merkmal [jetzt] für Sie kennzeichnend für den Polizeiberuf?		Männliche Befragte (N=189)		Weibliche Befragte (N=116)	
Nr.	Item	Differenz	Signifikanz	Anzahl an Antworten in %	
25	Großlagen	16,13	0,002**	<div><div>18</div><div>82</div></div>	<div><div>66</div><div>34</div></div>
23	Uniform	12,09	0,016*	<div><div>26</div><div>74</div></div>	<div><div>86</div><div>14</div></div>
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung: z.B. Streifenwagen, Funkgerät	11,24	0,028*	<div><div>29</div><div>71</div></div>	<div><div>82</div><div>18</div></div>
22	Kriminalitätsbekämpfung	10,55	0,018*	<div><div>21</div><div>79</div></div>	<div><div>89</div><div>11</div></div>
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	10,41	0,016*	<div><div>20</div><div>80</div></div>	<div><div>91</div><div>9</div></div>
4	Verkehrsarbeit	10,33	0,040*	<div><div>28</div><div>72</div></div>	<div><div>83</div><div>17</div></div>
29	Waffe	10,21	0,056	<div><div>30</div><div>70</div></div>	<div><div>80</div><div>20</div></div>

 Wert der Männer höher	 Wert der Frauen höher	* stat. signifikant ($\alpha \leq 0,05$)	 kennzeichnend ja	 kennzeichnend nein
		** stat. hoch signifikant ($\alpha \leq 0,01$)		







Hält die Polizei, was ich mir versprochen habe?

Größte Differenzen: Berufsmerkmale kennzeichnend [jetzt] Studierende S1 vs. Studierende S3

Das Diagramm zeigt die Übersicht über die Einschätzung der jeweiligen Merkmale als kennzeichnend [jetzt] für den Polizeiberuf [ja] oder [nein] von Studierenden im ersten (N=116) und dritten Studienjahr (N=63). Die Tabelle weist die größten Differenzen in absoluten Prozentpunkten [XI] und die statistische Signifikanz (Chi-Quadrat) der Differenz aus.

Ist dieses Merkmal [jetzt] für Sie kennzeichnend für den Polizeiberuf?		Studierende S1 (N=116)		Studierende S3 (N=63)	
Nr.	Item	Differenz	Signifikanz	Anzahl an Antworten in %	
20	Beförderung, Aufstieg	37,46	0,000**	34	28 72
19	Sport	29,76	0,000**	6	94 64 36
25	Großlagen	24,96	0,000**	19	81 56 44
15	Hoheitsgewalt, Macht	21,11	0,004**	24	76 55 45
7	Recht und Ordnung durchsetzen	15,96	0,000**	2	98 82 18
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	15,85	0,000**	4	96 81 19
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	15,60	0,015*	15	85 69 31

	Wert der S1 höher		Wert der S3 höher	* stat. signifikant ($\alpha \leq 0.05$)		kennzeichnend ja		kennzeichnend nein
				** stat. hoch signifikant ($\alpha \leq 0.01$)				



Größte Differenzen: Berufsmerkmale kennzeichnend [jetzt] Berufsanfänger vs. Berufserfahrene

Das Diagramm zeigt die Übersicht über die Einschätzung der jeweiligen Merkmale als kennzeichnend [jetzt] für den Polizeiberuf [ja] oder [nein] von Berufsanfängern (N=179) und Berufserfahrenen (N=130). Die Tabelle weist die größten Differenzen in absoluten Prozentpunkten [IX] und die statistische Signifikanz (Chi-Quadrat) der Differenz aus.

Ist dieses Merkmal [jetzt] für Sie kennzeichnend für den Polizeiberuf?			Berufsanfänger (N=179)		Berufserfahrene (N=130)	
Nr.	Item	Differenz	Signifikanz	Anzahl an Antworten in %		
8	Action, Spannung	33,01	0,000**	20	80	4753
4	Verkehrsarbeit	30,80	0,000**	10	90	5941
15	Hoheitsgewalt, Macht	28,02	0,000**	31	69	4159
22	Kriminalitätsbekämpfung	25,72	0,000**	6	94	6832
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	25,71	0,000**	14	86	6040
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	25,22	0,000**	24	76	5149
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren	22,60	0,000**	6	94	7228

Wert der BA höher	Wert der BE höher	* stat. signifikant ($\alpha \leq 0.05$)	kennzeichnend ja	kennzeichnend nein
		** stat. hoch signifikant ($\alpha \leq 0.01$)		



Größte Differenzen: Berufsmerkmale kennzeichnend [jetzt] Berufserfahrene vs. Ratsanwärter

Das Diagramm zeigt die Übersicht über die Einschätzung der jeweiligen Merkmale als kennzeichnend [jetzt] für den Polizeiberuf [ja] oder [nein] von Berufserfahrenen (N=130) und Ratsanwärtlern (N=36). Die Tabelle weist die größten Differenzen in absoluten Prozentpunkten [XI] und die statistische Signifikanz (Chi-Quadrat) der Differenz aus.

Ist dieses Merkmal [jetzt] für Sie kennzeichnend für den Polizeiberuf?		Berufserfahrene (N=179)		Ratsanwärter (N=36)	
Nr.	Item	Differenz	Signifikanz	Anzahl an Antworten in %	
19	Sport	50,40	0,000**	25	75
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	40,00	0,000**	40	60
20	Beförderung, Aufstieg	39,67	0,000**	51	49
9	Leerlaufzeiten	35,47	0,000**	42	58
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	34,64	0,000**	43	57
22	Kriminalitätsbekämpfung	23,21	0,005**	32	68
3	Schichtdienst	21,51	0,008**	20	80

Wert der BE höher	Wert der RA höher	* stat. signifikant ($\alpha \leq 0.05$)	kennzeichnend ja	kennzeichnend nein
-------------------	-------------------	--	------------------	--------------------



Größte Differenzen: Berufsmerkmale kennzeichnend [jetzt] Berufsanfänger vs. Ratsanwärter

Das Diagramm zeigt die Übersicht über die Einschätzung der jeweiligen Merkmale als kennzeichnend [jetzt] für den Polizeiberuf [ja] oder [nein] von Berufsanfängern (N=179) und Ratsanwärttern (N=36). Die Tabelle weist die größten Differenzen in absoluten Prozentpunkten [XI] und die statistische Signifikanz (Chi-Quadrat) der Differenz aus.

Ist dieses Merkmal [jetzt] für Sie kennzeichnend für den Polizeiberuf?			Berufsanfänger (N= 179)		Ratsanwärter (N=36)		
Nr.	Item	Differenz	Signifikanz	Anzahl an Antworten in %			
19	Sport	59,52	0,000**	15	85	25	75
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	42,67	0,000**	24	76	33	67
20	Beförderung, Aufstieg	36,02	0,000**	47	53	89	11
3	Schichtdienst	34,24	0,000**	7	93	58	42
9	Leerlaufzeiten	32,38	0,000**	45	55	22	78
8	Action, Spannung	29,89	0,000**	20	80	50	50
29	Waffe	29,65	0,000**	18	82	53	47

Wert der BA höher	Wert der RA höher	* stat. signifikant ($\alpha \leq 0.05$)	kennzeichnend ja	kennzeichnend nein
		** stat. hoch signifikant ($\alpha \leq 0.01$)		



Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale kennzeichnend [vor Einstellung] vs. [jetzt] Gesamt

Das Diagramm zeigt die Übersicht über die Einschätzung der jeweiligen Merkmale als kennzeichnend für den Polizeiberuf [ja] oder [nein] zu den Zeitpunkten [vor Einstellung] und [jetzt]. Die Tabelle weist die Differenz als absoluten Wert [XI] und zusätzlich den Mittelwert aus, den dieses Item bei der "angenehm"-Bewertung erhalten hat.

Ist dieses Merkmal [jetzt] für Sie kennzeichnend für den Polizeiberuf?		Gesamt (N=345)			
Nr.	Frage/Item	Diff	M	Anzahl an Antworten in %	
				vor Einstellung	jetzt
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren	4,01	0,89	13 87	83 17
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	1,94	0,74	30 70	72 28
3	Schichtdienst	8,75	-0,02	25 75	84 16
4	Verkehrsarbeit	11,58	0,07	36 64	76 24
5	Teamarbeit	7,11	1,58	12 88	96 4
6	Gefahr	4,79	-0,11	28 72	77 23
7	Recht und Ordnung durchsetzen	0,59	0,87	10 90	89 11



Hält die Polizei, was ich mir versprochen habe?

Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale kennzeichnend [vor Einstellung] vs. [jetzt]

Das Diagramm zeigt die Übersicht über die Einschätzung der jeweiligen Merkmale als kennzeichnend für den Polizeiberuf [ja] oder [nein] zu den Zeitpunkten [vor Einstellung] und [jetzt]. Die Tabelle weist die Differenz als absoluten Wert [IXI] und zusätzlich den Mittelwert aus, den dieses Item bei der "angenehm" Bewertung erhalten hat.

Ist dieses Merkmal [jetzt] für Sie kennzeichnend für den Polizeiberuf?			Gesamt (N=345)			
Nr.	Frage/Item		Diff	M	Anzahl an Antworten in %	
					vor Einstellung	jetzt
8	Action, Spannung	16,15	0,94		<div><div>20</div><div>80</div></div>	<div><div></div><div>64</div><div>36</div></div>
9	Leerlaufzeiten	32,17	-0,07		<div><div>80</div><div></div></div>	<div><div></div><div>52</div><div>48</div></div>
10	Physische und psychische Anforderungen, Belastungen	17,97	0,28		<div><div>37</div><div>63</div></div>	<div><div></div><div>81</div><div>19</div></div>
11	Gehalt	13,42	0,51		<div><div>39</div><div>61</div></div>	<div><div></div><div>74</div><div>26</div></div>
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	3,99	0,95		<div><div>16</div><div>84</div></div>	<div><div></div><div>88</div><div>12</div></div>
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung: z.B. Streifenwagen, Funkgerät	10,47	0,22		<div><div>37</div><div>63</div></div>	<div><div></div><div>73</div><div>27</div></div>
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	40,82	-0,30		<div><div>55</div><div>45</div></div>	<div><div></div><div>86</div><div>14</div></div>

☒ kennzeichnend ja ☐ kennzeichnend nein



Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale kennzeichnend [vor Einstellung] vs. [jetzt] Gesamt

Das Diagramm zeigt die Übersicht über die Einschätzung der jeweiligen Merkmale als kennzeichnend für den Polizeiberuf [ja] oder [nein] zu den Zeitpunkten [vor Einstellung] und [jetzt]. Die Tabelle weist die Differenz als absoluten Wert [XI] und zusätzlich den Mittelwert aus, den dieses Item bei der "angenehm"-Bewertung erhalten hat.

Ist dieses Merkmal [jetzt] für Sie kennzeichnend für den Polizeiberuf?		Gesamt (N=345)			
Nr.	Frage/Item	Diff	M	Anzahl an Antworten in %	
				vor Einstellung	jetzt
15	Hoheitsgewalt, Macht	8,26	0,33	51	43
16	Berufliche Sicherheit	8,33	1,56	13	5
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden da sein	26,36	0,52	46	19
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	7,61	1,19	6	13
19	Sport	0,70	1,18	26	25
20	Beförderung, Aufstieg	4,28	0,15	49	45
21	Arbeit mit vielen verschiedenen Menschen (außer Kollegen)	0,29	1,21	11	11





Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale kennzeichnend [vor Einstellung] vs. [jetzt] Gesamt

Das Diagramm zeigt die Übersicht über die Einschätzung der jeweiligen Merkmale als kennzeichnend für den Polizeiberuf [ja] oder [nein] zu den Zeitpunkten [vor Einstellung] und [jetzt]. Die Tabelle weist die Differenz als absoluten Wert [XI] und zusätzlich den Mittelwert aus, den dieses Item bei der "angenehm"-Bewertung erhalten hat.

Ist dieses Merkmal [jetzt] für Sie kennzeichnend für den Polizeiberuf?		Gesamt (N=345)			
Nr.	Frage/Item	Diff	M	Anzahl an Antworten in %	
				vor Einstellung	jetzt
22	Kriminalitätsbekämpfung	1,39	1,00	15 85	84 16
23	Uniform	1,53	0,30	22 78	79 21
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	6,62	1,08	29 71	77 23
25	Großlagen	35,40	0,48	59 41	77 23
26	Abwechslung	0,62	1,39	10 90	89 11
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	4,52	0,61	34 66	62 38
28	Verantwortung	13,60	0,93	24 76	90 10
29	Waffe	2,94	0,36	31 69	72 28
		<div> <div></div> kennzeichnend ja <div></div> kennzeichnend nein </div>			



Hält die Polizei, was ich mir versprochen habe?

Übersicht: Differenzen Berufsmerkmale kennzeichnend [vor Einstellung] vs. [jetzt] (I/III)

Die Tabellen zeigen neben den prozentualen Anteilen der Zustimmung, dass dieses Merkmal kennzeichnend ist zu den Zeitpunkten [vor Einstellung] und [jetzt] auch die Differenz [X|Y] zwischen dem Wert der Zustimmung [jetzt] - [vor Einstellung] (absteigend sortiert). Dabei sind die 7 größten Differenzen rot, die 7 geringsten grün umrandet.

Gesamt (N=345)					Männliche Befragte (N=189)					Weibliche Befragte (N=116)				
Nr.	Item	vor E	jetzt	Diff.	Nr.	Item	vor E	jetzt	Diff.	Nr.	Item	vor E	jetzt	Diff.
14	Schreibarbeit...	44,81	85,63	40,82	25	Großlagen	45,00	81,91	36,91	14	Schreibarbeit...	46,55	90,52	43,97
25	Großlagen	41,14	76,54	35,40	14	Schreibarbeit...	46,96	80,11	33,15	9	Leerlaufzeiten	18,97	56,03	37,07
9	Leerlaufzeiten	20,18	52,35	32,17	9	Leerlaufzeiten	23,76	55,91	32,16	17	Kompetenz...	57,39	86,96	29,57
17	Kompetenz...	54,17	80,53	26,36	17	Kompetenz...	55,25	77,30	22,05	25	Großlagen	38,94	65,79	26,85
10	Phys./psych. Anforderungen...	62,91	80,88	17,97	10	Phys./psych. Anforderungen...	62,09	78,38	16,29	4	Verkehrsarbeit	59,48	82,76	23,28
8	Action...	80,35	64,20	16,15	8	Action...	78,92	63,39	15,53	11	Gehalt	57,76	77,59	19,83
28	Verantwortung	76,11	89,71	13,60	3	Schichtdienst	70,81	84,32	13,51	13	Arbeitsausrüstung...	62,07	81,90	19,83
11	Gehalt	61,06	74,49	13,42	28	Verantwortung	77,72	88,71	10,99	10	Phys./psych. Anforderungen...	65,22	83,62	18,40
4	Verkehrsarbeit	64,01	75,59	11,58	11	Gehalt	65,03	73,66	8,63	29	Waffe	65,42	80,37	14,95
13	Arbeitsausrüstung...	62,99	73,45	10,47	18	Hilfe leisten...	92,86	84,41	8,45	8	Action...	82,76	69,83	12,93
3	Schichtdienst	75,37	84,12	8,75	19	Sport	71,19	79,23	8,05	6	Gefahr	69,83	81,90	12,07
16	Berufliche Sicherheit	86,98	95,31	8,33	5	Teamarbeit	86,41	94,05	7,64	16	Berufliche Sicherheit	85,34	97,41	12,07
15	Hoheitsgewalt...	48,97	57,23	8,26	13	Arbeitsausrüstung...	63,69	70,65	6,97	23	Uniform	75,70	85,98	10,28
18	Hilfe leisten...	94,38	86,76	7,61	1	Streife...	86,56	81,32	5,24	28	Verantwortung	79,13	87,83	8,70
5	Teamarbeit	88,46	95,58	7,11	27	Sonderrechte...	72,68	67,57	5,11	15	Hoheitsgewalt...	42,24	50,86	8,62
24	Vielseitigkeit...	70,80	77,42	6,62	4	Verkehrsarbeit	67,76	72,43	4,67	3	Schichtdienst	83,62	91,38	7,76
6	Gefahr	71,98	76,76	4,79	22	Kriminalitätsbekämpfung	83,52	78,92	4,60	19	Sport	75,93	83,33	7,41
27	Sonderrechte...	66,47	61,95	4,52	15	Hoheitsgewalt...	55,19	59,78	4,59	26	Abwechslung	95,65	88,70	6,96
20	Beförderung...	51,04	55,33	4,28	6	Gefahr	73,37	76,76	3,39	27	Sonderrechte...	55,26	61,74	6,48
1	Streife...	87,10	83,09	4,01	26	Abwechslung	85,79	88,52	2,73	18	Hilfe leisten...	96,55	90,43	6,12
12	Innere Sicherheit...	83,73	87,72	3,99	23	Uniform	76,54	73,89	2,65	5	Teamarbeit	93,10	97,41	4,31
29	Waffe	68,92	71,87	2,94	20	Beförderung...	51,93	49,46	2,47	1	Streife...	86,09	89,66	3,57
2	Ansehen...	70,33	72,27	1,94	16	Berufliche Sicherheit	91,21	93,01	1,80	22	Kriminalitätsbekämpfung	92,98	89,47	3,51
23	Uniform	77,61	79,14	1,53	24	Vielseitigkeit...	69,57	71,12	1,56	21	Menschen...	90,43	93,91	3,48
22	Kriminalitätsbekämpfung	85,42	84,02	1,39	29	Waffe	68,72	70,17	1,45	12	Innere Sicherheit...	84,48	87,93	3,45
19	Sport	73,85	74,55	0,70	2	Ansehen...	70,33	69,02	1,31	7	Recht/Ordnung...	93,91	92,17	1,74
26	Abwechslung	89,94	89,32	0,62	12	Innere Sicherheit...	85,71	85,03	0,69	20	Beförderung...	52,63	53,10	0,47
7	Recht/Ordnung...	89,71	89,12	0,59	21	Menschen...	87,50	87,03	0,47	2	Ansehen...	70,69	70,69	0,00
21	Menschen...	89,09	89,38	0,29	7	Recht/Ordnung...	87,03	87,10	0,07	24	Vielseitigkeit...	80,00	80,00	0,00

Hält die Polizei, was ich mir versprochen habe?

Übersicht: Differenzen Berufsmerkmale kennzeichnend [vor Einstellung] vs. [jetzt] (II/III)

Die Tabellen zeigen neben den prozentualen Anteilen der Zustimmung, dass dieses Merkmal kennzeichnend ist zu den Zeitpunkten [vor Einstellung] und [jetzt] auch die Differenz [X|Y] zwischen dem Wert der Zustimmung [jetzt] - [vor Einstellung] (absteigend sortiert). Dabei sind die 7 größten Differenzen rot, die 7 geringsten grün umrandet.

Berufsanfänger (N=179)				
Nr.	Item	vor E	jetzt	Diff.
14	Schreibarbeit...	55,75	88,00	32,25
9	Leerlaufzeiten	28,90	54,60	25,70
17	Kompetenz...	66,67	87,36	20,69
4	Verkehrsarbeit	70,45	89,71	19,26
25	Großlagen	55,56	72,57	17,02
13	Arbeitsausrüstung...	70,93	83,82	12,88
11	Gehalt	67,61	80,00	12,39
10	Phys./psych. Anforderungen...	75,86	84,57	8,71
20	Beförderung...	61,49	52,87	8,62
15	Hoheitsgewalt...	60,23	68,79	8,56
28	Verantwortung	87,50	94,25	6,75
8	Action...	86,44	79,89	6,56
3	Schichtdienst	86,44	92,57	6,13
29	Waffe	76,51	82,42	5,92
2	Ansehen...	73,84	79,43	5,59
16	Berufliche Sicherheit	90,34	95,43	5,09
1	Streife...	89,20	94,25	5,05
24	Vielseitigkeit...	81,25	85,71	4,46
12	Innere Sicherheit...	86,78	90,91	4,13
23	Uniform	80,84	84,85	4,01
18	Hilfe leisten...	96,00	92,57	3,43
27	Sonderrechte...	73,14	76,00	2,86
6	Gefahr	82,29	84,57	2,29
7	Recht/Ordnung...	90,29	92,53	2,24
21	Menschen...	92,61	94,80	2,18
19	Sport	86,67	84,52	2,14
26	Abwechslung	93,75	95,35	1,60
5	Teamarbeit	94,89	96,00	1,11
22	Kriminalitätsbekämpfung	94,22	94,19	0,03

Berufserfahrene (N=130)				
Nr.	Item	vor E	jetzt	Diff.
25	Großlagen	26,19	80,00	53,81
9	Leerlaufzeiten	12,50	57,69	45,19
14	Schreibarbeit...	34,65	79,23	44,59
17	Kompetenz...	42,86	72,87	30,01
10	Phys./psych. Anforderungen...	46,46	74,42	27,96
8	Action...	72,66	46,88	25,78
19	Sport	55,65	75,40	19,75
3	Schichtdienst	60,94	79,84	18,91
28	Verantwortung	66,14	80,77	14,63
6	Gefahr	57,81	71,32	13,51
5	Teamarbeit	81,10	94,57	13,47
11	Gehalt	55,91	69,23	13,33
18	Hilfe leisten...	92,13	79,07	13,06
1	Streife...	82,95	71,65	11,29
13	Arbeitsausrüstung...	52,76	63,85	11,09
2	Ansehen...	66,67	57,03	9,64
22	Kriminalitätsbekämpfung	77,95	68,46	9,49
20	Beförderung...	40,80	49,22	8,42
29	Waffe	56,45	63,49	7,04
16	Berufliche Sicherheit	87,30	93,85	6,54
27	Sonderrechte...	56,35	50,78	5,57
7	Recht/Ordnung...	89,15	83,85	5,30
15	Hoheitsgewalt...	36,22	40,77	4,55
26	Abwechslung	84,13	79,84	4,28
12	Innere Sicherheit...	82,81	80,00	2,81
24	Vielseitigkeit...	62,20	60,00	2,20
4	Verkehrsarbeit	57,48	58,91	1,43
21	Menschen...	83,46	83,08	0,39
23	Uniform	70,73	70,40	0,33

Ratsanwärter (N=30)				
Nr.	Item	vor E	jetzt	Diff.
14	Schreibarbeit...	27,78	97,22	69,44
25	Großlagen	25,00	83,33	58,33
19	Sport	77,78	25,00	52,78
20	Beförderung...	36,11	88,89	52,78
24	Vielseitigkeit...	50,00	100,00	50,00
28	Verantwortung	55,56	100,00	44,44
17	Kompetenz...	33,33	75,00	41,67
27	Sonderrechte...	69,44	33,33	36,11
16	Berufliche Sicherheit	69,44	100,00	30,56
8	Action...	77,78	50,00	27,78
12	Innere Sicherheit...	72,22	100,00	27,78
10	Phys./psych. Anforderungen...	58,33	86,11	27,78
2	Ansehen...	66,67	91,67	25,00
29	Waffe	77,14	52,78	24,37
1	Streife...	91,67	69,44	22,22
15	Hoheitsgewalt...	38,89	61,11	22,22
22	Kriminalitätsbekämpfung	69,44	91,67	22,22
11	Gehalt	47,22	66,67	19,44
9	Leerlaufzeiten	5,56	22,22	16,67
5	Teamarbeit	82,86	97,14	14,29
3	Schichtdienst	72,22	58,33	13,89
6	Gefahr	72,22	58,33	13,89
4	Verkehrsarbeit	55,56	66,67	11,11
18	Hilfe leisten...	94,44	86,11	8,33
21	Menschen...	91,67	86,11	5,56
26	Abwechslung	91,67	94,44	2,78
13	Arbeitsausrüstung...	61,11	58,33	2,78
7	Recht/Ordnung...	88,89	91,67	2,78
23	Uniform	86,11	83,33	2,78



Übersicht: Differenzen Berufsmerkmale kennzeichnend [vor Einstellung] vs. [jetzt] (III/III)

Die Tabellen zeigen neben den prozentualen Anteilen der Zustimmung, dass dieses Merkmal kennzeichnend ist zu den Zeitpunkten [vor Einstellung] und [jetzt] auch die Differenz [X|] zwischen dem Wert der Zustimmung [jetzt] - [vor Einstellung] (absteigend sortiert). Dabei sind die 7 größten Differenzen rot, die 7 geringsten grün umrandet.

