

Dr. Mary Lindner
VERHÄLTNISPERSPEKTIVE

ERGEBNISBERICHT



„Gesunde Arbeit – GdP schafft Fakten!“

Zentrale Ergebnisse der Mitarbeiter-Befragung
zu den Arbeitsbedingungen
bei der Landespolizei des Bundeslandes Thüringen

Dr. Mary Lindner

Gesunde Arbeit – GdP schafft Fakten!

Zentrale Ergebnisse der Mitarbeiter-Befragung zu
Den Arbeitsbedingungen bei der Landespolizei des Bundeslandes Thüringen

Herausgeber:

Gewerkschaft der Polizei Thüringen
Auenstraße 38 a
99089 Erfurt

Autorin:

Dr. Mary Lindner - VerhältnisPerspektive
Nordplatz 7
04618 Leipzig

Leipzig
März 2018

Inhaltsverzeichnis

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	5
Verzeichnis externe Anhänge	6
Zentrale Ergebnisse und Empfehlungen	7
Danksagung	10
Einleitung	11
Kapitel 1. Zielstellung und methodische Rahmenbedingungen	13
1.1 Zielstellung der Befragung	13
1.2 Beschreibung der Zielgruppe	14
1.3 Zeitlicher Ablauf	14
1.4 Methode der Erhebung und Qualitätssicherung	15
1.4.1 Sicherheitsprozeduren für die Befragung	15
1.4.2 Vortestung des Instruments	16
1.5 Das Befragungsinstrument	16
1.5.1 Erläuterung der Qualitätsbemessung – Modell „Index Gute Arbeit“	18
1.5.2 Skalen und Fußnoten des Fragebogens	20
Kapitel 2. Prüfung der Repräsentativität und Plausibilität	21
Kapitel 3. Beschreibung der Untersuchungsgruppe und deren Arbeitszeiten	24
3.1 Die Funktionsbereiche und deren Soziodemographie	24
3.2 Besonderheiten in der Altersstruktur	28
3.3 Beschreibung der vorherrschenden Arbeitszeiten	32
Kapitel 4. Zentrale Ergebnisse der Mitarbeiter-Befragung des Jahres 2017	32
4.1 Beurteilung der Arbeitszufriedenheit mit der Dienststelle	32
4.2 Bewertung des Gesundheitszustandes	33

4.2.1 Vorherrschende Belastungsarten	34
4.2.2 Physische und psychische Stressoren	36
4.2.3 Arbeitsbezogene Gesundheitsbeschwerden und emotionales Befinden.....	37
4.2.4 Zukunftsprognose – Einschätzung der Arbeitsfähigkeit	42
4.3 Beschreibung der Arbeitsbedingungen – Gefährdungsgrade	43
4.4 Arbeitsintensität und Auslöser für den erhöhten Termin- und Zeitdruck	50
4.4.1 Verhältnis- und verhaltenspräventive Maßnahmen zur Entlastung	52
4.5 Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch – Frequenz und Qualität	53
4.5.1 Bedarfe zur Stärkung der Personal- und Fachkompetenz	56
4.6 Beurteilung der internen Innovationsfähigkeit	57
4.7 Abstimmungsergebnisse – Handlungsaufträge für die GdP-Thüringen	59
Fazit und Empfehlungen	61
Literaturverzeichnis	72
Interne Anhänge	74
Anhang A – Darstellung der Inhalte des Fragebogens der Befragungswellen 2017 der Landespolizei Thüringen.....	74
Anhang B – Zuordnung 42 Items / 11 Kriterien des Modells Index-Gute Arbeit.	75
Anhang C – Darstellung der Arbeitsbedingungen über die 11 Kriterien pro Dienststelle der Landespolizei Thüringen.....	77

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabellen

[Tabelle 1.](#) Soziodemographische Variablen der Thüringer Polizei – Befragung 2017.

[Tabelle 2.](#) Gesundheitsbeschwerden und Dienstformen – 3 x pro Woche bis fast täglich.

[Tabelle 3.](#) Psycho-emotionale und protektive Faktoren – Aussagen der Funktionsbereiche.

[Tabelle 4.](#) Darstellung der Gesamt-Index-Werte über die 11 Kriterien der Thüringer Polizei und des Freistaates Thüringen.

[Tabelle 5.](#) Erleben von Beleidigungen innerhalb der Funktionsbereiche.

[Tabelle 6.](#) Erleben von körperlichen Angriffen innerhalb der Funktionsbereiche.

[Tabelle 7.](#) Angst vor sinkendem Respekt des polizeilichen Gegenübers innerhalb der Funktionsbereiche.

[Tabelle 8.](#) Ausstattung des Arbeitsplatzes innerhalb der Funktionsbereiche.

[Tabelle 9.](#) Ergebnisse zum MV-Gespräch.

Abbildungen

[Abbildung 1.](#) Erläuterung der Index-Einteilung über die zwei Skalen.

[Abbildung 2.](#) IST-SOLL-Vergleich der Dienststellen – Rücklaufquote 2017.

[Abbildung 3.](#) Altersverteilung bei der Thüringer Polizei.

[Abbildung 4.](#) Zufriedenheit mit den Dienststellen (insgesamt).

[Abbildung 5.](#) Zufriedenheit an den Dienststellen.

[Abbildung 6.](#) Belastungsart pro Funktionsbereich im Jahre 2017.

[Abbildung 7.](#) Angaben über die Sorgen und das Unbehagen am Arbeitsplatz.

[Abbildung 8.](#) Arbeitsbedingte Gesundheitsbeschwerden – Auftreten 3 x pro Woche bis fast täglich.

[Abbildung 9.](#) Einschätzung der Arbeitsfähigkeit pro Dienststelle (2017).

[Abbildung 10.](#) Termin- und Zeitdruck – Auslöser.

Verzeichnis externe Anhänge

[Anhang 1.](#) Fragebogen GdP-Thüringen von 2017

[Anhang 2.](#) Strukturdaten

[Anhang 3.](#) Präsentation vom 14.02.2018

[Anhang 4.](#) Sonstige Fragen

[Anhang 5.](#) Sorgen / Unbehagen

[Anhang 6.](#) Gesundheitsbeschwerden

[Anhang 7.](#) Stressoren

[Anhang 8.](#) Index-Werte

[Anhang 9.](#) Index-Klassen

[Anhang 10.](#) Index-Fragen

[Anhang 11.](#) Index-Belastung

[Anhang 12.](#) Zusätzliche Index-Fragen

[Anhang 13.](#) Faktoren Termindruck

[Anhang 14.](#) Gesundheits-Angebote

[Anhang 15.](#) MV-Gespräch

[Anhang 16.](#) Bedarf Fortbildung

[Anhang 17.](#) Meinungen / Abstimmung

Zentrale Ergebnisse und Empfehlungen

- ⇒ 20 Prozent der Beschäftigten der Landespolizei des deutschen Bundeslandes Thüringen¹ beteiligten sich an der Umfrage. Für eine landesweite Mitarbeiter-Befragung ist dieses Ergebnis als gut zu bewerten. Die Plausibilitäts- und Repräsentativitätsprüfung unterstützt die positive Bewertung.
- ⇒ In der Befragung ist auffällig, dass nach Prüfung der IST- und SOLL-Zahlen fast 95 Prozent der Personen mit Führungsverantwortung an der Studie teilgenommen haben. Da dieses Ergebnis als unwahrscheinlich zu bewerten ist, wird empfohlen eine Definition der „Führung“, d. h. wer führt und wer übernimmt Führung, zu erarbeiten bzw. zu überdenken, so dass Unstimmigkeiten im Arbeitsprozess über die Personalführung und die damit zusammenhängende Entscheidungsbefugnis vermieden wird.
- ⇒ Die Hälfte der Befragten war zum Zeitpunkt der Befragung 46 Jahre und älter. In Hinblick auf die Überalterungstendenz, die in den nächsten fünf Jahren sich erweitern wird, ist präventiv zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit ein alters- und altersgerechtes Konzept bzgl. des Arbeits- und Gesundheitsschutzes empfehlenswert. Ein Personalentwicklungskonzept – als zweiter Pfad zur Bewältigung der Situation – unterstützt zudem die Gewinnung, Einstellung und Entwicklung von Fachkräften.
- ⇒ Nur 30 Prozent der Beschäftigten bei der TP sind äußerst zufrieden mit ihrer Dienststelle. Hingegen sind 48 Prozent eher schwankend in der Bewertung ihrer Zufriedenheit und 30 Prozent sind unzufrieden. Die niedrigsten Zufriedenheitswerte erreichen die Frauen und Männer an den Dienststellen: Verwaltungsfachhochschule / Bildungszentrum (15 Prozent) und Landespolizeiinspektionen (27 Prozent). Als gut zu bewerten ist, dass trotz des hohen Niveaus der instabilen Zufriedenheit, 36 Prozent der Beschäftigten ihren Gesundheitszustand als hoch bewerten und sogar 47 Prozent glauben, dass sie mit ihrer derzeitigen Tätigkeit das Renten- oder Pensionsalter erreichen. Eine präventive Investition in die Gesundheit der Fachkräfte zahlt sich aus, denn die aktuelle Wahrnehmung der individuellen Gesundheit und die positive Zukunftsprognose weist auf ein hohes Niveau physischer und psychischer Ressourcen der Menschen hin.
- ⇒ Die Analyse der vorherrschenden arbeitsbezogenen Gesundheitsbeschwerden (3x pro Woche bis fast täglich auftretend) zeigt folgende Rangreihe: (1) allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit, Erschöpfung (50 Prozent), (2) Schmerzen im unteren Rücken, -im Nacken-, Schulterbereich (40 Prozent), (3) nächtliche Schlafstörungen (37 Prozent) sowie (4) Nervosität und Reizbarkeit (24 Prozent). Eine depressive Verstimmung gaben 13 Prozent der Befragten an in den vergangenen drei Monaten gehabt zu haben.
- ⇒ Risiken für die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit liegen insbesondere in der Bewertung der Belastungsarten vor. 46 Prozent der Beschäftigten geben an, dass sie vorwiegend psychisch belastet sind und 47 Prozent sagen aus, dass sie sogar eine Kombination aus psychischer und physischer Belastung in ihrer Arbeit erleben. Insbesondere die psycho-emotionalen Faktoren verweisen auf ein hohes Belastungspotential: Freuen auf die Arbeit (nie / selten: 64 Prozent) und Gefühl der Leere und des Ausgebranntseins (oft / immer: 65 Prozent). Hingegen sind schutzhafte Faktoren fast ausgeschaltet: Wertschätzung durch Vorgesetzte (nie / selten: 84 Prozent und Wertschätzung durch Bürger (nie / selten: 84 Prozent). Diese Ergebnisse

¹ TP wird auch für Thüringer Polizei als Abkürzung verwendet.

unterstützten die Einführung eines Kontrollinstrumentes wie die Psychische Gefährdungsbeurteilung, um auf die Gefahren am Arbeitsplatz rechtzeitig zu reagieren und diese zu kontrollieren.

- ⇒ Als erste unterstützende Maßnahmen gelten gesundheitsförderliche Angebote, die auch zur Stärkung der betrieblichen Sozialleistung gezählt werden können. Diese sind insbesondere nachgefragt für Sportangebote (27 Prozent), Rückenschule (26 Prozent), eine bessere Büroausstattung (Ergonomie) sowie Fahrzeuge und Bekleidung (Schutz und Wohlbefinden) (19 Prozent).
- ⇒ Weitere Handlungsfelder zur Stärkung der psychischen und körperlichen Gesundheit ergeben sich über die Erhöhung des Schutzbedürfnisses der Polizeibeamten insbesondere im Straßendienst bzw. Erst- und Notfalleinsatz. Diese erleben zu einem hohen Anteil hoch belastende Arbeitsbedingungen in den Bereichen: Beleidigungen, körperliche Angriffe und sinkender Respekt vor dem polizeilichen Gegenüber sowie der Ausstattungsqualität mit Arbeitsmitteln.
- ⇒ Die Qualität der Arbeitsbedingungen – Belastungen und Beanspruchungen – bewerten 22 Prozent als sehr hoch und 46 Prozent als hoch gefährdend. Unter Betrachtung der 11 Kriterien, die die Qualität der Arbeitsbedingungen bestimmen, wird deutlich, dass bis auf den Sinn der Arbeit, die Beschäftigten der TP die 10 weiteren Kriterien als alarmierend bewerten. Besonders negativ wirken hierbei auf die Gesundheit der Männer und Frauen, die widersprüchlichen Anforderungen und die Arbeitsintensität (26 Index-Punkte), die Betrieblichen Sozialleistungen (28 Punkte) sowie die Sozialen und Emotionalen Anforderungen (36 Index-Punkte). Bei der Betrachtung der Arbeitsbedingungen wird empfohlen diese insbesondere über die Dienststellen zu kommunizieren, so dass vor Ort Direktinterventionen umgesetzt werden.
- ⇒ Generelle Treiber für eine hohe Arbeitsintensität und daraus resultierender widersprüchlicher Anforderungen sind (sehr häufig / oft auftretend): (1) zu knappe Personalbemessung (88 Prozent), (2) zu lange innerbetriebliche Entscheidungswege (79 Prozent) und (3) zu viele, gleichzeitig zu bearbeitende Vorgänge (66 Prozent). Auch in diesem Falle bietet sich eine Interventionsstrategie an, die direkt an den Bedarfen der Dienststellen ansetzt, denn der Bedarf an Personal (37 Prozent), die wachsenden Anforderungen (24 Prozent) und die Kritik an Vorgesetzten (20 Prozent) kann an Ort und Stelle die Sorgen und das Unbehagen der Beschäftigten besser auffangen und eine Entlastung über arbeitsorganisatorische Umstellungen bewirken.
- ⇒ Im Augenblick bewerten die Vorgesetzten wie Nicht-Vorgesetzten der TP die Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten mit einem hohen Bedarf (hohe Gesundheitsgefährdung: 40 Index-Punkte). Für die bilaterale Absprache der Arbeitsorganisation sowie die Entwicklung von Fachpersonal, bietet sich die Stärkung des Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächs an. Interessant ist, dass ein Drittel der Vorgesetzten selbst an keinem Fördergespräch in den letzten drei Jahren teilgenommen hat. Und 68 Prozent der Befragten geben an, dass das Gespräch, wenn es denn stattgefunden hat, die fachliche Qualifikation nicht unterstützte. Hierbei ist abzuklären, was die Gründe für die unregelmäßige Umsetzung sowie die Qualitätsreduktion des Instrumentariums zur Bestimmung der Arbeitsorganisation sowie der Personalentwicklung sind.
- ⇒ Die Bedarfe für Fort- und Weiterbildungsbedarfe sind vorhanden. Ein Viertel der Befragten gibt an, dass sie insbesondere auf ihre Aufgaben bezogene bzw. fachspezifische Fort- und Weiterbildungsbedarfe wünschen. Intern ist pro Dienststellen abzustimmen, wo genau die

Bedarfe liegen. Außerdem gibt es weitere Bedarfe im Bereich der Stressbewältigung (auch eine Führungsaufgabe) und der IT-Schulung (zukunftsorientierte Weiterbildung).

