



Studie zur Berufszufriedenheit in der Bundespolizei (Strohmeier-Studie)

**Zusammenfassung und Bewertung
der wesentlichen Ergebnisse von
Prof. Dr. Gerd Strohmeier
unter Mitarbeit von Christiana Gransow M.A.
Sperrfrist: 08.04.2011, 10:30 Uhr**



TECHNISCHE UNIVERSITÄT
CHEMNITZ

1836-2011
175 Jahre

**Philosophische Fakultät
Institut für Politikwissenschaft**

Lehrstuhl für Europäische Regierungssysteme im Vergleich
Univ.-Prof. Dr. Gerd Strohmeier

Postanschrift: Technische Universität Chemnitz, 09107 Chemnitz
Besucheradresse: Thüringer Weg 9, Zimmer 209, 09126 Chemnitz
Tel.: 0371/531-37612; Fax: 0371/531-27779
E-Mail-Adresse: gerd.strohmeier@phil.tu-chemnitz.de

Inhalt

| | |
|---|----|
| 1. Kurzzusammenfassung und Bewertung | 1 |
| 2. Zentrale Ergebnisse der Befragung | 6 |
| 2.1) Arbeitszeit | 6 |
| 2.2) Allgemeine dienstliche Belastung und Ausgleich | 9 |
| 2.3) Arbeitsprozesse und Arbeitsergebnisse | 11 |
| 2.4) Arbeitsumfeld, Ausrüstung und Bekleidung | 14 |
| 2.5) Abordnungen und heimatferne Verwendung | 16 |
| 2.6) Behandlung und Beurteilung durch Vorgesetzte | 19 |
| 2.7) Berufliche (Fort-)Entwicklung | 20 |
| 2.8) Vereinbarkeit von Privatleben bzw. Familie und Beruf | 23 |
| 2.9) Bezahlung | 27 |
| 2.10) Nachwuchsgewinnung | 28 |
| 3. Aussagekraft der Ergebnisse | 29 |
| 4. Zusätzliche Informationen zur Durchführung der Studie | 30 |

1. Kurzzusammenfassung und Bewertung

Die vorliegende Studie zur Berufszufriedenheit in der Bundespolizei wurde von der Gewerkschaft der Polizei (GdP) – Bezirk Bundespolizei im Frühjahr 2010 in Auftrag gegeben und unter meiner Leitung an der Technischen Universität Chemnitz unabhängig sowie gemäß sozialwissenschaftlicher Standards erstellt. Dabei waren unter dem Motto „Klartext 2010“ alle in der GdP organisierten Beschäftigten der Bundespolizei (19.481) vom 15. Juni bis 15. September 2010 dazu aufgerufen, sich über einen (unter www.klartext2010.de oder postalisch erhältlichen) voll-standardisierten Fragebogen zur Berufszufriedenheit in der Bundespolizei zu äußern.

Rund 5.000 Beschäftigte der Bundespolizei (5.021) haben sich an der Befragung beteiligt. Davon haben 4.753 den Fragebogen vollständig ausgefüllt sowie abgeschickt und sich damit detailliert sowie differenziert zu allgemeinen und speziellen Themen der Beschäftigung in der Bundespolizei geäußert. Dabei handelt es sich – mit Blick auf den hohen Befragungsaufwand sowie im Vergleich zu anderen Studien – um eine verhältnismäßig große Teilnehmerzahl, die an sich eine hohe Aussagekraft impliziert, eine kritische Masse darstellt und (aufgrund der hohen Beteiligung und statistischen Zusammensetzung der Stichprobe) einen repräsentativen Charakter entfaltet.

Das Ergebnis der Befragung zeigt grundsätzlich ein äußerst umfassendes sowie detailliertes und differenziertes Meinungsbild hinsichtlich der Berufszufriedenheit in der Bundespolizei. Die Bewertungen reichen von positiven Einschätzungen über gemischte Reaktionen bis hin zu negativen Beurteilungen. Dabei zeigt sich, dass die Befragung nicht als Plattform für einen blinden bzw. unüberlegten Protest instrumentalisiert wurde, sondern als Möglichkeit für eine sachliche und differenzierte Situationsbeschreibung und somit als Plattform für eine notwendige und angemessene Kritik genutzt wurde. Allerdings wird auch deutlich, dass bei zentralen Fragen bzw. in zentralen Bereichen (überwiegend) negative Einschätzungen das Meinungsbild bestimmen. Schließlich zeigt sich in Kernbereichen eine sehr große Unzufriedenheit in der Bundespolizei, deren Ursachen und Folgen die – konsequente und zufriedenstellende – Aufgabenerfüllung durch die Bundespolizei massiv beeinträchtigen könnten.

Ein zentrales Problem ist die massive Belastung:

- Gut drei Viertel (76,2 %) bewerten den dienstlichen Belastungsgrad als hoch bzw. sehr hoch – und nur gut ein Zehntel (11,5 %) beurteilt die Möglichkeit zum Ausgleich der dienstlichen Belastung als gut bzw. sehr gut.
- Eine besonders starke Belastung ergibt sich aus den Wochenenddiensten, der Mehrarbeit und dem Schichtdienst. So bewerten mehr als vier Fünftel (83 %) der Betroffenen die (physische und psychische) Belastung durch den Schichtdienst als groß bzw. sehr groß.
- Ebenfalls sehr stark ist die Belastung durch lange Abordnungen in andere Behörden und Regionen sowie durch die heimatferne Verwendung. So bewerten knapp neun von zehn (87,3 %) der Betroffenen die Belastung durch die heimatferne Verwendung als groß bzw. sehr groß.

Ein weiteres zentrales Problem sind die beruflichen Rahmenbedingungen:

- Nur etwa ein Fünftel (20,9 %) bewertet die Eignung und Qualität der persönlichen Dienst- und Einsatzbekleidung als gut bzw. sehr gut.
- Etwa vier Fünftel (79,9 %) sind mit dem Beurteilungssystem in der Bundespolizei unzufrieden bzw. sehr unzufrieden.
- Nicht einmal jeder Zehnte (8,9 %) bewertet die Beförderungsmöglichkeiten in der eigenen Laufbahn als gut bzw. sehr gut.

Ein wesentliches Problem ist auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

- Nur etwa ein Achtel (12,1 %) bewertet die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als gut bzw. sehr gut.
- Nur etwa ein Zehntel (10,3 %) bewertet die Möglichkeiten, vor dem Hintergrund der beruflichen Tätigkeit privaten Verpflichtungen (z.B. Kinderbetreuung) nachzukommen, als gut bzw. sehr gut.
- Jeder Zweite (49,6 %) ist schon einmal in die Situation geraten, sich zwischen Familie und Karriere entscheiden zu müssen.

Ein weiteres wesentliches Problem bildet die Nachwuchsgewinnung:

- Nur etwa ein Fünftel (19,7 %) glaubt, dass es der Bundespolizei in Zukunft gelingen wird, das notwendige qualifizierte Personal zu gewinnen.
- Nur etwa ein Viertel (25,3 %) würde nahe stehenden Personen (z.B. Kindern) empfehlen, sich für den Dienst in der Bundespolizei zu entscheiden.
- Nur etwa zwei Fünftel (39,2 %) würden sich selbst noch einmal für den Dienst in der Bundespolizei entscheiden.

Die Ergebnisse der Studie bestätigen zum Großteil die in den Medien dargestellte problematische Situation in der (Bundes-)Polizei. In der Presse ist in der Vergangenheit immer wieder auf die Probleme und Mängel in der (Bundes-)Polizei hingewiesen worden. So schrieb etwa Detlef Esslinger Ende 2010 in einem Kommentar in der Süddeutschen Zeitung: „Wer sich als junger Mensch überlegt, Polizist zu werden, der sollte folgende Eigenschaften mitbringen: Fähigkeit zu 30-Stunden-Diensten im Wendland; Bereitschaft, seine Notdurft im Wald zu verrichten und sich dabei von Demonstranten filmen zu lassen; genug Kondition, um bald darauf Flughäfen und Bahnhöfe vor al-Qaida zu schützen; Duldsamkeit, um kurzfristige Urlaubssperren einzusehen; gerne auch ein Talent zur Illusion, zum Beispiel, irgendwann einmal 700 Über-

stunden abbauen zu dürfen.“¹ Mit der vorliegenden Studie werden derartige Befunde auf einer äußerst breiten Basis (der unmittelbar Betroffenen) empirisch überprüft, die jeweiligen Problemaufrisse erheblich vertieft und erweitert – sowie akuter politischer Handlungsbedarf signalisiert.

Zudem stehen die Ergebnisse der Befragung im Einklang mit anderen Studien, wie z.B. der vom Bundesministerium des Inneren in Auftrag gegebenen Beerlage-Studie², die „die Bedeutung von Konstellationen von Anforderungen und Ressourcen in der Organisation für Burnout, subjektive Gesundheit und langfristiges Engagement von Einsatzkräften im Haupt- und Ehrenamt in der zivilen Gefahrenabwehr“³ in Landespolizei, Bundespolizei, Feuerwehr, Rettungsdienst sowie in der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk vergleichend untersuchte. Zentrale Ergebnisse der Studie – etwa dass der Anteil hoch ausgebrannter Einsatzkräfte in der Bundespolizei besonders groß ist und organisationale Ressourcen in der Bundespolizei die erlebte hohe Arbeitsdichte *nicht* ausgleichen können⁴ – decken und ergänzen sich mit den hier vorgelegten Ergebnissen. Auch diverse Maßnahmenempfehlungen der Beerlage-Studie, deren Kern die Verringerung der hohen Arbeitsbelastung bildet⁵, erscheinen im Lichte der vorliegenden Studie äußerst sinnvoll.