Studierende S1 (N=116)					Studierende S3 (N=63)					BPH (N=95)				
Nr.	Item	vor E	jetzt	Diff.	Nr.	Item	vor E	jetzt	Diff.	Nr.	Item	vor E	jetzt	Diff.
14	Schreibarbeit...	64,91	87,72	22,81	14	Schreibarbeit...	38,33	88,52	50,19	25	Großlagen	27,17	88,42	61,25
4	Verkehrsarbeit	74,56	92,92	18,36	9	Leerlaufzeiten	18,03	60,32	42,28	9	Leerlaufzeiten	13,98	64,21	50,23
17	Kompetenz...	73,45	90,35	16,90	17	Kompetenz...	54,10	81,67	27,57	14	Schreibarbeit...	38,04	75,79	37,75
9	Leerlaufzeiten	34,82	51,35	16,53	19	Sport	88,46	64,15	24,31	19	Sport	52,69	80,00	27,31
25	Großlagen	65,18	81,42	16,24	20	Beförderung...	52,46	28,33	24,13	8	Action...	72,04	45,16	26,88
11	Gehalt	67,26	81,58	14,32	13	Arbeitsausrüstung...	56,90	78,69	21,79	10	Phys./psych. Anforderungen...	48,91	75,53	26,62
15	Hohheitsgewalt...	63,48	76,11	12,63	4	Verkehrsarbeit	62,90	83,87	20,97	17	Kompetenz...	43,96	70,21	26,26
2	Ansehen...	72,57	84,96	12,39	25	Großlagen	37,29	56,45	19,16	22	Kriminalitätsbekämpfung	78,26	61,05	17,21
10	Phys./psych. Anforderungen...	75,00	84,96	9,96	8	Action...	88,52	70,97	17,56	18	Hilfe leisten...	93,48	76,60	16,88
13	Arbeitsausrüstung...	78,07	86,61	8,54	1	Streife...	85,48	96,72	11,24	1	Streife...	82,98	66,30	16,67
23	Uniform	80,87	89,38	8,51	3	Schichtdienst	83,87	93,55	9,68	3	Schichtdienst	61,29	75,53	14,24
19	Sport	85,84	93,91	8,07	11	Gehalt	68,25	77,05	8,80	24	Vielseitigkeit...	64,13	53,68	10,45
12	Innere Sicherheit...	88,60	96,49	7,89	18	Hilfe leisten...	100,00	91,80	8,20	6	Gefahr	62,37	72,34	9,97
16	Berufliche Sicherheit	88,79	96,46	7,67	29	Waffe	74,51	82,69	8,18	5	Teamarbeit	82,61	92,55	9,94
28	Verantwortung	89,57	96,43	6,86	27	Sonderrechte...	68,85	75,81	6,95	11	Gehalt	56,52	66,32	9,79
7	Recht/Ordnung...	92,04	98,21	6,18	2	Ansehen...	76,27	69,35	6,92	2	Ansehen...	64,89	55,91	8,98
24	Vielseitigkeit...	84,48	90,27	5,78	28	Verantwortung	83,61	90,32	6,72	7	Recht/Ordnung...	89,36	81,05	8,31
29	Waffe	77,39	82,30	4,91	10	Phys./psych. Anforderungen...	77,42	83,87	6,45	12	Innere Sicherheit...	84,95	76,84	8,10
3	Schichtdienst	87,83	92,04	4,21	23	Uniform	80,77	75,00	5,77	26	Abwechslung	82,42	74,47	7,95
6	Gefahr	84,21	87,50	3,29	7	Recht/Ordnung...	87,10	82,26	4,84	29	Waffe	59,14	66,32	7,18
21	Menschen...	93,04	95,58	2,53	26	Abwechslung	90,00	93,33	3,33	28	Verantwortung	68,48	74,74	6,26
5	Teamarbeit	96,49	98,23	1,74	22	Kriminalitätsbekämpfung	91,53	88,33	3,19	21	Menschen...	85,87	80,00	5,87
22	Kriminalitätsbekämpfung	95,61	97,32	1,71	12	Innere Sicherheit...	83,33	80,65	2,69	13	Arbeitsausrüstung...	54,35	60,00	5,65
1	Streife...	91,23	92,92	1,69	24	Vielseitigkeit...	75,00	77,42	2,42	23	Uniform	66,30	70,21	3,91
18	Hilfe leisten...	93,86	92,98	0,88	21	Menschen...	91,80	93,33	1,53	15	Hohheitsgewalt...	38,04	41,05	3,01
26	Abwechslung	95,69	96,43	0,74	15	Hohheitsgewalt...	54,10	55,00	0,90	20	Beförderung...	41,11	44,09	2,97
27	Sonderrechte...	75,44	76,11	0,67	6	Gefahr	78,69	79,37	0,68	16	Berufliche Sicherheit	89,13	91,58	2,45
20	Beförderung...	66,37	65,79	0,58	16	Berufliche Sicherheit	93,33	93,55	0,22	4	Verkehrsarbeit	56,52	54,26	2,27
8	Action...	85,34	84,82	0,52	5	Teamarbeit	91,94	91,94	0,00	27	Sonderrechte...	54,95	52,69	2,26



Größte Differenzen: Berufsmerkmale kennzeichnend [jetzt] vs. [vor Einstellung] Gesamt

Das Diagramm zeigt eine Übersicht über die Einschätzung der jeweiligen Merkmale als kennzeichnend für den Polizeiberuf [ja] oder [nein] zu den Zeitpunkten [vor Einstellung] und [jetzt]. Die Tabelle weist die größten Differenzen in absoluten Prozentpunkten [IX] und die statistische Signifikanz (Chi-Quadrat) sowie den Mittelwert aus, den dieses Item bei der angenehm-Beurteilung erhalten hat.

Ist dieses Merkmal für Sie kennzeichnend [vor Einstellung] vs. [jetzt]?		Gesamt (N=345)			
Nr.	Item	Differenz	Signifikanz	M	[vor Einstellung] Anzahl an Antworten in % [jetzt]
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	40,82	0,004**	-0,30	55 45 86 14
25	Großlagen	35,40	0,000**	0,48	59 41 77 23
9	Leerlaufzeiten	32,17	0,000**	-0,07	80 20 52 48
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden da sein	26,36	0,000**	0,52	46 54 81 19
10	Physische und psychische Anforderungen, Belastungen	17,97	0,000**	0,28	37 63 81 19
8	Action, Spannung	16,15	0,000**	0,94	20 80 64 36
28	Verantwortung	13,60	0,000**	0,93	24 76 90 10

höherer Wert [vor Einstellung]	höherer Wert [jetzt]	* stat. signifikant ($\alpha \leq 0,05$)	kennzeichnend ja	kennzeichnend nein
		** stat. hoch signifikant ($\alpha \leq 0,01$)		



Größte Differenzen: Berufsmerkmale kennzeichnend [jetzt] vs. [vor Einstellung]

Männliche Befragte

Das Diagramm zeigt eine Übersicht über die Einschätzung der jeweiligen Merkmale als kennzeichnend für den Polizeiberuf [ja] oder [nein] zu den Zeitpunkten [vor Einstellung] und [jetzt]. Die Tabelle weist die größten Differenzen in absoluten Prozentpunkten [IX] und die statistische Signifikanz (Chi-Quadrat) sowie den Mittelwert aus, den dieses Item bei der angenehm-Beurteilung erhalten hat.

Ist dieses Merkmal für Sie kennzeichnend [vor Einstellung] vs. [jetzt]?		Männliche Befragte (N=189)			
Nr.	Item	Differenz	Signifikanz	M	[vor Einstellung] Anzahl an Antworten in % [jetzt]
25	Großlagen	36,91	0,001**	0,53	55 45 82 18
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	33,15	0,000**	-0,44	53 47 80 20
9	Leerlaufzeiten	32,16	0,000**	-0,03	76 24 56 44
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden da sein	22,05	0,000**	0,47	45 55 77 23
10	Physische und psychische Anforderungen, Belastungen	16,29	0,000**	0,30	38 62 78 22
8	Action, Spannung	15,53	0,000**	0,86	21 79 63 37
3	Schichtdienst	13,51	0,000**	-0,09	29 71 84 16

höherer Wert [vor Einstellung]	höherer Wert [jetzt]	* stat. signifikant ($\alpha \leq 0,05$)	kennzeichnend ja	kennzeichnend nein
		** stat. hoch signifikant ($\alpha \leq 0,01$)		



Größte Differenzen: Berufsmerkmale kennzeichnend [jetzt] vs. [vor Einstellung]

Weibliche Befragte

Das Diagramm zeigt eine Übersicht über die Einschätzung der jeweiligen Merkmale als kennzeichnend für den Polizeiberuf [ja] oder [nein] zu den Zeitpunkten [vor Einstellung] und [jetzt]. Die Tabelle weist die größten Differenzen in absoluten Prozentpunkten [IX] und die statistische Signifikanz (Chi-Quadrat) sowie den Mittelwert aus, den dieses Item bei der angenehm-Beurteilung erhalten hat.

Ist dieses Merkmal für Sie kennzeichnend [vor Einstellung] vs. [jetzt]?		Weibliche Befragte (N=116)			
Nr.	Item	Differenz	Signifikanz	M	Anzahl an Antworten in % [jetzt]
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	43,97	0,939	-0,20	<div><div>53</div><div>47</div><div>91</div><div>9</div></div>
9	Leerlaufzeiten	37,07	0,007**	-0,06	<div><div>81</div><div>19</div><div>56</div><div>44</div></div>
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden da sein	29,57	0,002**	0,64	<div><div>43</div><div>57</div><div>87</div><div>13</div></div>
25	Großlagen	26,85	0,000**	0,32	<div><div>61</div><div>39</div><div>66</div><div>34</div></div>
4	Verkehrsarbeit	23,28	0,000**	0,07	<div><div>41</div><div>59</div><div>83</div><div>17</div></div>
11	Gehalt	19,83	0,000**	0,83	<div><div>42</div><div>58</div><div>78</div><div>22</div></div>
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung: z.B. Streifenwagen, Funkgerät	19,83	0,000**	0,34	<div><div>38</div><div>62</div><div>82</div><div>18</div></div>

höherer Wert [vor Einstellung]

höherer Wert [jetzt]

* stat. signifikant ($\alpha \leq 0,05$)

** stat. hoch signifikant ($\alpha \leq 0,01$)

kennzeichnend ja

kennzeichnend nein



Größte Differenzen: Berufsmerkmale kennzeichnend [jetzt] vs. [vor Einstellung]

Berufsanfänger

Das Diagramm zeigt eine Übersicht über die Einschätzung der jeweiligen Merkmale als kennzeichnend für den Polizeiberuf [ja] oder [nein] zu den Zeitpunkten [vor Einstellung] und [jetzt]. Die Tabelle weist die größten Differenzen in absoluten Prozentpunkten [IX] und die statistische Signifikanz (Chi-Quadrat) sowie den Mittelwert aus, den dieses Item bei der angenehm-Beurteilung erhalten hat.

Ist dieses Merkmal für Sie kennzeichnend [vor Einstellung] vs. [jetzt]?		Berufsanfänger (N=179)			
Nr.	Item	Differenz	Signifikanz	M	[vor Einstellung] Anzahl an Antworten in % [jetzt]
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	32,25	0,009**	-0,45	<div><div>44</div><div>56</div><div>88</div><div>12</div></div>
9	Leerlaufzeiten	25,70	0,000**	-0,11	<div><div>71</div><div>29</div><div>55</div><div>45</div></div>
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden da sein	20,69	0,000**	0,80	<div><div>33</div><div>67</div><div>87</div><div>13</div></div>
4	Verkehrsarbeit	19,26	0,000**	0,15	<div><div>30</div><div>70</div><div>90</div><div>10</div></div>
25	Großlagen	17,02	0,000**	0,43	<div><div>44</div><div>56</div><div>73</div><div>27</div></div>
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung z.B. Streifenwagen, Funkgerät	12,88	0,000**	0,63	<div><div>29</div><div>71</div><div>84</div><div>16</div></div>
11	Gehalt	12,39	0,000**	0,85	<div><div>32</div><div>68</div><div>80</div><div>20</div></div>

höherer Wert [vor Einstellung]

höherer Wert [jetzt]

* stat. signifikant ($\alpha \leq 0,05$)

** stat. hoch signifikant ($\alpha \leq 0,01$)

kennzeichnend ja

kennzeichnend nein



Größte Differenzen: Berufsmerkmale kennzeichnend [jetzt] vs. [vor Einstellung]

Berufserfahrene

Das Diagramm zeigt eine Übersicht über die Einschätzung der jeweiligen Merkmale als kennzeichnend für den Polizeiberuf [ja] oder [nein] zu den Zeitpunkten [vor Einstellung] und [jetzt]. Die Tabelle weist die größten Differenzen in absoluten Prozentpunkten [XI] und die statistische Signifikanz (Chi-Quadrat) sowie den Mittelwert aus, den dieses Item bei der angenehmen-Beurteilung erhalten hat.

Ist dieses Merkmal für Sie kennzeichnend [vor Einstellung] vs. [jetzt]?		Berufserfahrene (N=130)			
Nr.	Item	Differenz	Signifikanz	M	[vor Einstellung] Anzahl an Antworten in % [jetzt]
25	Großlagen	53,81	0,071	0,48	74 26 80 20
9	Leerlaufzeiten	45,19	0,637	0,08	88 13 58 42
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	44,59	0,164	-0,19	65 35 79 21
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden da sein	30,01	0,044*	0,20	57 43 73 27
10	Physische und psychische Anforderungen, Belastungen	27,96	0,000**	0,24	54 46 74 26
8	Action, Spannung	25,78	0,000**	0,60	27 73 47 53
19	Sport	19,75	0,917	1,17	44 56 75 25

höherer Wert [vor Einstellung]	höherer Wert [jetzt]	* stat. signifikant ($\alpha \leq 0,05$)	kennzeichnend ja	kennzeichnend nein
		** stat. hoch signifikant ($\alpha \leq 0,01$)		



Größte Differenzen: Berufsmerkmale kennzeichnend [jetzt] vs. [vor Einstellung]

Ratsanwärter

Das Diagramm zeigt eine Übersicht über die Einschätzung der jeweiligen Merkmale als kennzeichnend für den Polizeiberuf [ja] oder [nein] zu den Zeitpunkten [vor Einstellung] und [jetzt]. Die Tabelle weist die größten Differenzen in absoluten Prozentpunkten [IXI] und die statistische Signifikanz (Chi-Quadrat) sowie den Mittelwert aus, den dieses Item bei der angenehm-Beurteilung erhalten hat.

Ist dieses Merkmal für Sie kennzeichnend [vor Einstellung] vs. [jetzt]?		Ratsanwärter (N=36)			
Nr.	Item	Differenz	Signifikanz	M	[vor Einstellung] Anzahl an Antworten in % [jetzt]
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	69,44	0,529b	0,03	<div> <div>72</div> <div>28</div> <div>97</div> <div>3</div> </div>
25	Großlagen	58,33	0,606b	0,75	<div> <div>75</div> <div>25</div> <div>83</div> <div>17</div> </div>
19	Sport	52,78	0,355a	0,86	<div> <div>22</div> <div>78</div> <div>25</div> <div>75</div> </div>
20	Beförderung, Aufstieg	52,78	0,540b	1,25	<div> <div>64</div> <div>36</div> <div>89</div> <div>11</div> </div>
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	50,00	/ c	1,42	<div> <div>50</div> <div>50</div> <div>100</div> <div>0</div> </div>
28	Verantwortung	44,44	/ c	1,28	<div> <div>44</div> <div>56</div> <div>100</div> <div>0</div> </div>
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden da sein	41,67	0,102a	0,28	<div> <div>67</div> <div>33</div> <div>75</div> <div>25</div> </div>

höherer Wert [vor Einstellung]

höherer Wert [jetzt]

a eine Zeile hat eine erwartete Häufigkeit <5

b zwei Zeilen haben eine erwartete Häufigkeit <5

c nicht berechenbar

kennzeichnend ja

kennzeichnend nein



Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm [Selbst] Gesamt

Das Diagramm zeigt eine Übersicht der prozentualen Antworthäufigkeiten über alle Fragen. Die Tabelle weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.

Ist dieses Merkmal für Sie in Ihrem Beruf angenehm oder unangenehm?		Gesamt (N=345)				
Nr.	Frage/Item	M	SD	Anzahl an Antworten in %		
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren	0,89	0,932	29	38	25 6 11
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	0,74	0,834	17	46	29 7
3	Schichtdienst	-0,02	0,994	7	21	39 27 5 1
4	Verkehrsarbeit	0,07	0,920	6	23	46 20 4 1
5	Teamarbeit	1,58	0,592	62	32	4
6	Gefahr	-0,11	0,847	4	12	57 20 6 1
7	Recht und Ordnung durchsetzen	0,87	0,773	21	45	31 11

+2 = sehr angenehm	0 = neutral	-2 = sehr unangenehm
+1 = eher angenehm	-1 = eher unangenehm	# = keine Antwort



Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm [Selbst]

Gesamt

Das Diagramm zeigt eine Übersicht der prozentualen Antworthäufigkeiten über alle Fragen. Die Tabelle weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.

Ist dieses Merkmal für Sie in Ihrem Beruf angenehm oder unangenehm?		Gesamt (N=345)			
Nr.	Frage/Item	M	SD	Anzahl an Antworten in %	
8	Action, Spannung	0,94	0,868	31	34
9	Leerlaufzeiten	-0,07	1,001	7	17
10	Physische und psychische Anforderungen, Belastungen	0,28	0,882	9	28
11	Gehalt	0,51	1,108	20	34
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	0,95	0,763	23	50
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung: z.B. Streifenwagen, Funkgerät	0,22	1,079	13	26
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	-0,30	0,896	2	15

+2 = sehr angenehm	0 = neutral	-2 = sehr unangenehm
+1 = eher angenehm	-1 = eher unangenehm	# = keine Antwort



Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm [Selbst]

Gesamt

Das Diagramm zeigt eine Übersicht der prozentualen Antworthäufigkeiten über alle Fragen. Die Tabelle weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.

Ist dieses Merkmal für Sie in Ihrem Beruf angenehm oder unangenehm?		Gesamt (N=345)			
Nr.	Frage/Item	M	SD	Anzahl an Antworten in %	
15	Hoheitsgewalt, Macht	0,33	0,699	6 25 61 4 2	
16	Berufliche Sicherheit	1,56	0,732	66 24 6 11	
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden da sein	0,52	0,896	14 35 40 9 11	
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	1,19	0,729	36 46 15 11	
19	Sport	1,18	0,925	45 29 17 4 4	
20	Beförderung, Aufstieg	0,15	1,265	17 22 28 19 12 2	
21	Arbeit mit vielen verschiedenen Menschen (außer Kollegen)	1,21	0,759	39 45 13 21	

+2 = sehr angenehm	0 = neutral	-2 = sehr unangenehm
+1 = eher angenehm	-1 = eher unangenehm	# = keine Antwort



Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm [Selbst] Gesamt

Das Diagramm zeigt eine Übersicht der prozentualen Antworthäufigkeiten über alle Fragen. Die Tabelle weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.

Ist dieses Merkmal für Sie in Ihrem Beruf angenehm oder unangenehm?			Gesamt (N=345)					
Nr.	Frage/Item	M	SD	Anzahl an Antworten in %				
22	Kriminalitätsbekämpfung	1,00	0,739	25	51	21	11	
23	Uniform	0,30	0,995	13	23	45	10	5 5
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	1,08	0,925	39	36	20	3 1	
25	Großlagen	0,48	0,841	11	35	45	6 2	
26	Abwechslung	1,39	0,769	52	34	10	2 1	
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	0,61	0,829	19	26	51	2 2	
28	Verantwortung	0,93	0,764	23	50	24	3 1	
29	Waffe	0,36	0,774	10	21	59	5 4	

+2 = sehr angenehm	0 = neutral	-2 = sehr unangenehm
+1 = eher angenehm	-1 = eher unangenehm	# = keine Antwort



Übersicht: Sehr angenehme/unangenehme Berufsmerkmale (I/III)

Die Tabellen zeigen die Mittelwerte aller Items für die jeweiligen Gruppen (absteigend sortiert). Dabei sind die 7 angenehmsten Merkmale grün und die 7 unangenehmsten Merkmale rot umrandet. Zusätzlich wird die Standardabweichung angezeigt.