- ⇒ Um zwischenmenschliche Absprachen treffen zu können, ist eine Grundvoraussetzung eine Informations- und Kommunikationskultur im Arbeitsalltag zu erleben, in der man offen Kritik äußern kann, ohne dass daraus für den Einzelnen bzw. die Einzelne Nachteile erwachsen. 67 Prozent der Befragten geben an, dass eine offene Meinungskultur nicht zu ihrem Arbeitsalltag gehört. Des Weiteren geben 57 Prozent an, dass sie nicht in Entscheidungen, die sie betreffen, einbezogen werden und fast die gleiche Anzahl (55 Prozent) gibt an, dass sie nicht in ausreichender Weise die Informationen erhalten, die sie betreffen.
- ⇒ Zur Stärkung der psychischen Balance ist ein ausgewogenes Verhältnis von Beruf und Familie bzw. Freizeit eine Grundvoraussetzung. Rücksicht auf die Familie und deren Anforderungen und Bedürfnisse erfahren jedoch nur die Hälfte der Männer und Frauen bei der TP. 62 Prozent der Vorgesetzten unterstützen jeweils die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Als innovativer Treiber für die Gewinnung von jungen Fachkräften und zur Stärkung der älteren Fachkräfte ist eine Betriebspraxis der Förderung der Balance von Beruf und Familie empfehlenswert, um die Lebensrealität der Beschäftigten in die Betriebskultur pro Lebensphase abzubilden, z. B. in Hinblick auf die Familiengründung und die Pflegeverantwortung.
- ⇒ Zu den Abstimmungsergebnissen: Platz 1 – Einführung eines polizeieigenen Kindergartens mit schichtangepassten Öffnungszeiten (Empfehlung: mit 24-h-Betreuung), Platz 2 – Lebensarbeitszeitkonto (Empfehlung: Überdenken der Definition, Überlegung der wöchentlichen Arbeitszeitenreduktion sowie Einführung eines Sabbat-Jahres), Platz 3 – 12-Stunden-Schicht (Empfehlung: betreffend nur für Beschäftigten im Schichtsystem) und Platz 4 – Hinausschieben des Renten- und Pensionseintritts (Empfehlung: Überdenken der Definition).

Danksagung

Die Initiative „*Gesunde Arbeit – GdP schafft Fakten!*“ mit dem Ziel der Bewertung der vorherrschenden Arbeitsbedingungen für die Polizeivollzugsbeamten, Verwaltungsbeamten und Tarifbeschäftigten der Landespolizei des Bundeslandes Thüringen, wurde durch ein hohes Engagement und einer mutigen Herangehensweise aller Beteiligten und Entscheidungsträgern² getragen. Über den gesamten zweijährigen Planungs- und Umsetzungsprozess verlief nicht alles reibungslos, aber alle Hürden wurden mittels einer sachbezogenen Klärung und Kommunikation überwunden. Daraus ergeben sich viele neue Lernprozesse für die Gewerkschaft der Polizei Thüringen, die für weitere Kampagnen oder Befragungen dieser Art einen erfolgreichen Boden bieten.

Die generierten Daten im Jahr 2017 werden die Basis für die GdP-Initiativen der nächsten drei Jahre bieten. Mit diesen Daten sind harte Fakten geschaffen, die gesteuerte strukturelle Anpassungen ermöglichen, die die Widerstandsfähigkeit der inneren Organisation und der Beschäftigten stärken wird. Dieser Ergebnisbericht ist die Evidenz, dass die Identifikation der Gesundheitsrisiken und Gesundheitspotentiale nicht nur für die Beschäftigten der Polizei in Thüringen in Zukunft einen hohen Stellenwert genießen sollte, sondern der Gesundheits- und Arbeitsschutz bietet auch die Basis für die Qualitätssicherung des Schutzauftrages für die Bürger und Bürgerinnen des Freistaates Thüringen.

Meinen herzlichen Dank möchte ich hiermit noch einmal dem Landesvorsitzenden Kai Christ für die politischen Absprachen und die Gewinnung von Unterstützern, der Geschäftsstellenleiterin Kerstin Rothe für die intensive Öffentlichkeitsarbeit und schneller Klärungen, der Arbeitsgruppe mit den engagierten ehrenamtlich mitwirkenden Mitglieder der GdP-Thüringen (Thomas Müller, Michael Träger, Wolfgang Gäbler, Johannes Dieter, Johannes Schwarz, Katrin Dallmann, Andreas Hempel, Kerstin Henniger) für die intensiven Diskussionen zu den Arbeitsbedingungen und die vielen Gedanken zur Gestaltung des Fragebogens, Chris Mihr für den aufwendigen IT-Versandt der E-Mails, Johann Gerdes für die Inputs der Analyse, dem Umfragezentrum Bonn für die Sicherung und Codierung der Daten sowie den Frauen und Männern, die an der Befragung teilgenommen haben, für die tatkräftige Unterstützung und das erbrachte Vertrauen aussprechen. Ohne alle diese Unterstützer und Unterstützerinnen wäre mein Aufgabenfeld nicht zu bewältigen gewesen.

² Es wird zumeist – zum Vorteil der Lesbarkeit – die männliche Form in der Schreibweise verwendet, obwohl beide Geschlechter angesprochen sind. Bei spezifischen Nennungen bzw. Erläuterungen behält sich die Autorin vor, die männliche und die weibliche Form im Text anzugeben.

Einleitung

„Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit, die Arbeitsbedingungen und die Freizeit organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit, und nicht der Krankheit sein.“ (WHO 1986)

Im Jahr 2016 entschied sich die Gewerkschaft der Polizei Thüringen eine Initiative zur Untersuchung der Qualität der vorherrschenden Arbeitsbedingungen durchzuführen. Die Vertreter der GdP wurden und werden durch ihre Mitglieder über umfassende Problemlagen im Arbeitsalltag konfrontiert, wie z.B. fehlendes Personal bei hohem Krankenstand, Abwanderung von Polizeibeamten in andere Bundesländer und die negative Entwicklung der Demographie, Konfrontation mit respektloserem Verhalten der Bürgern und fehlender Ausstattung begonnen bei den räumlichen bis hin zu den IT-Ressourcen.

Der Auftrag war, harte Fakten über die Arbeitsbedingungen und die Gesundheit der Polizeibeamten und Verwaltungsfachkräften zu generieren, um eindeutige Handlungsoptionen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu formulieren. Das Kernziel der Mitarbeiter-Befragung lautete: Klarheit gewinnen über die Handlungsfelder der GdP-Thüringen mittels der Meinung der beschäftigten Männer und Frauen bei der Landespolizei in Thüringen.

Im März 2017 wurde daher eine Arbeitsgruppe zusammengestellt, die die Befragung *„Gesunde Arbeit – GdP schafft Fakten!“* vorbereitete. Die Projektleitung übernahm der Landesvorsitzende Kai Christ. Die externe Beratung übernahm Frau Dr. Mary Lindner mit ihrer gesundheitswissenschaftlichen Expertise. Als besonders schwierig gestaltete sich für die Koordination der Befragung nicht nur die interne Organisation auf Grund sehr eingeschränkter Personalkapazitäten – insbesondere im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit –, sondern auch die externe Position der GdP-Thüringen, um an interne polizeiliche Informationen, wie z.B. den Zugang zum IT-System oder die vollständige Personalstatistik, zu gelangen, die für die Umsetzung der Befragung sowie für die Qualitätssicherung einer solchen Studie essentiell sind.

Im Zuge der Vorbereitung bis hin zur Analyse wurden die genannten Barrieren bewältigt, so dass nach Prüfung der Plausibilität und Repräsentativität eine hohe Qualität der generierten Daten erreicht wurde, somit kann dieser Bericht die zentralen Ergebnisse der landesspezifischen Mitarbeiter-Befragung der Beamten sowie Tarifbeschäftigten der Polizei in Thüringen wie folgt darstellen:

- Kapitel 1 – Zielstellung und methodische Rahmenbedingungen: Dieses Kapitel erläutert die zeitlichen und methodischen Rahmenbedingungen, das Design des Befragungsinstrumentes

sowie die Sicherheitsprozeduren für die Befragung, um die Persönlichkeitsrechte der Befragten zu wahren.

- Kapitel 2 – Zentrale Ergebnisse der Mitarbeiter-Befragung des Jahres 2017: Die Ergebnisse orientieren sich an den verfassten Inhalten des Befragungsinstrumentes und erläutern insbesondere die arbeits- und gesundheitsbezogenen Verhältnisse in den Dienststellen und der Funktionsbereiche.
- Kapitel 3 – Fazit und Empfehlungen für die Bestimmung von Maßnahmen bzw. Handlungsfeldern für die GdP-Thüringen: Spezifische datenbezogene Resultate werden in dem letzten Kapitel dargestellt auf deren Basis erste neue und fortführende Maßnahmen und Handlungsfelder in Bezug auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz bestimmt werden.³

Der Bericht setzt sich zum Ziel in prägnanter Form die zentralen Ergebnisse zusammenzufassen, so dass der Schwerpunkt nach der Datenanalyse sich auf die Maßnahmenbestimmung und -umsetzung verlagert und ein hohes Niveau an lösungsorientierter Kommunikation und gesundheitsförderlicher Aktivität für die Akteure entstehen kann.

³ Dem Bericht gehören externe Anhänge an, die nicht im Inhaltsverzeichnis aufgeführt sind. Hierzu zählen u. a. eine Power Point Präsentation sowie diverse Excel-Dateien.

Kapitel 1.

Zielstellung und methodische Rahmenbedingungen

1.1 Zielstellung der Befragung

Die zentrale Zielstellung für das Projekt „*Gesunde Arbeit – GdP schafft Fakten!*“ des Jahres 2017 war die Bewertung der aktuellen Arbeits- und Gesundheitsbedingungen für die Polizeibeamten und Verwaltungsfachkräfte der Landespolizei des Bundeslandes Thüringen.

„Mit der Initiative „Gesunde Arbeit – GdP schafft Fakten!“ möchte die GdP eine Mitarbeiter-Befragung starten, um einerseits die Meinung aller Beschäftigten bei der Thüringer Polizei zu ihrer jeweiligen Arbeitssituation zu erhalten und um andererseits die Arbeitsbedingungen als auch die Verwaltungsabläufe verbessern zu können.“ (GdP 2017)

Im Zentrum der Befragung, d.h. der Untersuchung der Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten Thüringer Polizei, steht die Gewinnung von Daten für die Bestimmung der Qualität der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Diese Qualitätsbestimmungen erlauben insbesondere eine Identifikation von Stärken und Schwächen in den Arbeitsbedingungen. Die Befragungsergebnisse formulieren somit den Bedarf der Beschäftigten für die Umsetzung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen, die der sozialpartnerschaftliche Dialog im Anschluss der Erhebung festlegt.

Die Initiative „*Gesunde Arbeit – GdP schafft Fakten!*“ ist hierbei als verhältnispräventive Maßnahme zu betrachten, mit welcher Organisations- und Personalstrukturentwicklungen über das Thema „*Gesundheitspolitik in der Organisation*“ beeinflusst werden.

Die sekundären Zielstellungen orientierten sich an der primären Zielstellung Gefährdungen am Arbeitsplatz zu identifizieren und Daten zu gewinnen über:

- Die Ermittlung der Qualität der Arbeitsbedingungen über die Messung der Beanspruchungs- und Belastungsniveaus (Gefährdungsbeurteilung mittels des Index Gute Arbeit).
- Die Ermittlung von zusätzlichen gesundheitsrelevanten Faktoren, die den Bedarf an weiteren psychosozialen Angeboten für die Stärkung der Widerstandsfähigkeit des Einzelnen, d.h. die Ermittlung von Risikofaktoren für einzelne betriebliche Bezugsgruppen für die Formulierung von passgerechten und bedarfsorientierten Maßnahmen, erlauben.

- Die Verankerung der Gesundheit als Wert in die Organisationskultur und im Handeln über die Entwicklung eines Instrumentes für die Psychische Gefährdungsbeurteilung.
- Die Identifikation von Verbesserungsbedarfen in den Arbeitsbedingungen, an denen die GdP-Thüringen ihre Handlungsfelder/Zielstellungen ausrichtet (direkte Implementierung der Bedarfe der Mitglieder).

Alle gewonnenen Daten und auch Erfahrungen während der Projektphasen – von Projektbeginn (Planung) bis zum Ende eines Projektes (Datenanalyse) – tragen zum Erkenntnisgewinn bei, dessen Ergebnisse später in die Strategien und Richtlinien für die Verbesserung der Funktionsfähigkeit eines Systems beitragen (Iled 2016).

1.2 Beschreibung der Zielgruppe

In die Untersuchung eingebunden waren zum Zeitpunkt der Befragung 6.860 Beamte und Beamtinnen und 700 Tarifbeschäftigte der Thüringer Polizei. Passiv beschäftigte Personengruppen in Altersteilzeit (in passiver Ruhephase), in Elternzeit und in Langzeiterkrankung (mit formeller Beurlaubung) nahmen nicht an der Befragung teil. Die Identifikation der einzelnen Personen erwies sich als schwierig, da die GdP keinen direkten Zugang zu den personalstatischen Zahlen zum Zeitpunkt der Befragung erhielt. Die Auswahl der Personen ergab sich zu einem großen Teil über die Mailinglisten sowie die Abstimmungen über die Personalräte an den Dienststellen.

1.3 Zeitlicher Ablauf

Der Zeitplan für den gesamten Projektzeitraum – von der Vorbereitungs-, Befragungs-, Auswertungs- bis hin zur Reportphase betrug zwölf Monate (März 2017 bis März 2018). Insgesamt bereitete die Arbeitsgruppe die Befragung innerhalb von fünf Monaten vor. Mit einem Workshop am 10. März 2017 wurde der Startpunkt für das Projekt gesetzt. Insbesondere der erste Workshop diente wichtigen Abstimmungsprozessen zum Projektablaufs und Aufgabengebieten, die die Arbeitsgruppe und die externe Beraterin über den gesamten Projektzeitraum koordinierten, umsetzten und kommunizierten. Die Kernaufgabe konzentrierte sich für die Arbeitsgruppe auf die Entwicklung des Fragebogens sowie dessen Vor-Testung.

Die Befragung wurde vom 15. August bis zum 12. September 2017 an allen Dienststellen der Thüringer Polizei gleichzeitig umgesetzt. Eine zeitliche Verzögerung der Befragung von circa einem Tag ergab sich für die Beamten und Beamtinnen, da die Erlaubnis die E-Mails mit dem Code sowie Link für die Befragung erst am 11. August 2017 durch das Innenministerium erteilt wurde. Die IT-Abteilung des Landeskriminalamtes startete erst mit der Genehmigung den Prüf- und Säuberungsprozess der E-Mail-Listen für den Versand der Einladungen und Passwörter. Die Tarifbeschäftigten erhielten im Verlaufe der ersten Befragungswoche ihre Einladungen per Post, da diese Berufsgruppe bei der Thüringer Polizei weder eine E-Mail-Adresse noch einen Internet-Zugang zur Verfügung hat.

Der Zeitraum für die Befragung wurde so gewählt, dass dieser außerhalb von Ferien-, Urlaubs- und / oder Feiertagszeiträumen stattfand, so dass sich die Befragten für ihre Einschätzung der Arbeitsbedingungen in einer Situation der regelmäßigen und ununterbrochenen Einbindung in die Arbeitssituation befanden. Der Zeitraum umfasste vier Wochen, so dass Unregelmäßigkeiten und Verzögerungen abgedeckt werden konnten.