Auf der Grundlage der Ergebnisse der vorliegenden Studie erscheinen folgende Maßnahmen zur Erhöhung der Berufszufriedenheit in der Bundespolizei und zur Sicherung der Aufgabenerfüllung durch die Bundespolizei notwendig:

- die Erklärung der Mitarbeiterzufriedenheit zum Organisationsziel der Bundespolizei;
- eine Reduzierung der Abweichungen von grundsätzlich festgelegten Arbeitszeiten sowie von übermäßigen Belastungen durch (kurzfristige) Sonderdienste und besondere Einsätze;

¹ Esslinger, Detlef: Treu, brav – und frustriert, in: Süddeutsche Zeitung, 24.11.2010.

² Beerlage, Irmtraud et. al: Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen. Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums des Inneren, Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe, Laufzeit 04/06 – 09/09, Endbericht September 2009.

³ Ebd., S. 1.

⁴ Ebd., S. 2.

⁵ Ebd., S. 3.

- eine Reduzierung des allgemeinen dienstlichen Belastungsgrads sowie die Schaffung von Ausgleichsmöglichkeiten und Betreuungsangeboten für die Beschäftigten der Bundespolizei;
- eine Reduzierung der Reglementierungsdichte der Arbeit, eine Optimierung der Reglementierung und der Arbeitsabläufe, die Schaffung von Freiräumen sowie eine Förderung selbständigen Arbeitens;
- die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie die Gewährleistung einer einwandfreien Ausrüstung und Bekleidung;
- eine Reduzierung bzw. Kompensation der Belastung durch lange Abordnungen in andere Behörden und Regionen sowie durch die heimatferne Verwendung;
- die Schaffung eines besseren Beurteilungssystems, beruflicher Anreizstrukturen sowie adäquater Fortbildungs-, Aufstiegs- bzw. Qualifizierungs- und Beförderungsmöglichkeiten;
- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben bzw. Familie und Beruf.

Die Beschäftigten der Bundespolizei sind – wie der Bundesminister des Inneren, Dr. Hans-Peter Friedrich, im Rahmen des Festakts anlässlich des 60-jährigen Bestehens der Bundespolizei am 15.03.2011 deutlich gemacht hat – „die Kraft und die wahre Stärke der Bundespolizei“⁶. In der vorliegenden Studie kommt diese Kraft und Stärke sehr gut zum Ausdruck. Es wird allerdings auch deutlich, dass Beides nicht unbegrenzt vorhanden ist und sich nur dann entfalten kann, wenn die Rahmenbedingungen in der Bundespolizei es auch zu lassen. Dies ist in diversen Bereichen nicht oder nur rudimentär der Fall und bedarf dringend der Korrektur.

⁶ Friedrich, Hans-Peter: Die Stärke der Bundespolizei liegt bei ihren Beschäftigten. Grußwort im Rahmen des Festakts anlässlich des 60-jährigen Bestehens der Bundespolizei, Berlin, 15.03.2011.

2. Zentrale Ergebnisse der Befragung

Im Folgenden werden Aussagen bzw. Einschätzungen der Befragungsteilnehmer wiedergegeben, die zentrale Bereiche berühren, für die Entwicklung der Bundespolizei und die Aufgabenerfüllung durch die Bundespolizei von wesentlicher Bedeutung sind und als Diskussionsgrundlage für eine Optimierung der Situation in der Bundespolizei wichtig erscheinen.

Weitere – nach Laufbahngruppierung, Dienstbereich etc. – differenzierte, an dieser Stelle nicht ausführlich dargestellte Auswertungen zeigen gewisse Abweichungen. So ist etwa die Zufriedenheit im mittleren Dienst grundsätzlich niedriger als im gehobenen bzw. höheren Dienst und die Belastung in den Dienstbereichen Grenze, Flughafen, Bahnpolizei sowie auch Bereitschaftspolizei häufig höher als in den Dienstbereichen Bundespolizei See und Flugdienst, den Aus- und Fortbildungseinrichtungen sowie auch in der Kriminalitätsbekämpfung. Dies darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass in der gesamten Bundespolizei die Zufriedenheit sehr niedrig und die Belastung sehr hoch ist. Folglich lässt sich – umgangssprachlich – nicht von einigen Baustellen innerhalb der Bundespolizei, sondern von einer Großbaustelle Bundespolizei sprechen.

Weitere, detailliertere sowie differenziertere Ergebnisse können auf der Webseite www.klartext2010.de abgerufen bzw. unter der o.a. Adresse angefordert werden.

Alle im Folgenden angegebenen Prozentwerte beziehen sich – soweit nicht anders vermerkt – auf die Grundgesamtheit aller Befragungsteilnehmer (4.753). Auf 100 % fehlende Werte sind die Anteile derer, die keine Antwort gegeben haben.

2.1) Arbeitszeit

Die grundsätzlich festgelegte Arbeitszeitregelung in der Dienststelle wird nur von gut zwei Fünfteln (44 %) als gut bzw. sehr gut, allerdings auch nur von gut einem Fünftel (22,1 %) als schlecht bzw. sehr schlecht bewertet. Zudem geben etwa drei Fünftel (61 %) an, dass die grundsätzlich festgelegte Arbeitszeit in der Regel, d.h. oft bzw. sehr oft/(fast) immer, eingehalten wird.

Die Nicht-Einhaltung der grundsätzlich festgelegten Arbeitszeitregelung führt erkennbar zu einer höheren Belastung für die Beschäftigten der Bundespolizei:

Von denjenigen, deren grundsätzlich festgelegte Arbeitszeitregelung nur selten bzw. sehr selten/(fast) nie eingehalten wird, empfinden gut vier Fünftel (81,1 %) die tatsächlich umgesetzte Arbeitszeitregelung als eher belastend – während von denjenigen, deren grundsätzlich festgelegte Arbeitszeitregelung oft bzw. sehr oft/(fast) immer eingehalten wird, die tatsächlich umgesetzte Arbeitszeitregelung nur für etwa ein Drittel (33,7 %) eher belastend ist. Dabei wird deutlich, dass weniger die grundsätzlich festgelegte Arbeitszeitregelung, sondern vielmehr Abweichungen davon ein Problem darstellen.

Diese Einschätzung wird durch die Bewertung der Belastung durch Wochenenddienste, Mehrarbeit und Schichtdienst gestützt: Die Belastung durch Wochenenddienste wird von etwa zwei Dritteln (67,2 %) der Betroffenen als groß bzw. sehr groß bewertet; die Belastung durch Mehrarbeit wird von etwa der Hälfte (50,4 %) der Betroffenen als groß bzw. sehr groß eingeschätzt – wobei nur für etwa zwei Fünftel (39,7 %) die Möglichkeit zum zeitnahen Abbau der geleisteten Mehrarbeit besteht; die (physische und psychische) Belastung durch den Schichtdienst wird von mehr als vier Fünfteln (83 %) der Betroffenen als groß bzw. sehr groß bewertet – wobei mit zunehmendem Lebensalter eine größere Belastung durch den Schichtdienst wahrgenommen wird.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse ist in weiten Teilen der Bundespolizei eine „chronische“ überproportionale Belastung festzustellen. Dabei ist zu bedenken, dass diese langfristig – angesichts der anspruchsvollen Aufgaben und des psychischen Drucks in spezifischen Einsatzbereichen – zu massiven gesundheitlichen Problemen und auch schwerwiegenden Fehlleistungen führen kann.

Die Ergebnisse im Detail:

- Die Arbeitszeitregelung in der Dienststelle wird prinzipiell (d.h. unabhängig davon, ob sie eingehalten wird) von 7,9 % als sehr gut, 36,1 % als gut, 33 % als mittelmäßig, 14,8 % als schlecht und 7,3 % als sehr schlecht bewertet (0,2 % sind unentschieden).
- Die Einhaltung der grundsätzlich festgelegten Arbeitszeitregelung in der Dienststelle erfolgt nach 30,6 % sehr oft/(fast) immer, 30,4 % oft, 28,7 % teils-teils, 5,5 % selten und 2,7 % sehr selten/(fast) nie (1,1 % sind unentschieden).

- Die Arbeitszeitregelung in der Dienststelle wirkt (so wie sie tatsächlich umgesetzt wird) für 36,3 % eher ausgleichend und für 45,6 % eher belastend (14,8 % sind unschlüssig).

Von denjenigen, deren grundsätzlich festgelegte Arbeitszeitregelung oft bzw. sehr oft/(fast) immer eingehalten wird (2.898), wirkt die tatsächlich umgesetzte Arbeitszeitregelung für 47,8 % eher ausgleichend und für 33,7 % eher belastend (15,9 % sind unschlüssig); von denjenigen, deren grundsätzlich festgelegte Arbeitszeitregelung selten bzw. sehr selten/(fast) nie eingehalten wird (391), wirkt die tatsächlich umgesetzte Arbeitszeitregelung für 11,3 % eher ausgleichend und für 81,1 % eher belastend (6,4 % sind unschlüssig).

- Die Belastung durch Wochenenddienste bewerten – von denjenigen, die schon einmal Wochenenddienst geleistet haben – 1,3 % als sehr gering, 6,6 % als gering, 24,4 % als mittelmäßig, 36,3 % als groß und 30,9 % als sehr groß (0,1 % sind unschlüssig).

71,9 % (3.419) mussten schon einmal Wochenenddienst leisten, 70 % davon an mehr als 20 Wochenenden im Jahr.

- Die Belastung durch Mehrarbeit (im engeren Sinne, z.B. Überstunden im Rahmen der Gleitzeit) bewerten – von denjenigen, die schon einmal Mehrarbeit geleistet haben – 1,9 % als sehr gering, 11,6 % als gering, 35,5 % als mittelmäßig, 34,7 % als groß und 15,7 % als sehr groß (0,1 % sind unschlüssig).

73,7 % (3.503) mussten schon einmal Mehrarbeit leisten, 48,7 % davon an mehr als 20 Tagen im Jahr.

Die Möglichkeit zum zeitnahen Abbau der geleisteten Mehrarbeit besteht nach 11 % sehr häufig/(fast) immer, 28,7 % häufig, 40,3 % teils-teils, 14,5 % selten und 5,2 % sehr selten/(fast) nie.