Gesamt (N=345)			
Nr.	Item	M	SD
5	Teamarbeit	1,58	0,59
16	Berufliche Sicherheit	1,56	0,73
26	Abwechslung	1,39	0,77
21	Arbeit mit vielen versch. Menschen...	1,21	0,76
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	1,19	0,73
19	Sport	1,18	0,93
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	1,08	0,93
22	Kriminalitätsbekämpfung	1,00	0,74
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	0,95	0,76
8	Action, Spannung	0,94	0,87
28	Verantwortung	0,93	0,76
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren	0,89	0,93
7	Recht und Ordnung durchsetzen	0,87	0,77
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	0,74	0,83
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	0,61	0,83
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden...	0,52	0,90
11	Gehalt	0,51	1,11
25	Großlagen	0,48	0,84
29	Waffe	0,36	0,77
15	Hoheitsgewalt, Macht	0,33	0,70
23	Uniform	0,30	1,00
10	Physische u. psychische Anforderungen...	0,28	0,88
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung...	0,22	1,08
20	Beförderung, Aufstieg	0,15	1,27
4	Verkehrsarbeit	0,07	0,92
3	Schichtdienst	-0,02	0,99
9	Leerlaufzeiten	-0,07	1,00
6	Gefahr	-0,11	0,85
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	-0,30	0,90

Männliche Befragte (N=189)			
Nr.	Item	M	SD
5	Teamarbeit	1,56	0,62
16	Berufliche Sicherheit	1,42	0,84
26	Abwechslung	1,30	0,79
19	Sport	1,21	0,92
21	Arbeit mit vielen versch. Menschen...	1,10	0,83
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	1,10	0,78
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	0,98	0,94
22	Kriminalitätsbekämpfung	0,98	0,76
28	Verantwortung	0,94	0,78
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	0,92	0,80
7	Recht und Ordnung durchsetzen	0,90	0,80
8	Action, Spannung	0,86	0,89
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren	0,80	0,97
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	0,67	0,84
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	0,63	0,86
25	Großlagen	0,53	0,86
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden...	0,47	0,95
29	Waffe	0,39	0,82
15	Hoheitsgewalt, Macht	0,39	0,75
23	Uniform	0,34	0,99
10	Physische u. psychische Anforderungen...	0,30	0,89
11	Gehalt	0,22	1,18
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung...	0,07	1,12
4	Verkehrsarbeit	0,03	0,95
6	Gefahr	0,00	0,90
9	Leerlaufzeiten	-0,03	1,02
3	Schichtdienst	-0,09	0,93
20	Beförderung, Aufstieg	-0,13	1,30
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	-0,44	0,93

Weibliche Befragte (N=116)			
Nr.	Item	M	SD
16	Berufliche Sicherheit	1,70	0,56
5	Teamarbeit	1,62	0,55
26	Abwechslung	1,44	0,79
21	Arbeit mit vielen versch. Menschen...	1,30	0,62
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	1,27	0,67
19	Sport	1,24	0,91
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	1,14	0,97
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren	1,04	0,81
8	Action, Spannung	1,01	0,82
22	Kriminalitätsbekämpfung	0,95	0,73
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	0,88	0,72
11	Gehalt	0,83	0,98
28	Verantwortung	0,81	0,76
7	Recht und Ordnung durchsetzen	0,80	0,75
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	0,69	0,82
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden...	0,64	0,81
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	0,61	0,78
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung...	0,34	1,05
25	Großlagen	0,32	0,78
29	Waffe	0,28	0,72
15	Hoheitsgewalt, Macht	0,25	0,59
20	Beförderung, Aufstieg	0,21	1,14
23	Uniform	0,19	1,03
10	Physische u. psychische Anforderungen...	0,18	0,86
3	Schichtdienst	0,16	1,01
4	Verkehrsarbeit	0,07	0,92
9	Leerlaufzeiten	-0,06	0,99
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	-0,20	0,85
6	Gefahr	-0,24	0,76

Hält die Polizei, was ich mir versprochen habe?

Übersicht: Sehr angenehme/unangenehme Berufsmerkmale (II/III)

Die Tabellen zeigen die Mittelwerte aller Items für die jeweiligen Gruppen (absteigend sortiert). Dabei sind die 7 angenehmsten Merkmale grün und die 7 unangenehmsten Merkmale rot umrandet. Zusätzlich wird die Standardabweichung angezeigt.

Berufsanfänger (N=179)			
Nr.	Item	M	SD
16	Berufliche Sicherheit	1,67	0,63
5	Teamarbeit	1,64	0,56
26	Abwechslung	1,59	0,63
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	1,35	0,82
21	Arbeit mit vielen versch. Menschen...	1,34	0,65
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	1,27	0,73
19	Sport	1,25	0,96
8	Action, Spannung	1,15	0,76
22	Kriminalitätsbekämpfung	1,09	0,72
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren	1,07	0,84
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	1,03	0,72
28	Verantwortung	0,98	0,77
7	Recht und Ordnung durchsetzen	0,90	0,76
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	0,88	0,76
11	Gehalt	0,85	1,01
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	0,83	0,82
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden...	0,80	0,83
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung...	0,63	0,95
23	Uniform	0,48	1,05
15	Hoheitsgewalt, Macht	0,46	0,70
29	Waffe	0,43	0,85
25	Großlagen	0,43	0,78
20	Beförderung, Aufstieg	0,41	1,21
10	Physische u. psychische Anforderungen...	0,27	0,87
3	Schichtdienst	0,15	0,91
4	Verkehrsarbeit	0,15	0,93
6	Gefahr	-0,07	0,82
9	Leerlaufzeiten	-0,11	0,91
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	-0,45	0,88

Berufserfahrene (N=130)			
Nr.	Item	M	SD
5	Teamarbeit	1,50	0,64
16	Berufliche Sicherheit	1,33	0,87
19	Sport	1,17	0,86
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	1,05	0,75
26	Abwechslung	1,03	0,87
21	Arbeit mit vielen versch. Menschen...	0,95	0,84
7	Recht und Ordnung durchsetzen	0,81	0,83
22	Kriminalitätsbekämpfung	0,80	0,75
28	Verantwortung	0,77	0,76
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	0,73	0,80
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren	0,63	0,95
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	0,62	0,95
8	Action, Spannung	0,60	0,90
25	Großlagen	0,48	0,91
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	0,39	0,83
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	0,34	0,77
10	Physische u. psychische Anforderungen...	0,24	0,89
29	Waffe	0,24	0,69
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden...	0,20	0,89
15	Hoheitsgewalt, Macht	0,17	0,67
9	Leerlaufzeiten	0,08	1,12
23	Uniform	0,02	0,89
11	Gehalt	-0,08	1,08
4	Verkehrsarbeit	-0,09	0,93
6	Gefahr	-0,12	0,90
3	Schichtdienst	-0,18	1,02
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	-0,19	0,91
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung...	-0,42	1,02
20	Beförderung, Aufstieg	-0,54	1,08

Ratsanwärter (N=36)			
Nr.	Item	M	SD
16	Berufliche Sicherheit	1,86	0,35
26	Abwechslung	1,67	0,53
5	Teamarbeit	1,54	0,56
21	Arbeit mit vielen versch. Menschen...	1,53	0,65
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	1,42	0,60
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	1,33	0,59
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	1,31	0,67
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	1,31	0,58
22	Kriminalitätsbekämpfung	1,31	0,62
28	Verantwortung	1,28	0,57
20	Beförderung, Aufstieg	1,25	0,77
8	Action, Spannung	1,14	0,90
11	Gehalt	0,97	0,65
7	Recht und Ordnung durchsetzen	0,92	0,65
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren	0,89	1,11
19	Sport	0,86	0,93
25	Großlagen	0,75	0,87
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung...	0,56	0,73
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	0,56	0,81
10	Physische u. psychische Anforderungen...	0,47	0,91
23	Uniform	0,42	0,87
29	Waffe	0,42	0,65
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden...	0,28	0,81
4	Verkehrsarbeit	0,22	0,80
15	Hoheitsgewalt, Macht	0,22	0,68
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	0,03	0,77
6	Gefahr	-0,25	0,81
3	Schichtdienst	-0,28	1,16
9	Leerlaufzeiten	-0,36	0,90

Hält die Polizei, was ich mir versprochen habe?

Übersicht: Sehr angenehme/unangenehme Berufsmerkmale (III/III)

Die Tabellen zeigen die Mittelwerte aller Items für die jeweiligen Gruppen (absteigend sortiert). Dabei sind die 7 angenehmsten Merkmale grün und die 7 unangenehmsten Merkmale rot umrandet. Zusätzlich wird die Standardabweichung angezeigt.

Studierende S1 (N=116)			
Nr.	Item	M	SD
16	Berufliche Sicherheit	1,73	0,58
5	Teamarbeit	1,68	0,55
26	Abwechslung	1,66	0,62
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	1,50	0,70
19	Sport	1,36	0,85
21	Arbeit mit vielen versch. Menschen...	1,34	0,62
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	1,28	0,74
8	Action, Spannung	1,17	0,76
22	Kriminalitätsbekämpfung	1,13	0,69
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	1,09	0,67
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	0,95	0,77
7	Recht und Ordnung durchsetzen	0,94	0,68
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren	0,93	0,80
28	Verantwortung	0,90	0,74
11	Gehalt	0,86	1,04
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung...	0,85	0,86
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden...	0,83	0,79
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	0,73	0,81
20	Beförderung, Aufstieg	0,70	1,20
23	Uniform	0,56	1,02
15	Hoheitsgewalt, Macht	0,48	0,65
25	Großlagen	0,43	0,69
29	Waffe	0,30	0,80
4	Verkehrsarbeit	0,21	0,86
10	Physische u. psychische Anforderungen...	0,14	0,78
3	Schichtdienst	0,00	0,82
9	Leerlaufzeiten	-0,08	0,86
6	Gefahr	-0,19	0,69
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	-0,50	0,81

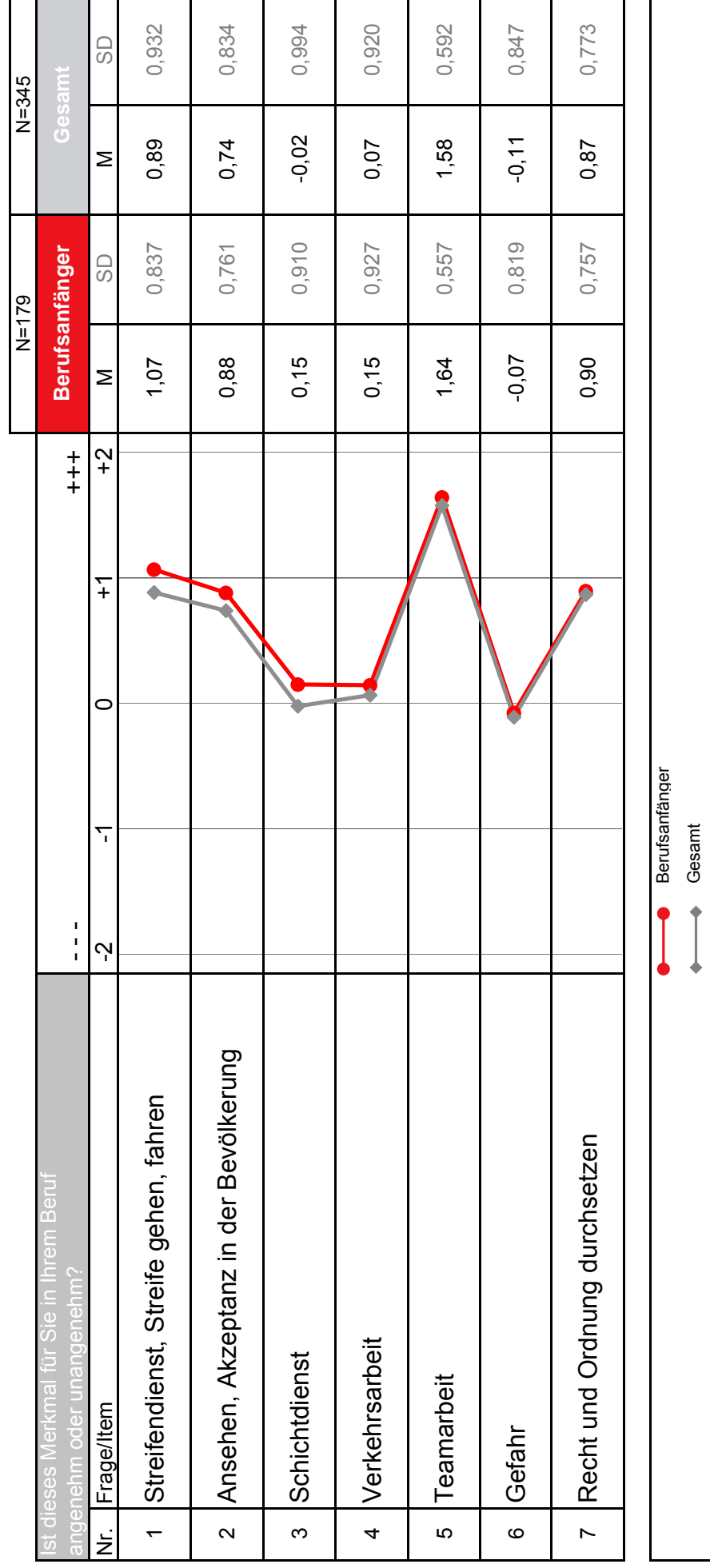
Studierende S3 (N=63)			
Nr.	Item	M	SD
5	Teamarbeit	1,57	0,56
16	Berufliche Sicherheit	1,56	0,70
26	Abwechslung	1,44	0,62
21	Arbeit mit vielen versch. Menschen...	1,34	0,71
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren	1,32	0,84
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	1,23	0,70
28	Verantwortung	1,13	0,81
8	Action, Spannung	1,11	0,75
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	1,08	0,95
19	Sport	1,02	1,13
22	Kriminalitätsbekämpfung	1,02	0,77
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	1,02	0,81
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	0,93	0,81
11	Gehalt	0,84	0,97
7	Recht und Ordnung durchsetzen	0,82	0,89
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	0,76	0,74
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden...	0,75	0,89
29	Waffe	0,72	0,89
10	Physische u. psychische Anforderungen...	0,52	0,97
3	Schichtdienst	0,44	1,01
15	Hoheitsgewalt, Macht	0,43	0,79
25	Großlagen	0,43	0,92
23	Uniform	0,31	1,11
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung...	0,20	0,98
6	Gefahr	0,15	0,99
4	Verkehrsarbeit	0,03	1,04
20	Beförderung, Aufstieg	-0,13	1,05
9	Leerlaufzeiten	-0,18	0,99
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	-0,36	1,02

BPH (N=95)			
Nr.	Item	M	SD
5	Teamarbeit	1,44	0,68
16	Berufliche Sicherheit	1,27	0,93
19	Sport	1,23	0,86
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“	1,02	0,78
21	Arbeit mit vielen versch. Menschen...	0,87	0,83
26	Abwechslung	0,87	0,91
7	Recht und Ordnung durchsetzen	0,81	0,86
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	0,74	0,81
22	Kriminalitätsbekämpfung	0,74	0,75
28	Verantwortung	0,64	0,76
8	Action, Spannung	0,55	0,90
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	0,51	1,01
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren	0,50	0,92
25	Großlagen	0,48	0,92
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	0,37	0,85
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	0,32	0,77
10	Physische u. psychische Anforderungen...	0,29	0,84
29	Waffe	0,28	0,74
9	Leerlaufzeiten	0,19	1,18
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden...	0,15	0,88
15	Hoheitsgewalt, Macht	0,13	0,64
23	Uniform	-0,09	0,85
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	-0,18	0,95
6	Gefahr	-0,18	0,86
11	Gehalt	-0,19	1,10
4	Verkehrsarbeit	-0,24	0,86
3	Schichtdienst	-0,27	1,02
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung...	-0,45	1,02
20	Beförderung, Aufstieg	-0,67	1,02

Hält die Polizei, was ich mir versprochen habe?

Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm Berufsanfänger vs. Gesamt

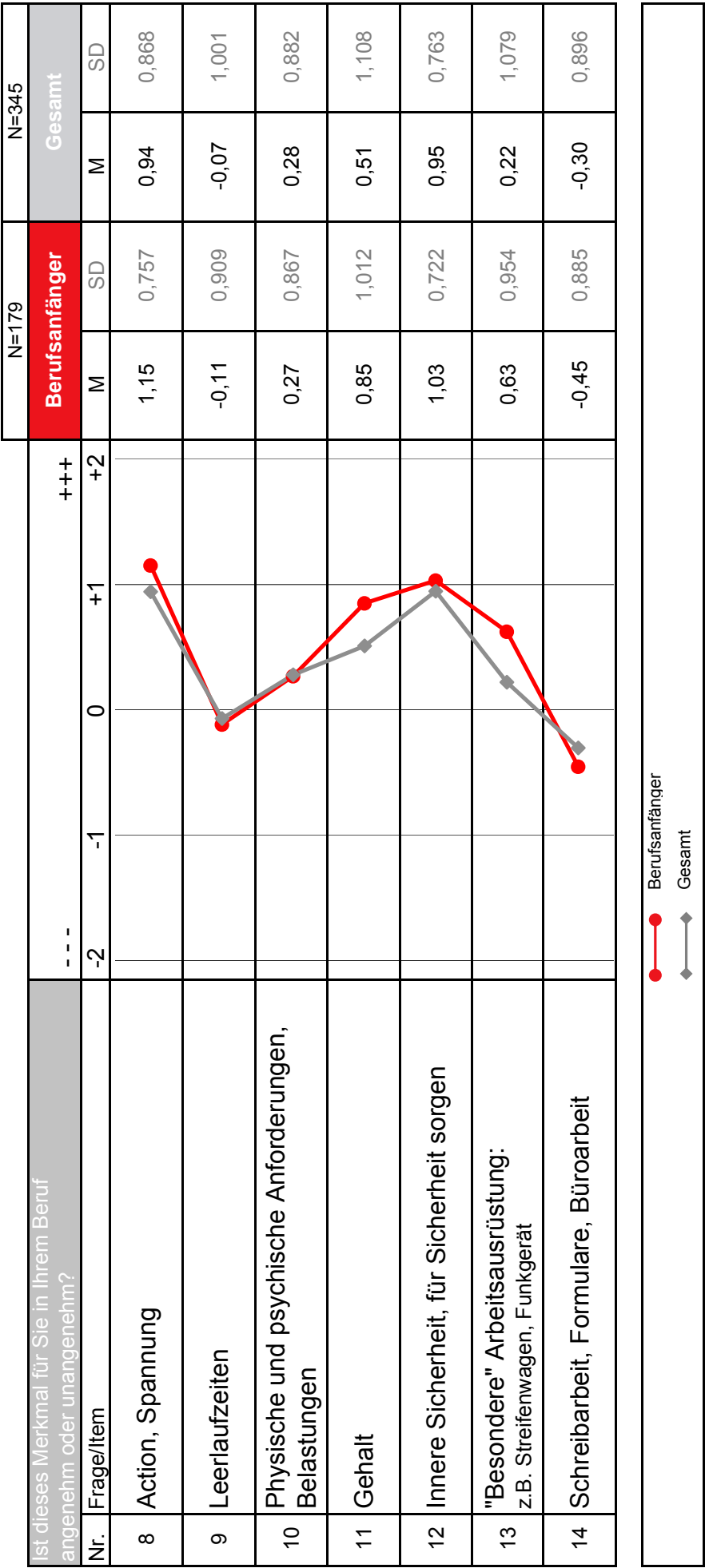
Das Diagramm zeigt den Vergleich der Befragungswerte [Berufsanfänger] und [Gesamt]. Hohe Werte stehen dabei für eine sehr positive Beurteilung (+2 = Sehr angenehm), niedrige Werte für eine sehr negative Beurteilung (-2 = Sehr unangenehm). Die Tabelle weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung (SD) aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.





Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm Berufsanfänger vs. Gesamt

Das Diagramm zeigt den Vergleich der Befragungswerte [Berufsanfänger] und [Gesamt]. Hohe Werte stehen dabei für eine sehr positive Beurteilung (+2 = Sehr angenehm), niedrige Werte für eine sehr negative Beurteilung (-2 = Sehr unangenehm). Die Tabelle weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung (SD) aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.

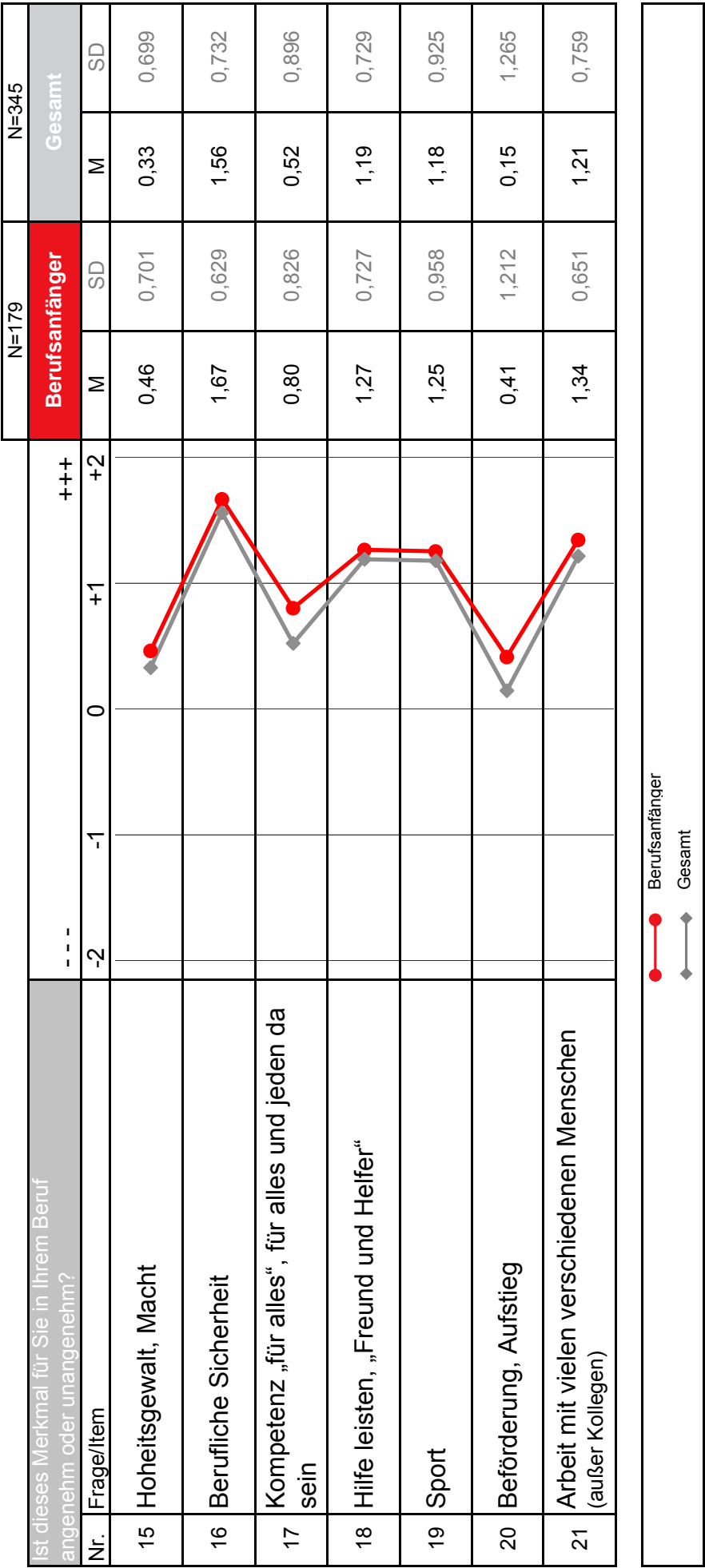




Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm

Berufsanfänger vs. Gesamt

Das Diagramm zeigt den Vergleich der Befragungswerte [Berufsanfänger] und [Gesamt]. Hohe Werte stehen dabei für eine sehr positive Beurteilung (+2 = Sehr angenehm), niedrige Werte für eine sehr negative Beurteilung (-2 = Sehr unangenehm). Die Tabelle weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung (SD) aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.