Die Ergebnisse der Befragung wurden in einem abschließenden Workshop durch die Beraterin im Februar 2017 in der GdP-Geschäftsstelle vorgestellt.

1.4 Methode der Erhebung und Qualitätssicherung

Die Befragung wurde mittels einer Online-Fragebogen umgesetzt. Der Zugang erfolgte über einen Link sowie ein persönliches Passwort. Diese Informationen wurden an die Beamten per E-Mail sowie an die Tarifbeschäftigten per postalischer Einladung zugestellt. Der Fragebogen konnte während der Arbeitszeit sowie in der Freizeit ausgefüllt werden. Außerdem war ein Ausfüllen des Fragebogens mit dem Smartphone möglich. Die Dauer für die Beantwortung des Fragebogens betrug ca. 20 Minuten.

1.4.1 Sicherheitsprozeduren für die Befragung

Die Online-Befragung wurde mittels einer Online-Plattform umgesetzt, die die uzbonn GmbH (Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation Bonn) sicherte und verwaltete. Die uzbonn GmbH arbeitet auf Basis der datenschutzrechtlichen Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG §9) (BMJV 1990).

Die Beschäftigten erhielten jeweils getrennt voneinander eine E-Mail mit ihrem individuellen Code sowie eine E-Mail mit einer Einladung und dem Link zu Online-Plattform, so dass ein hoher Grad an

Sicherheit für die individuelle Dateneingabe erreicht wurde. Die Verknüpfung der E-Mail-Adresse mit dem Code erfolgte durch die interne IT-Abteilung des Landeskriminalamtes Thüringen.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Thüringer Polizei loggten sich dann entweder über einen privaten oder beruflichen Rechner mit dem Link und dem persönlichen Kennwort auf der Befragungsplattform ein. Da die Online-Befragung über die externe Plattform der uzbonn GmbH erfolgte und diesem Institut die Verknüpfung der Namen mit den E-Mail-Adressen unbekannt ist, sind höchste Standards für den Personen- und Datenschutz auch an dieser Stelle eingehalten worden.

Die Daten wurden nach der Speicherung codiert an die beratende Wissenschaftlerin zur Auswertung digital übergeben (Datenmaske in SPSS-Format). Hierzu erfolgten zwei Sicherheitsprozeduren zur Qualitätssicherung. Erstens, säuberte und bereitete ein unabhängiger Analyst die Datenbank auf. Außerdem prüfte er die Plausibilität und die Repräsentativität ohne Kenntnis der Struktur, sondern nur auf Basis der vorliegenden personalstatistischen Daten. Die Analyse erfolgte durch die externe Wissenschaftlerin Dr. Mary Lindner, welche nur Gruppenanalysen umsetzte, so dass eine Einzelidentifikation von Personen nicht möglich ist.

1.4.2 Vortestung des Instruments

In einem Vor-Test wurde das Instrument sowie die Befragungsmethodik für das Jahr 2017 in Bezug auf dessen Praktikabilität, Verständlichkeit und Sauberkeit hin überprüft. An dem Test nahmen ausgewählte interne Personen sowie die Teilnehmer der Arbeitsgruppe teil, die unabhängig voneinander den Bogen bewerteten. Die Testpersonen durchliefen den Befragungsprozess – von der Verwendung des Links unter Benutzung des Passwortes bis zum Versand des Bogens – wie dieser für die reale Befragung vorgesehen war. Die Testpersonen fassten ihre Feststellungen mittels einer Checkliste zusammen, welche an die beratende Wissenschaftlerin versandt wurde. Danach wurden die entsprechenden Modifikationen auf der Befragungsplattform in Abstimmung zwischen der Beraterin und der uzbonn GmbH gemäß dem Testbericht vorgenommen (Lindner 2017). Die finalen Anmerkungen für die Konstruktion des Fragebogens sind im Anhang A enthalten.

1.5 Das Befragungsinstrument

Das verwendete Befragungsinstrument besteht aus drei Teilbereichen (A-C) mit insgesamt 71 Items. Der erste Teilbereich (Teil A) ist im Kontext weitestgehend fixiert. Dieser Bereich, welcher die Messung der

Beanspruchungs- und Belastungsgrade erlaubt, beinhaltet die 42 indexbildenden Fragen (DGB-Index Gute Arbeit)⁴ (IGA 2012) sowie sechs zusätzliche Items:

- Sorgen bzgl. steigenden Anforderungen bei der Arbeit
- Beleidigungen durch Kunden, Bürger im Arbeitsalltag
- Körperliche Angriffe durch Kunden, Bürger im Arbeitsalltag
- Angst vor sinkendem Respekt des polizeilichen Gegenübers
- Unterstützung der Vorgesetzten bei der Weiterbildung und Personalentwicklung
- Ausstattung des Arbeitsplatzes.

Der zweite Teilbereich (Teil B) – Blockbereich – beinhaltet Fragenbereiche, die für die Analyse von psychosozialen und arbeitsbezogenen Faktoren im Polizei- und im Verwaltungsberuf eine zusätzliche Rolle spielen (14 Items). Für das Jahr 2017 legte die Arbeitsgruppe folgende Zusatzthemen fest:

- Arbeitszufriedenheit, Gesundheitsstatus, Arbeitsfähigkeit⁵ (3 Items)
- Belastungsarten (1 Item)
- Arbeitsbedingte Gesundheitsbeschwerden (1 Item)
- Emotionales Befinden und Balance zwischen Freizeit und Beruf (1 Item)
- Identifikation von Faktoren, die Sorgen und Unbehagen im Arbeitsalltag auslösen (1 Item)
- Ursachen für Termin und Zeitdruck⁶ (1 Item)
- Form und Häufigkeit des jährlichen Mitarbeitergesprächs (2 Items)
- Bedarfsermittlung gesundheitsförderliche Maßnahmen zur Entlastung im Arbeitsalltag (1 Item)
- Bedarfsermittlung für Fort- und Weiterbildungen zur Stärkung der Fachkompetenz (1 Item)
- Meinungsabfrage und Abstimmung zu konkreten Forderungen (2 Items).

Die soziodemographischen Angaben bilden den dritten Bereich des Fragebogens (Teil C) und damit den letzten Fragenkomplex des Instrumentes. Bei der Entwicklung des Befragungsinstrumentes wurde festgelegt, dass die primären Strukturvariablen die „Dienststellen“ und die „Funktionsbereiche“ sind.

⁴ Copyright liegt bei der IGA.

⁵ Verwendung des Work-Ability-Index entwickelt durch die BAuA (2013).

⁶ Verwendung der Zusatzskala für Zeit- und Termindruck entwickelt für die Repräsentativerhebung (IGA 2015).

Für die Evaluation ist es besonders wichtig zu analysieren, welche Gesundheitsrisiken und -bedarfe tiefer in der Struktur für die Beschäftigten vorliegen. Mit den Variablen „Dienststellen“ und „Funktionsbereiche“ kann gezielt die Bedarfsstruktur auch über die Tätigkeiten der Beschäftigten herausgefiltert werden. Des Weiteren werden Gruppenbedarfe über die Variablen „Altersgruppen“, „Geschlecht“, „Beschäftigungsverhältnis“, „Dienstformen“ und „Vorgesetztenfunktion“ ermittelt. Insgesamt sind in dem Fragebogen 9 soziodemographische Variablen enthalten. Der Fragebogen des Jahres 2017 ist im externen Anhang 1 enthalten.

1.5.1 Erläuterung der Qualitätsbemessung – Modell „Index Gute Arbeit“

Das Index Gute Arbeit Modell ist mittels der Verwendung von 42 Fragen, die 11 Kriterien – sog. Arbeitsdimensionen – zugeordnet sind, konstruiert (Teil A).⁷ Die verwendeten Skalen erlauben aus der Sicht der befragten Personen eine Ressourcen- bzw. Anforderungsbemessung am Arbeitsplatz, die in Fehlmaßen, d. h. niedrigen Index-Werten, zu Gesundheitsgefährdungen führen können. Als Grundlage für die Interpretation wurde bei der Konstruktion des Index Gute Arbeit das „Belastungs-Beanspruchungs-Modell“ gewählt.

Gemäß dieses Modells wird die Ressourcenstärke, die für ein Individuum an seinem Arbeitsplatz zur Verfügung steht, über die Intensität⁸ der Beanspruchung sowie das Maß der subjektiv erlebten Belastung ermittelt. D.h. das DGB-Index Gute Arbeit Modell setzt sich zusammen aus zwei Skalen „Beanspruchung“ (auch: Anforderung) und „Belastung“, deren Werte dann auf eine „Index-Skala“ übertragen werden. Die Interpretation der Einordnungen auf der verwendeten Skala von 0-100 Punkten ist in der Abbildung 1 dargestellt. Mittels des Index werden dann die Ressourcenstärken von Arbeitsbedingungen für „Gruppen“ ermittelt, um deren Bedarfe für eine gesundheitsförderliche Arbeitsplatzgestaltung zu bemessen.

Deskriptiv bedeuten die statistischen Kennwerte auf der Index-Skala:

- Kategorie – Gute Arbeitsbedingungen: Die Arbeitssituation ist durch eine hohen Ressourcenausstattung und eine geringe Belastungs- und Beanspruchungssituation gekennzeichnet. Bei 80 bis 100 Index-Punkten (grün) liegt eine Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz vor.

⁷ Die Konstruktion des Instrumentes bzgl. der Zuweisung der Einzelfragen in die Kriterien ist im Anhang B dargestellt.

⁸ Eine Maßbemessung bedeutet die Messung der Intensität und / oder den Grad eines Einflusses.

- Kategorie – Mittelmäßige Arbeitsbedingungen: „Bei der Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis 64 Punkte) und der Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis 79 Punkte) verändern sich die durchschnittlichen Antwortkombinationen in Richtung besserer Ressourcenausstattung, geringerer Belastungen und schwächer wahrgenommener Beanspruchungen.“ (IGA 2017). Bei 50 bis 79 Index-Punkten liegt eine mittlere Gesundheitsgefährdung vor.
- Kategorie – Schlechte Arbeitsbedingungen: Die Arbeitssituation ist durch wenige Ressourcen und höchst beanspruchende Belastungen charakterisiert. Bei 0 bis 49 Index-Punkten (rot/orange) ist eine hohe bis höchste Gesundheitsgefährdung am Arbeitsplatz gegeben.






Abbildung 1. Erläuterung der Index-Einteilung über die zwei Skalen.

Qualität der Arbeitsbedingungen		Schlecht		Mittelmäßig		Gut
Gefährdungsgrad für Gesundheit		Sehr hoch	Hoch	Unter	Ober	Kein
Index-Wert		0-33	34-49	50-65	66-79	80-100
Ressourcen und Einkommen	Verfügbarkeit	in geringem Maß/ Gar nicht		Gar nicht	in geringem Maß	In (sehr) hohem Maß
	Beanspruchung	(eher) stark belastend	eher wenig belastend	überhaupt nicht belastend		Überhaupt nicht belastend
Belastungen	Auftreten Belastungen	selten/oft/ sehr häufig		sehr häufig	oft	selten/nie
	Beanspruchung	(eher) stark belastend	eher wenig belastend	überhaupt nicht belastend		überhaupt nicht belastend

1.5.2 Skalen und Fußnoten des Fragebogens

Für den ersten Teilbereich A wurden zwei Skalen mit jeweils vier Ausprägungen verwendet, die eine konstante Grad- bzw. Maßberechnung von Bedarfsdeckungen im Bereich der Beanspruchungen und Belastungen vornehmen. Die Teilbereiche B und C enthalten höchst unterschiedliche Skalen; u. a. Häufigkeits- und Zustimmungsskalen, Zufriedenheitsskalen, Systeme der Mehrfachantworten sowie offene Antwortfelder.

Zusätzliche Informationen und Hinweise wurden in die Fußnoten eingefügt. Die Fußnoten im Online-Fragebogen wurden über Info-Buttons dargestellt. Die wesentlichen Fußnoten sind:

-  Ein „Vorgesetzter“ ist im Sinne der Fragestellung eine Person, die einen unmittelbaren Einfluss auf die Dienstverrichtung ausübt, z. B.: Dienstgruppenleiter, Leiter Einsatz- und Kontaktdienst, Sachgebiets- sowie Abteilungsleiter.
-  Jetzige Dienststelle bezieht sich auf Ihre jetzige Funktion/Tätigkeit.
-  Hierzu zählen der Wechsel- und der Schichtdienst sowie der Schwerpunktdienst. Der Wechselschichtdienst nach einem Plan sieht einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in wechselnden Dienstschichten vor, in dem ununterbrochen, bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags Dienst geleistet wird. Der Schichtdienst sieht nach einem Plan einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vor, ohne einen ununterbrochenen Dienstbetrieb. Der Schwerpunktdienst nach einem Plan ist unter Berücksichtigung der polizeilichen Erfordernisse zu leisten; insofern kein Wechselschichtdienst oder Schichtdienst vorliegt.
-  Die Rahmenzeit beträgt 14 Stunden und umfasst grundsätzlich die Arbeitszeiten von montags bis freitags zwischen 6.00 Uhr und 20.00 Uhr.
-  Die Leiter von Polizeibehörden und -einrichtungen sowie deren Vertreter, die Abteilungsleiter der Landespolizeidirektion und des Landeskriminalamtes, die Leiter der Polizeiinspektionen und Kriminalpolizeiinspektionen sowie die Leiter des Inspektionsdienstes der Landespolizeiinspektionen bestimmen die Verteilung ihrer regelmäßigen Arbeitszeit unter Beachtung der Vorgaben dieser Verordnung selbst; soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Wenn es die dienstlichen Verhältnisse erfordern, können die oberste Dienstbehörde oder die von ihr ermächtigten Behörden den in Satz 1 genannten Personenkreis erweitern oder Ausnahmen von Satz 1 bestimmen (z. B.: Spezialeinheiten, Spezialkräfte und Einsatzeinheiten der Bereitschaftspolizei).

Kapitel 2.

Prüfung der Repräsentativität und Plausibilität

Im Mittelpunkt des Kapitels zwei steht die Prüfung der Repräsentativität – d. h. Gültigkeit der Ergebnisse für die Landespolizei des Bundeslandes Thüringen – sowie die Beschreibung der Untersuchungsgruppe für welche die gesundheitsförderlichen Bedarfe bemessen werden.

Für die Befragung ergaben sich in Hinblick auf die Repräsentativität im Vorfeld mehrere Risikofaktoren. Die Befragung wurde durch die Gewerkschaft der Polizei Thüringen durchgeführt. Für die Umsetzung der Befragung war ein interner Zugang erforderlich, um z. B. E-Mail-Adressen der Beschäftigten der Thüringer Polizei für die Befragung zu erhalten. Die Zustimmung der Verwendung dieser personenbezogenen Daten erforderte die Zustimmung an höchster Ministerialstelle des Thüringer Ministeriums für Inneres und Kommunales (TMIK). Die Zustimmung wurde kurz vor Beginn der Befragung erteilt mit folgenden Zugangsberechtigungen:

- Erstens, der Befragungslink für die Befragung konnte per E-Mail an die dienstlichen E-Mail-Adressen verteilt werden, jedoch wurde der Link für das Intranet nicht freigegeben.
- Zweitens, die wenigsten Dienstrechner der Thüringer Polizei haben einen Zugang zum Internet, so dass viele der eingeladenen Personen sich den Link und das Passwort an eine private E-Mail-Adresse versendeten, um sich dann später einzuloggen und das Passwort einzugeben.
- Drittens, personalpolitische Veränderungen ergaben sich im vergangenen Jahr an den höchsten Entscheidungsstellen innerhalb des zuständigen Ministeriums. Für eine höchst hierarchisch organisierte Verwaltungsstruktur ergibt sich daraus die Konsequenz verlängerter Entscheidungsräume. Für den Prüfvorgang der Repräsentativität sind interne polizeistatistische Personalzahlen notwendig, die mit einer erheblichen zeitlichen Verzögerung übergeben wurden. Mit anderen Worten: Die IST-Zahlen über die Anzahl der beschäftigten Polizeibeamten, Verwaltungsbeamten und Tarifbeschäftigten wurden erst drei Monate nach dem Ende der Studie freigegeben. Der Vergleich der IST- und SOLL-Zahlen spiegelt demzufolge nicht den Stand kurz nach der Befragung wieder.