- Die (physische und psychische) Belastung durch den Schichtdienst bewerten – von denjenigen, die schon einmal im Schichtdienst gearbeitet haben – 0,1 % als sehr gering, 1,8 % als gering, 14,3 % als mittelmäßig, 39 % als groß und 44 % als sehr groß (0,4 % sind un schlüssig).

85 % (4.039) haben schon einmal im Schichtdienst gearbeitet, 66,7 % davon mehr als fünf Jahre.

Der Anteil derer, die schon einmal im Schichtdienst gearbeitet haben und die damit verbundene Belastung als groß bzw. sehr groß einschätzen, liegt beispielsweise unter den 21- bis 25-Jährigen (125) bei 62,8 % und unter den 56- bis 60-Jährigen (236) bei 90,8 %.

2.2) Allgemeine dienstliche Belastung und Ausgleich

Der dienstliche Belastungsgrad in der Bundespolizei ist außerordentlich hoch: Gut drei Viertel (76,2 %) bewerten den dienstlichen Belastungsgrad als hoch bzw. sehr hoch; mehr als drei Fünftel (63,2 %) schätzen zudem die (physische und psychische) Belastung in akuten Einsatzstresssituationen als groß bzw. sehr groß ein.

Von wesentlicher Bedeutung ist, dass die hohe Belastung kaum ausgeglichen bzw. kompensiert werden kann. So wird die Möglichkeit zum Ausgleich der dienstlichen Belastung nur von gut einem Zehntel (11,5 %) als gut bzw. sehr gut und etwa der Hälfte (49,5 %) als schlecht bzw. sehr schlecht bewertet.

Ähnlich negativ wird die soziale, gesundheitliche und arbeitsmedizinische Betreuung in der Bundespolizei beurteilt: von nur etwa einem Zehntel (10,2 %) als gut bzw. sehr gut und knapp drei Fünfteln (57,6 %) als schlecht bzw. sehr schlecht – wobei Vorsorgekuren für Mitarbeiter im Schicht- und Einsatzdienst knapp neun von zehn (87,4 %) für sinnvoll erachten.

Noch schlechter als die soziale, gesundheitliche und arbeitsmedizinische Betreuung werden die Ausgleichsmaßnahmen des Dienstherrn zum steigenden Lebensalter in den Dienstseinheiten bewertet: von nur 1,7 % als gut bzw. sehr gut und mehr als drei Vierteln (76,9 %) als schlecht bzw. sehr schlecht.

Die Ergebnisse im Detail:

- Den dienstlichen Belastungsgrad bewerten 0,3 % als sehr niedrig, 1,6 % als niedrig, 21,2 % als mittelmäßig, 53 % als hoch und 23,2 % als sehr hoch (0,2 % sind un schlüssig).
 - Die (physische und psychische) Belastung in akuten Einsatzstresssituationen (z.B. persönliche Bedrohung) bewerten 1,1 % als sehr gering, 5,4 % als gering, 21 % als mittelmäßig, 38,9 % als groß und 24,3 % als sehr groß (3,2 % sind un schlüssig).
 - Die Möglichkeit zum Ausgleich der dienstlichen Belastung bewerten 1 % als sehr gut, 10,5 % als gut, 33,7 % als mittelmäßig, 31,3 % als schlecht und 18,2 % als sehr schlecht (2 % sind un schlüssig).
 - Die soziale, gesundheitliche und arbeitsmedizinische Betreuung in der Bundespolizei bewerten 0,7 % als sehr gut, 9,5 % als gut, 29,5 % als mittelmäßig, 33,4 % als schlecht und 24,2 % als sehr schlecht (1,8 % sind un schlüssig).
- Vorsorgekuren für Mitarbeiter im Schicht- und Einsatzdienst halten 87,4 % für sinnvoll und 3,8 % für nicht sinnvoll (7,3 % sind un schlüssig).
- Die Ausgleichsmaßnahmen des Dienstherrn zum steigenden Lebensalter in den Dienststeinheiten bewerten 0,1 % als sehr gut, 1,6 % als gut, 12,9 % als mittelmäßig, 30 % als schlecht und 46,9 % als sehr schlecht (5,1 % sind un schlüssig).

2.3) Arbeitsprozesse und Arbeitsergebnisse

Die Zufriedenheit mit den Ergebnissen des eigenen Arbeitsbereichs sowie mit den Ergebnissen der eigenen Arbeit ist mehrheitlich groß. Auffallend ist allerdings, dass mit den Ergebnissen des eigenen Arbeitsbereichs doch mehr als ein Sechstel (17,9 %) unzufrieden bzw. sehr unzufrieden sowie knapp zwei Fünftel (38,8 %) nur mittelmäßig zufrieden sind – und selbst mit den Ergebnissen der eigenen Arbeit 8,5 % unzufrieden bzw. sehr unzufrieden sowie 29,3 % nur mittelmäßig zufrieden sind.

Dies ist u.a. – neben der überproportionalen Belastung bzw. der kaum (angemessen) zu bewältigenden Aufgabenfülle – auf die (starke) Reglementierung der eigenen Arbeit zurückzuführen. Diese wird von knapp drei Fünfteln (56,9 %) als stark bzw. sehr stark eingestuft und von knapp einem Drittel (31,5 %) als schlecht bzw. sehr schlecht sowie knapp der Hälfte (47,9 %) als mittelmäßig bewertet.

Eine starke Reglementierung führt erkennbar zu einer geringeren Zufriedenheit mit den Ergebnissen des eigenen Arbeitsbereichs: Von denjenigen, die die Reglementierung als stark bzw. sehr stark bewerten, ist nur gut ein Drittel (36,5 %) mit den Ergebnissen des eigenen Arbeitsbereichs zufrieden bzw. sehr zufrieden – während von denjenigen, die die Reglementierung als schwach bzw. sehr schwach beurteilen, etwa die Hälfte (50,9 %) mit den Ergebnissen des eigenen Arbeitsbereichs zufrieden bzw. sehr zufrieden ist.

Zudem wird die Möglichkeit, selbständig zu arbeiten bzw. Initiative zu zeigen, von etwa einem Viertel (24,8 %) als schlecht bzw. sehr schlecht sowie knapp einem Drittel (30,3 %) nur als mittelmäßig beurteilt – was u.a. als maßgebliche Folge der (zu starken) Reglementierung der eigenen Arbeit zu sehen ist.

Eine starke Reglementierung schränkt die Möglichkeit, selbständig zu arbeiten bzw. Initiative zu zeigen, erkennbar ein: Von denjenigen, die die Reglementierung als stark bzw. sehr stark einschätzen, bewertet nur etwa ein Drittel (33,9 %) die Möglichkeit, selbständig zu arbeiten bzw. Initiative zu zeigen, als gut bzw. sehr gut – während von denjenigen, die die Reglementierung als schwach bzw. sehr schwach beurteilen, gut drei Fünftel (61,6 %) die Möglichkeit, selbständig zu arbeiten bzw. Initiative zu zeigen, als gut bzw. sehr gut bewerten.

Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass auch die Arbeitsabläufe mehrheitlich negativ bewertet werden. So ist mit den Arbeitsabläufen nur etwa ein Sechstel (15,8 %) zufrieden bzw. sehr zufrieden, während gut zwei Fünftel (41,9 %) unzufrieden bzw. sehr unzufrieden sind.

Die Unzufriedenheit mit den Arbeitsabläufen führt erkennbar zu einer geringeren Zufriedenheit mit den Ergebnissen des eigenen Arbeitsbereichs: Von denjenigen, die mit den Arbeitsabläufen unzufrieden bzw. sehr unzufrieden sind, ist nur knapp ein Viertel (24,2 %) mit den Ergebnissen des eigenen Arbeitsbereichs zufrieden bzw. sehr zufrieden – während von denjenigen, die mit den Arbeitsabläufen zufrieden bzw. sehr zufrieden sind, knapp vier Fünftel (78,8 %) mit den Ergebnissen des eigenen Arbeitsbereichs zufrieden bzw. sehr zufrieden sind.

Noch negativer wird die „ergebnisorientierte Steuerung“ beurteilt. Den Nutzen ihrer Methoden und Instrumente bewerten nur 6 % als gut bzw. sehr gut und knapp die Hälfte (45,2 %) als schlecht bzw. sehr schlecht. Auffallend ist, dass auch die Beschäftigten im gehobenen und höheren Dienst die „ergebnisorientierte Steuerung“ überwiegend negativ einschätzen. So wird der Nutzen ihrer Methoden und Instrumente nicht einmal von jedem zehnten Beschäftigten (7,8 %) im gehobenen Dienst und nur etwa einem Viertel (25,9 %) der Beschäftigten im höheren Dienst als gut bzw. sehr gut sowie von jeweils rund der Hälfte der Beschäftigten im gehobenen Dienst (51,2 %) sowie im höheren Dienst (46,3 %) als schlecht bzw. sehr schlecht bewertet.

Die Ergebnisse im Detail:

- Mit den Ergebnissen des eigenen Arbeitsbereichs sind 3,9 % sehr zufrieden, 37,9 % zufrieden, 38,8 % mittelmäßig zufrieden, 14,3 % unzufrieden und 3,6 % sehr unzufrieden (0,5 % sind unschlussig).
- Mit den Ergebnissen der eigenen Arbeit sind 6,1 % sehr zufrieden, 55,1 % zufrieden, 29,3 % mittelmäßig zufrieden, 6,9 % unzufrieden und 1,6 % sehr unzufrieden (0,3 % sind unschlussig).

- Die Reglementierung der eigenen Arbeit (z.B. durch Vorgaben von Vorgesetzten) bewerten 1,2 % als sehr gut, 14,6 % als gut, 47,9 % als mittelmäßig, 22 % als schlecht und 9,5 % als sehr schlecht (1,7 % sind unschlüssig).

Die Reglementierung der eigenen Arbeit wird von 20,8 % als sehr stark, 36,1 % als stark, 30,6 % als mittelmäßig, 7,6 % als schwach und 2,7 % als sehr schwach bewertet (0,7 % sind unschlüssig).