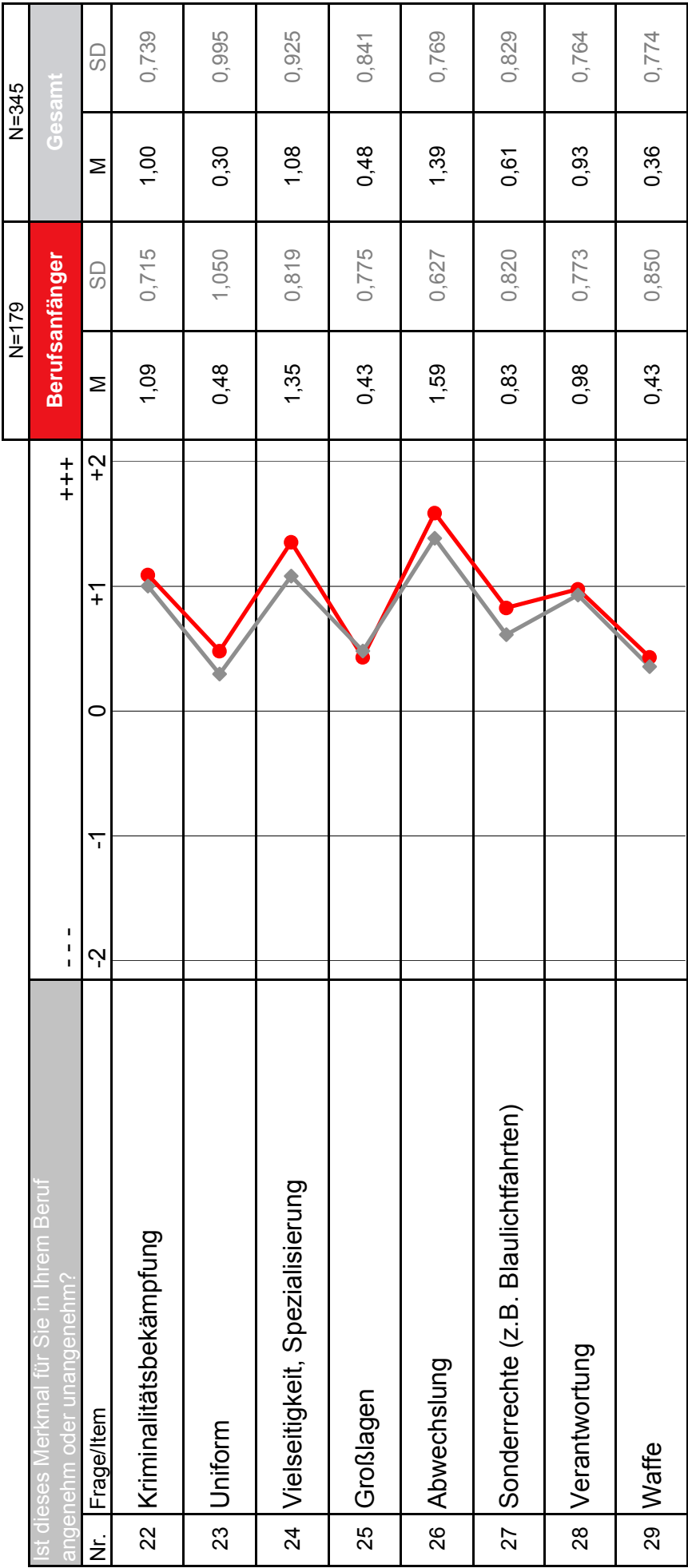




Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm

Berufsanfänger vs. Gesamt

Das Diagramm zeigt den Vergleich der Befragungswerte [Berufsanfänger] und [Gesamt]. Hohe Werte stehen dabei für eine sehr positive Beurteilung (+2 = Sehr angenehm), niedrige Werte für eine sehr negative Beurteilung (-2 = Sehr unangenehm). Die Tabelle weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung (SD) aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.





Größte Differenzen: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm

Berufsanfänger vs. Gesamt

Das Diagramm zeigt den Vergleich der Befragungswerte [Berufsanfänger] und [Gesamt]. Die Tabelle links zeigt die Differenz in absoluten Prozentpunkten [IXI] sowie die statistische Signifikanz der Differenz (t-Test unter Berücksichtigung der Einstichprobe) an. Die Tabelle rechts weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung (SD) aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.

Ist dieses Merkmal für Sie in Ihrem Beruf angenehm oder unangenehm?				- - -					+++			N=179		N=345		
Nr.	Frage/Item	Differenz	Signifikanz	-2	-1	0	+1	+2	M	SD	Berufsanfänger		M	SD	Gesamt	
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung: z.B. Streifenwagen, Funkgerät	0,40	0,000**						0,63	0,954			0,22	1,079		
11	Gehalt	0,34	0,000**						0,85	1,012			0,51	1,108		
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden da sein	0,28	0,000**						0,80	0,826			0,52	0,896		
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	0,27	0,000**						1,35	0,819			1,08	0,925		
20	Beförderung, Aufstieg	0,27	0,005**						0,41	1,212			0,15	1,265		
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	0,22	0,001**						0,83	0,820			0,61	0,829		
8	Action, Spannung	0,21	0,000**						1,15	0,757			0,94	0,868		

BA höherer Wert

G höherer Wert

* stat. signifikant ($\alpha \leq 0.05$)

** stat. hoch signifikant ($\alpha \leq 0.01$)

Berufsanfänger

Gesamt



Größte Differenzen: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm

Berufsanfänger vs. Berufserfahrene

Das Diagramm zeigt den Vergleich der Befragungswerte [Berufsanfänger] und [Berufserfahrene]. Die Tabelle links zeigt die Differenz in absoluten Prozentpunkten [IXI] sowie die statistische Signifikanz der Differenz (t-Test unter Berücksichtigung der Einstichprobe) an. Die Tabelle rechts weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung (SD) aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.

Ist dieses Merkmal für Sie in Ihrem Beruf angenehm oder unangenehm?		Differenz	Signifikanz							N=179		N=130	
				-2	-1	0	+1	+2	+++	Berufsanfänger		Berufserfahrene	
Nr.	Frage/Item									M	SD	M	SD
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung: z.B. Streifenwagen, Funkgerät	1,04	0,000**							0,63	0,954	-0,42	1,018
20	Beförderung, Aufstieg	0,95	0,000**							0,41	1,212	-0,54	1,082
11	Gehalt	0,93	0,000**							0,85	1,012	-0,08	1,083
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	0,74	0,000**							1,35	0,819	0,62	0,951
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden da sein	0,60	0,000**							0,80	0,826	0,20	0,891
26	Abwechslung	0,56	0,000**							1,59	0,627	1,03	0,865
8	Action, Spannung	0,55	0,000**							1,15	0,757	0,60	0,899

BA höherer Wert	BE höherer Wert	* stat. signifikant ($\alpha \leq 0.05$)	Berufsanfänger
		** stat. hoch signifikant ($\alpha \leq 0.01$)	Berufserfahrene



Größte Differenzen: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm

Berufsanfänger vs. Ratsanwärter

Das Diagramm zeigt den Vergleich der Befragungswerte [Berufsanfänger] und [Ratsanwärter]. Die Tabelle links zeigt die Differenz in absoluten Prozentpunkten [IX] sowie die statistische Signifikanz der Differenz (t-Test unter Berücksichtigung der Einstichprobe) an. Die Tabelle rechts weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung (SD) aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.

Ist dieses Merkmal für Sie in Ihrem Beruf angenehm oder unangenehm?		Differenz	Signifikanz	N=179						N=36	
				Berufsanfänger						Ratsanwärter	
Nr.	Frage/Item			-2	-1	0	+1	+2	+++	M	SD
20	Beförderung, Aufstieg	0,84	0,000**							0,41	1,212
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden da sein	0,52	0,001**							0,80	0,826
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	0,48	0,003**							-0,45	0,885
3	Schichtdienst	0,43	0,015*							0,15	0,910
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	0,42	0,002**							0,88	0,761
19	Sport	0,39	0,026*							1,25	0,958
25	Großlagen	0,32	0,029*							0,43	0,775

BA höherer Wert

RA höherer Wert

* stat. signifikant ($\alpha \leq 0.05$)

** stat. hoch signifikant ($\alpha \leq 0.01$)

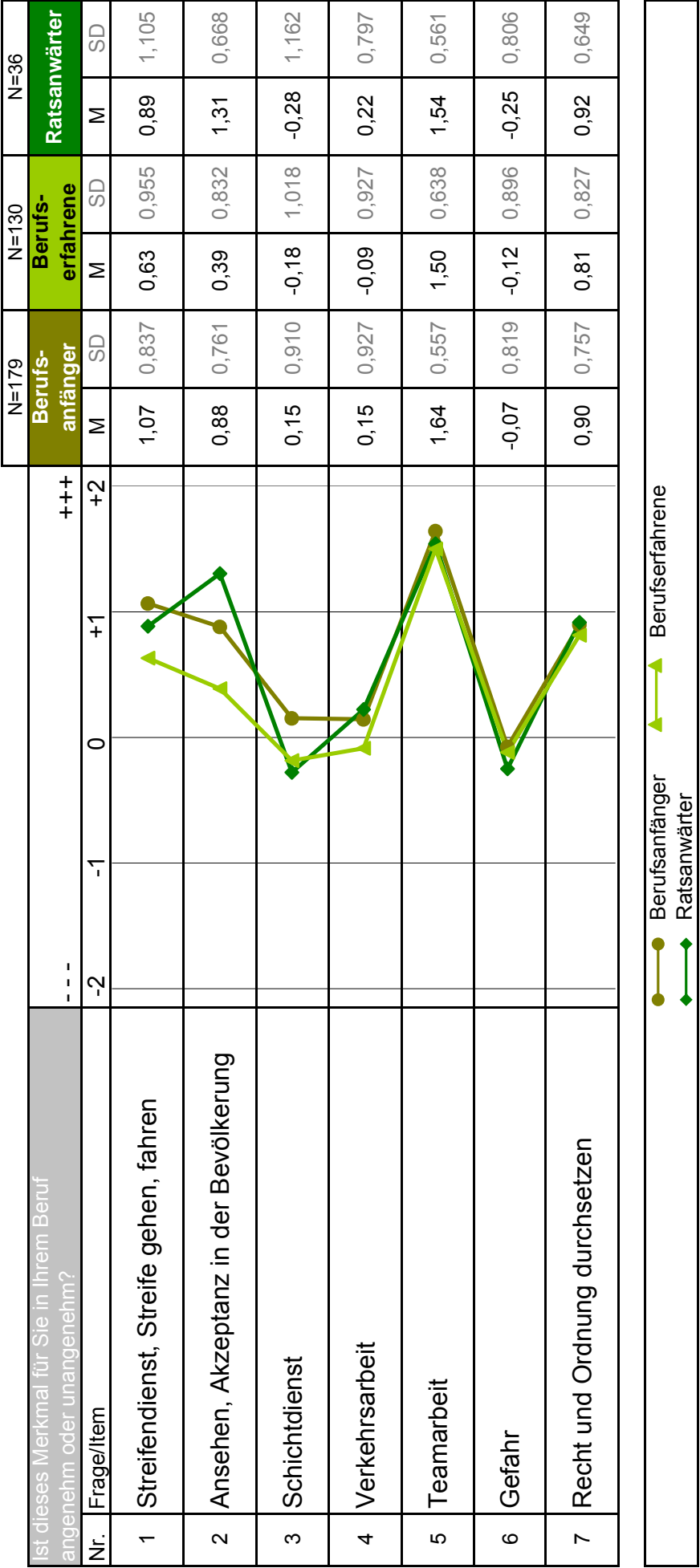
Berufsanfänger

Ratsanwärter



Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm Berufsanfänger vs. Berufserfahrene vs. Ratsanwärter

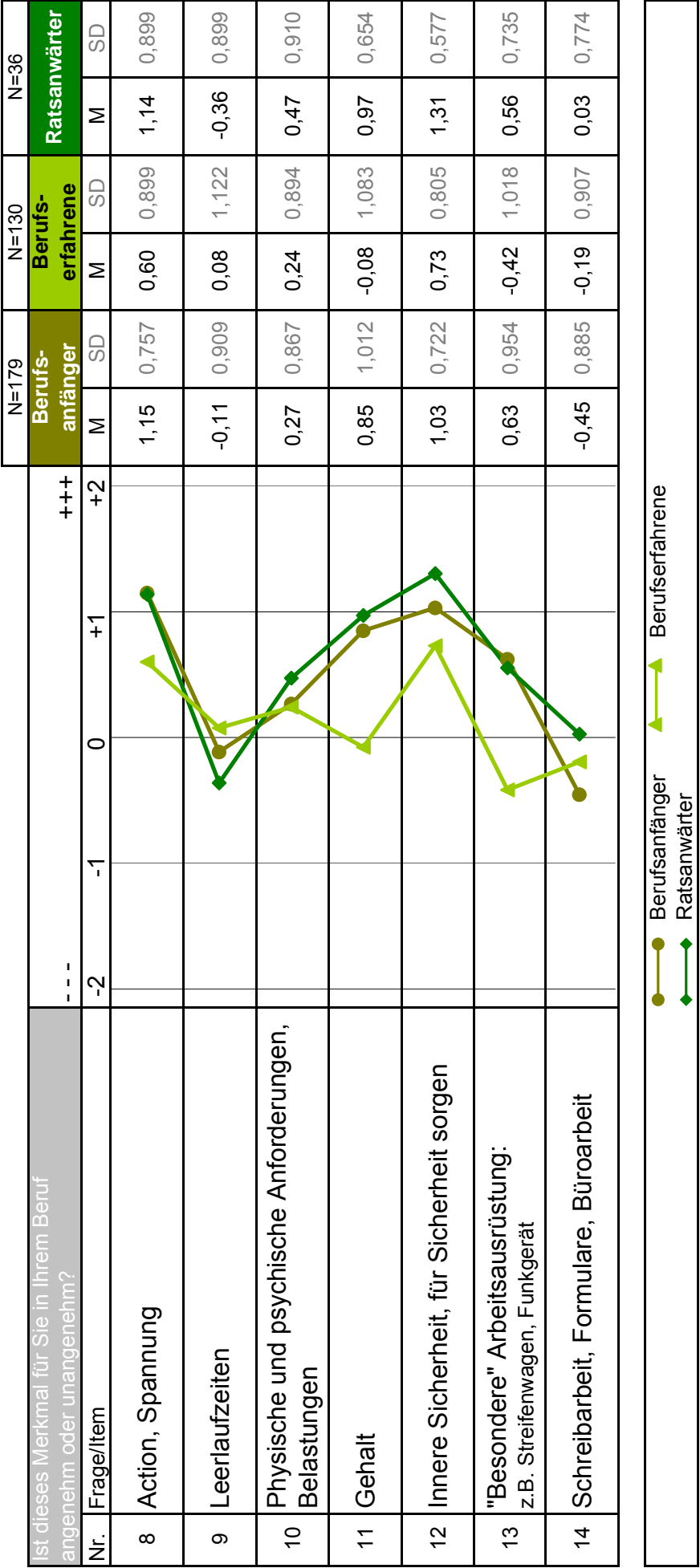
Das Diagramm zeigt den Vergleich der Befragungswerte [Berufsanfänger], [Berufserfahrene] und [Ratsanwärter]. Hohe Werte stehen dabei für eine sehr positive Beurteilung (+2 = Sehr angenehm), niedrige Werte für eine sehr negative Beurteilung (-2 = Sehr unangenehm). Die Tabelle weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.





Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm Berufsanfänger vs. Berufserfahrene vs. Ratsanwärter

Das Diagramm zeigt den Vergleich der Befragungswerte [Berufsanfänger], [Berufserfahrene] und [Ratsanwärter]. Hohe Werte stehen dabei für eine sehr positive Beurteilung (+2 = Sehr angenehm), niedrige Werte für eine sehr negative Beurteilung (-2 = Sehr unangenehm). Die Tabelle weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.

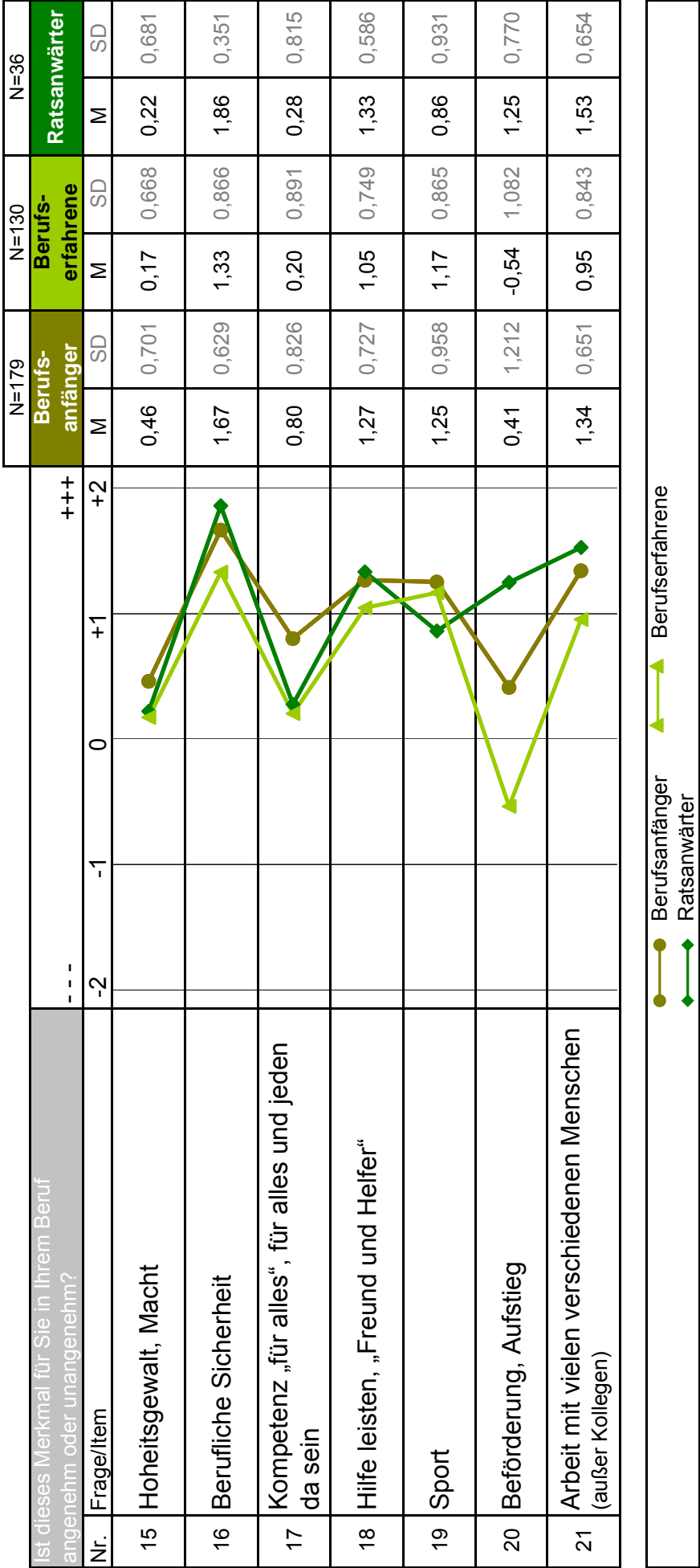




Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm

Berufsanfänger vs. Berufserfahrene vs. Ratsanwärter

Das Diagramm zeigt den Vergleich der Befragungswerte [Berufsanfänger], [Berufserfahrene] und [Ratsanwärter]. Hohe Werte stehen dabei für eine sehr positive Beurteilung (+2 = Sehr angenehm), niedrige Werte für eine sehr negative Beurteilung (-2 = Sehr unangenehm). Die Tabelle weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.





Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm

Berufsanfänger vs. Berufserfahrene vs. Ratsanwärter

Das Diagramm zeigt den Vergleich der Befragungswerte [Berufsanfänger], [Berufserfahrene] und [Ratsanwärter]. Hohe Werte stehen dabei für eine sehr positive Beurteilung (+2 = Sehr angenehm), niedrige Werte für eine sehr negative Beurteilung (-2 = Sehr unangenehm). Die Tabelle weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.

Ist dieses Merkmal für Sie in Ihrem Beruf angenehm oder unangenehm?		N=179		N=130		N=36	
		Berufsanfänger		Berufserfahrene		Ratsanwärter	
Nr.	Frage/Item	M	SD	M	SD	M	SD
22	Kriminalitätsbekämpfung	1,09	0,715	0,80	0,751	1,31	0,624
23	Uniform	0,48	1,050	0,02	0,889	0,42	0,874
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	1,35	0,819	0,62	0,951	1,42	0,604
25	Großlagen	0,43	0,775	0,48	0,908	0,75	0,874
26	Abwechslung	1,59	0,627	1,03	0,865	1,67	0,535
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)	0,83	0,820	0,34	0,766	0,56	0,809
28	Verantwortung	0,98	0,773	0,77	0,763	1,28	0,566
29	Waffe	0,43	0,850	0,24	0,686	0,42	0,649



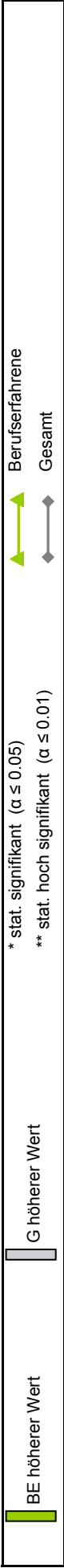


Größte Differenzen: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm

Berufserfahrene vs. Gesamt

Das Diagramm zeigt den Vergleich der Befragungswerte [Berufserfahrene] und [Gesamt]. Die Tabelle links zeigt die Differenz in absoluten Prozentpunkten [IX] sowie die statistische Signifikanz der Differenz (t-Test unter Berücksichtigung der Einstichprobe) an. Die Tabelle rechts weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung (SD) aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.

Ist dieses Merkmal für Sie in Ihrem Beruf angenehm oder unangenehm?		Differenz		Signifikanz		- - -					+++		N=130		N=345	
						-2	-1	0	+1	+2			M	SD	M	SD
20	Beförderung, Aufstieg	0,68	0,000**										-0,54	1,082	0,15	1,265
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung: z.B. Streifenwagen, Funkgerät	0,64	0,000**										-0,42	1,018	0,22	1,079
11	Gehalt	0,59	0,000**										-0,08	1,083	0,51	1,108
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	0,47	0,000**										0,62	0,951	1,08	0,925
26	Abwechslung	0,35	0,000**										1,03	0,865	1,39	0,769
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	0,35	0,000**										0,39	0,832	0,74	0,834
8	Action, Spannung	0,34	0,000**										0,60	0,899	0,94	0,868



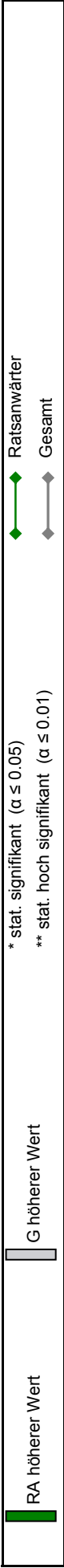


Größte Differenzen: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm

Ratsanwärter vs. Gesamt

Das Diagramm zeigt den Vergleich der Befragungswerte [Ratsanwärter] und [Gesamt]. Die Tabelle links zeigt die Differenz in absoluten Prozentpunkten [XJ] sowie die statistische Signifikanz der Differenz (t-Test unter Berücksichtigung der Einstichprobe) an. Die Tabelle rechts weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung (SD) aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.