Mehrere Konsequenzen ergeben sich aus diesen Hürden für die Bewertung der Repräsentativität:

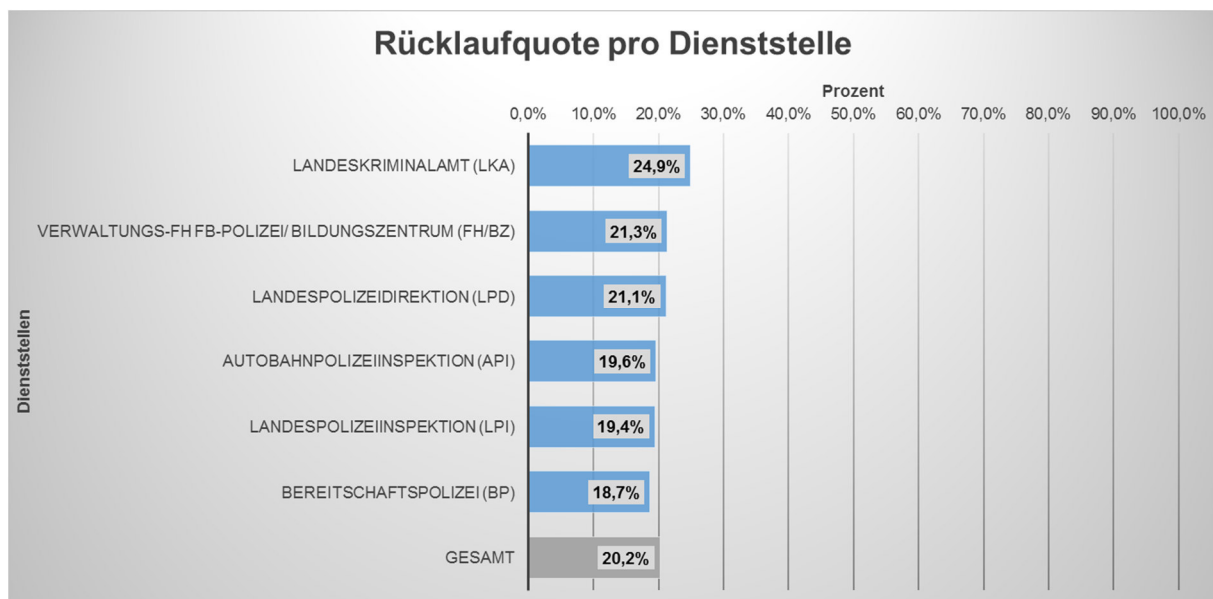
- Es ist anzunehmen, dass die doppelte Hürde zur Teilnahme an der Befragung teilnehmen zu können – z. B. keine Teilnahme während der Arbeitszeit und am eigenen Dienstrechner – eine

geringere Teilnahme bewirkt hat. Die auftretenden Probleme ergaben sich bereits im Vor-Test und resultierten in einer vergleichbaren Rücklaufquote wie die vorliegende.

- Die Tarifbeschäftigten wurden postalisch angeschrieben, da sie häufig keine eigenen E-Mail-Adressen haben. Diese sind demzufolge von einer dritten Hürde bei der Teilnahme betroffen: EDV- Kontakt-Ausschluss innerhalb der Struktur.
- Die Rücklaufquote konnte erst drei Monate nach dem Ende der Befragung berechnet werden. Inwiefern sich Personalveränderungen und -verschiebungen innerhalb dieses Zeitraumes ergeben haben, kann nachträglich nicht geprüft werden.

Die Rücklaufquote für die Mitarbeiter-Befragung des Jahres 2017 beläuft sich insgesamt auf 20,42 Prozent auf Basis des SOLL-Standes vom 12.12.2017 (N= 7.007, Beschäftigte bei der Thüringer Polizei) (TMIK 2017a). Die Rücklaufquote über alle Dienststellen beträgt 20,2 Prozent. Die höchste Beteiligung weist das Landeskriminalamt (24,9 Prozent) und die niedrigste Beteiligung weist die Bereitschaftspolizei (18,7 Prozent) auf (Abbildung 2).

Abbildung 2. IST-SOLL-Vergleich der Dienststellen – Rücklaufquote 2017.



Mit Prüfung der IST-SOLL-Werte (Befragung vs. Personalstatistik) wurde deutlich, dass die Werte der zentralen Variablen „Dienststelle“ und „Funktionsbereiche“⁹ weitestgehend ausgeglichen verteilt sind.

⁹ Ungleichgewicht, welches nicht zu erklären ist, liegt hierbei für die „Verwaltungs- und Stabsdienste“ vor.

Die Prüfung der weiteren soziodemographischen Variablen ergab folgendes Bild: Eine Unklarheit liegt insbesondere für die Vorgesetzten vor, die zu 95 Prozent an der Befragung teilgenommen haben. Die Annahme liegt hierbei nahe, dass definitorische Unsicherheiten für die Ausübung von Führungsverantwortung bestehen bzw. Personenkreise kommissarische Führungspositionen erfüllen ohne dass sie als Führungsperson in der Personalstatistik aufgeführt sind. Da das präsentierte Ergebnis eher unwahrscheinlich ist, wird die Auswertung mit der Variable „*Vorgesetztenfunktion*“ sehr reduziert in die Analyse einfließen.

Des Weiteren fällt auf, dass die Altersgruppe der über 55 Jährigen unterrepräsentiert ist.¹⁰ Die geringere Repräsentativität der älteren Beschäftigten ist ein häufiges Phänomen von Gesundheitsbefragungen. Zurückzuführen scheint die geringere Teilnahme auf folgende Faktoren: a) Alter als Wert ist kein Bereich der Betriebskultur (fehlende Wertschätzung), b) Absehbarkeit des Austritts aus dem Erwerbsleben, c) geringeres Gesundheitsbewusstsein, d) höhere Desillusionierung auf Grund der längeren Vergleichbarkeit der Entwicklungen der Arbeitsbedingungen und e) geringerer Internet-Zugang (auch privat).

Außerdem wurde zum Zeitpunkt der Befragung angenommen, dass die Beschäftigtengruppe des „*TMIK*“ der Struktur der Thüringer Polizei zuzuordnen ist. Bei der Plausibilitätsprüfung wurde jedoch deutlich, dass dies gemäß den Angaben vom 12.12.2017 nicht der Fall ist, so dass 14 Personen dieses Bereiches in dem Datensatz entfernt wurden. Des Weiteren wurden 88 Fehleinträge korrigiert und einer logischen Zuordnung zugeführt: von der Landespolizeidirektion zu der Landespolizeiinspektion. Es liegt nahe, dass die fehlerhaften Zuordnungen einerseits dem leicht verwechselbaren Wording und andererseits den internen Strukturveränderungen zu zuschreiben sind.

Insgesamt ist die Struktur sehr sauber abgebildet ist. Missings sind auch in den Kernvariablen reduziert, so dass von einem sauberen Antwortverhalten ausgegangen werden kann. Die Rücklaufquote von 20 Prozent bei einer bundeslandbezogenen bzw. landesweiten Befragung repräsentiert ein gutes Niveau der Teilnahme und ein Interesse an dem Thema „*Arbeits- und Gesundheitsschutz*“. Für eine zweite Befragung dieser Art ist eine höhere Rücklaufquote annehmbar, wenn stabilere institutionelle und IT-Rahmenbedingungen die Befragung begleiten, so dass ein höheres Vertrauen an der Befragung entsteht.

¹⁰ Zum Ausgleich des statistischen Ungleichgewichts wurde für Alter und Funktionsbereich eine Gewichtung eingefügt. Die Prüfung der verbliebenen soziodemographischen Variablen ergab keine Auffälligkeiten im IST-SOLL Vergleich.

Kapitel 3.

Beschreibung der Untersuchungsgruppe und deren Arbeitszeiten

In der Tabelle 1 ist die Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe dargestellt (vgl. Anhang 2, Excel-Datei: Strukturdaten). D. h. die Tabelle 1 bietet einen Überblick über die aktuelle Untersuchungsgruppe des Berichts.

Das Kurzprofil der Beschäftigtengruppe zeichnet sich wie folgt:

- Weit mehr als zwei Drittel arbeitet bei den Landespolizeiinspektionen.
- Der größte Funktionsbereich ist der Einsatz- und Streifendienst (inkl. operative Einheiten).
- Die absolute Mehrheit bilden die Polizeivollzugsbeamten.
- Fast die Hälfte arbeitet nach Dienstplan (inkl. Wechsel- und Schichtdienst).
- Mehr als drei Viertel sind Männer.
- Mehr als die Hälfte sind älter als 45 Jahre.
- Knapp 70 Prozent der Beschäftigten arbeiten länger als 16 Jahre bei der Thüringer Polizei.

3.1 Die Funktionsbereiche und deren Soziodemographie

Da die ausgeübten Tätigkeiten und die damit zusammenhängenden Belastungen im engen Zusammenhang mit den Funktionsbereichen stehen, werden an dieser Stelle die fünf Funktionsbereiche der Thüringer Polizei mit ihrer Soziodemographie vorgestellt.

Die Verwaltungs- und Stabsdienste sind verantwortlich für die organisatorische und strukturelle Verwaltung und Führung der Thüringer Polizei mittels der Organisation von Polizeieinsätzen / Einsatzbefehle, der Organisation des Kontaktbereichsdienstes, der Anfertigung von Statistiken (z. B. Verkehrsunfallstatistik) und der Erarbeitung von entsprechenden Konzeptionen. Des Weiteren sind wesentliche Bereiche für das Personalwesen zuständig hinsichtlich der Verwaltung von Beurteilungen, der Durchsetzung der Urlaubsverordnung, dem Disziplinarwesen sowie dem Verwaltungsdienst intern für die Polizeibeschäftigten von Lehrgangsbestückung bis zur Anschaffung der Uniformen oder Fahrzeugen.

Die Soziodemographie der Verwaltungs- und Stabsdienste sieht wie folgt aus:

- Dienststelle: 35,5 Prozent arbeiten bei den Landespolizeidirektionen und 26,8 Prozent arbeiten bei der Landespolizeiinspektionen.
- Beschäftigungsform: Mehr als die Hälfte sind Polizeivollzugsbeamte. Der Rest unterteilt sich in 20,3 Prozent Verwaltungsbeamte und 26,9 Prozent Tarifbeschäftigte.
- Geschlecht: Weit mehr als zwei Drittel (66,8 Prozent) der Beschäftigten in den Verwaltungs- und Stabsdiensten sind männlich.
- Alter: 62 Prozent sind über 45 Jahre alt.
- Arbeitszeit: Die große Mehrheit, und zwar 83,8 Prozent, arbeiten auf Basis der gleitenden Arbeitszeit und die große Mehrheit (96,7 Prozent) arbeiten in Vollzeit.
- Zugehörigkeitsdauer: 72 Prozent geben eine Polizeizugehörigkeit seit mindestens 16 Jahren an.

Der Einsatz- und Streifendienst übernimmt vorrangig den primären bzw. Ersteinsatz nach einem Notruf. Diese Polizisten und Polizistinnen nehmen bspw. Verkehrsunfälle auf, kümmern sich um jedwede Straftaten, schlichten Streitereien z. B. bei häuslicher Gewalt, verfolgen Ordnungswidrigkeiten, setzen Haftbefehle durch, vernehmen Zeugen und Tatverdächtige und übernehmen präventive Tätigkeiten im Bereich Kindergärten, Schulen, Straße, Gebäuden sowie bedienen sie die Netzwerke im kommunalen Bereich. Hinzu kommen umfangreiche Dokumentationsleistungen.

Der Soziodemographie für den Einsatz- und Ermittlungsdienst sieht wie folgt aus:

- Dienststelle: 92 Prozent arbeiten bei den Landespolizeiinspektionen und 8,1 Prozent zählen zur Autobahnpolizeiinspektion.
- Beschäftigungsform: Fast alle Beschäftigten (99,8 Prozent) sind Polizeivollzugsbeamte und eine sehr geringe Anzahl von Tarifbeschäftigten ist unterstützend tätig in diesem Bereich.
- Geschlecht: 86,6 Prozent der Beschäftigten in dem Einsatz- und Streifendienst sind männlich.
- Alter: Die Altersverteilung ist zweigeteilt. Während 51,5 Prozent bis 45 Jahre alt sind, sind 48,5 Prozent über 45 Jahre alt.
- Arbeitszeit: Die große Mehrheit, und zwar 86,0 Prozent, arbeiten gemäß dem Dienstplan.
- Zugehörigkeitsdauer: 65,5 Prozent geben eine Polizeizugehörigkeit seit mindestens 16 Jahren an.

Der Ermittlungsdienst übernimmt die Sekundärversorgung, so dass die entsprechenden Fälle danach mit der entsprechenden Sach- und Aktenlage an die Staatsanwaltschaft übergeben werden können. Zu

ihren Tätigkeiten zählen u. a. die Vernehmung von Zeugen und Tatverdächtigen, die kriminalistische Recherche, die Bearbeitung von Unfallfluchten sowie die Präventionsarbeit.

Der Soziodemographie für den Ermittlungsdienst sieht wie folgt aus:

- Dienststelle: 97,3 Prozent arbeiten bei den Landespolizeiinspektionen und 2,7 Prozent zählen zur Autobahnpolizeiinspektion.
- Beschäftigungsform: Fast alle Beschäftigten (98,6 Prozent) sind Polizeivollzugsbeamte und eine sehr geringe Anzahl von Tarifbeschäftigten ist unterstützend tätig in diesem Bereich.
- Geschlecht: 58,7 Prozent der Beschäftigten in dem Ermittlungsdienst sind männlich.
- Alter: Die Altersverteilung ist auch hier zweigeteilt. Während 43,9 Prozent bis 45 Jahre alt sind, sind 56,1 Prozent über 45 Jahre alt.
- Arbeitszeit: Die große Mehrheit, und zwar 92,3 Prozent, arbeiten auf Basis der gleitenden Arbeitszeit.
- Zugehörigkeitsdauer: 91,1 Prozent geben eine Polizeizugehörigkeit seit mindestens 16 Jahren an.

Die Kriminalpolizei übernimmt die Anzeigenbearbeitung nach dem Aufgabenkatalog (TMIK 2008) zur Schutzpolizei. An dieser Stelle werden Anzeigen aufgenommen, Fahndungen werden ausgeschrieben, Zeugen und Tatverdächtige werden vernommen und Spuren werden am Tatort gesichert, so dass danach die Akten an die Staatsanwaltschaft übergeben werden. Außerdem übernimmt die Kriminalpolizei die Bearbeitung besonderer Deliktbereiche, wie z. B. Fälle im Bereich der organisierten Kriminalität.