Von denjenigen, die die Reglementierung der eigenen Arbeit als stark bzw. sehr stark bewerten (2.707), sind mit den Ergebnissen des eigenen Arbeitsbereichs 3,1 % sehr zufrieden, 33,4 % zufrieden, 40,9 % mittelmäßig zufrieden, 17,5 % unzufrieden und 3,9 % sehr unzufrieden (0,6 % sind unschlüssig); von denjenigen, die die Reglementierung der eigenen Arbeit als schwach bzw. sehr schwach beurteilen (489), sind mit den Ergebnissen des eigenen Arbeitsbereichs 8,2 % sehr zufrieden, 42,7 % zufrieden, 28,8 % mittelmäßig zufrieden, 14,3 % unzufrieden und 5,7 % sehr unzufrieden (0 sind unschlüssig).

Von denjenigen, die die Reglementierung der eigenen Arbeit als stark bzw. sehr stark einschätzen (2.707), wird die Möglichkeit, selbständig zu arbeiten bzw. Initiative zu zeigen, von 8,8 % als sehr gut, 25,1 % als gut, 33,7 % als mittelmäßig, 21,4 % als schlecht und 10,6 % als sehr schlecht bewertet (0 sind unschlüssig); von denjenigen, die die Reglementierung der eigenen Arbeit als schwach bzw. sehr schwach beurteilen (489), wird die Möglichkeit, selbständig zu arbeiten bzw. Initiative zu zeigen, von 25,6 % als sehr gut, 36 % als gut, 16,4 % als mittelmäßig, 11,9 % als schlecht und 9,8 % als sehr schlecht bewertet (0,4 % sind unschlüssig).

- Die Möglichkeit, selbständig zu arbeiten bzw. Initiative zu zeigen, bewerten 12 % als sehr gut, 32,1 % als gut, 30,3 % als mittelmäßig, 16,6 % als schlecht und 8,2 % als sehr schlecht (0,2 % sind unschlüssig).
- Mit den Arbeitsabläufen sind 0,9 % sehr zufrieden, 14,9 % zufrieden, 41,9 % mittelmäßig zufrieden, 29,7 % unzufrieden und 12,2 % sehr unzufrieden (0,1 % sind unschlüssig).

Von denjenigen, die mit den Arbeitsabläufen zufrieden bzw. sehr zufrieden sind (748), sind mit den Ergebnissen des eigenen Arbeitsbereichs 10,6 % sehr zufrieden, 68,2 % zufrieden, 16,6 % mittelmäßig zufrieden, 2,4 % unzufrieden und 0,4 % sehr unzufrieden (0,7 % sind unschlüssig); von denjenigen, die mit den Arbeitsabläufen unzufrieden bzw. sehr unzufrieden sind (1.995), sind mit den Ergebnissen des eigenen Arbeitsbereichs 2,3 % sehr zufrieden, 21,9 % zufrieden, 41 % mittelmäßig zufrieden, 26 % unzufrieden und 7,9 % sehr unzufrieden (0,4 % sind unschlüssig).

- Den Nutzen der Methoden und Instrumente der „ergebnisorientierten Steuerung“ bewerten 0,7 % mit sehr gut, 5,3 % mit gut, 27,7 % mit mittelmäßig, 28,3 % mit schlecht und 16,9 % mit sehr schlecht (12 % sind unschlüssig).

Von den Beschäftigten im gehobenen Dienst (1.582) bewerten den Nutzen der Methoden und Instrumente der „ergebnisorientierten Steuerung“ 1 % mit sehr gut, 6,8 % mit gut, 26,7 % mit mittelmäßig, 29,8 % mit schlecht und 21,4 % mit sehr schlecht (9,2 % sind unschlüssig). Von den Beschäftigten im höheren Dienst (54) bewerten den Nutzen der Methoden und Instrumente der „ergebnisorientierten Steuerung“ 7,4 % mit sehr gut, 18,5 % mit gut, 24,1 % mit mittelmäßig, 25,9 % mit schlecht und 20,4 % mit sehr schlecht (1,9 % sind unschlüssig).

2.4) Arbeitsumfeld, Ausrüstung und Bekleidung

Das Arbeitsumfeld bzw. die Arbeitsbedingungen werden von einem Großteil als sub-optimal eingeschätzt. So sind mit dem Arbeitsumfeld bzw. den Arbeitsbedingungen nur etwa ein Viertel (25,2 %) zufrieden bzw. sehr zufrieden und knapp zwei Fünftel (38 %) unzufrieden bzw. sehr unzufrieden.

Noch negativer fällt das Meinungsbild mit Blick auf die Eignung und Qualität der Ausrüstung und Bekleidung aus. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass bei der Ausrüstung und Bekleidung der Bundespolizei zum Teil gravierende Mängel bestehen: Die Eignung und Qualität der persönlichen Dienst- und Einsatzbekleidung werden von etwa einem Drittel (33,1 %) als schlecht bzw. sehr schlecht und etwa zwei Fünfteln (39,8 %) nur als mittelmäßig bewertet; die Eignung und Qualität der persönlichen Dienstausrüstung werden von gut einem Fünftel (21,9 %) als schlecht bzw. sehr schlecht und gut zwei Fünfteln (42,9 %) nur als mittelmäßig eingestuft.

Wichtig ist an dieser Stelle, dass die negativen Bewertungen nicht durch positive Bewertungen „kompensiert“ oder „aufgehoben“ werden können und mittelmäßige Bewertungen nicht als „mittlere“ oder „neutrale“, sondern als negative Reaktionen betrachtet werden müssen. Vor dem Hintergrund der Aufgaben und Herausforderungen im Polizeieinsatz und der Tatsache, dass Polizisten im Einsatz ihre Gesundheit sowie unter Umständen auch ihr Leben riskieren, dürfen elementare Dinge wie die persönliche Dienst- und Einsatzbekleidung sowie die persönliche Dienstausrüstung grundsätzlich nicht, d.h. nicht einmal in wenigen Einzelfällen, schlecht oder auch nur mittelmäßig sein. Mängel bei der Ausrüstung und Bekleidung können – neben fatalen Folgen im Polizeieinsatz – zu einem erheblichen Vertrauensverlust führen und sich in der Folge äußerst negativ auf die Aufgabenerfüllung durch die Bundespolizei sowie die Attraktivität der Bundespolizei als Arbeitgeber auswirken.

Ähnlich negativ wie die Bewertung der persönlichen Dienst- und Einsatzbekleidung sowie der persönlichen Dienstausrüstung fällt die Bewertung der technischen Arbeitsmittel und der Dienststelle aus: Die Eignung und Qualität der für die Arbeit zur Verfügung gestellten technischen Arbeitsmittel wird von gut zwei Fünfteln (41 %) als schlecht bzw. sehr schlecht und knapp zwei Fünfteln (38,7 %) nur als mittelmäßig bewertet; der bauliche Zustand der eigenen Dienststelle wird von knapp einem Drittel (31,2 %) als schlecht bzw. sehr schlecht und gut einem Viertel (27,8 %) nur als mittelmäßig eingestuft.

Die Ergebnisse im Detail:

- Mit dem Arbeitsumfeld bzw. den Arbeitsbedingungen sind 3,2 % sehr zufrieden, 22 % zufrieden, 36,5 % mittelmäßig zufrieden, 26 % unzufrieden und 12 % sehr unzufrieden (0,1 % sind un schlüssig).

- Die Eignung und Qualität der persönlichen Dienst- und Einsatzbekleidung bewerten 0,8 % als sehr gut, 20,1 % als gut, 39,8 % als mittelmäßig, 22,2 % als schlecht und 10,9 % als sehr schlecht (2,5 % sind un schlüssig).
- Die Eignung und Qualität der persönlichen Dienstausrüstung bewerten 1,3 % als sehr gut, 28,3 % als gut, 42,9 % als mittelmäßig, 16,8 % als schlecht und 5,1 % als sehr schlecht (2,1 % sind un schlüssig).
- Die Eignung und Qualität der für die Arbeit zur Verfügung gestellten technischen Arbeitsmittel (z.B. IT-Technik) bewerten 1,4 % als sehr gut, 18,1 % als gut, 38,7 % als mittelmäßig, 26,7 % als schlecht und 14,3 % als sehr schlecht (0,3 % sind un schlüssig).
- Den baulichen Zustand der eigenen Dienststelle bewerten 7,1 % als sehr gut, 33,5 % als gut, 27,8 % als mittelmäßig, 17,2 % als schlecht und 14 % als sehr schlecht (0,1 % sind un schlüssig).

2.5) Abordnungen und heimatferne Verwendung

Eine sehr große Belastung für die Beschäftigten der Bundespolizei resultiert aus langen Abordnungen in andere Behörden und Regionen sowie durch die heimatferne Verwendung. So wird die Belastung durch lange Abordnungen in andere Behörden und Regionen von knapp drei Vierteln (71,2 %) der Betroffenen und die Belastung durch die heimatferne Verwendung von knapp neun von zehn (87,3 %) der Betroffenen als groß bzw. sehr groß eingestuft. Dabei ist jeweils etwa jeder Zweite schon einmal in den letzten zehn Jahren länger abgeordnet (47,5 %) bzw. heimatfern (50,6 %) verwendet worden.

Angesichts der hohen Belastung durch lange Abordnungen sind mit etwa einem Drittel (33,7 %) noch verhältnismäßig viele bereit, sich entsprechend abordnen zu lassen. Die Bereitschaft, sich heimatfern verwenden zu lassen, liegt bei knapp einem Sechstel (16,1 %).