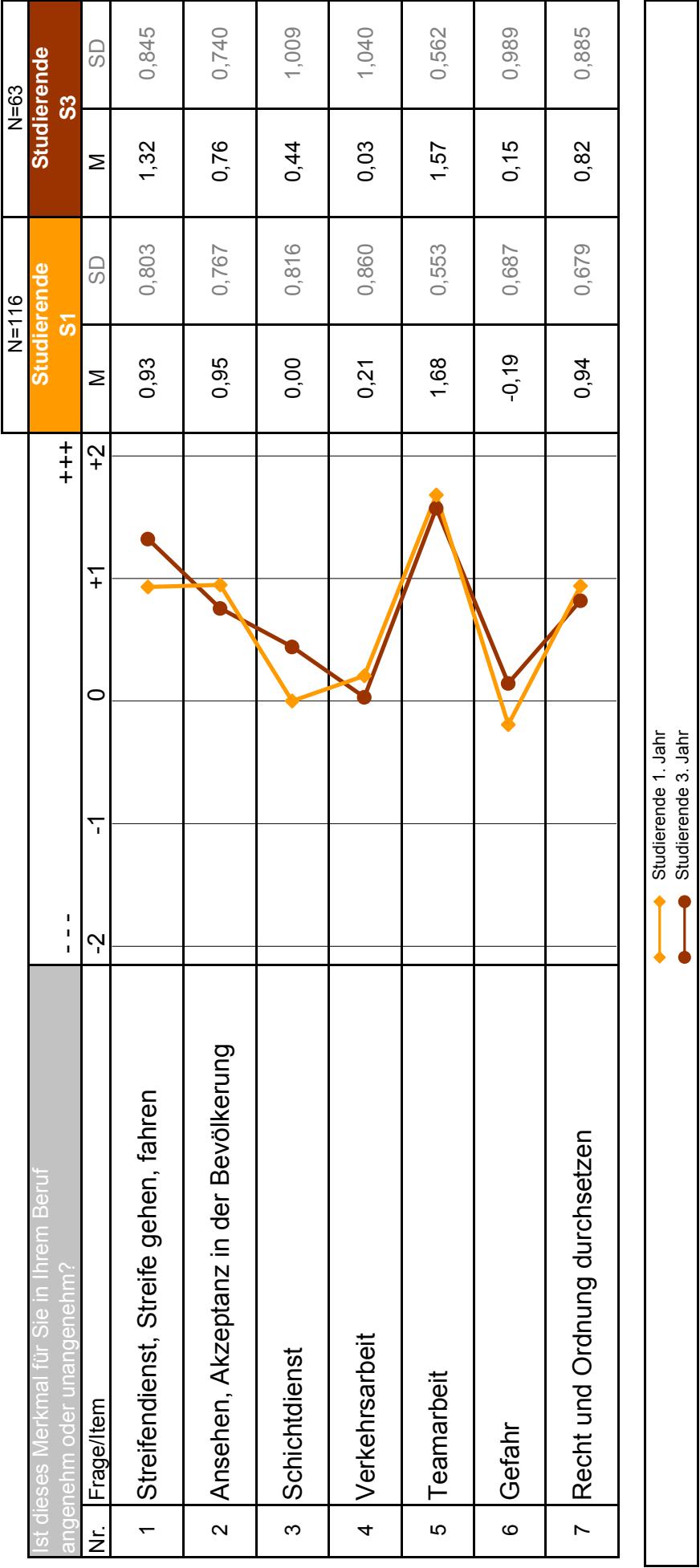
Ist dieses Merkmal für Sie in Ihrem Beruf angenehm oder unangenehm?									N=36		N=345			
Nr.	Frage/Item	Differenz	Signifikanz	- - -					+++		Ratsanwärter		Gesamt	
				-2	-1	0	+1	+2	M	SD	M	SD		
20	Beförderung, Aufstieg	1,10	0,000**						1,25	0,770	0,15	1,265		
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung	0,57	0,000**						1,31	0,668	0,74	0,834		
11	Gehalt	0,46	0,000**						0,97	0,654	0,51	1,108		
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen	0,36	0,001**						1,31	0,577	0,95	0,763		
28	Verantwortung	0,35	0,001**						1,28	0,566	0,93	0,764		
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	0,34	0,002**						1,42	0,604	1,08	0,925		
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung: z.B. Streifenwagen, Funkgerät	0,33	0,010**						0,56	0,735	0,22	1,079		





Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm Studierende Anfänger vs. Studierende Fortgeschrittene

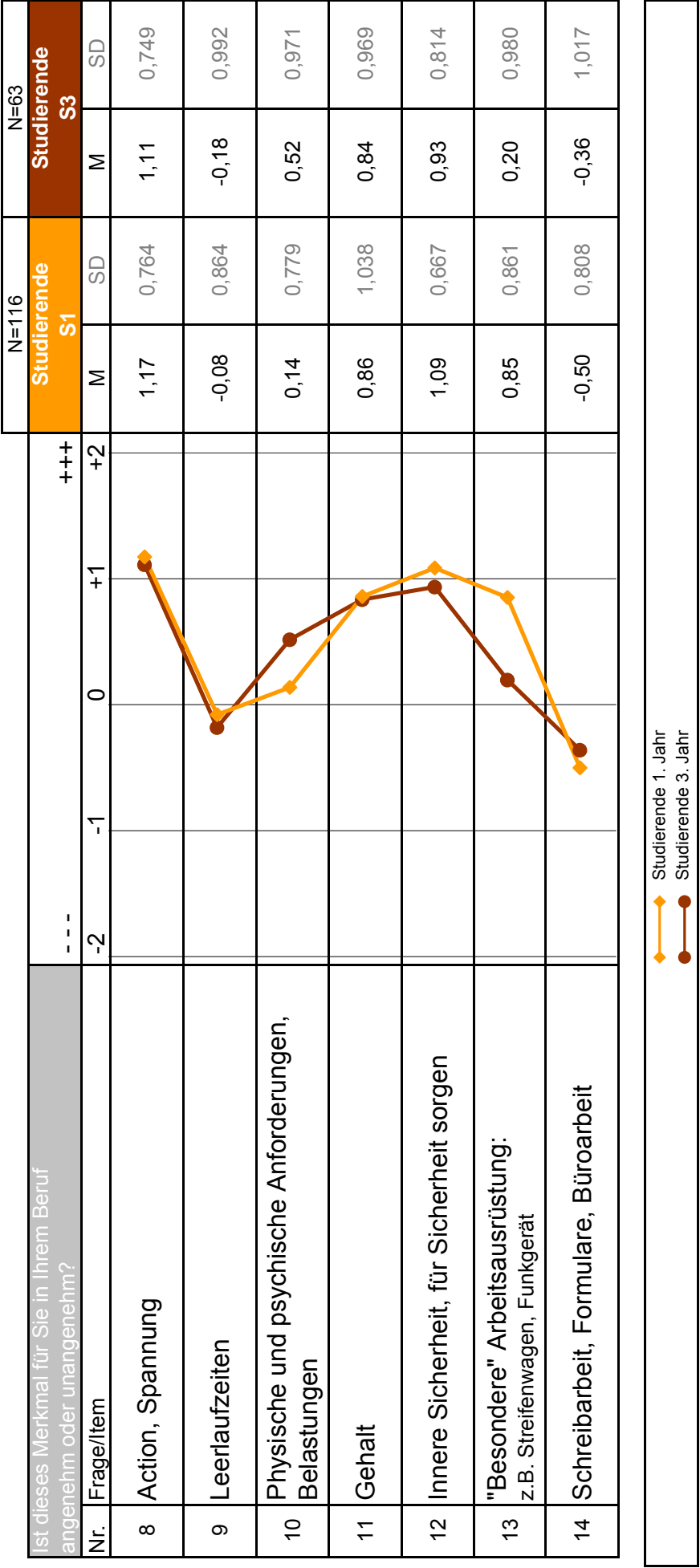
Das Diagramm zeigt den Vergleich der Befragungswerte [Studierende S1] und [Studierende S3]. Hohe Werte stehen dabei für eine sehr positive Beurteilung (+2 = Sehr angenehm), niedrige Werte für eine sehr negative Beurteilung (-2 = Sehr unangenehm). Die Tabelle weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.





Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm Studierende Anfänger vs. Studierende Fortgeschrittene

Das Diagramm zeigt den Vergleich der Befragungswerte [Studierende S1] und [Studierende S3]. Hohe Werte stehen dabei für eine sehr positive Beurteilung (+2 = Sehr angenehm), niedrige Werte für eine sehr negative Beurteilung (-2 = Sehr unangenehm). Die Tabelle weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.

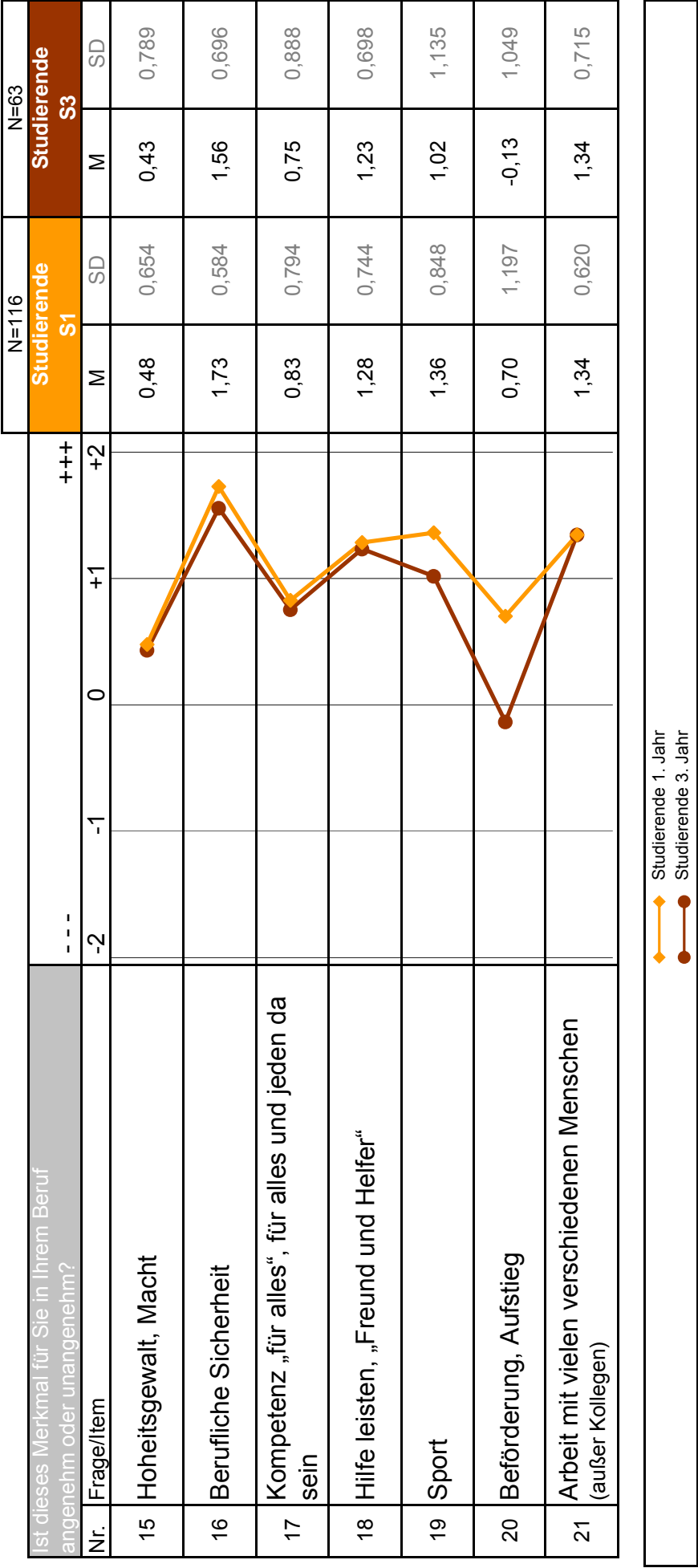




Hält die Polizei, was ich mir versprochen habe?

Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm Studierende Anfänger vs. Studierende Fortgeschrittene

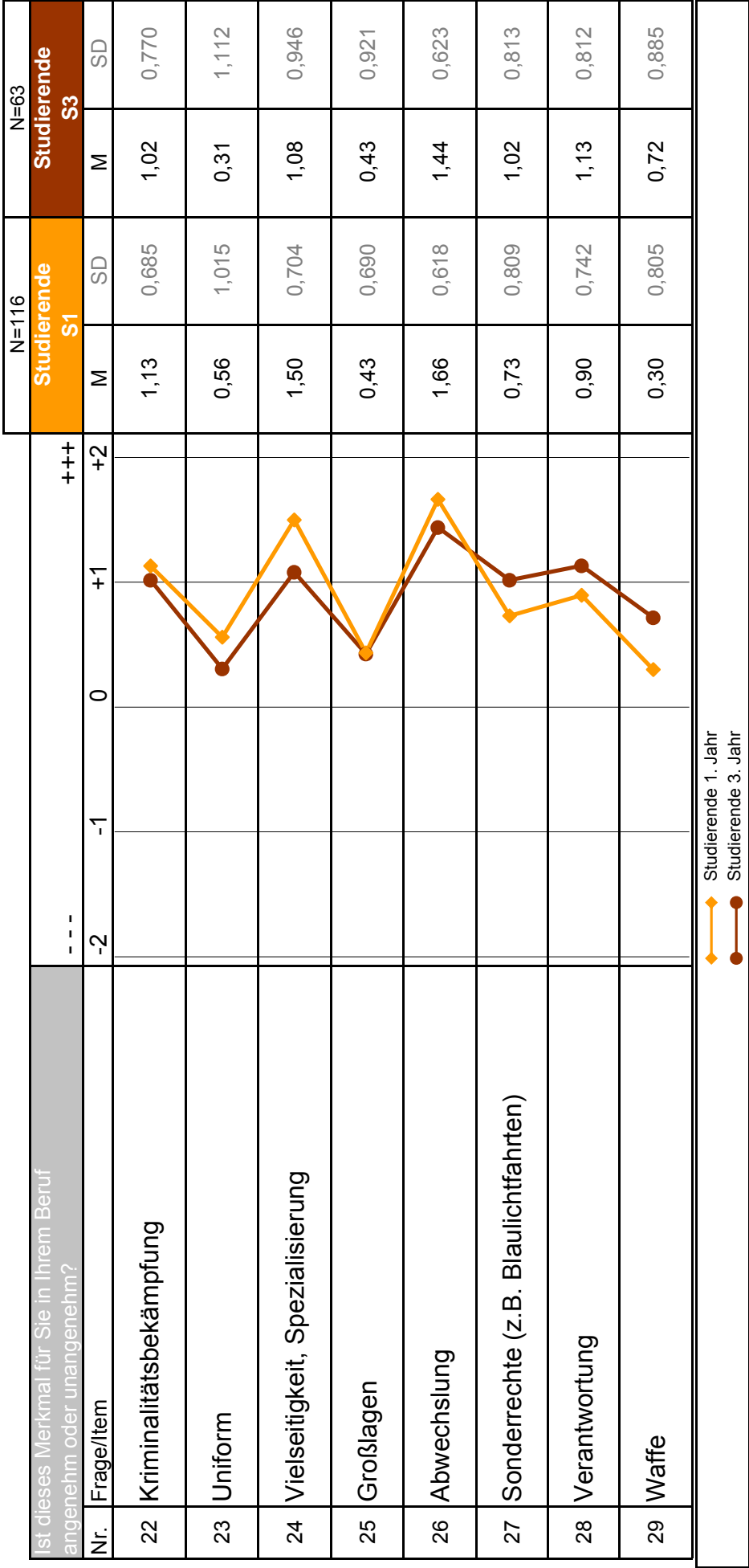
Das Diagramm zeigt den Vergleich der Befragungswerte [Studierende S1] und [Studierende S3]. Hohe Werte stehen dabei für eine sehr positive Beurteilung (+2 = Sehr angenehm), niedrige Werte für eine sehr negative Beurteilung (-2 = Sehr unangenehm). Die Tabelle weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.





Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm Studierende Anfänger vs. Studierende Fortgeschrittene

Das Diagramm zeigt den Vergleich der Befragungswerte [Studierende S1] und [Studierende S3]. Hohe Werte stehen dabei für eine sehr positive Beurteilung (+2 = Sehr angenehm), niedrige Werte für eine sehr negative Beurteilung (-2 = Sehr unangenehm). Die Tabelle weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.





Größte Differenzen: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm Studierende S1 vs Studierende S3

Das Diagramm zeigt den Vergleich der Befragungswerte [Studierende S1] und [Studierende S3]. Die Tabelle links zeigt die Differenz in absoluten Prozentpunkten [IXI] sowie die statistische Signifikanz der Differenz (t-Test) an. Die Tabelle rechts weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung (SD) aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.

Ist dieses Merkmal für Sie in Ihrem Beruf angenehm oder unangenehm?		Differenz	Signifikanz	- - -					+ + +					N=116 Studierende S1		N=63 Studierende S3	
				-2	-1	0	+1	+2						M	SD	M	SD
20	Beförderung, Aufstieg	0,84	0,000**											0,70	1,197	-0,13	1,049
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung: z.B. Streifenwagen, Funkgerät	0,66	0,000**											0,85	0,861	0,20	0,980
3	Schichtdienst	0,44	0,002**											0,00	0,816	0,44	1,009
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung	0,42	0,001**											1,50	0,704	1,08	0,946
29	Waffe	0,42	0,003**											0,30	0,805	0,72	0,885
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren	0,39	0,003**											0,93	0,803	1,32	0,845
10	Physische und psychische Anforderungen, Belastungen	0,38	0,005*											0,14	0,779	0,52	0,971

S1 höherer Wert

S3 höherer Wert

* stat. signifikant ($\alpha \leq 0.05$)

** stat. hoch signifikant ($\alpha \leq 0.01$)

Studierende 1.

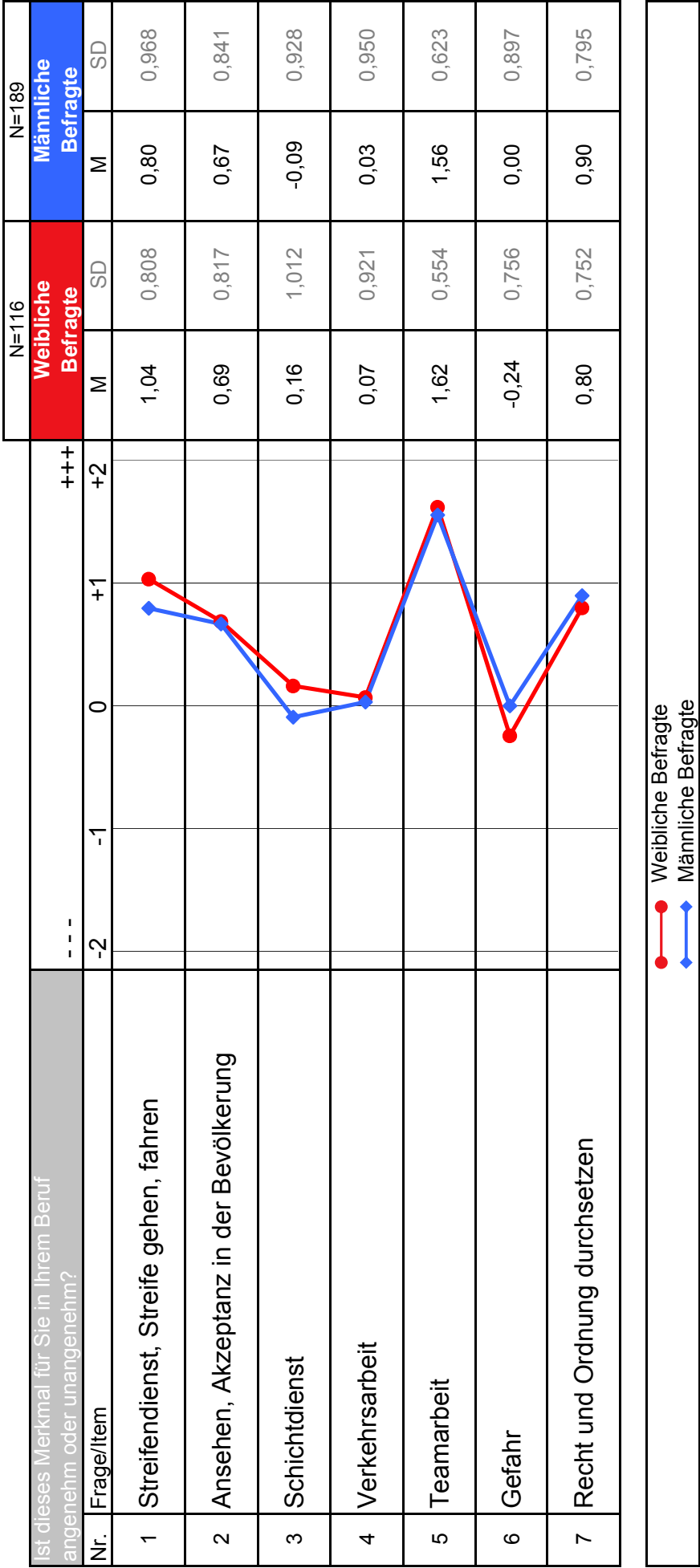
Studierende 3.



Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm

Weibliche vs. männliche Befragte

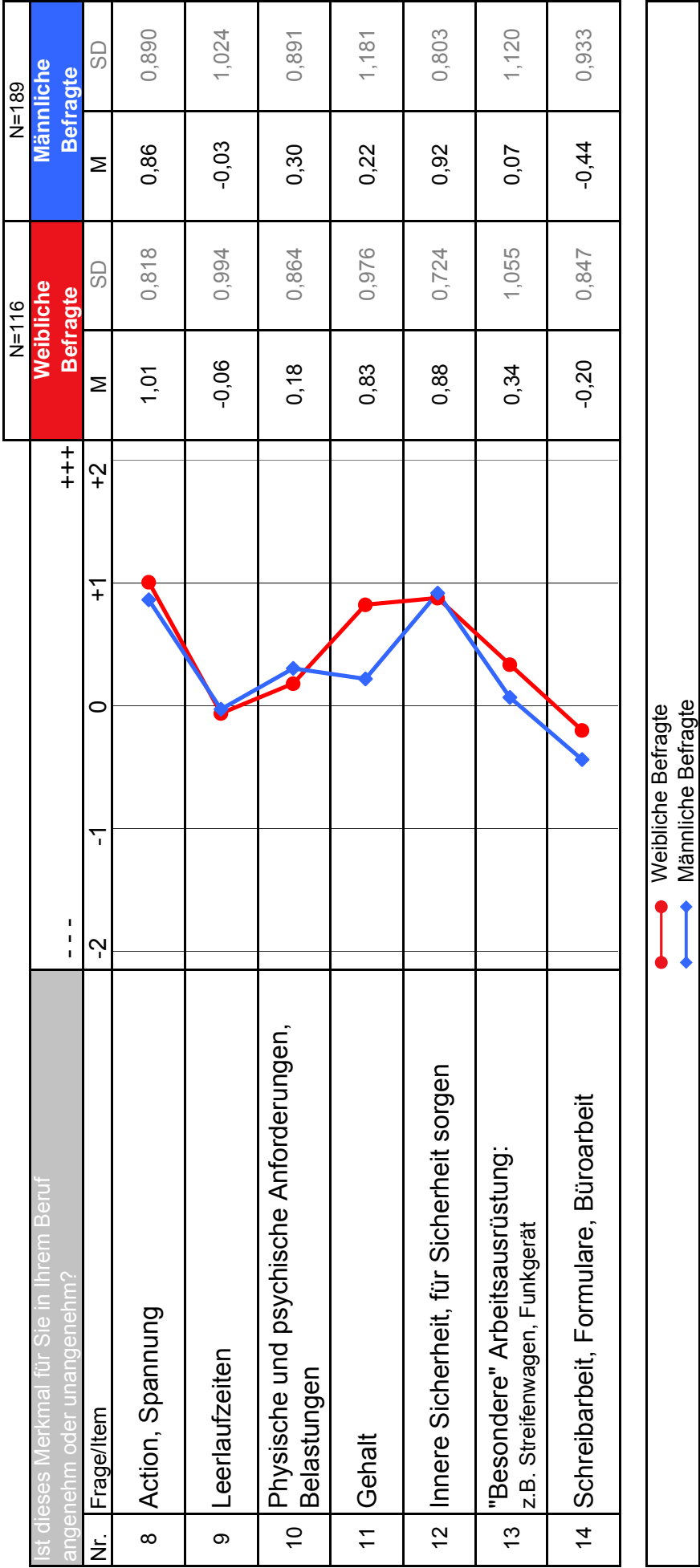
Das Diagramm zeigt den Vergleich der Befragungswerte [weibliche Befragte] und [männliche Befragte]. Hohe Werte stehen dabei für eine sehr positive Beurteilung (+2 = Sehr angenehm), niedrige Werte für eine sehr negative Beurteilung (-2 = Sehr unangenehm). Die Tabelle weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.





Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm Weibliche vs. männliche Befragte

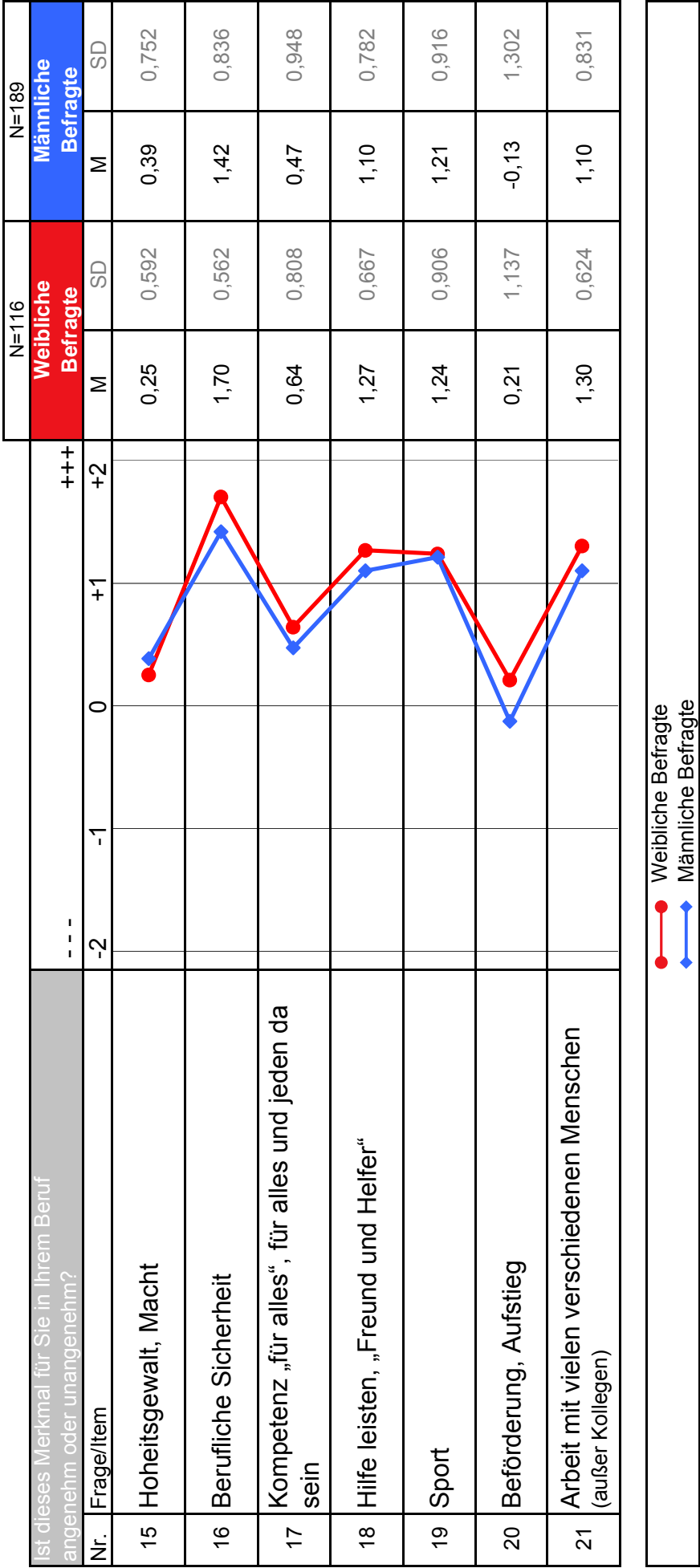
Das Diagramm zeigt den Vergleich der Befragungswerte [weibliche Befragte] und [männliche Befragte]. Hohe Werte stehen dabei für eine sehr positive Beurteilung (+2 = Sehr angenehm), niedrige Werte für eine sehr negative Beurteilung (-2 = Sehr unangenehm). Die Tabelle weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.





Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm Weibliche vs. männliche Befragte

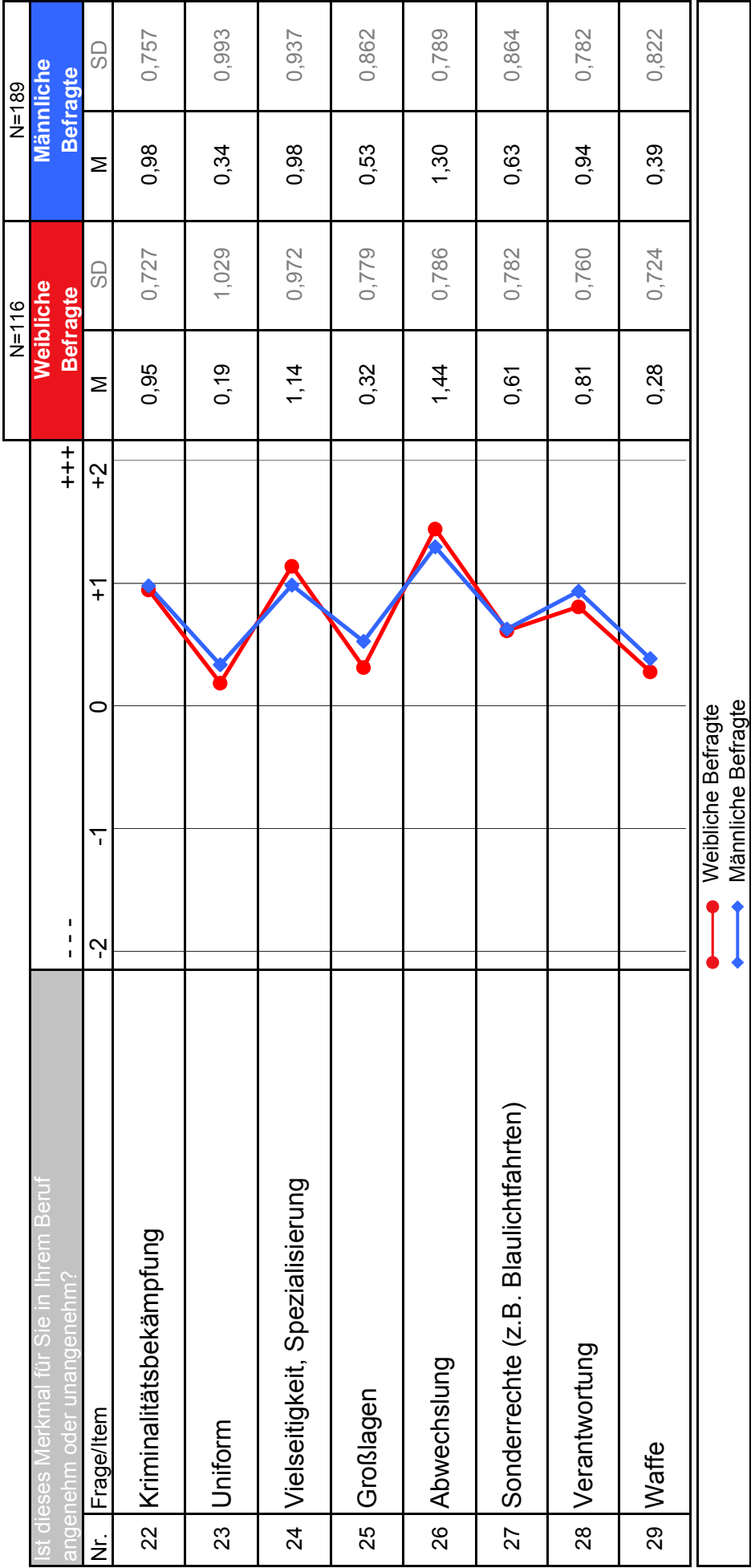
Das Diagramm zeigt den Vergleich der Befragungswerte [weibliche Befragte] und [männliche Befragte]. Hohe Werte stehen dabei für eine sehr positive Beurteilung (+2 = Sehr angenehm), niedrige Werte für eine sehr negative Beurteilung (-2 = Sehr unangenehm). Die Tabelle weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.





Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm Weibliche vs. männliche Befragte

Das Diagramm zeigt den Vergleich der Befragungswerte [weibliche Befragte] und [männliche Befragte]. Hohe Werte stehen dabei für eine sehr positive Beurteilung (+2 = Sehr angenehm), niedrige Werte für eine sehr negative Beurteilung (-2 = Sehr unangenehm). Die Tabelle weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.

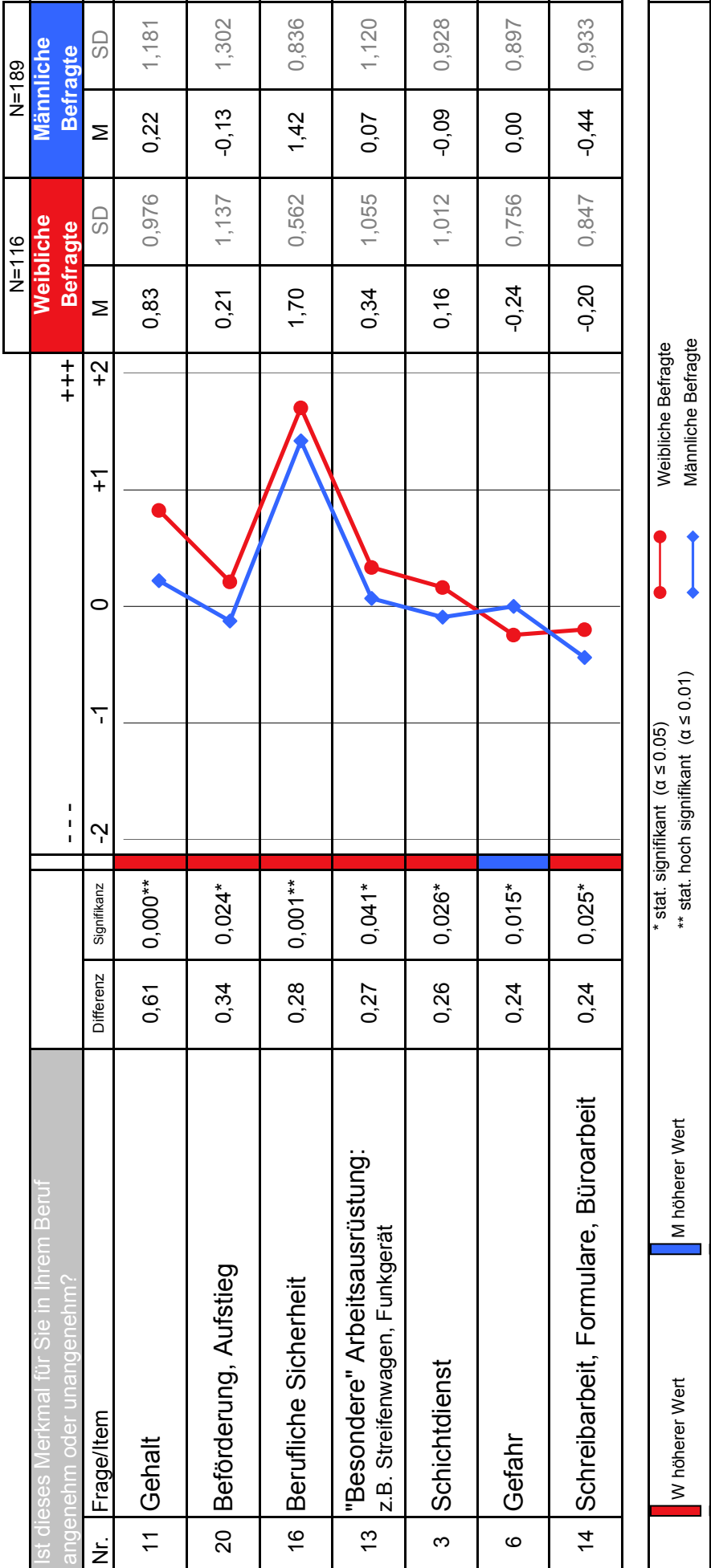




Größte Differenzen: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm

Weibliche vs. männliche Befragte

Das Diagramm zeigt den Vergleich der Befragungswerte [weibliche Befragte] und [männliche Befragte]. Die Tabelle links zeigt die Differenz in absoluten Prozentpunkten [IXI] sowie die statistische Signifikanz der Differenz (t-Test) an. Die Tabelle rechts weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung (SD) aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.





Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm [selbst] vs. [fremd] Gesamt

Die Tabelle zeigt den Vergleich der Befragungswerte [Selbst] und [Fremd]. Hohe Werte stehen dabei für eine sehr positive Beurteilung (+2 = Sehr angenehm), niedrige Werte für eine sehr negative Beurteilung (-2 = Sehr unangenehm). Die Tabelle weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.

Ist dieses Merkmal für Sie in Ihrem Beruf angenehm oder unangenehm?		+++ - - -					N=131		N=131			
Nr.	Frage/Item	-2	-1	0	+1	+2	M	SD	M	SD		
							Selbst				Fremd	
1	Streifendienst, Streife gehen, fahren						0,60	0,988	0,34	0,769		
2	Ansehen, Akzeptanz in der Bevölkerung						0,63	0,908	0,55	0,802		
3	Schichtdienst						-0,27	1,053	-0,38	0,802		
4	Verkehrsarbeit						-0,12	0,868	-0,24	0,682		
5	Teamarbeit						1,47	0,649	1,12	0,729		
6	Gefahr						-0,20	0,842	-0,37	0,751		
7	Recht und Ordnung durchsetzen						0,84	0,805	0,68	0,659		
<div><div><div></div><div></div></div><div>Selbst</div><div><div></div><div></div></div><div>Fremd</div></div>												



Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm [selbst] vs. [fremd]

Gesamt

Die Tabelle zeigt den Vergleich der Befragungswerte [Selbst] und [Fremd]. Hohe Werte stehen dabei für eine sehr positive Beurteilung (+2 = Sehr angenehm), niedrige Werte für eine sehr negative Beurteilung (-2 = Sehr unangenehm). Die Tabelle weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.

Ist dieses Merkmal für Sie in Ihrem Beruf angenehm oder unangenehm?		N=131					N=131			
		Selbst					Fremd			
Nr.	Frage/Item	-2	-1	0	+1	+2	M	SD	M	SD
8	Action, Spannung						0,71	0,937	0,55	0,850
9	Leerlaufzeiten						0,04	1,137	0,26	0,998
10	Physische und psychische Anforderungen, Belastungen						0,34	0,861	-0,14	0,732
11	Gehalt						0,13	1,126	-0,22	0,954
12	Innere Sicherheit, für Sicherheit sorgen						0,89	0,797	0,58	0,681
13	"Besondere" Arbeitsausrüstung: z.B. Streifenwagen, Funkgerät						-0,18	1,049	-0,20	1,043
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit						-0,12	0,903	-0,48	0,751

Selbst

Fremd



Hält die Polizei, was ich mir versprochen habe?

Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm [selbst] vs. [fremd]

Gesamt

Die Tabelle zeigt den Vergleich der Befragungswerte [Selbst] und [Fremd]. Hohe Werte stehen dabei für eine sehr positive Beurteilung (+2 = Sehr angenehm), niedrige Werte für eine sehr negative Beurteilung (-2 = Sehr unangenehm). Die Tabelle weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.

Ist dieses Merkmal für Sie in Ihrem Beruf angenehm oder unangenehm?		+++					N=131		N=131	
		---					Selbst		Fremd	
Nr.	Frage/Item	-2	-1	0	+1	+2	M	SD	M	SD
15	Hoheitsgewalt, Macht						0,15	0,653	0,32	0,614
16	Berufliche Sicherheit						1,44	0,851	1,31	0,846
17	Kompetenz „für alles“, für alles und jeden da sein						0,19	0,864	-0,05	0,772
18	Hilfe leisten, „Freund und Helfer“						1,11	0,739	0,79	0,760
19	Sport						1,13	0,889	0,65	0,885
20	Beförderung, Aufstieg						-0,13	1,288	-0,39	1,196
21	Arbeit mit vielen verschiedenen Menschen (außer Kollegen)						1,05	0,835	0,63	0,740
<div><div><div></div><div>Selbst</div></div><div><div></div><div>Fremd</div></div></div>										



Ergebnisse im Detail: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm [selbst] vs. [fremd] Gesamt

Die Tabelle zeigt den Vergleich der Befragungswerte [Selbst] und [Fremd]. Hohe Werte stehen dabei für eine sehr positive Beurteilung (+2 = Sehr angenehm), niedrige Werte für eine sehr negative Beurteilung (-2 = Sehr unangenehm). Die Tabelle weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung aus. Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.

Ist dieses Merkmal für Sie in Ihrem Beruf angenehm oder unangenehm?		+++					N=131		N=131		
Nr.	Frage/Item	---	-1	0	+1	++	M	SD	M	SD	
		-2	-1	0	+1	++	Selbst				Fremd
22	Kriminalitätsbekämpfung						0,89	0,757	0,64	0,647	
23	Uniform						0,05	0,883	-0,11	0,731	
24	Vielseitigkeit, Spezialisierung						0,76	1,001	0,42	0,806	
25	Großlagen						0,56	0,913	0,09	0,718	
26	Abwechslung						1,09	0,893	0,74	0,844	
27	Sonderrechte (z.B. Blaulichtfahrten)						0,39	0,784	0,43	0,706	
28	Verantwortung						0,82	0,763	0,28	0,684	
29	Waffe						0,32	0,715	0,28	0,546	

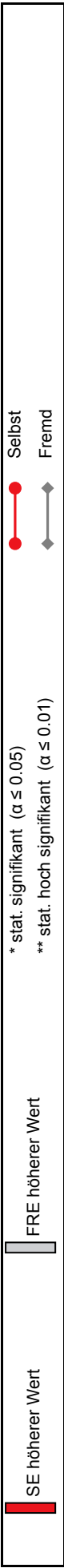




Größte Differenzen: Berufsmerkmale angenehm/unangenehm [selbst] vs. [fremd] Gesamt

Das Diagramm zeigt den Vergleich der Befragungswerte [Selbst] und [Fremd]. Die Tabelle links zeigt die Differenz in absoluten Prozentpunkten [IX] sowie die statistische Signifikanz der Differenz (Chi-Quadrat) an. Die Tabelle rechts weist neben dem Mittelwert auch die Standardabweichung (SD) aus.
Diese dient vor allem der Interpretation der Mittelwertsunterschiede, die sich bei hohen Standardabweichungen relativieren.

Ist dieses Merkmal für Sie in Ihrem Beruf angenehm oder unangenehm?		Differenz	Signifikanz	- - -					+++					N=131	
				-2	-1	0	+1	+2						Selbst	
Nr.	Frage/Item								M	SD	M	SD		M	SD
28	Verantwortung	0,54	0,000**						0,82	0,763	0,28	0,684			
10	Physische und psychische Anforderungen, Belastungen	0,48	0,000**						0,34	0,861	-0,14	0,732			
19	Sport	0,48	0,000**						1,13	0,889	0,65	0,885			
25	Großlagen	0,47	0,000**						0,56	0,913	0,09	0,718			
21	Arbeit mit vielen verschiedenen Menschen (außer Kollegen)	0,42	0,000**						1,05	0,835	0,63	0,740			
14	Schreibarbeit, Formulare, Büroarbeit	0,36	0,000**						-0,12	0,903	-0,48	0,751			
5	Teamarbeit	0,35	0,000**						1,47	0,649	1,12	0,729			

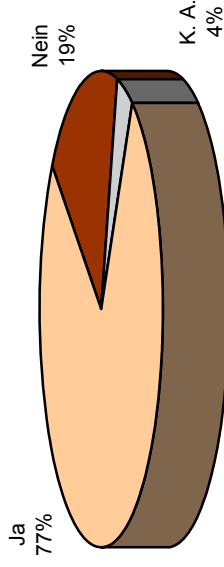


Hält die Polizei, was ich mir versprochen habe?

Berufszufriedenheit: Indizes zur Berufszufriedenheit

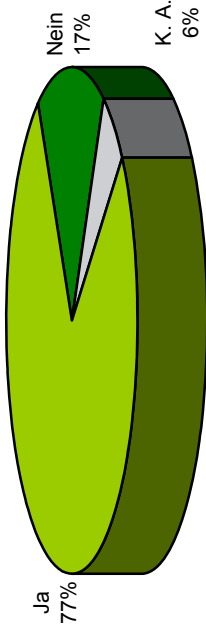
Die Diagramme zeigen die Ergebnisse zu verschiedenen Fragen, welche als Indizes die aktuelle Berufszufriedenheit repräsentieren. Aus allen Indizes wurde ein Zufriedenheitsindex errechnet.

Wurden Ihre früheren Vorstellungen vom Beruf
überwiegend in der Realität bestätigt?



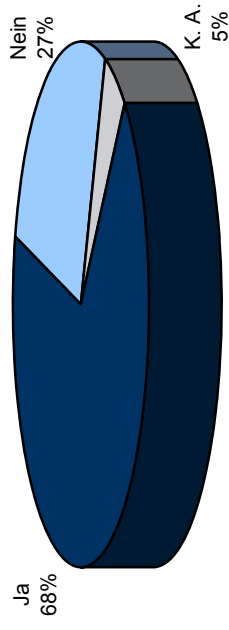
Ja		Nein		Keine Angabe		Gesamt
N	%	N	%	N	%	N
265	76,81	66	19,13	14	4,06	345

Würden Sie guten Freunden zu einer Bewerbung bei der Polizei raten?



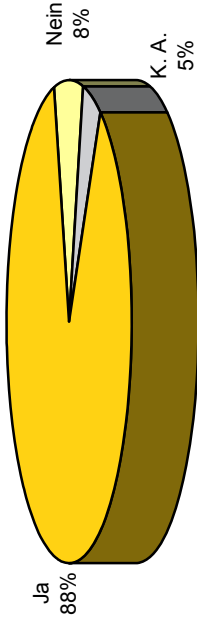
Ja		Nein		Keine Angabe		Gesamt
N	%	N	%	N	%	N
267	77,39	58	16,81	20	5,80	345

Hat die Polizei überwiegend das gehalten,
was Sie sich versprochen hatten?