Der Soziodemographie für die Kriminalpolizei sieht wie folgt aus:

- Dienststelle: Mehr als drei Viertel der Polizeivollzugsbeamten arbeiten bei den Landespolizeiinspektionen und circa ein Viertel arbeitet in dem Landeskriminalamt.
- Beschäftigungsform: Fast alle Beschäftigten (91,0 Prozent) sind Polizeivollzugsbeamte und eine sehr geringe Anzahl von Tarifbeschäftigten und Verwaltungsbeamten sind unterstützend in diesem Bereich tätig.
- Geschlecht: 68,5 Prozent der Beschäftigten bei der Kriminalpolizei sind männlich.
- Alter: Knapp zwei Drittel (61,0 Prozent) sind über 45 Jahre alt.
- Arbeitszeit: Die große Mehrheit (87,2 Prozent) arbeiten auf Basis der gleitenden Arbeitszeit.
- Zugehörigkeitsdauer: 90,4 Prozent geben eine Polizeizugehörigkeit seit mindestens 16 Jahren an.

Tabelle 1. Soziodemographische Variablen der Thüringer Polizei – Befragung 2017.

Variable	Kategorien	N	Prozent
Dienststelle	Landeskriminalamt	103	7,3
	Landespolizeidirektion	101	7,2
	Bereitschaftspolizei	126	8,9
	Landespolizeiinspektionen	976	69,2
	Autobahnpolizeiinspektion	60	4,2
	Verwaltungs-Fachhochschule / Bildungszentrum	44	3,1
Funktionsbereich	Einsatz- und Streifendienst (inkl. operative Einheiten)	646	45,6
	Ermittlungsdienst	99	7,0
	Verwaltungs- und Stabsdienste	287	20,2
	Kriminalpolizei	234	16,5
	Geschlossene Einheiten	153	10,8
Altersgruppen	Bis 35	340	24,0
	36 bis 45 Jahre	361	25,5
	46 bis 55 Jahre	441	31,1
	Über 55 Jahre	276	19,5
Betriebszugehörigkeit	Bis 1 Jahr	40	2,9
	2 bis 5 Jahre	71	5,1
	6 bis 10 Jahre	170	12,3
	11 bis 15 Jahre	140	10,2
	16 bis 20 Jahre	122	8,8
	Über 20 Jahre	841	60,8
Geschlecht	Männlich	1090	77,0
	Weiblich	325	23,0
Vorgesetztenfunktion	Ja	414	29,3
	Nein	997	70,7
Beschäftigungsverhältnis	Polizeivollzugsbeamte und Polizeivollzugsbeamtinnen	1247	88,8
	Verwaltungsbeamte und Verwaltungsbeamtinnen	59	4,2
	Tarifbeschäftigte	99	7,0
Dienstformen	Dienst nach Dienstplan	655	46,2
	Dienst mit gleitender Arbeitszeit	601	42,4
	Dienst ohne Dienstplan	126	8,9
	Sonstige ¹¹	36	2,5

¹¹ Nennungen unter „Sonstige“ waren u. a.: Bedarfsdienst, Dienstplan und Gleitzeit, Rahmendienstplan/Einsatz, BSM.

Die Geschlossenen Einheiten sind für die Absicherung von Großveranstaltungen, wie z. B. Fußballspielen, zuständig. Sie können bundesweit zum Einsatz kommen. Außerdem sind sie Ersatzkräfte für die Landespolizeiinspektionen, wenn in diesen Bereichen das Personal zu knapp für die Einsätze ist bzw. es zu Schwerpunkteinsätzen kommt, z. B. durch Drogenkontrollen.

Der Soziodemographie für die Geschlossenen Einheiten sieht wie folgt aus:

- Dienststelle: Die Polizeivollzugsbeamten gehören folgenden Dienststellen an – a) Bereitschaftspolizei: 64,0 Prozent, b) Landespolizeiinspektionen: 25,0 Prozent, c) Landeskriminalamt: 11,0 Prozent.
- Beschäftigungsform: Fast alle Beschäftigten (97,4 Prozent) sind Polizeivollzugsbeamte und eine sehr geringe Anzahl von Tarifbeschäftigten ist unterstützend tätig in diesem Bereich.
- Geschlecht: Die große Mehrheit (80,2 Prozent) der Beschäftigten bei den Geschlossenen Einheiten sind männlich.
- Alter: Die Zusammensetzung ist jung im Vergleich zu den anderen Funktionsbereichen, denn 80,6 Prozent der Männer und Frauen sind nicht älter als 45 Jahre.
- Arbeitszeit: Während 55,1 Prozent der Beschäftigten bei den Geschlossenen Einheiten den Dienst ohne Dienstplan verrichten, üben weitere 32,3 Prozent ihren Dienst nach Dienstplan aus.
- Zugehörigkeitsdauer: 38,2 Prozent geben eine Polizeizugehörigkeit seit mindestens 16 Jahren an.

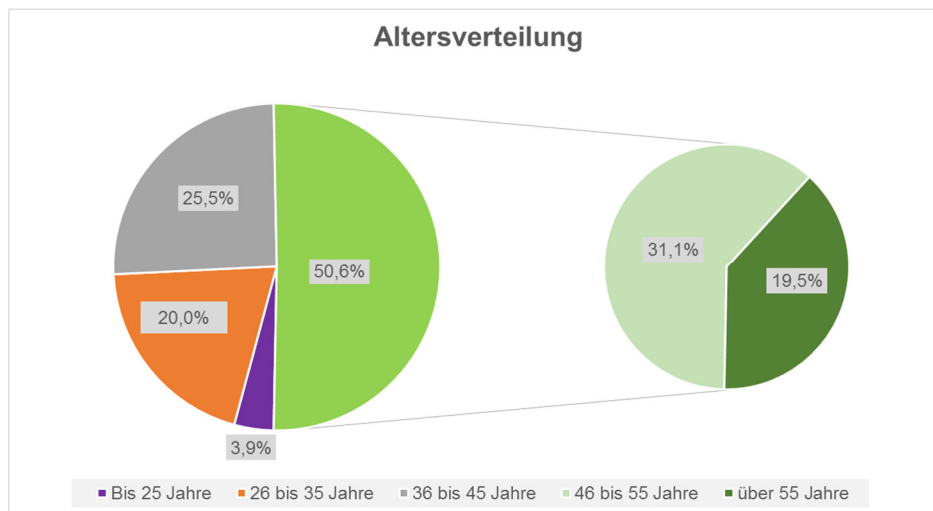
3.2 Besonderheiten in der Altersstruktur

Knapp mehr als die Hälfte der Männer und Frauen (50,7 Prozent) sind über 45 Jahre alt (Abbildung 3). Der Mittelwert des Alters liegt bei 3,4. D. h. die Mehrheit der Beschäftigten bei der Thüringer Polizei ist zwischen 36 und 45 Jahren alt. Unterhalb dieses Mittelwertes liegt nur eine Dienststelle – die Bereitschaftspolizei (MW=2,58).

Deutlich über dem Mittelwert liegt die Dienststelle – Autobahnpolizei (MW=3,9), dies entspricht der Altersgruppe der 46 bis 55 Jährigen. Bei der Autobahnpolizei sind fast drei Viertel der beschäftigten Männer und Frauen zwischen 46 und 55 Jahre (49,2 Prozent) sowie über 55 Jahre (23,3 Prozent) alt (vgl. Anhang 3, Präsentation Folie 17).

Insgesamt werden 19,5 Prozent der Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung über 55 Jahre alt waren, in den folgenden vier bis sieben Jahren ihre Arbeitstätigkeit bei der Thüringer Polizei auf Grund ihres Renteneintritts oder ihrer Pensionierung beenden.

Abbildung 3. Altersverteilung bei der Thüringer Polizei.



3.3 Beschreibung der vorherrschenden Arbeitszeiten

In die Befragung wurden drei Fragen aufgenommen, die eine Beschreibung der vorherrschenden Arbeitszeiten in Bezug auf: a) die Dienstformen, b) die Umsetzung von Vollzeit und Teilzeit sowie c) die Vereinbarten Arbeitszeit versus Tatsächliche Arbeitszeit.

Bei der Thüringer Polizei gibt es drei Dienstformen:

1. Dienst nach Dienstplan: Hierzu zählen der Wechselschichtdienst und der Schichtdienst sowie der Schwerpunktdienst. Der Wechselschichtdienst nach einem Plan sieht einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in wechselnden Dienstschichten vor, in dem ununterbrochen, bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags Dienst geleistet wird. Der Schichtdienst sieht nach einem Plan einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vor, ohne einen ununterbrochenen Dienstbetrieb. Der Schwerpunktdienst nach einem Plan ist unter Berücksichtigung der polizeilichen Erfordernisse zu leisten; insofern kein Wechselschichtdienst oder Schichtdienst vorliegt.
2. Dienst mit gleitender Arbeitszeit: Die Rahmenzeit beträgt 14 Stunden und umfasst grundsätzlich die Arbeitszeiten von montags bis freitags zwischen 6.00 Uhr und 20.00 Uhr.

3. Dienst ohne Dienstplan: Die Leiter von Polizeibehörden und -einrichtungen sowie deren Vertreter, die Abteilungsleiter der Landespolizeidirektion und des Landeskriminalamtes, die Leiter der Polizeiinspektionen und Kriminalpolizeiinspektionen sowie die Leiter des Inspektionsdienstes der Landespolizeiinspektionen bestimmen die Verteilung ihrer regelmäßigen Arbeitszeit unter Beachtung der Vorgaben dieser Verordnung selbst; soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Wenn es die dienstlichen Verhältnisse erfordern, können die oberste Dienstbehörde oder die von ihr ermächtigten Behörden den in Satz 1 genannten Personenkreis erweitern oder Ausnahmen von Satz 1 bestimmen (z. B.: Spezialeinheiten, Spezialkräfte und Einsatzeinheiten der Bereitschaftspolizei) (TMiK 2009).

Gemäß der Angaben der Befragten sind 46,2 Prozent nach Dienstplan (inkl. Wechsel- und Schichtdienst) und 8,9 Prozent ohne Dienstplan (je nach Einsatzlage bzw. hochflexibler Einsatz) tätig. 42,4 Prozent arbeiten auf Basis der gleitenden Arbeitszeit (Montag bis Freitag zwischen 06:00 bis 20:00 Uhr). Der Wechsel- und Schichtdienst herrscht insbesondere bei den Landespolizeiinspektionen (56,5 Prozent) und der Autobahnpolizei (76,5 Prozent) vor. Nach Dienst ohne Dienstplan wird insbesondere bei der Bereitschaftspolizei gearbeitet (55,9 Prozent).

Eindeutigere Zuweisungen der Dienstformen ergeben sich insbesondere über die Funktionsbereiche. Während der Einsatz- und Streifendienst (86,0 Prozent) sowie die Geschlossenen Einheiten (32,3 Prozent) insbesondere den Dienst nach Dienstplan verrichten, sind die Beschäftigten bei dem Ermittlungsdienst (92,3 Prozent), den Verwaltungs- und Stabsdiensten (83,8 Prozent) sowie der Kriminalpolizei (87,2 Prozent) mittels gleitender Arbeitszeit tätig. Für die Geschlossenen Einheiten kommt noch hinzu, dass sie in Bezug auf die Dienstformen mehrheitlich ohne Dienstplan tätig sind (55,1 Prozent)

In Bezug auf die Verteilung von Vollzeit (35 h / Woche und mehr) und Teilzeit (weniger als 35 h / Woche) ergibt sich ein eindeutiges Bild. Die absolute Mehrheit von 97,7 Prozent der Beschäftigten bei der Thüringer Polizei arbeitet in Vollzeit. Die Teilzeittätigkeit ist somit kein systemimmanentes Arbeitszeitmodell.

Überstunden leisten nach den Aussagen der Beschäftigten 64,3 Prozent. Die Kriminalpolizei sowie der Ermittlungsdienst erreichen hierbei die Spitzenwerte, wonach fast drei Viertel aller Beschäftigten Überstunden leisten. Wenn Überstunden geleistet werden, dann bewegen sich diese zumeist von einer Stunde und bis zu fünf Stunden pro Woche.

Über 41 und bis zu 48 Stunden pro Woche arbeiten 46,2 Prozent der Beschäftigten. Mehr als die Hälfte der Männer und Frauen des Ermittlungsdienstes und der Kriminalpolizei arbeiten demnach tatsächlich 41 bis 48 Stunden pro Woche. In Bezug auf die tatsächliche Arbeitszeit stechen die Geschlossenen Einheiten besonders hervor, denn in diesem Funktionsbereich arbeiten nicht nur 31,6 Prozent der Polizeivollzugsbeamten zwischen 41 und 48 Stunden pro Woche, sondern 36,5 Prozent arbeiten auch mehr als 48 Stunden pro Woche.

Unter Betrachtung der Aussagen der Beschäftigungsformen wird deutlich, dass es in Bezug auf die Verteilung von Vollzeit und Teilzeit, die Vereinbarte Arbeitszeit und die Tatsächliche Arbeitszeit keine größeren Unterschiede vorherrschen. Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Leistung von Überstunden für alle drei Beschäftigungsformen bei der Thüringer Polizei dem Normalzustand entspricht; mehrheitlich zwischen 41 und 48 Stunden pro Woche: Polizeivollzugsbeamte (46,1 Prozent), Verwaltungsbeamte (43,6 Prozent) und Tarifbeschäftigte (50,3 Prozent).

Kapitel 4.

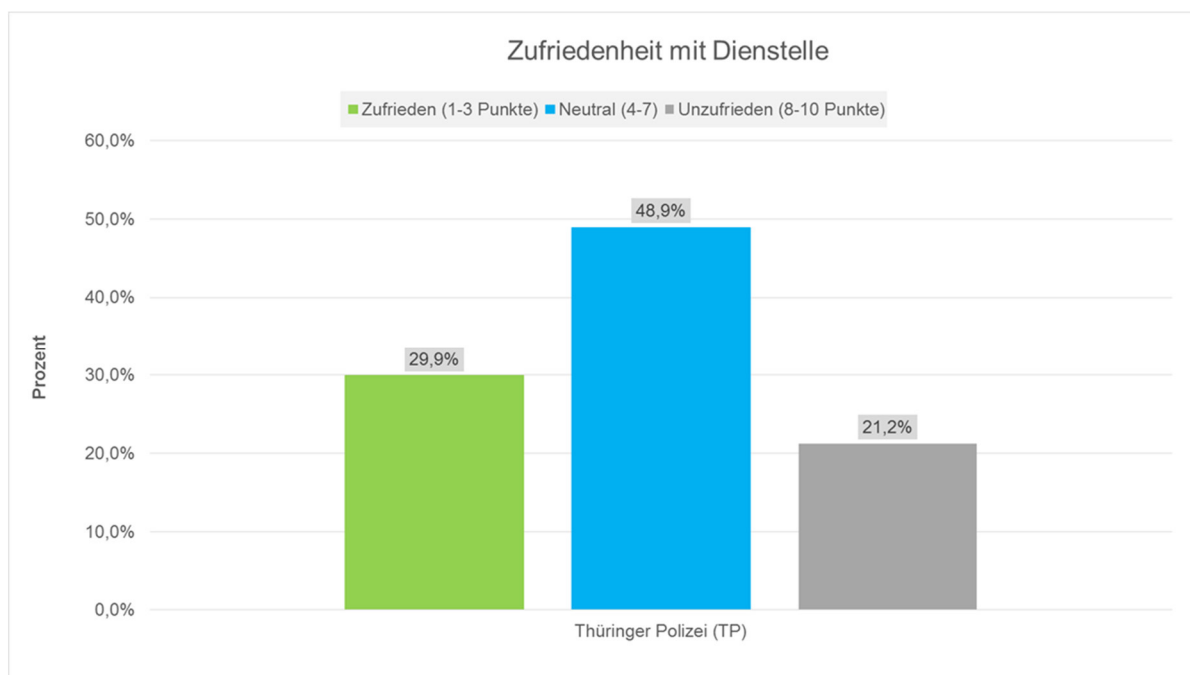
Zentrale Ergebnisse der Mitarbeiter-Befragung des Jahres 2017

In dem Kapitel vier werden alle Zentralen Ergebnisse der Befragung der Beschäftigten der Thüringer Polizei des Jahres 2017 zusammenfassend dargestellt.