Mit Blick auf die Auslandsverwendung ist eine sehr hohe Motivation und Bereitschaft der Beschäftigten der Bundespolizei zu erkennen. So sind knapp zwei Fünftel (38,2 %) bereit, für die Bundespolizei längerfristig im Ausland tätig zu sein. Zudem ist knapp ein Fünftel (18,2 %) bereit, für die Bundespolizei in Kriegs-, Bürgerkriegs- bzw. nicht befriedeten Krisengebieten tätig zu sein. Das sind weit mehr als bislang im Ausland (20,2 %) bzw. in Kriegs-, Bürgerkriegs- bzw. nicht befriedeten Krisengebieten (5,8 %) tätig waren.

Allerdings ist nur knapp ein Drittel (29,5 %) der Auffassung, dass der Anreiz für eine Auslandsverwendung hoch bzw. sehr hoch ist. Zudem ist gut die Hälfte (53,2 %) der Meinung, dass für den Dienst in Kriegs-, Bürgerkriegs- bzw. nicht befriedeten Krisengebieten zusätzliche Anreize geschaffen werden sollen.

Die Ergebnisse im Detail:

- Die Belastung durch lange Abordnungen (etwa drei Monate oder länger) in andere Behörden und Regionen bewerten – von denjenigen, die in den letzten zehn Jahren entsprechend abgeordnet wurden – 1,6 % als sehr gering, 6,4 % als gering, 19 % als mittelmäßig, 34,6 % als groß und 36,6 % als sehr groß (1 % ist unentschieden).

47,5 % (2.257) sind in den letzten zehn Jahren schon einmal lange in andere Behörden und Regionen abgeordnet worden, 51,4 % davon länger als ein Jahr.

Die Bereitschaft, sich lange in andere Behörden und Regionen abordnen zu lassen, ist bei 33,7 % gegeben und bei 55 % nicht gegeben (9,3 % sind unentschieden).

- Die Belastung durch die heimatferne Verwendung (Dienstort ist mehr als 90 Minuten für die einfache Strecke per PKW vom Heimatort entfernt) bewerten – von denjenigen, die schon einmal heimatfern verwendet wurden – 0,3 % als sehr gering, 1,5 % als gering, 9,6 % als mittelmäßig, 32,3 % als groß und 55 % als sehr groß (0,3 % sind unentschieden).

50,6 % (2.405) sind schon einmal heimatfern verwendet worden, 41 % davon länger als fünf Jahre.

Die Bereitschaft, sich heimatfern verwenden zu lassen, ist bei 16,1 % gegeben und bei 75,1 % nicht gegeben (6,7 % sind un schlüssig).

Die Bereitschaft, für die Bundespolizei längerfristig (etwa drei Monate oder länger) im Ausland tätig zu sein, ist bei 38,2 % gegeben und bei 51,1 % nicht gegeben (9,3 % sind un schlüssig).

20,2 % sind schon einmal im Ausland tätig gewesen, 52,9 % davon längerfristig (etwa drei Monate oder länger).

Den Anreiz für eine Auslandsverwendung (z.B. Möglichkeit des vorzeitigen Ruhestands) bewerten 8,8 % als sehr hoch, 20,7 % als hoch, 30,5 % als mittelmäßig, 14,9 % als niedrig und 10,2 % als sehr niedrig (10,3 % sind un schlüssig).

Die Bereitschaft, für die Bundespolizei in Kriegs-, Bürgerkriegs- bzw. nicht befriedeten Krisengebieten tätig zu sein, ist bei 18,2 % gegeben und bei 72,5 % nicht gegeben (7,7 % sind un schlüssig).

5,8 % sind schon einmal in Kriegs-, Bürgerkriegs- bzw. nicht befriedeten Krisengebieten tätig gewesen.

Für den Dienst in Kriegs-, Bürgerkriegs- bzw. nicht befriedeten Krisengebieten sollen nach 53,2 % zusätzliche Anreize geschaffen werden; 27,4 % sind nicht dieser Meinung (15,1 % sind un schlüssig).

2.6) Behandlung und Beurteilung durch Vorgesetzte

Die Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten variiert sehr stark. So ist sowohl etwa ein Drittel mit dem Vorgesetzten zufrieden bzw. sehr zufrieden (33,9 %) als auch etwa ein Drittel mit dem Vorgesetzten unzufrieden bzw. sehr unzufrieden (32,8 %). Auffallend ist, dass im höheren Dienst etwa zwei Fünftel (40,7) mit dem Vorgesetzten unzufrieden bzw. sehr unzufrieden sind, was u.a. auf eine mangelnde Einbindung in die Reformprozesse zurückgeführt werden kann.

Die Behandlung durch Vorgesetzte wird nur von einem Zehntel (10 %) als (überwiegend) nicht respektvoll, allerdings von gut einem Drittel (36,1 %) als teilweise nicht respektvoll eingeschätzt.

Deutlich negativer als die Behandlung durch Vorgesetzte werden die Beurteilungen durch Vorgesetzte bewertet. So werden diese von über einem Viertel (28,8 %) als (überwiegend) unfair und knapp der Hälfte (46,6 %) als teilweise unfair eingestuft.

Wichtig ist an dieser Stelle wieder, dass die nicht respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte bzw. unfaire Beurteilungen durch Vorgesetzte nicht durch eine (mehrheitlich) respektvolle Behandlung bzw. (teilweise) faire Beurteilungen „kompensiert“ oder „aufgehoben“ werden können. Zudem können eine (teilweise) nicht respektvolle Behandlung bzw. (teilweise) unfaire Beurteilungen äußerst negative Auswirkungen auf die (intrinsische) Motivation der Beschäftigten haben – und sich in der Folge äußerst negativ auf die Aufgabenerfüllung durch die Bundespolizei sowie auch die Attraktivität der Bundespolizei als Arbeitgeber auswirken.

Von wesentlicher Bedeutung ist, dass das Beurteilungssystem in der Bundespolizei noch weitaus negativer bewertet wird als die Beurteilung durch Vorgesetzte. So sind etwa vier Fünftel (79,9 %) mit dem Beurteilungssystem unzufrieden bzw. sehr unzufrieden (2 % sind unschlüssig). Dabei wird u.a. deutlich, dass die Befragten durchaus in der Lage sind, zwischen dem Maßstab der Beurteilung und der konkreten Beurteilung durch den Vorgesetzten zu unterscheiden.

Die Ergebnisse im Detail:

- Mit ihrem Vorgesetzten sind 5,3 % sehr zufrieden, 28,6 % zufrieden, 32 % mittelmäßig zufrieden, 19,7 % unzufrieden und 13,1 % sehr unzufrieden (0,3 % sind unschlüssig).

Von denjenigen, die dem höheren Dienst angehören (54), sind mit ihrem Vorgesetzten 3,7 % sehr zufrieden, 35,2 % zufrieden, 20,4 % mittelmäßig zufrieden, 25,9 % unzufrieden und 14,8 % sehr unzufrieden (0 sind unentschieden).

- Die Behandlung durch Vorgesetzte wird bei einer Gesamtbetrachtung von 52,3 % als (überwiegend) respektvoll, 36,1 % als teils respektvoll, teils nicht respektvoll und 10 % als (überwiegend) nicht respektvoll eingeschätzt (0,6 % sind unentschieden).
- Die Beurteilungen durch Vorgesetzte werden bei einer Gesamtbetrachtung von 18,4 % als (überwiegend) fair, 46,6 % als teils fair, teils unfair und 28,8 % als (überwiegend) unfair eingestuft (2,7 % sind unentschieden).
- Mit dem Beurteilungssystem in der Bundespolizei sind 0,7 % sehr zufrieden, 3,1 % zufrieden, 12,1 % mittelmäßig zufrieden, 24 % unzufrieden und 55,9 % sehr unzufrieden (2 % sind unentschieden).

2.7) Berufliche (Fort-)Entwicklung

Mit der eigenen beruflichen Entwicklung sind nur knapp zwei Fünftel (37,6 %) zufrieden bzw. sehr zufrieden, allerdings auch nur knapp ein Drittel (30,2 %) unzufrieden bzw. sehr unzufrieden. Als Ursachen für die mangelnde Zufriedenheit lassen sich v.a. schlechte Beförderungsmöglichkeiten in der eigenen Laufbahn, aber zum Teil auch schlechte Möglichkeiten zur persönlichen Fortbildung sowie zum Aufstieg (Wechsel in eine höhere Laufbahn) bzw. zur beruflichen Qualifizierung identifizieren:

Die Möglichkeit zur persönlichen Fortbildung wird nur von gut einem Fünftel (21,2 %) als gut bzw. sehr gut und etwa einem Drittel (32,6 %) als schlecht bzw. sehr schlecht bewertet.

Die Möglichkeit zum Aufstieg bzw. zur beruflichen Qualifizierung – an der knapp zwei Fünftel (37,7 %) schon einmal teilgenommen haben – wird von knapp einem Drittel (29,8 %) als gut bzw. sehr gut und einem nahezu ebenso großen Anteil (28,4 %) als schlecht bzw. sehr schlecht bewertet.

Noch deutlich negativer werden die Beförderungsmöglichkeiten in der eigenen Laufbahn gesehen. Schließlich werden diese von nur 8,9 % als gut bzw. sehr gut und etwa zwei Dritteln (65,8 %) als schlecht bzw. sehr schlecht bewertet. Auffallend ist, dass auch von den Beschäftigten im höheren Dienst die Beförderungsmöglichkeiten in der eigenen Laufbahn überwiegend negativ eingeschätzt werden: nur von 14,8 % als gut bzw. sehr gut und mehr als der Hälfte (51,9 %) als schlecht bzw. sehr schlecht.

Gute Beförderungsmöglichkeiten in der eigenen Laufbahn führen erkennbar zu einer größeren Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung: Von denjenigen, die die Beförderungsmöglichkeiten in der eigenen Laufbahn als gut bzw. sehr gut bewerten, sind gut vier Fünftel (83,4 %) mit der beruflichen Entwicklung zufrieden bzw. sehr zufrieden – während von denjenigen, die die Beförderungsmöglichkeiten in der eigenen Laufbahn als schlecht bzw. sehr schlecht bewerten, nur knapp ein Viertel (23,8 %) mit der beruflichen Entwicklung zufrieden bzw. sehr zufrieden ist.