Ja		Nein		Keine Angabe		Gesamt
N	%	N	%	N	%	N
235	68,12	92	26,67	18	5,22	345

Würden Sie Ihren Beruf noch einmal wählen?



Ja		Nein		Keine Angabe		Gesamt
N	%	N	%	N	%	N
303	87,83	26	7,54	16	4,64	345

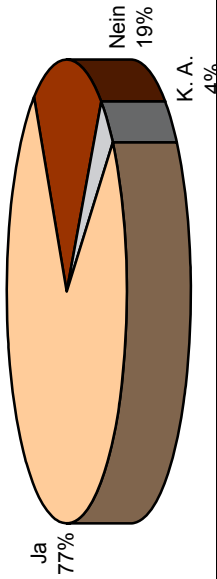


Berufszufriedenheit: Wurden Ihre Vorstellungen vom Beruf bestätigt?

Gesamt, BA, BE, RA

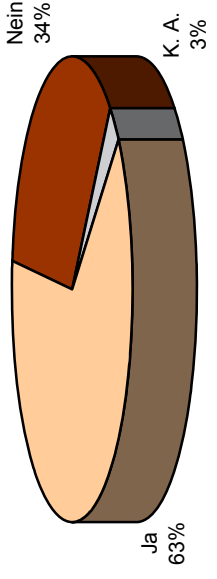
Die Diagramme zeigen die Ergebnisse der verschiedenen Gruppen zur Frage, ob die Vorstellungen vom Beruf bestätigt wurden.

Gesamt	
Wurden Ihre früheren Vorstellungen vom Beruf überwiegend in der Realität bestätigt?	



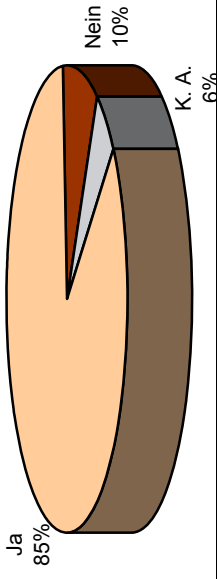
Ja		Nein		Keine Angabe		Gesamt	
N	%	N	%	N	%	N	%
265	76,81	66	19,13	14	4,06	345	

Berufserfahrene	
Wurden Ihre früheren Vorstellungen vom Beruf überwiegend in der Realität bestätigt?	



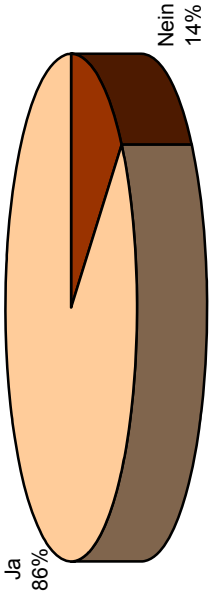
Ja		Nein		Keine Angabe		Gesamt	
N	%	N	%	N	%	N	%
82	63,08	44	33,85	4	3,08	130	

Berufsanfänger	
Wurden Ihre früheren Vorstellungen vom Beruf überwiegend in der Realität bestätigt?	



Ja		Nein		Keine Angabe		Gesamt	
N	%	N	%	N	%	N	%
152	84,92	17	9,50	10	5,59	179	

Ratsanwärter	
Wurden Ihre früheren Vorstellungen vom Beruf überwiegend in der Realität bestätigt?	



Ja		Nein		Keine Angabe		Gesamt	
N	%	N	%	N	%	N	%
31	86,11	5	13,89	0	0,00	36	

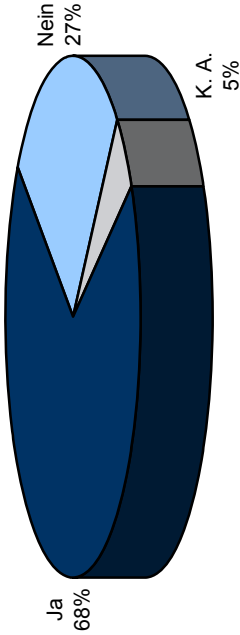


Hält die Polizei, was ich mir versprochen habe?

Berufszufriedenheit: Hat die Polizei gehalten, was Sie sich versprochen hatten? Gesamt, BA, BE, RA

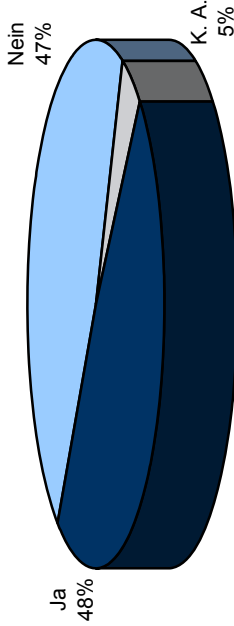
Die Diagramme zeigen die Ergebnisse der verschiedenen Gruppen zur Frage, ob die Polizei das gehalten, was sich die Befragten versprochen hatten.

Gesamt	
Hat die Polizei überwiegend das gehalten, was Sie sich versprochen hatten?	



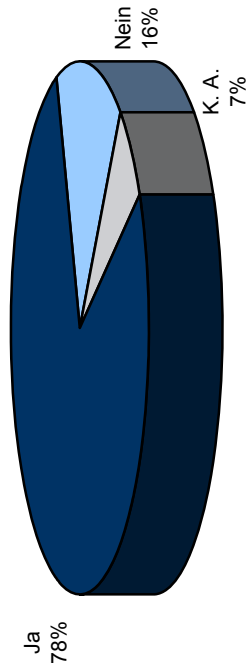
Ja		Nein		Keine Angabe		Gesamt	
N	%	N	%	N	%	N	
235	68,12	92	26,67	18	5,22	345	

Berufserfahrene	
Hat die Polizei überwiegend das gehalten, was Sie sich versprochen hatten?	



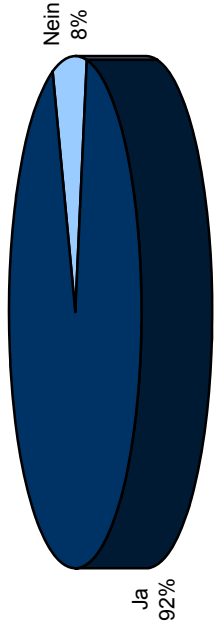
Ja		Nein		Keine Angabe		Gesamt	
N	%	N	%	N	%	N	
63	48,46	61	46,92	6	4,62	130	

Berufsanfänger	
Hat die Polizei überwiegend das gehalten, was Sie sich versprochen hatten?	



Ja		Nein		Keine Angabe		Gesamt	
N	%	N	%	N	%	N	
139	77,65	28	15,64	12	6,70	179	

Ratsanwärter	
Hat die Polizei überwiegend das gehalten, was Sie sich versprochen hatten?	



Ja		Nein		Keine Angabe		Gesamt	
N	%	N	%	N	%	N	
33	91,67	3	8,33	0	0,00	36	

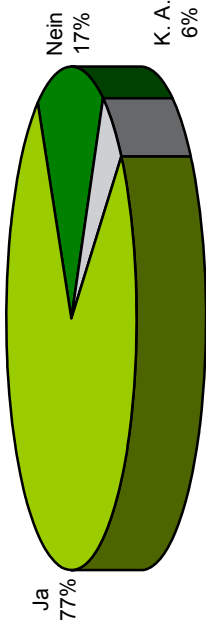


Hält die Polizei, was ich mir versprochen habe?

Berufszufriedenheit: Würden Sie guten Freunden zu einer Bewerbung raten? Gesamt, BA, BE, RA

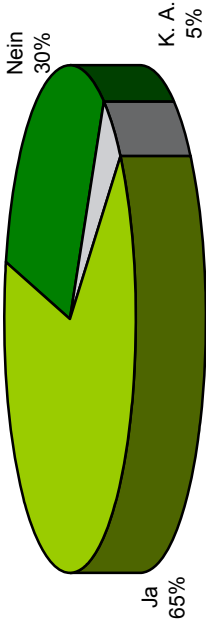
Die Diagramme zeigen die Ergebnisse der verschiedenen Gruppen zur Frage, ob die Befragten guten Freunden zu einer Bewerbung bei der Polizei raten würden.

Gesamt
Würden Sie guten Freunden zu einer Bewerbung bei der Polizei raten?



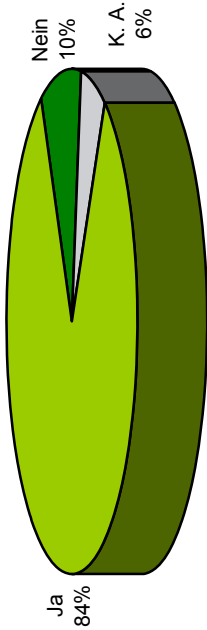
Ja		Nein		Keine Angabe		Gesamt	
N	%	N	%	N	%	N	
267	77,39	58	16,81	20	5,80	345	

Berufserfahrene
Würden Sie guten Freunden zu einer Bewerbung bei der Polizei raten?



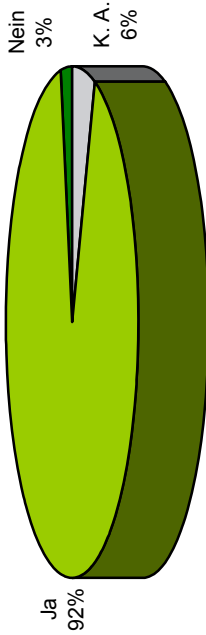
Ja		Nein		Keine Angabe		Gesamt	
N	%	N	%	N	%	N	
84	64,62	39	30,00	7	5,38	130	

Berufsanfänger
Würden Sie guten Freunden zu einer Bewerbung bei der Polizei raten?



Ja		Nein		Keine Angabe		Gesamt	
N	%	N	%	N	%	N	
150	83,80	18	10,06	11	6,15	179	

Ratsanwärter
Würden Sie guten Freunden zu einer Bewerbung bei der Polizei raten?



Ja		Nein		Keine Angabe		Gesamt	
N	%	N	%	N	%	N	
33	91,97	1	2,78	2	5,56	36	

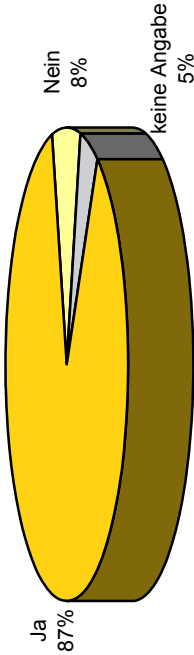


Hält die Polizei, was ich mir versprochen habe?

Berufszufriedenheit: Würden Sie Ihren Beruf noch einmal wählen? Gesamt, BA, BE, RA

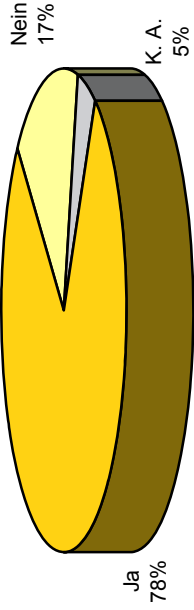
Die Diagramme zeigen die Ergebnisse der verschiedenen Gruppen zur Frage, ob die Befragten Ihren Beruf noch einmal wählen würden.

Gesamt
Würden Sie Ihren Beruf noch einmal wählen?



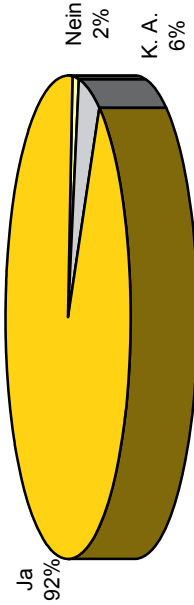
Ja		Nein		Keine Angabe		Gesamt	
N	%	N	%	N	%	N	
303	87,83	26	7,54	16	4,64	345	

Berufserfahrene	
Würden Sie Ihren Beruf noch einmal wählen?	



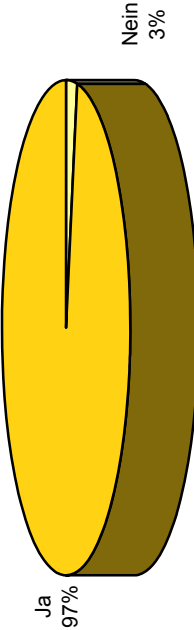
Ja		Nein		Keine Angabe		Gesamt	
N	%	N	%	N	%	N	
102	78,46	22	16,92	6	4,62	130	

Berufsanfänger	
Würden Sie Ihren Beruf noch einmal wählen?	



Ja		Nein		Keine Angabe		Gesamt	
N	%	N	%	N	%	N	
166	92,74	3	1,68	10	5,59	179	

Ratsanwärter	
Würden Sie Ihren Beruf noch einmal wählen?	



Ja		Nein		Keine Angabe		Gesamt	
N	%	N	%	N	%	N	
35	97,22	1	2,78	0	0,00	36	

10. Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich zur Anfertigung der vorliegenden Arbeit keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel und keine nicht genannte fremde Hilfe in Anspruch genommen habe.

Ort: _____ Datum: _____

Unterschrift: _____

D. Verzeichnisse

11. Abkürzungsverzeichnis

BA = Berufsanfänger

BE = Berufserfahrene

BPH = Bereitschaftspolizeihundertschaft

Bzw. = beziehungsweise

DHPol = Deutsche Hochschule der Polizei (vormals PFA)

Ggf. = Gegebenenfalls

GS = Gefahrenabwehr und Strafverfolgung

KPB = Kreispolizeibehörde

M = Männliche Befragte

NRW = Nordrhein-Westfalen

PFA = Polizeiführungsakademie (heute DHPol)

PP = Polizeipräsidium

PSD = Polizeisonderdienste

PVD = Polizeivollzugsdienst

RA = Ratsanwärter

S1 = Studierende im ersten Studienjahr

S3 = Studierende im dritten (letzten) Studienjahr

W = Weibliche Befragte

12. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Screenshot der Webpage der Polizei NRW.....	18
Abbildung 2: Stufen arbeitspsychologischer Konzeptentwicklung.....	28
Abbildung 3: Bedürfnispyramide nach Maslow	29
Abbildung 4: Hygienefaktoren und Motivatoren nach Herzberg	32
Abbildung 5: Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg	33
Abbildung 6: Job-Characteristics-Modell nach Hackman & Oldham	35
Abbildung 7: Bestimmung des Motivationspotentials einer Tätigkeit nach dem JCM.....	35
Abbildung 8: VIE-Modell von Vroom	36
Abbildung 9: VIE-Modell Vrooms.....	37
Abbildung 10: Entstehung der Motivationsstärke nach Vroom	37
Abbildung 11: Zielsetzungstheorie nach Locke.....	38
Abbildung 12: Facetten der Arbeitszufriedenheit.....	40
Abbildung 13: Organisation des PP Bochum.....	53
Abbildung 14: Organisation des PP Bochum: Direktionen.....	54
Abbildung 15: Personalstruktur der Polizei NRW 2007.....	62
Abbildung 16: Altersstruktur der Kreispolizeibehörden im Jahr 2005	62
Abbildung 17: Bewerber- und Einstellungszahlen 2003/2004	64
Abbildung 18: Auszug aus dem Online-Portal der Polizei NRW – Polizeiarbeit heißt... ..	66
Abbildung 19: Screenshot des Selbst-Checks der Polizei NRW	71
Abbildung 20: Bedeutung extrinsischer Berufsmerkmale	73
Abbildung 21: Bedeutung intrinsischer Berufsmerkmale.....	73
Abbildung 22: Erinnernte Schlagworte der Personalwerbung Polizei NRW	75
Abbildung 23: Vorstellungen vom Polizeiberuf.....	76
Abbildung 24: Bereitschaft zur Berufswiederwahl in der Polizei Niedersachsen	78
Abbildung 25: Arbeitszufriedenheit in der Polizei Niedersachsen	79
Abbildung 26: Zufriedenheit und subjektiver Änderungsbedarf.....	84
Abbildung 27: Die 29 polizeiberuflichen Merkmale des Fragebogens.....	92
Abbildung 28: Ratingskala: angenehm-Skala	94
Abbildung 29: Rücklaufquoten der Befragung.....	106
Abbildung 30: Zusammensetzung der Probanden	107
Abbildung 31: Anteile Studierende.....	107
Abbildung 32: Anteile Berufsanfänger, Berufserfahrene, Ratsanwärter.....	108
Abbildung 33: Anteile Geschlecht.....	108

Abbildung 34: Anteile Dienstgradebene	109
Abbildung 35: Berufsmerkmale kennzeichnend [jetzt] (Gesamt)	111
Abbildung 36: Sehr kennzeichnende Items (Gesamt).....	112
Abbildung 37: Wenig kennzeichnende Items (Gesamt)	113
Abbildung 38: Größte Differenzen Merkmale kennzeichnend S1/S3	114
Abbildung 39: Größte Differenzen Merkmale kennzeichnend BA/BE.....	115
Abbildung 40: Größte Differenzen Merkmale kennzeichnend M/W	116
Abbildung 41: Geringste Differenzen Merkmale kennzeichnend M/W	117
Abbildung 42: Am meisten kennzeichnende Items [vor Einstellung] (Gesamt).....	117
Abbildung 43: Am wenigsten kennzeichnende Items [vor Einstellung] (Gesamt)	118
Abbildung 44: Größte Differenzen zwischen kennzeichnend [jetzt/vor Einstellung] (Gesamt).....	119
Abbildung 45: Differenzen [jetzt/vor Einstellung] (S1)	120
Abbildung 46: Differenzen [jetzt/vor Einstellung] (S3)	120
Abbildung 47: Geringste Differenzen [jetzt/vor Einstellung] (Gesamt).....	121
Abbildung 48: Merkmale auf der angenehm-Skala (Gesamt)	124
Abbildung 49: Angenehmste Merkmale (Gesamt).....	125
Abbildung 50: Angenehmste Merkmale (BA)	126
Abbildung 51: Angenehmste Merkmale (BE).....	126
Abbildung 52: Unangenehmste Merkmale (Gesamt)	127
Abbildung 53: Unangenehmste Merkmale (BPH).....	128
Abbildung 54: Unangenehmste Merkmale (RA).....	129
Abbildung 55: MW „angenehm-Skala“ sehr kennzeichnende Merkmale	130
Abbildung 56: MW „angenehm-Skala“ wenig kennzeichnende Merkmale.....	130
Abbildung 57: Größte Differenzen angenehm-Skala (S1/S3).....	131
Abbildung 58: MW „angenehm-Skala“ für „Beförderung, Aufstieg“ – Alle Gruppen.....	132
Abbildung 59: Größte Differenzen angenehm-Skala (BA /BE).....	133
Abbildung 60: Größte Differenzen angenehm-Skala (BA/Gesamt)	134
Abbildung 61: Geringste Differenzen angenehm-Skala (BA/Gesamt)	135
Abbildung 62: Größte Differenzen angenehm-Skala (BE/Gesamt).....	135
Abbildung 63: Größte Differenzen angenehm-Skala (RA/Gesamt)	136
Abbildung 64: Größte Differenzen angenehm-Skala (M/W)	137
Abbildung 65: Geschlechtsspezifische Einschätzung des Merkmals „Gehalt“ über alle Gruppen.....	138
Abbildung 66: Geringste Differenzen angenehm-Skala (M/W)	139
Abbildung 67: „Leerlaufzeiten“Vergleich Selbst/Fremd (Gesamt).....	140
Abbildung 68: Größte Differenzen angenehm-Skala (Selbst/Fremd)	140
Abbildung 69: Differenzen angenehm-Skala (Informierte/Uninformierte).....	141

Abbildung 70: Größte Differenzen angenehm-Skala (Informierte/Uninformierte).....	142
Abbildung 71: Vorstellungen vom Beruf bestätigt? (Gesamt).....	146
Abbildung 72: Vorstellungen vom Beruf bestätigt? (BE)	147
Abbildung 73: Hat die Polizei eigene Versprechen gehalten? (Gesamt).....	147
Abbildung 74: Hat die Polizei eigene Versprechen gehalten? (BE)	148
Abbildung 75: Guten Freunden zu Bewerbung raten? (Gesamt).....	148
Abbildung 76: Guten Freunden zu Bewerbung raten? (BE)	149
Abbildung 77: Guten Freunden zu Bewerbung raten? (BA).....	149
Abbildung 78: Guten Freunden zu Bewerbung raten? (RA)	150
Abbildung 79: Berufswiederwahl? (Gesamt)	152
Abbildung 80: Berufswiederwahl? (BA).....	152
Abbildung 81: Berufswiederwahl? (RA).....	153
Abbildung 82: Berufswiederwahl? (BE)	153
Abbildung 83: Größte Differenzen kennzeichnend [jetzt] (Unzufriedene/Zufriedene).....	157
Abbildung 84: Merkmale auf der angenehm-Skala (Unzufriedene)	159
Abbildung 85: Angenehmste Merkmale (Unzufriedene).....	160
Abbildung 86: Angenehmste Merkmale (Zufriedene)	160
Abbildung 87: Unangenehmste Merkmale (Unzufriedene)	161
Abbildung 88: Unangenehmste Merkmale (Zufriedene)	162
Abbildung 89: Größte Differenzen angenehm-Skala (Unzufriedene/Zufriedene)	163
Abbildung 90: Leverages (Unzufriedene und Unentschlossene).....	164
Abbildung 91: Antwortverteilung „Schichtdienst“ und „Beförderung, Aufstieg“ (Gesamt)	165
Abbildung 92: Item „Beförderung, Aufstieg“ kennzeichnend über Befragungsgruppen.....	172
Abbildung 93: Item „Ansehen“ kennzeichnend über Befragungsgruppen.....	173
Abbildung 94: Item „Beförderung, Aufstieg“ angenehm über Befragungsgruppen	181
Abbildung 95: „Verkehrspolizei“ – Was Polizeiarbeit bedeutet	204
Abbildung 96: „Verkehrsunfallaufnahme“ – Was Polizeiarbeit bedeutet	204
Abbildung 97: „Teamarbeit“ – Was Polizeiarbeit bedeutet	206
Abbildung 98: „Betreuung“ – Was Polizeiarbeit bedeutet.....	210
Abbildung 99: „Bike“ – Was Polizeiarbeit bedeutet	224
Abbildung 100: „Opfer“ – Was Polizeiarbeit bedeutet	229
Abbildung 101: „EHU“ – Was Polizeiarbeit bedeutet	233
Abbildung 102: „Großveranstaltung“ – Was Polizeiarbeit bedeutet.....	234
Abbildung 103: Flyer Personalwerbung Polizei NRW 2007, Seite I/II.....	II
Abbildung 104: Flyer Personalwerbung Polizei NRW 2007, Seite II/II	III
Abbildung 105: Vorausberechnung der Studienberechtigten	IV

13. Literaturverzeichnis

Online-Quellen:

- ✚ Huitt, W. (2004). Maslow's hierarchy of needs. Educational Psychology Interactive. Valdosta, GA: Valdosta State University. <http://chiron.valdosta.edu/whuitt/col/regsys/maslow.html>. abgerufen am 20.12.2007.
- ✚ Schulz-Hardt, Stefan (2007). Präsentation zur Vorlesung „Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit“. Vorlesung Wirtschaftspsychologie I im WiSe 2007/08. Veranstaltung am 31.10.07. Universität Göttingen. www.psych.uni-goettingen.de/abt/5/lehre/downloads/ws0708/wipsI_07031.pdf, abgerufen am 20.12.2007.
- www.psychologie.uzh.ch/motivation/UnterlagenSS07/motivation/korr_STICHmot07_7.pdf, abgerufen am 20.12.2007

Gesetze, Erlasse, Berichte von Ministerien:

- ✚ BMBF: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007). Berufsbildungsbericht 2007. Berlin
- ✚ BremPolG. Bremisches Polizeigesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 16.03.1983 (GVBl. S. 141)
- ✚ IM NRW: Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen (2001). Erlass vom 29.05.2001 – IV C 1 – 1917 (MAB).
- ✚ IM NRW: Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen (2007). Gesetz zur Änderung des Polizeiorganisationsgesetzes und zur Änderung weiterer Vorschriften über die Organisation der Polizei (POG II) vom 29.03.2007.
- ✚ IM NRW: Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen, IAF Polizei NRW & Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik (2005). Mitarbeiterbefragungen bei der Polizei NRW 2001 – 2005. Landesendbericht. Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW: Düsseldorf.
- ✚ MFSW NRW: Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes NRW (2007). Schülerprognose und Schulabgängerprognose bis zum Schuljahr 2029/30. Statistische Übersicht Nr. 360. MFSW: Düsseldorf
- ✚ PDV 100. Polizeidienstvorschrift. Führung und Einsatz der Polizei (Ausgabe 1999)
- ✚ PolG NRW. Polizeigesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 24.2.1990 (GVBl. S. 70, ber. S. 580) (SGV Nordrhein-Westfalen 205), geändert durch Gesetz vom 24.11.1992 (GVBl. S. 446)
- ✚ SOG LSA. Gesetz über die öffentliche Sicherheit und Ordnung des Landes Sachsen-Anhalt vom 19.12.1991 (GVBl. S. 538) i. d. F. der Neufassung vom 1.1.1996 (GVBl. S. 2), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22.12.1997 (GVBl. S. 1072)

Sonstige Quellen:

- ✚ Albers, Hans-Jürgen (2005). Arbeitszufriedenheit. In Hermann May (Hrsg.), Handbuch zur ökonomischen Bildung (S. 149 - 159). München: Oldenbourg.
- ✚ Atkinson, John W. & Feather, Norman T. (Hrsg.). A theory of achievement-motivation. New York: Wiley.
- ✚ Bachmann, Karl (1999). Lust oder Last. Berufszufriedenheit und Belastung im Beruf bei Lehrerinnen und Lehrern an berufsbildenden Schulen. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren.
- ✚ Barth, Anne-Rose (1990). Burnout bei Lehrern. Theoretische Aspekte und Ergebnisse einer Untersuchung. Göttingen: Hogrefe.
- ✚ Beese, Dieter (1997). Polizeientwicklung und polizeiliche Berufsethik. In PFA (Hrsg.) Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie 4/1997 – 1/1998. Münster.
- ✚ Berthel, Jürgen & Becker, Fred G. (2003): Personal-Management. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- ✚ Bielstein, Klaus (1996). Polizei und Medien. In Michael Kniesel, Edwin Kube & Manfred Murck (Hrsg.), Handbuch für Führungskräfte der Polizei. Wissenschaft und Praxis (S. 1035 – 1058). Lübeck: Schmidt-Römhild.
- ✚ Bögel, Rudolf & von Rosenstiel, Lutz: (1997). Die Entwicklung eines Instruments zur Mitarbeiterbefragung: Konzept, Bestimmung der Inhalte und Operationalisierung. In Walter Bungard & Ingela Jöns (Hrsg.) (1997): Mitarbeiterbefragung. Ein Instrument des Innovations- und Qualitätsmanagements (S. 84 - 96). Weinheim: Psychologie-Verlags-Union.
- ✚ Boldt, Hans (2001). Geschichte der Polizei in Deutschland. In Hans Lisken & Erhard Denninger (Hrsg.), Handbuch des Polizeirechts (S. 1 – 38). München: Beck.
- ✚ Brandstätter-Morawietz, Veronika (2007). Motivation. Foliensatz 8 zur Vorlesung im SS 07. Universität Zürich, Psychologisches Institut, Fachrichtung Allgemeine Psychologie (Motivation).
- ✚ Bruggemann, Agnes; Groskurth, Peter & Ulich, Eberhard (1975). Arbeitszufriedenheit. Bern: Huber.
- ✚ Bruggemann, Agnes; Groskurth, Peter (1977). Probleme der Arbeitszufriedenheit. Übersichtsreferat. Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft e.V. Frankfurt.
- ✚ Bungard, Walter (1997). Mitarbeiterbefragungen als Instrument modernen Innovations- und Qualitätsmanagements. In Walter Bungard & Ingela Jöns. Mitarbeiterbefragung. Ein Instrument des Innovations- und Qualitätsmanagements. (S. 5 - 14) Weinheim: Psychologie Verlags-Union.
- ✚ Crites, John Orr (1969). Vocational psychology. The study of behavior and development. New York: McGraw-Hill.
- ✚ Deuer, Ernst & Ertelt, Bernd-Joachim (2002). Früherkennung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen – erste Ergebnisse einer laufenden Untersuchung zur Ausbildungssituation im Einzelhandel. Vortragsskript zur Fachtagung 12.11.2002 "Ausbildungserfolg trotz PISA".

- ✚ Diekmann, Andreas (2007). Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- ✚ Dormann, Christian & Zapf, Dieter (2001). Gesundheit und Arbeitsschutz. In Heinz Schuler (Hrsg.), Lehrbuch der Personalpsychologie (S. 559 - 587). Göttingen: Hogrefe.
- ✚ Dorsch, Friedrich (2004). Psychologisches Wörterbuch. Bern: Huber.
- ✚ Drögemöller, Werner (1995). Die Polizeiorganisation und Organisationsentwicklung. Ein unauflösbarer Widerspruch? Seminararbeit für das Seminar „Organisationsentwicklung – auch in der Polizei?“. Münster: Unveröffentlicht.
- ✚ Feltes, Thomas (1995). Polizeiliches Alltagshandeln, Effektivität und Bürgernähe: Neue Anmerkungen zu alten Problemen. Polizeispiegel, 6, 139 - 145.
- ✚ Fischer, Arthur (2000). Jugend und Politik. In: Deutsche Shell (Hrsg.), Jugend 2000 Bd. I (S. 261 - 282). Opladen: Leske + Budrich.
- ✚ Fischer, Lorenz (1989). Strukturen der Arbeitszufriedenheit. Zur Analyse individueller Bezugssysteme. Hogrefe: Göttingen.
- ✚ Frankl, Viktor Emil (1979). Der Mensch vor der Frage nach dem Sinn. München: Piper.
- ✚ Freud, Sigmund (1948). Das Unbehagen in der Kultur. In Freud, Sigmund (Hrsg.) Gesammelte Werke, Band 14 (S. 419 - 506). Frankfurt am Main: S. Fischer
- ✚ Fritzsche, Yvonne (2000). Modernes Leben: Gewandelt, vernetzt und verkabelt. In: Deutsche Shell (Hrsg.), Jugend 2000 Bd. 1 (S. 181 - 219). Opladen: Leske + Budrich.
- ✚ Gebert, Diether & v. Rosenstiel, Lutz (2002). Organisationspsychologie. Stuttgart: Kohlhammer.
- ✚ Geck, Werner (1996). Streifen- und Bezirksdienst. In Michael Kniesel, Edwin Kube, Manfred Murck (Hrsg.), Handbuch für Führungskräfte der Polizei. Wissenschaft und Praxis (S. 241 - 271). Lübeck: Schmidt-Römhild.
- ✚ Geißler, Rainer (1996). Die Sozialstruktur Deutschlands. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Zwischenbilanz zur Vereinigung. 2. Auflage. Opladen: Westdeutscher Verlag
- ✚ Groskurth, Peter (1974). Arbeitszufriedenheit als normatives Problem. Arbeit und Leistung. 28, (S. 285 - 288).
- ✚ Grunder, Hans-Ulrich & Bieri, Thomas (1995). Zufrieden in der Schule? Zufrieden mit der Schule? Berufszufriedenheit und Kündigungsgründe von Lehrkräften. Bern: Verlag Paul Haupt.
- ✚ Hackman, J. Richard. & Oldham, Greg R. (1975). Development of the job diagnostic survey. Journal of Abnormal and Social Psychology 29, 202 - 212.
- ✚ Hackman, J. Richard. & Oldham, Greg R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance, 16, 250 - 279.
- ✚ Hackman, J. Richard. & Oldham, Greg R. (1980). Work redesign. Reading, MA: Addison-Wesley.

- ✚ Heckhausen, Heinz (1963). Hoffnung und Furcht in der Leistungsmotivation. Meisenheim am Glan: Hain.
- ✚ Hedderich, Ingeborg (1997). Burnout bei Sonderschullehrerinnen und Sonderschullehrern. Eine vergleichende empirische Untersuchung, durchgeführt in Schulen für Körperbehinderte und in Hauptschulen, auf der Grundlage des Maslach burnout inventory. Berlin: Ed. Marhold.
- ✚ Heinz, Walter R. (1995). Arbeit, Beruf und Lebenslauf. Eine Einführung in die berufliche Sozialisation. Weinheim: Juventa.
- ✚ Herzberg, Frederick (1966). The work and the nature of man. Cleveland, OH: The World Publishing Company.
- ✚ Herzberg, Frederick; Mausner, Bernhard & Snyderman, Barbara Bloch (1959). The motivation to work. New York: Wiley.
- ✚ Hilse, Hans-Günter (2001). Polizeiorganisation in Deutschland. In Hans Liskens & Erhard Denninger (Hrsg.), Handbuch des Polizeirechts (39 – 53). München: Beck.
- ✚ Hoppock, Robert (1935). Job satisfaction. New York: Harper & Row.
- ✚ Huitt, William (2004). Maslow's hierarchy of needs. Educational Psychology Interactive. Valdosta, GA: Valdosta State University.
- ✚ Kienbaum Unternehmensberatung GmbH (1991). Abschlußbericht. Funktionsbewertung der Schutzpolizei. Studie im Auftrage des Innenministers des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf
- ✚ Kistner, Klaus-Peter & Steven, Marion (1996). Betriebswirtschaftslehre im Grundstudium. Bd. 1: Produktion, Absatz, Finanzierung. Heidelberg: Physica.
- ✚ Kleinbeck, Uwe & Przygodda, Martina (1993). Arbeitsmotivation und -zufriedenheit. In Angela Schorr (Hrsg.) *Handwörterbuch der Angewandten Psychologie* (S. 34 - 37). Bonn: Deutscher Psychologen Verlag.
- ✚ Kleinbeck, Uwe (1975). Motivation und Berufswahl. Göttingen: Hogrefe.
- ✚ Kleinbeck, Uwe (1997). Motivation. In Holger Luczak & Walter Volpert unter Mitarbeit von Thomas Müller (Hrsg.), Handbuch Arbeitswissenschaft (S. 261 - 266), Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- ✚ Kniesel, Michael (1996). Staatsaufgabe Sicherheit, Grundgesetz und Polizei. In Michael Kniesel, Edwin Kube, Manfred Murck (Hrsg.), Handbuch für Führungskräfte der Polizei. Wissenschaft und Praxis (S. 41 - 98). Lübeck: Schmidt-Römhild.
- ✚ Kokoska, Wolfgang & Murck, Manfred (1996). Das Ausbildungssystem der Polizei im Umbruch. In Michael Kniesel, Edwin Kube & Manfred Murck (Hrsg.), Handbuch für Führungskräfte der Polizei – Wissenschaft und Praxis (1203 – 1340). Lübeck: Schmidt-Römhild.
- ✚ Kolb, Andrea (1994). Die Motivstruktur von Polizeibewerbern für den Direkteinstige in den gehobenen Dienst der Polizei NRW. Wissenschaftliche Hausarbeit zur Diplom-Hauptprüfung im Fach Psychologie. Westfälische Wilhelms-Universität Münster. Münster: Unveröffentlicht.

- ✚ Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen e. V. (KfN) (2002). Zusammenfassung der Ergebnisse des Zwischenberichtes zum Projektvorhaben „Polizei im Wandel“ vom 30. Januar 2002. Hannover. Internetveröffentlichung: 18.02.2002. <http://www.polizei.niedersachsen.de/thema/kfn/> , abgerufen am 20.12.2007
- ✚ Lamberti, Jürgen (2001). Einstieg in die Methoden empirischer Forschung. Planung, Durchführung und Auswertung empirischer Untersuchungen. Tübingen: dvgt
- ✚ Lewin, Kurt (1920). Die Sozialisierung des Taylor Systems: Eine grundsätzliche Untersuchung zur Arbeits- und Berufs-Psychologie. In Korsch, Karl (Hrsg.), Praktischer Sozialismus, Band 4, (S. 5 – 36). Verlag Gesellschaft und Erziehung.
- ✚ Lewin, Kurt (1938). The conceptual representation and the measurement of psychological forces. Durham: Duke University Press.
- ✚ Lewin, Kurt (1951). Field theory in social science. Selected theoretical papers. New York: Harper.
- ✚ Locke, Edwin A. & Latham, Gary P. (1990). A Theory of Goal-Setting and Task Performance. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- ✚ Locke, Edwin A. (1968). Towards a theory of task motivation and incentives. Organizational Behavior and Human Performance, Vol. 3, 157 - 189.
- ✚ Locke, Edwin A. (1976). The nature causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Hrsg.) Handbook of industrial and organizational psychology (S. 1297 - 1349). Chicago: Rand McNally.
- ✚ Marcuse, Ludwig (1972). Philosophie des Glücks. Von Hiob bis Freud. Zürich: Diogenes.
- ✚ Maslach, Christina (1993). Burnout: A Multidimensional Perspective. In Wilmar B. Schaufeli, Christina Maslach, Tadeusz Marek (Hrsg.). Professional burnout: recent developments in theory and research. Washington D.C.
- ✚ Maslow, Abraham H. (1954). Motivation and personality. New York: Harper & Row.
- ✚ Maslow, Abraham H. (1971). The farther reaches of human nature. New York: The Viking Press.
- ✚ Maslow, Abraham H. (1973). Psychologie des Seins. Ein Entwurf. München: Goldmann.
- ✚ Maslow, Abraham H. (1978). Motivation und Persönlichkeit. Olten: Walter.
- ✚ Maslow, Abraham H. (1981). Psychologie des Seins. München: Kindler, Freiburg.
- ✚ McClelland, David C. (1966). The achieving society. Die Leistungsgesellschaft - psychologische Analyse der Voraussetzungen wirtschaftlicher Entwicklung. Stuttgart: Kohlhammer.
- ✚ Meggeneder, Oskar (1996). Abara Kadabara – is a Kibara a Habara? Zur Arbeits- und Berufssituation von PolizistInnen. Kinz: Universitätsverlag Rudolf Trauner.
- ✚ Mertel, Barbara (2006). Arbeitszufriedenheit - Eine empirische Studie zu Diagnose, Erfassung und Modifikation in einem führenden Unternehmen des Automotives. Dissertation. www.deposit.ddb.de, abgerufen am 15.11.2007.

- ✚ Myers, M. Scott (1964). Who are your motivated workers? Harvard Business Review, 42, 1964, S. 73 - 88.
- ✚ Neuberger, Oswald & Allerbeck, Mechthild (1978). Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem „Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)“. Bern, Stuttgart, Wien: Verlag Hans Huber.
- ✚ Neuberger, Oswald (1985). Arbeit: Begriff – Gestaltung – Motivation – Zufriedenheit. Stuttgart: Enke.
- ✚ Opp, Karl-Dieter (1995). Methodologie der Sozialwissenschaften. Einführung in Probleme ihrer Theoriebildung und praktischen Anwendung. Opladen.
- ✚ Parsons, Frank (1909). Choosing a vocation. Boston: Houghton Mifflin.
- ✚ Paul, Hermann (1966). Deutsches Wörterbuch. 5. von Werner Betz völlig neu bearbeitete und erweiterte Aufl., Tübingen: Niemeyer.
- ✚ PFA: Polizei-Führungsakademie, Fachbereich (2001). Unternehmenskultur. Münster: Unveröffentlicht.
- ✚ Pfennighaus, Dietmar (2000). Desillusionierung im Beruf. Ein Konstrukt in der Burnout-Forschung. Maburg: Tectum Verlag.
- ✚ Pines, Ayala M.; Aronson, Elliot & Kafry, Ditsa (1985). Ausgebrannt: Vom Überdruß zur Selbstentfaltung. Stuttgart: Klett-Cotta.
- ✚ Polizeireform in Niedersachsen/Reformkommission (1993). Analyse des Ist-Zustandes und Vorschläge zur Neukonzeption (Abschlußbericht). Hannover: Vervielfältigtes Manuskript.
- ✚ Quitsch, Axel (1995). Die Situation der Arbeitszufriedenheit in der Polizei : Seminararbeit für das Seminar "Leistung und Zufriedenheit als Zweck kooperativer Führung in der Polizei". Münster.
- ✚ Rosenstiel, Lutz von (1983). Betriebsklima heute. Ludwigshafen: Kiehl.
- ✚ Rottenfuß, Renate (1998). Ausgebrannte Mediziner? Arbeitszufriedenheit und Burnout-Gefährdung von Vertragsärzten. Regensburg: Roderer.
- ✚ Scheer, Carola (2003). Organisations- und Personalentwicklung bei der Polizei in NRW: Die Rolle der Personal-Gewinnungsmaßnahmen. Herne: Unveröffentlichte Diplomarbeit.
- ✚ Scheller, Reinhold (1976). Psychologie der Berufswahl und der beruflichen Entwicklung. Stuttgart: Kohlhammer.
- ✚ Schlutz, Erhard (1992). Perspektiven zur Bildung Älterer. Frankfurt a. M.: Pädagogische Arbeitsstelle, Deutscher Volkshochschul-Verband.
- ✚ Schnell, Rainer; Hill, Paul B. & Esser, Elke (1999) Methoden der empirischen Sozialforschung. Wien: Oldenbourg.
- ✚ Schubart, M. (1962). Diskussionsbeitrag auf der Arbeitstagung der Schmalenbach-Gesellschaft in Stuttgart am 1.6.1962. Zeitschrift für handelswissenschaftliche Forschung, 14. Jg., S. 429 – 430

- ✚ Schüle, Johannes August & Reitze, Simon (2002). Wissenschaftstheorie für Einsteiger. Facultas: Wien.
- ✚ Schwind, Hans-Dieter (2007). Kriminologie: Eine praxisorientierte Einführung mit Beispielen. Heidelberg: Kriminalistik-Verlag.
- ✚ Seifert, Karl-Heinz (Hrsg.) (1977). Handbuch der Berufspsychologie. Göttingen: Hogrefe.
- ✚ Semmer, Norbert & Udris, Ivars (1995). Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In Heinz Schuler (Hrsg.), Lehrbuch Organisationspsychologie (S. 133 - 165). Bern: Huber.
- ✚ Shell Deutschland Holding (Hrsg.) (2006). Jugend 2006. Eine pragmatische Generation unter Druck. Frankfurt a. M.: Fischer.
- ✚ Siebel, Sonja & Wieting, Daniela (2005). Personalwerbung und Auswahl – NRW aktuell. Köln: Unveröffentlichte Studienarbeit.
- ✚ Six, Bernd & Kleinbeck, Uwe (1989). Motivation und Zufriedenheit in Organisationen. In Erwin Roth (Hrsg.), Organisationspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie. Band 3 (S. 348 - 398). Göttingen: Hogrefe.
- ✚ Smith, Patricia C.; Kendall, Lorne M. & Hucir, Charles L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement. A strategy of study of attitudes. Chicago: Rand McNally.
- ✚ Stahl, Uta (1995). Professionalität und Zufriedenheit im Beruf. Eine empirische Studie an Grund- und Hauptschulen. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- ✚ Strobel-Seiler, Susanne (2005). Zur Relevanz von Supervision für die Berufszufriedenheit von Seelsorgerinnen und Seelsorgern. Konstanz: Unveröffentlichte Diplomarbeit.
- ✚ Strutz, Hans (1993). Ziele und Aufgaben des Personalmarketing. In Hans Strutz (Hrsg.), Handbuch Personalmarketing (S. 1 - 16). Wiesbaden: Gabler.
- ✚ Super, Donald Edwin (1957). The psychology of careers. New York: Harper & Row.
- ✚ Super, Donald Edwin (1974). Measuring vocational maturity for counseling and evaluation. Washington: National Vocational Guidance Association.
- ✚ Super, Donald Edwin (1981). Approaches to occupational choice and career development. In A. G. Watts, Donald Edwin Super & Jennifer M. Kidd (Eds.), Career development in Britain. Cambridge, England: Hobsons Press.
- ✚ Taylor, Frederick Winslow (1913): Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung. Übersetzt von Rudolf Roesler. München.
- ✚ Thierry, H. & Koopman-Iwema, A.M. (1984). Motivation and satisfaction. In Drenth, Pieter Johan D., Thierry, H., Willemse, P. J.; de Wolff, Charles. J. (Eds.), Handbook of Work and Organizational Psychology (S. 131 - 174). Wiley & Sons Australia: New York.
- ✚ Tschamler, Herbert (1996). Wissenschaftstheorie. Eine Einführung für Pädagogen. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

- ✚ Ulich, Eberhard (2001). Arbeitspsychologie. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- ✚ Urban, Wilhelm (1992). Untersuchung zur Prognostizierbarkeit der Berufszufriedenheit und Berufsbelastung bei österreichischen Hauptschullehrern. Empirische Pädagogik, 6, 131 - 148.
- ✚ Vroom, Victor H. (1964). Work and motivation. New York: John Wiley & Sons.
- ✚ Wacker, Helmut (1995). Ein Überblick: Definition, Methodik und Strategie der Organisationsentwicklung. Seminararbeit für das Seminar „Organisationsentwicklung“. Münster: Unveröffentlicht.
- ✚ Watzlawick, Paul (1983). Vom Schlechten des Guten. München, Zürich.
- ✚ Weber, Max. (1904/05). Die protestantische Ethik und der ‚Geist‘ des Kapitalismus, Aufsätze. Archiv für Sozialwissenschaften und Sozialpolitik, Bd. XX, XXI.
- ✚ Weiss, Claudio (1980). Wohlbefinden: Theorieentwurf und Testkonstruktion. Zürich: Dissertation; Bielefeld: Kleine.
- ✚ Würz, Jochen (1993). Frauen im Vollzugsdienst der Schutzpolizei. Frankfurt am Main: Lang.
- ✚ Zimbardo, Philip G. & Gerrig, Richard J.; Fraf, Ralf; Nagler, Markus & Ricker, Brigitte (Hrsg.) (2004). Psychologie. München: Imprint.
- ✚ ZPD PP München: Zentraler Psychologischer Dienst des Polizeipräsidiums München (1997). Frauen in der uniformierten Polizei. Eine explorative Studie im Auftrag des Polizeipräsidiums München: Unveröffentlicht.