4.1 Beurteilung der Arbeitszufriedenheit mit der Dienststelle

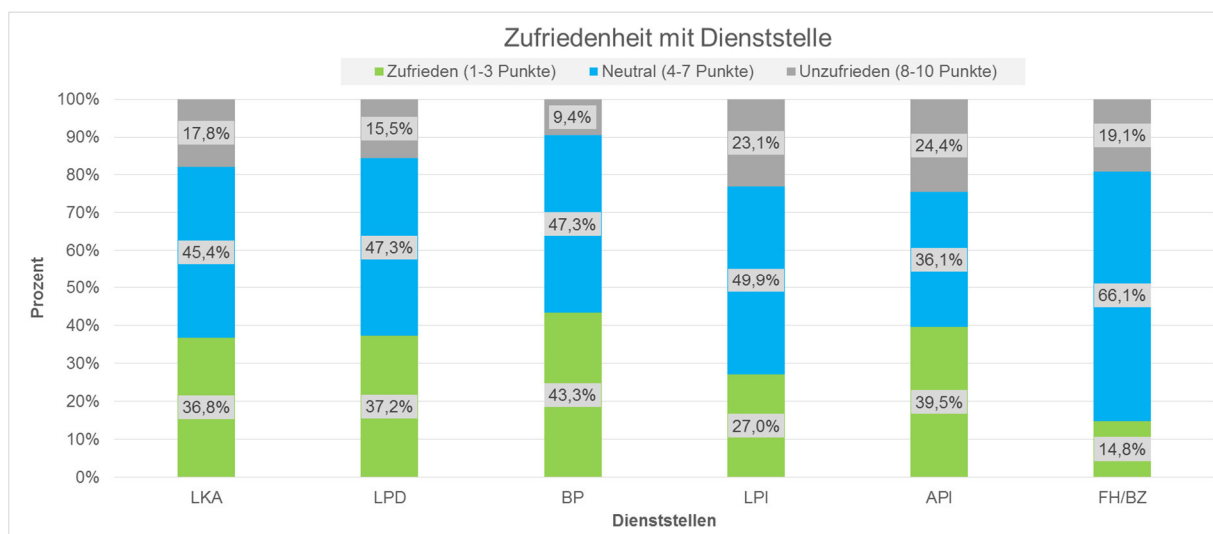
Eine hohe Arbeitszufriedenheit geben 29,9 Prozent der Beschäftigten mit ihren Dienststellen an. Circa 21,2 Prozent sagt aus, eher unzufrieden mit ihrer Dienststelle zu sein und knapp die Hälfte, d. h. 48,9 Prozent, schwanken in der Bewertung ihrer Arbeitszufriedenheit (Abbildung 4) (vgl. Anhang 4, Excel-Datei: Sonstige Fragen).

Abbildung 4. Zufriedenheit mit den Dienststellen (insgesamt).



Die höchste Zufriedenheit herrscht an der Dienststelle Bereitschaftspolizei (43,3 Prozent) vor. Die wenigsten zufriedenen Beschäftigten arbeiten bei der Verwaltungsfachhochschule bzw. dem Bildungszentrum (14,8 Prozent) und den Landespolizeiinspektionen (27,0 Prozent) (Abbildung 5). Die höchste Unzufriedenheit mit der Dienststelle liegt für die Autobahnpolizei (24,4 Prozent) und Landespolizeiinspektion (23,1 Prozent) vor.

Abbildung 5. Zufriedenheit an den Dienststellen.



Interessant sind insbesondere die mittleren Zufriedenheitswerte – die Bewertung der Zufriedenheit zwischen den Polen. Hierbei zeigt sich, dass der größere Anteil der Beschäftigten zumeist unbestimmt in der Bewertung ihrer Arbeitszufriedenheit ist: Verwaltungsfachhochschule / Bildungszentrum (66,1 Prozent), Landespolizeiinspektionen (49,9 Prozent), Bereitschaftspolizei (47,3 Prozent), Landespolizeidirektion (47,3 Prozent) und Landeskriminalamt (45,4 Prozent). Insbesondere diese Personengruppen sind zu gewinnen für eine positive Bewertung über die Verbesserung der vorherrschenden Arbeitsbedingungen.

4.2 Bewertung des Gesundheitszustandes

In der Befragung des Jahres 2017 wurden die Beschäftigten gefragt, wie sie ihren Gesundheitszustand einschätzen. Folgende Aussagen treffen zu: 35,8 Prozent der Beschäftigten sind der Meinung, dass sie eine sehr guten Gesundheitszustand haben (8-10 Punkte). 46,4 Prozent bewerten ihren

Gesundheitszustand als „mittelmäßig“ (5-7 Punkte) und 17,8 Prozent meint einen schlechten Gesundheitszustand zu haben (0-4 Punkte). Der mittlere Wert liegt auf der 10er Skala bei 6,5 Punkten (vgl. Anhang 4, Excel-Datei: Sonstige Fragen).

Der Bewertung des Gesundheitszustandes verschlechtert sich kontinuierlich über die Zunahme des Alters. Während nur 8,6 Prozent der bis 35 Jährigen einen schlechten Gesundheitszustand angeben, trifft dieselbe Bewertung mehr als ein Viertel der über 55 Jährigen (28,9 Prozent). An dieser Stelle wird der Alterseffekt deutlich: Je jünger die Personen, desto besser die Gesundheitsbewertung.

An häufigsten negative Aussagen über ihren Gesundheitszustand treffen die Beschäftigten an den Dienststellen: Autobahnpolizei (23,1 Prozent), die Dienststelle mit dem höchsten Altersdurchschnitt und den Landespolizeiinspektionen (19,3 Prozent), die Dienststelle mit einem hohen Anteil an Wechsel- und Schichtdienst und höchst anspruchsvollen sowie vielfältigen polizeilichen Tätigkeiten (vgl. Anhang 3, Präsentation Folie 18).

Innerhalb der Funktionsbereiche geben insgesamt 18,1 Prozent der Beschäftigten an, dass sie ihren Gesundheitszustand als schlecht bewerten. Über dem Durchschnitt liegen die Kriminalpolizei (23,1 Prozent), der Ermittlungsdienst (21,5 Prozent) und der Einsatz- und Streifendienst (19,0 Prozent). Bei den Geschlossenen Einheiten bewerten nur 7,0 Prozent der Männer und Frauen ihren Gesundheitszustand als bedenklich. Sicherlich spielt hierbei eine Rolle, dass die Geschlossenen Einheiten den jüngsten Altersdurchschnitt aufweisen. Dennoch ist an dieser Stelle nicht zu vernachlässigen, dass sie die höchste arbeitszeitliche Flexibilität, die bei der Thüringer Polizei möglich ist (nach und ohne Dienstplan), täglich umsetzen.

4.2.1 Vorherrschende Belastungsarten

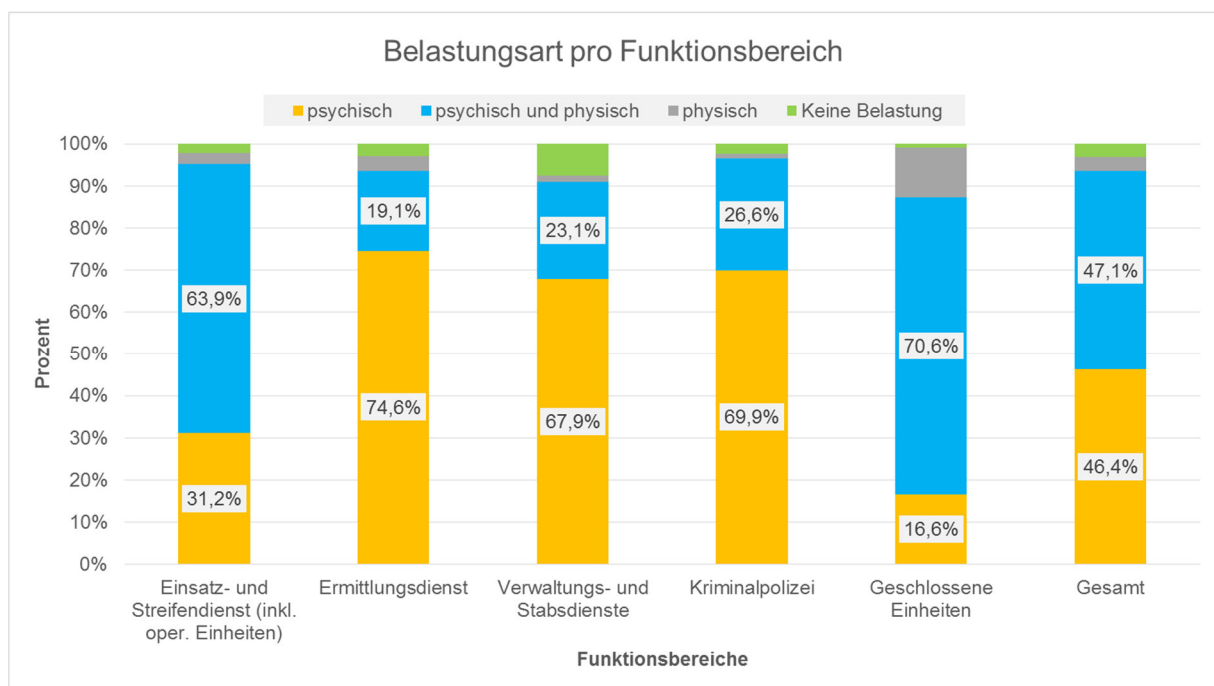
Polizeibeamte und Polizeibeamtinnen sind in Ihrem Beruf besonderen psychischen und physischen Belastungen bzw. Anforderungsbildern ausgesetzt, die sich „... durch personenbezogene Tätigkeiten und die intensive Interaktion mit anderen Menschen aus[drückt]. Zu den beruflichen Anforderungen gehört eine professionelle Kommunikation, ein angemessener Umgang mit Konflikten, ein besonderes Einfühlungsvermögen und die Bewältigung von emotional belastenden Situationen.“ (IGA 2017b). Um die Verteilung der physischen und psychischen Belastungsarten direkt messen zu können, wurde in die Befragung des Jahres 2017 eine Frage in den Fragebogen eingebaut (FFAW 2016), welche wie folgt lautet:

„Ist Ihre Arbeit ... a) vorwiegend psychisch (geistig) belastend?, b) vorwiegend physisch (körperlich) belastend?, c) psychisch (geistig) und physisch (körperlich) gleichermaßen belastend?, e) nicht belastend, weder physisch noch psychisch?“

Keine Belastung erfahren bei der Thüringer Polizei nur 3,2 Prozent der Beschäftigten und zweite sehr kleine Gruppe nimmt vorwiegend physische Belastungen (3,3 Prozent) wahr. Die Mehrheit der Thüringer Polizeivollzugsbeamten, Verwaltungsbeamten und Tarifbeschäftigten nimmt in der täglichen Arbeit vorrangig psychische und physische (47,1 Prozent, N=669) oder psychische (46,4 Prozent, N=658) Belastungen wahr (vgl. Anhang 3, Präsentation Folie 20). Mit anderen Worten: 93,5 Prozent der Beschäftigten bei der Thüringer Polizei geben an, dass ihre Arbeit vorwiegend psychisch und physisch oder hauptsächlich psychisch belastend ist.

In der Abbildung 6 sind die Belastungsarten pro Funktionsbereich dargestellt. Während die Arbeit bei den Geschlossenen Einheiten (70,6 Prozent) sowie dem Einsatz- und Streifendienst (63,9 Prozent) stärker psychisch und physisch belastend ist, ist bei dem Ermittlungsdienst (74,6 Prozent), der Kriminalpolizei (69,9 Prozent) sowie den Verwaltungs- und Stabsdiensten (67,9 Prozent) die Arbeit zu einem großen Teil psychisch belastend.

Abbildung 6. Belastungsart pro Funktionsbereich im Jahre 2017.



Die psychischen Belastungen und die Kombination aus psychischen und physischen Belastungen lassen sich gemäß der Datenlage den spezifischen Funktionsbereichen wie folgt erklären: Während die Polizeivollzugsbeamten, die den direkten „*Straßendienst*“ verrichten stärker psychische und physische Belastungen angeben, geben die Beschäftigten im „*Innendienst*“ mit höherem Verwaltungsanteil vorwiegend psychische Belastungen an.

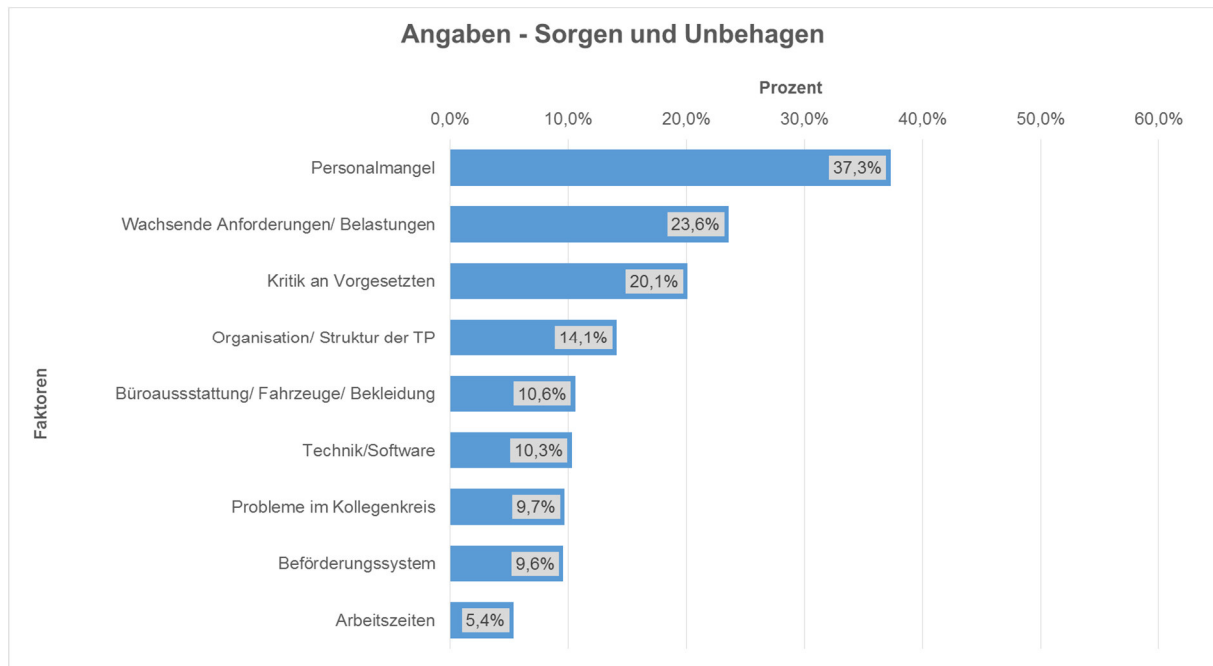
4.2.2 Physische und psychische Stressoren

In den Fragebogen für diese Studie wurde die folgende offene Frage eingefügt: „*Welche Situation an Ihrem Arbeitsplatz bewirken bei Ihnen besonderes Unbehagen oder bereiten Ihnen Sorgen?*“, um erste Indikatoren für die Ursachen-Analyse des Auftretens der Belastungsarten zu erfassen. Die Ergebnisse zeigen dabei deutlich, dass Sorgen und Unbehagen nicht direkt, wie erwartet, mit z. B. gefährlichen Situationen, sondern mit vorherrschenden Verhältnissen bzw. Rahmenbedingungen des Arbeitsalltags und den Dienstverhältnisses in Zusammenhang gebracht werden (Abbildung 7) (vgl. Anhang 5, Excel-Datei: Sorgen / Unbehagen).