Äußerst negativ werden die Durchlässigkeit bzw. Wechselmöglichkeit zwischen den Dienstzweigen der Bundespolizei sowie die Möglichkeit eines Wechsels zu einer Landespolizei oder einer anderen Bundesbehörde gesehen. So wird die Durchlässigkeit bzw. Wechselmöglichkeit zwischen den Dienstzweigen der Bundespolizei nur von 11,3 % als gut bzw. sehr gut und knapp der Hälfte (46,9 %) als schlecht bzw. sehr schlecht bewertet. Die Möglichkeit eines Wechsels zu einer Landespolizei oder einer anderen Bundesbehörde wird sogar nur von 4,3 % als gut bzw. sehr gut und mehr als drei Vierteln (76,8 %) als schlecht bzw. sehr schlecht beurteilt. Die Tatsache, dass doch knapp ein Drittel (29,5 %) die Absicht bzw. den Wunsch hat, zu einer Landespolizei oder einer anderen Bundesbehörde zu wechseln, ist durchaus als Indikator für eine relativ hohe Unzufriedenheit in der Bundespolizei zu werten.

Die Ergebnisse im Detail:

- Mit der eigenen beruflichen Entwicklung sind 6,9 % sehr zufrieden, 30,7 % zufrieden, 31,3 % mittelmäßig zufrieden, 18,7 % unzufrieden und 11,5 % sehr unzufrieden (0,3 % sind un schlüssig).

- Die Möglichkeit zur persönlichen Fortbildung bewerten 1,7 % als sehr gut, 19,5 % als gut, 45,1 % als mittelmäßig, 23,3 % als schlecht und 9,3 % als sehr schlecht (0,5 % sind un schlüssig).
- Die Beförderungsmöglichkeiten in der eigenen Laufbahn bewerten 0,7 % als sehr gut, 8,2 % als gut, 21,9 % als mittelmäßig, 25,7 % als schlecht und 40,1 % als sehr schlecht (1,3 % sind un schlüssig).

Von denjenigen, die dem höheren Dienst angehören (54), werden die Beförderungsmöglichkeiten in der eigenen Laufbahn von 3,7 % als sehr gut, 11,1 % als gut, 31,5 % als mittelmäßig, 31,5 % als schlecht und 20,4 % als sehr schlecht bewertet (1,9 % sind un schlüssig).

Von denjenigen, die die Beförderungsmöglichkeiten in der eigenen Laufbahn als gut bzw. sehr gut bewerten (442), sind mit der eigenen beruflichen Entwicklung 26,1 % sehr zufrieden, 57,3 % zufrieden, 12,3 % mittelmäßig zufrieden, 3,3 % un zufrieden und 0,5 % sehr unzufrieden (0,2 % sind un schlüssig); von denjenigen, die die Beförderungsmöglichkeiten in der eigenen Laufbahn als schlecht bzw. sehr schlecht bewerten (3.128), sind mit der eigenen beruflichen Entwicklung 2,9 % sehr zufrieden, 20,9 % zufrieden, 33,8 % mittelmäßig zufrieden, 25,3 % un zufrieden und 16,6 % sehr unzufrieden (0,3% sind un schlüssig).

- Die Möglichkeit – bei Beamten – zum Aufstieg (Wechsel in eine höhere Laufbahn) bzw. – bei Tarifbeschäftigten – zur beruflichen Qualifizierung bewerten 3,2 % als sehr gut, 26,6 % als gut, 35,8 % als mittelmäßig, 18 % als schlecht und 10,4 % als sehr schlecht (2,8 % sind un schlüssig).

37,7 % haben schon einmal an einem Aufstieg bzw. einer beruflichen Qualifizierung teilgenommen; 60,2 % haben dies nicht getan.

42,8 % haben die Absicht bzw. den Wunsch, an einem Aufstieg bzw. einer beruflichen Qualifizierung teilzunehmen; 39,3 % haben diese Absicht bzw. diesen Wunsch nicht (11,1 % sind un schlüssig).

- Die Durchlässigkeit bzw. Wechselmöglichkeit zwischen den Dienstzweigen der Bundespolizei bewerten 1,3 % als sehr gut, 10 % als gut, 33,6 % als mittelmäßig, 30,5 % als schlecht und 16,4 % als sehr schlecht (5,2 % sind unschlüssig).
- Die Möglichkeit eines Wechsels zu einer Landespolizei oder einer anderen Bundesbehörde bewerten 1,6 % als sehr gut, 2,7 % als gut, 7,4 % als mittelmäßig, 26,6 % als schlecht und 50,2 % als sehr schlecht (8,2 % sind unschlüssig).

29,5 % haben die Absicht bzw. den Wunsch, zu einer Landespolizei oder einer anderen Bundesbehörde zu wechseln; 49,8 % haben diese Absicht bzw. diesen Wunsch nicht (17,4 % sind unschlüssig).

2.8) Vereinbarkeit von Privatleben bzw. Familie und Beruf

Ein sehr großes Problemfeld stellt in der Bundespolizei die Vereinbarkeit von Privatleben bzw. Familie und Beruf dar.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird von nur etwa einem Achtel (12,1 %) als gut bzw. sehr gut und knapp der Hälfte (47 %) als schlecht bzw. sehr schlecht bewertet. Als Gründe dafür werden (in der Reihenfolge der Häufigkeit der Nennung) kurzfristige Sonderdienste, die Anfahrt zum Dienstort, Überstunden sowie auch die reguläre Arbeitszeitregelung genannt. Ein besonderes Problem für die Familien von Beschäftigten der Bundespolizei ergibt sich zudem durch mehrmalige Wohnortwechsel aufgrund von Versetzungen im Allgemeinen – was bei knapp drei Vierteln (71,5 %) mindestens schon einmal vorgekommen ist. Die daraus resultierende Belastung für die Familien bewerten nur 1,3 % als gering bzw. sehr gering und etwa vier Fünftel (79,6 %) als groß bzw. sehr groß.

Als Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern könnten, werden (in der Reihenfolge der Häufigkeit der Nennung) mehr Personal, flexiblere Arbeitszeiten, familienbezogene Arbeitszeitmodelle, eine größere Verlässlichkeit des Dienstplans, Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Teilzeitarbeitsmöglichkeiten genannt. Die Familienfreundlichkeit der bestehenden Arbeitszeit- und Teilzeitregelungen in der Bundespolizei wird von etwa einem Fünftel (20,8 %) als schlecht bzw. sehr schlecht und gut zwei Fünfteln (39,7 %) nur als mittelmäßig bewertet.

Die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeigt sich auch bei der Bewertung der Möglichkeiten, vor dem Hintergrund der beruflichen Tätigkeit privaten Verpflichtungen (z.B. Kinderbetreuung) nachzukommen sowie vor dem Hintergrund der familiären Verpflichtungen am beruflichen Aufstieg bzw. der beruflichen Qualifizierung teilzunehmen. Die Möglichkeiten, vor dem Hintergrund der beruflichen Tätigkeit privaten Verpflichtungen nachzukommen, bewerten nur etwa ein Zehntel (10,3 %) als gut bzw. sehr gut und etwa zwei Fünftel (39,9 %) als schlecht bzw. sehr schlecht. Zudem werden die Kinderbetreuungsmöglichkeiten am Wohn- bzw. Dienstort bei kurzfristigen Einsätzen bzw. im Schicht- und Nachtdienst nur von 2,6 % als gut bzw. sehr gut und knapp der Hälfte (48,4 %) als schlecht bzw. sehr schlecht eingeschätzt. Die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen mit der Teilnahme am beruflichen Aufstieg bzw. der beruflichen Qualifizierung bewerten nur 5,9 % als gut bzw. sehr gut und 38 % als schlecht bzw. sehr schlecht.

Vor dem Hintergrund der negativen Bewertung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verwundert es nicht, dass etwa jeder Zweite (49,6 %) schon einmal in die Situation geraten ist, sich zwischen Familie und Karriere entscheiden zu müssen. Immerhin ein Fünftel (20 %) hat sich in dieser Situation gegen die Familie und für die Karriere entschieden.

Auch die Möglichkeiten, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben, werden durch die berufliche Tätigkeit in der Bundespolizei eingeschränkt. So werden die Möglichkeiten, vor dem Hintergrund der beruflichen Tätigkeit am gesellschaftlichen Leben am Wohnort teilzuhaben, nur von etwa einem Sechstel (16,4 %) als gut bzw. sehr gut und knapp zwei Fünfteln (39,5 %) als schlecht bzw. sehr schlecht bewertet.

Dabei ist darauf hinzuweisen, dass die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben vor Ort – neben einer grundsätzlich wünschenswerten Integration von Beschäftigten der (Bundes-)Polizei in die Gesellschaft – eine äußerst wichtige Form des Ausgleichs zur dienstlichen Belastung darstellt. So wirkt von denjenigen, die die Möglichkeiten, vor dem Hintergrund der beruflichen Tätigkeit am gesellschaftlichen Leben am Wohnort teilzuhaben, als gut bzw. sehr gut bewerten, die Arbeitszeitregelung in der Dienststelle für gut drei Fünftel (62,4 %) eher ausgleichend – während von denjenigen, die die Möglichkeiten vor dem Hintergrund der beruflichen Tätigkeit am gesellschaftlichen Leben am Wohnort teilzuhaben, als schlecht bzw. sehr schlecht bewerten, die Arbeitszeitregelung in der Dienststelle nur für knapp ein Viertel (23,9 %) eher ausgleichend wirkt.

Die Ergebnisse im Detail:

- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewerten 1,2 % als sehr gut, 10,9 % als gut, 38,9 % als mittelmäßig, 29,3 % als schlecht und 17,7 % als sehr schlecht (0,9 % sind unschlüssig).

Von den beruflichen Situationen, die es in der Bundespolizei erschweren, familiäre und berufliche Verpflichtungen in Einklang zu bringen, wird v.a. auf kurzfristige Sonderdienste (68,3 %) verwiesen. Dahinter rangieren die Anfahrt zum Dienstort (47,8 %), Überstunden (45,8 %) und die reguläre Arbeitszeitregelung (32,1 %; Möglichkeit zur Mehrfachnennung).

Die Belastung für die Familien von Beschäftigten der Bundespolizei durch mehrmalige Wohnortswechsel aufgrund von Versetzungen im Allgemeinen bewerten 0,3 % als sehr gering, 1 % als gering, 5,5 % als mittelmäßig, 26,2 % als groß und 53,4 % als sehr groß (3,3 % sind unschlüssig).

82,5 % sind schon einmal an einen anderen Dienstort versetzt worden.

Als Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundespolizei verbessern könnten, wird v.a. auf mehr Personal verwiesen (74,1 %). Dahinter rangieren flexiblere Arbeitszeiten (59,4 %), familienbezogene Arbeitszeitmodelle (50,4 %), eine größere Verlässlichkeit des Dienstplans (42,7 %), Kinderbetreuungsmöglichkeiten (32,8 %) und Teilzeitarbeitsmöglichkeiten (28,7 %; Möglichkeit zur Mehrfachnennung).

Die Familienfreundlichkeit der Arbeitszeit- und Teilzeitregelungen in der Bundespolizei bewerten 3,1 % als sehr gut, 17,3 % als gut, 39,7 % als mittelmäßig, 15,9 % als schlecht und 4,9 % als sehr schlecht (7,5 % sind unschlüssig).

- Die Möglichkeiten, vor dem Hintergrund der beruflichen Tätigkeit privaten Verpflichtungen (z.B. Kinderbetreuung) nachzukommen, bewerten 1,1 % als sehr gut, 9,2 % als gut, 36,6 % als mittelmäßig, 26,1 % als schlecht und 13,8 % als sehr schlecht (3,3 % sind unschlüssig).

- Die Kinderbetreuungsmöglichkeiten am Wohn- bzw. Dienort bei kurzfristigen Einsätzen bzw. im Schicht- und Nachtdienst bewerten 0,5 % als sehr gut, 2,1 % als gut, 8,1 % als mittelmäßig, 22,6 % als schlecht und 25,8 % als sehr schlecht (20,7 % sind un schlüssig).
- Die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen mit der Teilnahme am beruflichen Aufstieg bzw. der beruflichen Qualifizierung bewerten 0,7 % als sehr gut, 5,2 % als gut, 34,5 % als mittelmäßig, 25,8 % als schlecht und 12,2 % als sehr schlecht (8 % sind un schlüssig).
- In die Situation, sich zwischen Familie und Karriere entscheiden zu müssen, sind schon einmal 49,6 % geraten; 44,8 % dagegen nicht (2,4 % sind un schlüssig).

Von denjenigen, die schon einmal vor die Wahl gestellt waren (2.174), haben sich 77,6 % für die Familie und 20 % für die Karriere entschieden.

- Die Möglichkeiten, vor dem Hintergrund der beruflichen Tätigkeit am gesellschaftlichen Leben am Wohnort teilzuhaben, bewerten 1,6 % als sehr gut, 14,8 % als gut, 35,5 % als mittelmäßig, 25,4 % als schlecht und 14,1 % als sehr schlecht (0,4 % sind un schlüssig).

Von denjenigen, die die Möglichkeiten, vor dem Hintergrund der beruflichen Tätigkeit am gesellschaftlichen Leben am Wohnort teilzuhaben, als gut bzw. sehr gut bewerten (780), wirkt die Arbeitszeitregelung in der Dienststelle für 62,4 % eher ausgleichend und für 19,6 % eher belastend (15,1 % sind un schlüssig); von denjenigen, die die Möglichkeiten, vor dem Hintergrund der beruflichen Tätigkeit am gesellschaftlichen Leben am Wohnort teilzuhaben, als schlecht bzw. sehr schlecht bewerten (1.879), wirkt die Arbeitszeitregelung in der Dienststelle für 23,9 % eher ausgleichend und für 60,2 % eher belastend (13,6 % sind un schlüssig).

2.9) Bezahlung

Ein Beleg für die offene und sachliche Beantwortung der Fragen ist u.a. die Tatsache, dass nur knapp die Hälfte (48,2 %) die Bezahlung im Verhältnis zu den Kosten für den Lebensunterhalt als nicht angemessen bewertet.

Der Anteil derjenigen, die die Bezahlung im Verhältnis zu den beruflichen Aufgaben als nicht angemessen bewerten, liegt etwas höher: bei knapp drei Fünfteln (57 %).

Die Einschätzung der Bezahlung im Verhältnis zu den beruflichen Aufgaben hat einen gewissen Einfluss auf die Absicht bzw. den Wunsch, die Bundespolizei zu verlassen: Von denjenigen, die die Bezahlung im Verhältnis zu den beruflichen Aufgaben nicht angemessen finden, hat etwa ein Drittel (32,5 %) die Absicht bzw. den Wunsch, zur Landespolizei oder zu einer anderen Bundesbehörde zu wechseln – während von denjenigen, die die Bezahlung im Verhältnis zu den beruflichen Aufgaben angemessen finden, nur gut ein Fünftel (22,1 %) die Absicht bzw. den Wunsch hat, zur Landespolizei oder zu einer anderen Bundesbehörde zu wechseln.

Die Ergebnisse im Detail:

- Im Verhältnis zu den Kosten für den Lebensunterhalt wird die Bezahlung von 38,2 % als angemessen und 48,2 % als nicht angemessen bewertet (3,9 % sind unschlüssig).
- Im Verhältnis zu den beruflichen Aufgaben wird die Bezahlung von 30,8 % als angemessen und 57 % als nicht angemessen bewertet (2,9 % sind unschlüssig).

Von denjenigen, die die Bezahlung im Verhältnis zu den beruflichen Aufgaben angemessen finden (1.464), haben 22,1 % die Absicht bzw. den Wunsch zur Landespolizei oder zu einer anderen Bundesbehörde zu wechseln; 60,3 % haben diese Absicht bzw. diesen Wunsch nicht (15,2 % sind unschlüssig); von denjenigen, die die Bezahlung im Verhältnis zu den beruflichen Aufgaben nicht angemessen finden (2.711), haben 32,5 % die Absicht bzw. den Wunsch zur Landespolizei oder zu einer anderen Bundesbehörde zu wechseln; 47 % haben diese Absicht bzw. diesen Wunsch nicht (17,3 % sind unschlüssig).

2.10) Nachwuchsgewinnung

Nach den Einschätzungen der Befragten wird die Bundespolizei künftig mit massiven Nachwuchsproblemen konfrontiert sein. Nur etwa ein Fünftel (19,7 %) glaubt, dass es der Bundespolizei in Zukunft gelingen wird, das notwendige qualifizierte Personal zu gewinnen.

Dass die Bundespolizei künftig massive Probleme haben könnte, qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen, dürfte nicht zuletzt daran liegen, dass viele Beschäftigte der Bundespolizei nicht für den Dienst in der Bundespolizei werben bzw. sogar davon abraten. So würde nur ein Viertel (25,3 %) nahe stehenden Personen empfehlen, sich für den Dienst in der Bundespolizei zu entscheiden.

Wichtig ist an dieser Stelle, dass der Rat aktiver Beschäftigter der Bundespolizei als fachlich kompetente „Opinion Leader“ bzw. „Insider“ sowie persönlich Vertraute im privaten Umfeld einen äußerst großen – positiven oder negativen – Einfluss auf die Wahrnehmung der Bundespolizei als Arbeitgeber hat.

Ein deutlicher Beleg für die negative Einschätzung des eigenen Berufsbilds und die mangelnde Attraktivität der Bundespolizei als Arbeitgeber ist auch, dass sich heute nur etwa zwei Fünftel (39,2 %) noch einmal für den Dienst in der Bundespolizei entscheiden würden.

Dabei wird deutlich, dass die Gewinnung von geeignetem Personal nicht nur angesichts der demographischen Entwicklung bzw. der damit verbundenen Veränderungen des Arbeitsmarkts, sondern insbesondere auch angesichts des Attraktivitätsverlusts der Bundespolizei als Arbeitgeber in Zukunft ein sehr großes Problem darstellen wird. Sollte es der Bundespolizei – wie auf dieser Grundlage anzunehmen – zukünftig tatsächlich nicht gelingen, den qualifizierten Nachwuchs im notwendigen Umfang zu gewinnen, wird sie ihren Aufgaben kaum in angemessener Form gerecht werden können.

Die Ergebnisse im Detail:

- 19,7 % glauben, dass es der Bundespolizei in Zukunft gelingen wird, das notwendige qualifizierte Personal zu gewinnen; 59,8 % glauben, dass dies nicht gelingen wird (19,8 % sind unschlüssig).

- 25,3 % würden nahe stehenden Personen (z.B. Kindern) empfehlen, sich für den Dienst in der Bundespolizei zu entscheiden; 61,4 % würden dies nicht empfehlen (12,5 % sind un schlüssig).
- 39,2 % würden sich heute noch einmal für den Dienst in der Bundespolizei entscheiden; 41,3 % würden sich dagegen entscheiden (18,9 % sind un schlüssig).

3. Aussagekraft der Ergebnisse

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) – Bezirk Bundespolizei hat sich für eine Gesamtbefragung ihrer Mitglieder entschieden, um ein äußerst breites sowie differenziertes Meinungsbild einzuholen und gleichzeitig allen Mitgliedern die Möglichkeit zu geben, sich detailliert zur Berufszufriedenheit in der Bundespolizei zu äußern.