Der mit Abstand größte Stressor ist der wahrgenommene Personalmangel. 37,3 Prozent aller Angaben entfielen auf diese Aussage. Die wachsenden Anforderungen und Belastungen nehmen den zweiten Platz mit 23,6 Prozent bei den physischen und / oder psychischen Stressoren ein, gefolgt von kritischen Beziehungsgefügen mit bzw. einer kritischen Bewertung von Vorgesetzten (20,1 Prozent), die die täglichen arbeitsorganisatorischen Prozesse steuern:

- Der Bedarf an mehr „*Personal*“ – d. h. die schützende physische Stärke in gefährlichen Situationen – wird als am höchsten in den Landespolizeiinspektionen (42,8 Prozent) sowie der Autobahnpolizei (39,9 Prozent) angegeben.
- Der „*Personalmangel*“ und die „*Kritik an Vorgesetzten*“ ist gleichwertig bei dem Landeskriminalamt (29,1 Prozent, 30,8 Prozent) und der Bereitschaftspolizei (23,7 Prozent, 23,1 Prozent).
- Bei der Landespolizeidirektion stehen die Stressoren „*Vorgesetzte / Führung*“ (20,7 Prozent) und die vorherrschenden „*Anforderungen / Belastungen*“ (19,0 Prozent) stärker im Fokus.
- Die Polizeifachhochschule bzw. das Bildungszentrum verweist auf den – mit großen Abstand zu allen anderen Angaben – sehr starken Stressor: „*Vorgesetzte / Führung*“ (36,3 Prozent).

Abbildung 7. Angaben über die Sorgen und das Unbehagen am Arbeitsplatz.



Die primäre Sorge bzw. der primäre Auslöser für Unbehagen im Arbeitsalltag sieht aufgeschlüsselt über die Funktionsbereiche wie folgt aus:

- Verwaltungs- und Stabsdienste: Vorgesetzte / Führung (26,6 Prozent)
- Einsatz- und Ermittlungsdienst: Personalmangel (47,0 Prozent)
- Ermittlungsdienst: Anforderungen und Belastungen (38,9 Prozent)
- Kriminalpolizei: Personalmangel (41,5 Prozent)
- Geschlossene Einheiten: Personalmangel (26,7 Prozent) (vgl. Anhang 3, Präsentation Folie 40).

Die Darstellung der Sorgen und des Unbehagens, die im Arbeitsalltag für die Beschäftigten bei der Polizei Thüringen auftreten, sind eine gleichzeitige Bedarfsermittlung für die Stärkung der psychischen Gesundheit, die in den strukturellen, personellen und arbeitsorganisatorischen Folgeprozessen eingeordnet werden sollten.

4.2.3 Arbeitsbezogene Gesundheitsbeschwerden und emotionales Befinden

Die Krankenquote bei der Thüringer Polizei betrug im Jahre 2016 10,0 Prozent. Dies ist die höchste Quote, die seit dem Jahre 2004 (6,25 Prozent) gemessen wurde (TMIK 2017b). Als Vergleichswert:

Gemäß dem Gesundheitsreport der DAK lag der Krankenstand im Jahre 2016, ermittelt über die Arbeitsunfähigkeitstage, in Deutschland bei 3,9 Prozent.

Die höchsten Krankenquoten bei der Thüringer Polizei erreichten im Jahre 2016 die Autobahnpolizei (12,1 Prozent), die Landespolizeiinspektion in Nordhausen (12,1 Prozent), die Polizeifachhochschule (12,0 Prozent) und die Landespolizeiinspektion in Jena (11,7 Prozent). Es ist insbesondere auffällig, dass alle sieben Landespolizeiinspektionen den Durchschnittswert von 10 Prozent erreichen bzw. diesen überschreiten.

Da die Krankenquote keinerlei Aussagen über die Art der Erkrankung trifft, wurden in der Mitarbeiterbefragung der Thüringer Polizei arbeitsbezogene bzw. arbeitsbedingte Gesundheitsbeschwerden abgefragt. Hierfür wurde eine Liste von Gesundheitsbeschwerden verwendet, die durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) entwickelt und von vielen Krankenkassen jeweils angepasst verwendet wird (siehe auch Marschall, Hildebrandt, Sydow & Nolting, 2017). Die Abbildung 8 stellt die Gesundheitsbeschwerden der Beschäftigten der Thüringer Polizei beginnend mit der höchsten Angabe dar, die dreimal pro Woche bis fast täglich nach der Einschätzung der Befragten auftritt. Die Angaben dieser Skalenwerte wurden verwendet, um die mögliche Gefahr einer Chronifizierung und damit eines möglichen Arbeitsausfalls zu unterstreichen.

Gemäß den Aussagen sind die mit Abstand am häufigsten auftretenden Gesundheitsbeschwerden bei der Thüringer Polizei im Jahr 2017:

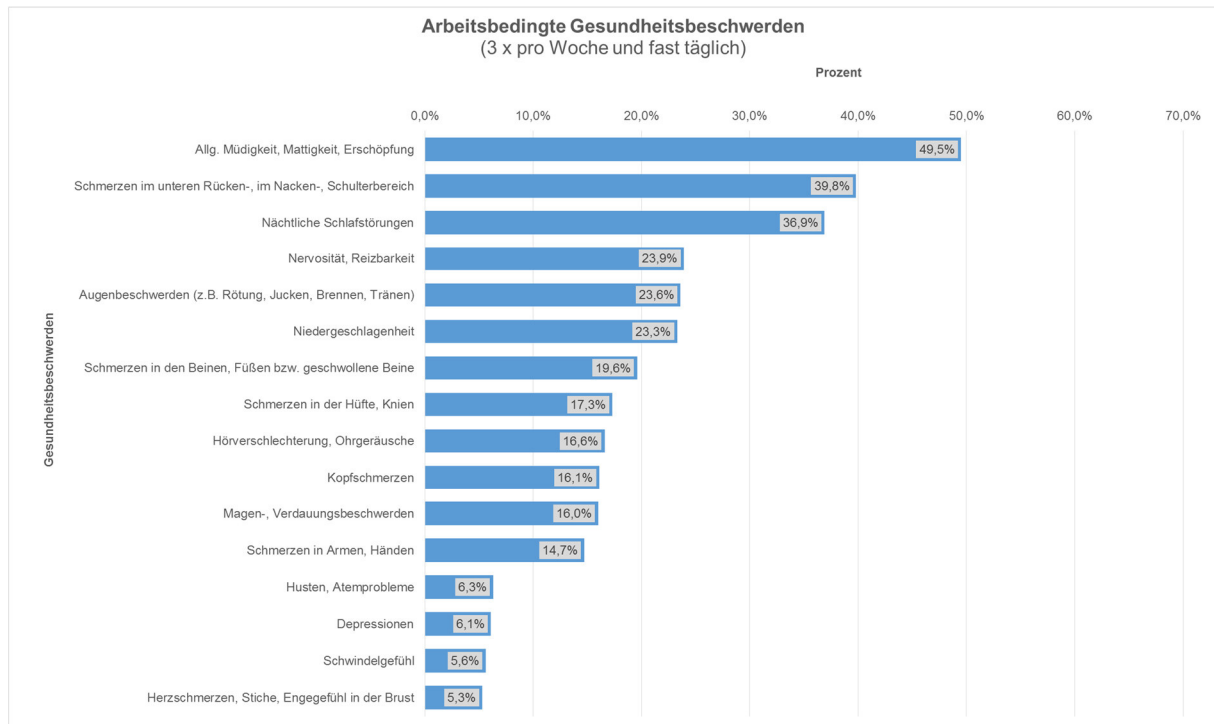
1. Allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit und Erschöpfung: 49,5 Prozent
2. Schmerzen im unteren Rücken-, im Nacken- und Schulterbereich: 39,8 Prozent
3. Nächtliche Schlafstörungen: 36,9 Prozent (vgl. Anhang 6, Excel-Datei: Gesundheitsbeschwerden).

Die hohen Quoten im Bereich der Muskel- und Skelettbeschwerden sowie der Erschöpfungssymptomatik werden durch die Statistiken der Krankenkassen bestätigt. Die Muskel-Skelett-Erkrankungen liegen in Deutschland auf Platz eins mit 22,2 Prozent der Arbeitsunfähigkeitstage (Marschall et al. 2017). Auf dem zweiten Platz – mit 17,1 Prozent – befinden sich die psychischen Erkrankungen in Deutschland.

Unter Betrachtung der Aussagen der Männer und Frauen bei der Thüringer Polizei ist zu beachten: Die Wahrnehmung von spürbarer Erschöpfung gilt als Vorbote für psychische Erkrankungen, wie z. B. Depressionen. Nächtliche Schlafstörungen werden laut der DAK-Studie nur selten als Grund für eine Krankschreibung angegeben, sie gelten jedoch als Treiber für psychische Erkrankungen, da ein gestörtes

Schlafverhalten u. a. die physischen und psychischen Erholungsphasen für den Menschen unterbricht und damit ganz das Gegenteil des Schlafs bewirkt, denn es stresst nicht richtig schlafen zu können. Schlafstörungen treten bei der Thüringer Polizei insbesondere bei den Personengruppen auf, die nach Dienstplan arbeiten (71,2 Prozent) (Marschall et al. 2017).

Abbildung 8. Arbeitsbedingte Gesundheitsbeschwerden – Auftreten 3 x pro Woche bis fast täglich.



Insgesamt kann die Aussage jedoch getroffen werden, dass es keine eklatanten Unterschiede – wie erwartet – zwischen den Beschäftigten, die vermehrt in Wechsel- und Schichtdienst und mit gleitender Arbeitszeit tätig sind. Im Gegenteil – die Personen, die im gleitenden Arbeitszeitsystem tätig sind, geben sogar häufiger wiederkehrende Gesundheitsbeschwerden an (Tabelle 2).

Weitere psycho-emotionale und protektive (schutzhaften) Faktoren sowie eine Frage zur Selbstgefährdungstendenz wurden ebenfalls in die Untersuchung aufgenommen (Tabelle 3), um das Burn-Out-Risiko bzw. Faktoren, die hierzu beitragen, direkter zu bemessen.

„Burn-out ist laut Weltgesundheitsorganisation keine Krankheit, sondern ein Problem der Lebensbewältigung. Betroffene können auf Grund von Überforderung nicht mehr abschalten, ihre Konzentrationsfähigkeit und Kreativität sinkt, sie verkraften Misserfolge schlechter und verlernen, sich im sozialen Umfeld, etwa bei Kollegen, Unterstützung zu holen.“

In der Folge treten Erkrankungszustände wie Depression, Sucht, Angststörungen oder Bluthochdruck auf.“ (Faktor A 2017)

Im Vergleich der Aussagen der arbeitsbezogenen Gesundheitsbeschwerden und der Aussagen zum Gefühl der Leere und des Ausgebrannt Seins nach der Arbeit wird die Brisanz der Aussagen über die arbeitsbezogenen Gesundheitsbeschwerden noch einmal deutlicher: 65,2 Prozent der Beschäftigten bei der Thüringer Polizei fühlen sich nach der Arbeit leer und ausgebrannt. 56,6 Prozent erleben ihre Arbeitssituation häufig bis oft als frustrierend und mehr als die Hälfte (53,2 Prozent) kann häufig nicht abschalten von der Arbeit. Bei den psycho-emotionalen Stressoren sind insbesondere der Ermittlungsdienst sowie der Einsatz- und Streifendienst Kernbereiche von arbeitsbedingter Erschöpfung (vgl. Anhang 7, Excel-Datei: Stressoren).

Tabelle 2. Gesundheitsbeschwerden und Dienstformen – 3 x pro Woche bis fast täglich.

Beschwerdeformen	Gesundheitsbeschwerden	Dienstform (Angaben in %)				Gesamt
		nach Dienstplan	mit gleitender Arbeitszeit	ohne Dienstplan	Sonstige	
Beschwerden des Muskel-, Skelettsapparats und Extremitäten	Schmerzen im unteren Rücken-, im Nacken-, Schulterbereich	71,4	76,8	75,1	71,5	73,9
	Schmerzen in Armen, Händen	26,3	39,0	24,9	37,2	31,8
	Schmerzen in der Hüfte, Knieen	39,8	39,8	31,7	48,0	39,2
	Schmerzen in den Beinen, Füßen bzw. geschwollene Beine	42,0	38,4	33,5	45,7	39,8
Beschwerden der inneren Organe	Herzschmerzen, Stiche, Engegefühl in der Brust	17,9	21,4	11,2	25,0	18,9
	Husten, Atemprobleme	15,6	18,7	8,6	31,5	16,8
	Magen-, Verdauungsbeschwerden	43,7	42,7	28,3	56,6	42,2
Beschwerden der Sinnesorgane	Augenbeschwerden (z.B. Rötung, Jucken, Brennen, Tränen)	44,5	54,3	38,2	46,5	48,1
	Hörverschlechterung, Ohrgeräusche	25,4	32,8	20,2	28,4	28,0
Beschwerden der Psyche/ Nervensystem	Nächtliche Schlafstörungen	71,2	63,8	52,2	54,8	65,8
	Allg. Müdigkeit, Mattigkeit, Erschöpfung	85,4	83,4	76,9	75,1	83,4
	Nervosität, Reizbarkeit	60,4	62,7	53,3	59,5	60,6
	Niedergeschlagenheit	55,2	56,3	47,6	52,0	54,9
	Schwindelgefühl	13,9	23,2	6,2	15,0	17,2
	Depressionen	10,6	15,6	10,4	16,6	12,9
	Kopfschmerzen	57,2	57,3	47,4	45,6	56,2
Sonstige Beschwerden	Sonstiges	18,3	22,9	12,3	22,9	19,6

Besonders brisant: 28,7 Prozent geben an, dass sie sich häufig hilflos fühlen in ihrer Arbeit und 23,3 Prozent können nicht mehr („Ich kann nicht mehr.“). Für diese Personengruppe sollten in Bezug auf innerbehördliche Gesundheitsangebote eine zeitnahe anonyme und barrierefreie Unterstützung angeboten werden.