Eine sehr große, keineswegs zu erwartende Zahl von 4.753 Mitgliedern hat diese Möglichkeit genutzt, sich detailliert und differenziert zu ihrer Berufszufriedenheit geäußert und damit dazu beigetragen, ein aussagekräftiges Meinungsbild zu zeichnen. Die Beteiligung von rund einem Viertel (24,4 %) aller Mitglieder der GdP – Bezirk Bundespolizei (19.481) bzw. von etwa einem Achtel (11,6 %) aller Beschäftigten in der Bundespolizei (41.014) ist im Kontrast zu anderen (vergleichbaren) Befragungen bzw. vor dem Hintergrund der Verbandsgröße und des Beantwortungsaufwands absolut zufrieden stellend. Dabei ist zu betonen, dass die Beteiligungsquote bei Mitgliederbefragungen mit zunehmender Verbandsgröße und zunehmendem Beantwortungsaufwand naturgemäß abnimmt und sich infolgedessen sowohl die Größe der GdP – Bezirk Bundespolizei als auch der Beantwortungsaufwand bei deren Mitgliederbefragung negativ auf die Beteiligungsquote ausgewirkt haben. Der Beantwortungsaufwand lässt sich im Vergleich zu anderen Befragungen sogar als außerordentlich groß bezeichnen. Schließlich mussten sich die Mitglieder mit 86 bis zu 133 zum Teil äußerst detaillierten Fragen befassen, sich ins Internet einloggen oder den Fragebogen per Post bestellen und wieder abschicken sowie sich ausführlich über die spezifischen Modalitäten der internetgestützten oder der postalischen Befragung informieren. Ein Beleg dafür, dass sich der Beantwortungsaufwand negativ auf die Beteiligungsquote ausgewirkt hat, ist, dass 152 Mitglieder das Ausfüllen des Frage-

bogens im Internet abgebrochen und 116 Mitglieder den Fragebogen postalisch angefordert, jedoch nicht ausgefüllt zurückgeschickt haben.

Festzuhalten ist, dass es sich bei den Befragungsteilnehmern um eine kritische Masse handelt, deren Einschätzungen als wesentlicher Indikator bzw. aussagekräftiges Stimmungsbarometer gewertet werden müssen, das einen repräsentativen Charakter (für alle Beschäftigten der Bundespolizei) entfaltet. Zwar gingen in die Ergebnisse nur die Einschätzungen derer ein, die in der GdP – Bezirk Bundespolizei organisiert sind und sich aktiv an der Befragung beteiligt haben, doch gewinnen die Einschätzungen aufgrund der hohen Beteiligung und der statistischen Zusammensetzung eine weitreichende(re) Aussagekraft. Zum einen hat sich – wie bereits deutlich gemacht – eine kritische Masse der Beschäftigten der Bundespolizei beteiligt, die u.a. weit über der Zahl liegt, die z.B. bei repräsentativen Stichprobenziehungen erhoben wird. Zum anderen ist festzustellen, dass die in der Befragung repräsentierten Beschäftigten der Bundespolizei hinsichtlich der für die Einschätzung der Berufszufriedenheit (potenziell) relevanten Merkmale (Geschlecht, Alter, Dienstbereich, Beschäftigtengruppe, Laufbahngruppierung) – soweit eine Überprüfung aufgrund der Verfügbarkeit der Daten möglich war – statistisch sehr gut mit der Gesamtheit aller Beschäftigten der Bundespolizei übereinstimmen und die verschiedenen einschätzungsrelevanten Segmente der Bundespolizei hinreichend in der Stichprobe repräsentiert sind. Vor diesem Hintergrund wurde auf eine „künstliche“ Gewichtung bzw. Selektion (in Form eines „quota sample“) verzichtet.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Ergebnisse der Befragung ein äußerst aussagekräftiges sowie detailliertes und differenziertes Meinungsbild zeichnen, das als Grundlage für eine substanzielle und sachliche Diskussion über den politischen Handlungsbedarf im Bereich der Bundespolizei dienen kann.

4. Zusätzliche Informationen zur Durchführung der Studie

Die Mitgliederbefragung der Gewerkschaft der Polizei (GdP) – Bezirk Bundespolizei, die in der Zeit vom 15. Juni bis 15. September 2010 stattfand, erfolgte – aus Gründen der Effizienz und Benutzerfreundlichkeit – als internetgestützte sowie (alternativ) als postalische Befragung. Auf diese Weise sollte es allen in der GdP organisierten Beschäftigten der Bundespolizei ermöglicht werden, ihre Meinung zu äußern. Alle

GdP-Mitglieder im Bereich der Bundespolizei wurden per Brief auf die Befragung sowie deren Ablauf hingewiesen und zur Beteiligung an der Befragung aufgerufen. Der Brief enthielt einen persönlichen Zugangscode, mit dem man sich an der Befragung beteiligen konnte. Für diejenigen, die postalisch an der Befragung teilnehmen wollten, lag eine Postkarte bei, mit Hilfe derer der Fragebogen bei der Technischen Universität Chemnitz kostenfrei angefordert werden konnte. Zudem wurde im Verbandsmagazin „Deutsche Polizei“ mehrfach auf die Befragung hingewiesen und um eine hohe Beteiligung gebeten. Zur Erhöhung des Rücklaufs wurde explizit auf die Bedeutung der Teilnahme hingewiesen und die Verlosung von acht Preisen unter den Teilnehmern der Befragung angekündigt.

Der Fragebogen wurde mit größter Sorgfalt gemäß sozialwissenschaftlicher Standards konstruiert. Dies betrifft sowohl die Reihung als auch die Formulierung der Fragen. Da die Teilnehmer nicht zu einer – möglicherweise verzerrenden – Antwort gezwungen werden sollten, enthielt jede Frage eine explizite „Keine Antwort“-Kategorie. Am Ende des Fragebogens wurden alle Teilnehmer auf die Möglichkeit hingewiesen, zusätzliche Kommentare zur Berufszufriedenheit in der Bundespolizei machen zu können. Teilnehmer, die dieses Angebot beanspruchten, haben häufig dazu beigetragen, die in den Ergebnissen der Befragung abgebildeten Einschätzungen durch die Schilderung persönlicher Erlebnisse zu illustrieren.

Die Internetbefragung wurde als Web-Survey durchgeführt, d.h. der Fragebogen wurde auf einem Web-Server als Programm ausgeführt. Dafür wurde die Webseite www.klartext2010.de angemietet. Bei Aufruf der Seite konnten sich die Teilnehmer mit ihrem persönlichen Zugangscode in das System einloggen. Dabei wurden sie darauf hingewiesen, dass bei einer Teilnahme ihre Anonymität gewahrt wird. Nach erfolgreichem Login erschien die erste Seite der Befragung. Dort wurde den Teilnehmern die durchführende Organisation der Befragung, das Ziel der Befragung sowie die Bedeutung der Beteiligung erläutert. Auch Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens wurden gegeben. So wurde u.a. erklärt, dass die Fragen in der vorgegebenen Reihenfolge zu beantworten seien, ein Springen zwischen den Fragen folglich nicht möglich sei und bei einer zwischenzeitlichen Abmeldung aus dem System die Befragung beim nächsten Login an der letzten nicht beantworteten Frage fortgesetzt würde. Nach Beantwortung der letzten Frage erfolgte der Hinweis, dass die Daten anonymisiert und gespeichert wurden und nur eine einmalige Teilnahme möglich sei. Die Kennung wurde anschließend gesperrt. Beim versuchten Login mit einer bereits ver-

wendeten Kennung wurde der Zugang zum System mit einem entsprechenden Hinweis verwehrt. Um die inhaltliche Verständlichkeit des Fragebogens sowie die technische Durchführbarkeit der Befragung sicherzustellen bzw. die Stabilität des Systems zu testen, wurde – neben verschiedenen universitätsinternen Tests – ein Pretest mit 50 externen Probanden durchgeführt. Das System verursachte während der gesamten Testphase keinerlei Probleme. Der Pretest zeigte ferner, dass der Fragebogen klar verständlich war. Nach Abschluss des Pretests und vor Beginn der Mitgliederbefragung wurden die Daten der Probanden aus der Datenbank gelöscht. Insgesamt nahmen 4.683 in der GdP organisierte Beschäftigte der Bundespolizei an der internetgestützten Befragung teil. Davon haben 152 die Befragung vorzeitig abgebrochen und nicht wieder aufgenommen. Die Daten gingen nicht in die Auswertung ein.

Bei der postalischen Befragung wurden die Fragebögen an diejenigen versandt, die zuvor kostenfrei per Postkarte einen Fragebogen bei der Technischen Universität Chemnitz angefordert hatten. Im Anschreiben wurde das Ziel der Befragung vorgestellt, die Bedeutung einer zahlreichen Teilnahme betont und die Anonymität der Befragung zugesichert. Außerdem wurden – ähnlich wie bei der internetgestützten Befragung – alle wesentlichen Hinweise zur Befragung sowie zum Zurückschicken des ausgefüllten Fragebogens gegeben. Neben dem Fragebogen erhielten die Teilnehmer an der postalischen Befragung einen Rückumschlag, mit dem sie den ausgefüllten Fragebogen kostenfrei an die Technische Universität Chemnitz schicken konnten. Dieser war auf der Rückseite mit einer Nummer versehen, der den Rücklauf des Fragebogens überprüfbar machte. Der Briefumschlag und der Fragebogen wurden sofort nach Eingang voneinander getrennt, so dass eine Verknüpfung der persönlichen Daten mit dem ausgefüllten Fragebogen nicht möglich war. 338 Mitglieder der Gewerkschaft der Polizei forderten bei der Technischen Universität Chemnitz einen Fragebogen an. 222 Fragebögen wurden rechtzeitig und hinreichend ausgefüllt zurückgeschickt und infolgedessen bei der Auswertung berücksichtigt. Die Eingabe der per Post zurückgesandten Fragebögen in die Datenbank erfolgte mittels einer Eingabemaske, die dem internetgestützten Fragebogen nachempfunden war.

Der Gesamtdatensatz, der der statistischen Analyse zugrunde liegt, enthält folglich die Daten von 4.531 Teilnehmern, die die Befragung im Internet durchgeführt haben, und 222 Teilnehmern, die postalisch an der Befragung teilgenommen haben, und damit insgesamt die Daten von 4.753 Teilnehmern.