Tabelle 3. Psycho-emotionale und protektive Faktoren – Aussagen der Funktionsbereiche.¹²

Kategorien	Funktionsbereiche (Angaben in %)					Gesamt TP	Gesamt OPB
	Einsatz- und Streifendienst	Ermittlungsdienst	Verwaltungs- und Stabsdienste	Kriminalpolizei	Geschl. Einheiten		
N	646*	99	287	233	153	1419	388
Freuen auf die Arbeit (nie/selten)	66,6	73,4	56,9	67,6	54,3	63,9	51,2
Gefühl der Leere und des Ausgebranntseins nach der Arbeit (oft/immer)	70,6	73,4	56,1	66,3	52,4	65,2	44,6
Kein richtiges Abschalten in der arbeitsfreien Zeit (oft/immer)	52,1	62,5	50,8	54,3	54,2	53,2	49,4
Keine Erholung in der arbeitsfreien Zeit (oft/immer)	61,8	60,6	51,0	60,5	58,2	58,9	47,7
Erleben von Frustration in der Arbeitssituation (oft/immer)	62,7	60,1	43,9	56,2	53,3	56,6	38,4
Gefühl der Hilflosigkeit (oft/immer)	26,5	39,1	28,0	33,3	25,2	28,7	20,2
Selbstgefährdungstendenz							
Gedanke: „Ich kann nicht mehr.“ (oft/immer)	21,8	33,0	21,4	29,4	17,3	23,3	16,5
N (Oft, N=310 + Immer, N=20)	141	33	61	69	27	330	60
Protektive Faktoren							
Keine oder verkürzte Erholungspausen (oft/immer)	45,8	37,7	36,2	40,0	41,1	41,8	38,7
Zeit für Familie oder Freundeskreis zu kurz (oft/immer)	68,4	37,4	29,4	45,5	72,1	55,0	50,8
Wertschätzung durch Kollegen/-innen (nie/selten)	71,5	71,2	59,3	61,8	61,8	66,4	64,4
Wertschätzung durch Vorgesetzte (nie/selten)	88,4	85,9	74,4	81,9	83,6	83,8	
Wertschätzung durch Bürger/-innen (nie/selten)	82,8	75,8	87,8	82,8	79,7	83,0	88,1

Die protektiven Faktoren sind Faktoren, die in besonders anspruchsvollen Arbeitsphasen zur psychischen Entlastung und physischen Entspannung beitragen; wie z. B. die Einhaltung von Pausenzeiten. 38,7 Prozent der Männer und Frauen geben an, dass sie oft bis immer keine oder verkürzte Erholungspausen umsetzen. In Bezug auf die unregelmäßigen Pausenzeiten der Polizeivollzugsbeamten, welche häufig den Dienst mit und ohne Dienstplan verrichten, ist die unregelmäßige Einhaltung von Pausenzeiten eine zu erwartende Aussage. Andererseits fällt in Bezug auf die Erholungspausen aber auch auf, dass wesentlich mehr als ein Drittel der Beschäftigten (36,2 Prozent) in dem Verwaltungs- und Stabsdienste, die größtenteils auf Basis der gleitenden Arbeitszeit tätig sind, die Pausen- und Erholungspausen oft bis immer nicht einhalten. Die Annahme liegt daher nahe, dass die gesetzliche vorgegebene Erholung gemäß des deutschen Arbeitszeitengesetzes zur Unterbrechung der Arbeit bei der Thüringer Polizei keine umfassende Einhaltung erfährt.

Als weiterer – sehr wichtiger – schützender Faktor gilt die Wertschätzung für die geleistete Arbeit. Die Mehrheit der Beschäftigten gibt an, dass sie in den letzten drei Monaten kaum oder nie Wertschätzung erhalten haben, weder durch Kollegen (66,4 Prozent), noch durch Vorgesetzte (83,8 Prozent) oder von Bürgern (83,0 Prozent).

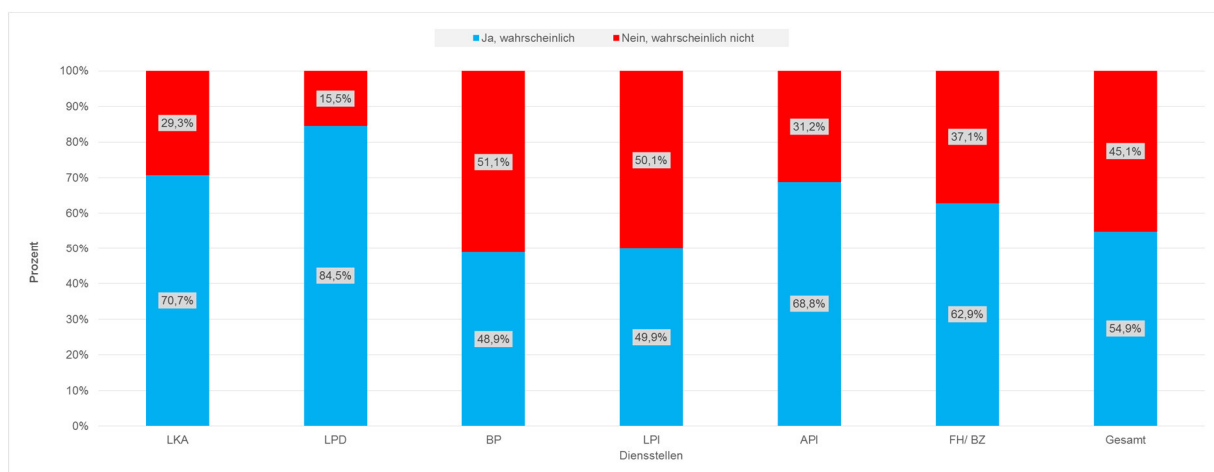
¹² Vergleichswerte von 2016 / 17 der Ortspolizeibehörde Bremerhaven (OPB), die eine vergleichbare Studie durchführte.

4.2.4 Zukunftsprognose – Einschätzung der Arbeitsfähigkeit

Im engen Zusammenhang mit der Bewertung des Gesundheitszustandes steht die Bewertung für die Zukunft hinsichtlich der Arbeitsfähigkeit bis zum Renten- und Pensionsalter. Bei der Thüringer Polizei glauben 46,9 Prozent, also weniger als die Hälfte der Beschäftigten, dass sie mit der derzeitigen Tätigkeit auch ihr Renten- und Pensionsalter erreichen (vgl. Anhang 3, Präsentation Folie 24). 38,6 Prozent halten dies für unwahrscheinlich und 14,5 Prozent können ihre Arbeitsfähigkeit bis zum Renten-/ Pensionsalter nicht einschätzen. In der Bewertung der Wahrscheinlichkeit des Erhalts der Arbeitsfähigkeit bis zum Renten- und Pensionsalter kommt ebenfalls ein Alterseffekt zum Tragen: Je älter die Personen, desto wahrscheinlicher wird die Arbeitsfähigkeit bis zum Renten- und Pensionsalter bewertet. An Zahlen verdeutlicht: Während nur 29,1 Prozent der bis 35 Jährigen glauben, die Rente bzw. das Pensionsalter zu erreichen, treffen 85,2 Prozent der über 55 Jährigen dieselbe Aussage.

In Bezug auf die Anforderungsbilder bzw. die arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen lassen sich folgende Aussagen über die Situation an den Dienststellen treffen. Weit über dem Durchschnitt (45,1 Prozent, ohne Bewertung von „Weiß nicht“) negative Bewertungen der Arbeitsfähigkeit treffen für die Bereitschaftspolizei (51,1 Prozent) und die Landespolizeiinspektionen (50,1 Prozent) zu (Abbildung 9) (vgl. Anhang 3, Präsentation Folie 25). Bei den Funktionsbereichen treffen insbesondere die Polizeivollzugsbeamten bei dem Einsatz- und Ermittlungsdienst (59,2 Prozent) und den Geschlossenen Einheiten (61,2 Prozent) deutlich negative Zukunftsprognosen hinsichtlich ihrer Arbeitsfähigkeit.

Abbildung 9. Einschätzung der Arbeitsfähigkeit pro Dienststelle (2017).



Zurückgreifend auf die Aussagen zu den Belastungsarten, scheint die Wahrnehmung der Belastungsart einen entscheidenden Einfluss auf die Bewertung der Arbeitsfähigkeit zu haben. Während Personengruppen mit vorwiegend psychischer Belastung zu 59,2 Prozent angeben, dass sie mit der derzeitigen Tätigkeit wahrscheinlich das Renten- und Pensionsalter erreichen, geben dies bei den Personengruppen mit der Kombination von psychischen und physischen Belastungsarten nur 29,2 Prozent an (vgl. Anhang 3, Präsentation Folie 23). Die folgende Annahme liegt hierbei nahe: Der körperliche Schmerz scheint die psychische Belastung zu verdeutlichen bzw. spürbarer werden zu lassen, so dass eine stärkere negative Prognose über die individuellen Langzeitfolgen getroffen wird.

Wenn diese Annahme zutrifft, dann bedeutet dies, dass die Einführung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung das richtige Instrumentarium für die Thüringer Polizei ist, um insbesondere psychische Risikofaktoren, die sich aus den vorherrschenden Arbeitsbedingungen ergeben, frühzeitig zu identifizieren und diesen entgegen zu steuern, um den Gesundheitszustand über die gesamte Berufsbiographie zu fördern und folglich die Arbeitsfähigkeit bis zum Renten- und Pensionsalter zu erhalten.

4.3 Beschreibung der Arbeitsbedingungen – Gefährdungsgrade

Wie im Kapitel 1.5.1 bereits beschrieben, ermittelt der Fragebogen der Thüringer Polizei die Qualität der Arbeitsbedingungen und die darin liegenden Beanspruchungen und Belastungen über die standardisierte Skala „DGB-Index Gute Arbeit“. Dieser Index ist ein zusammengesetzter, hierarchischer Indikator und wie alle zusammengesetzten Indikatoren komprimiert auch der DGB-Index Gute Arbeit eine komplexe Wirklichkeit, hierbei mit dem Ziel, eine Fülle von Informationen über die Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Beschäftigten zusammenzuführen.

In den Jahren 2011, 2013 und 2016 gab das Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie eine Zusatzstichprobe zur Analyse der Qualität der Arbeitsbedingungen bei dem Institut DGB-Index Gute Arbeit in Auftrag (Heyme & Martens 2016). Integriert in die jährliche Repräsentativerhebung des Deutschen Gewerkschaftsbundes wurden somit 1.000 weiteren Bürgern und Bürgerinnen bzw. Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aus dem Freistaat Thüringen exakt die selben Fragen gestellt, die in dieser Studie den Beschäftigten der Thüringer Polizei gestellt wurden. Folglich ergibt sich für die Darstellung der Ergebnisse die Möglichkeit ausgewählte Ergebnisse der beiden Studien miteinander zu vergleichen.

Die Qualität der Arbeitsbedingungen beträgt für die Thüringer Polizei 44 Index-Punkte und für den Freistaat Thüringen 60 Index-Punkte (vgl. Anhang 8; Excel-Datei: Index-Werte). Die 44 Index-Punkte der Thüringer Polizei bedeuten, dass entsprechende Ressourcen in den Arbeitsbedingungen sehr niedrig entwickelt sind, Belastungen häufig auftreten und die Beanspruchungen belastend bzw. negativ auf die Beschäftigten wirken. Der Wert der Thüringer Polizei in Bezug auf die Qualität der Arbeitsbedingungen ist somit signifikant niedriger als der Vergleichswert des Freistaates Thüringen.

Bei der Thüringer Polizei haben 67,2 Prozent der Beschäftigten schlechte bzw. gesundheitsriskante Arbeitsbedingungen (<50 Index-Punkte).¹³ Damit ist der Anteil derer mit schlechten Arbeitsbedingungen weit höher als in der Thüringer Studie. Dort liegt der Anteil derer mit schlechten Arbeitsbedingungen bei 29,8 Prozent. Mittelmäßige Arbeitsbedingungen (50 bis 79 Index-Punkte), d. h. geringe Ressourcen in Zusammenhang mit sehr geringer Belastung, geben 32,2 Prozent der befragten Männer und Frauen bei der Thüringer Polizei an. Im Vergleich: Doppelt so viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (64,2 Prozent) im Freistaat Thüringen beurteilen ihre Arbeitsbedingungen als mittelmäßig. Gute und damit gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen (80 bis 100 Index-Punkte) finden bei der Thüringer Polizei nur 0,5 Prozent der Beschäftigten vor; hingegen im Freistaat Thüringen sind dies 6,0 Prozent der Beschäftigten (vgl. Anhang 3, Präsentation Folie 28) (vgl. Anhang 9; Excel-Datei: Index-Klassen).

In der Tabelle 4 sind die Index-Werte über die 11 Kriterien des Modells Index-Gute Arbeit der Thüringer Polizei sowie des Freistaats Thüringen dargestellt. Hoch gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen finden die Männer und Frauen bei der Thüringer Polizei in den Arbeitsbedingungen „*Widersprüchliche Anforderungen & Arbeitsintensität*“¹⁴ (26 Index-Punkte) sowie „*Betriebliche Sozialleistungen*“ (28 Index-Punkte) vor. Sehr starke Belastungen werden ebenfalls verursacht durch negative Beanspruchungen und Ressourcenschwächen in Bezug auf die „*Sozialen & Emotionalen Anforderungen*“ (36 Index-Punkte), die „*Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten*“ (40 Index-Punkte) sowie die „*Körperlichen Anforderungen*“ (40 Index-Punkte).¹⁵

Zur Stärkung der Gesundheit bzw. zum Ausbau des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für die Polizisten und Polizistinnen, die Verwaltungsbeamten und Verwaltungsbeamtinnen sowie Angestellten stellen die sehr schwach entwickelten Arbeitsbereichsbereiche Kerninterventionsfelder dar.

¹³ Das DGB-Index Gute Arbeit Modell befindet sich im Kapitel 1.5.1 bzw. in der Präsentation auf der Folie 27 (vgl. Anhang 3).

¹⁴ In dem Anhang B befindet sich die Erläuterung der Fragen, die das jeweilige Kriterium bilden.

¹⁵ In den Anhängen 10, 11 und 12 sind weitere Daten in Bezug auf die einzelnen indexbildenden Fragen mit deren prozentualen Angaben enthalten.

Im Vergleich der Index-Werte über die Kriterien der Qualität der Arbeitsbedingungen zwischen der Thüringer Polizei und dem Freistaat Thüringen liegen die Werte der Thüringer Polizei generell niedriger. Besonders große Diskrepanzen sind erkennbar in vier Bereichen der Arbeitsbedingungen: „Soziale & Emotionale Anforderungen“ (Differenz: 26 Index-Punkte), „Arbeitszeitlage“ (Differenz: 26 Index-Punkte), „Weiterbildungs- & Entwicklungsmöglichkeiten“ (Differenz: 22 Index-Punkte) sowie „Führungsqualität & Betriebskultur“ (Differenz: 21 Index-Punkte).

Tabelle 4. Darstellung der Gesamt-Index-Werte über die 11 Kriterien der Thüringer Polizei und des Freistaates Thüringen.

Kriterien	Gesamt Thüringer Polizei	Gesamt Freistaat Thüringen
N	1406	1000
Einfluss- & Gestaltungsmöglichkeiten	46	57
Weiterbildungs- & Entwicklungsmöglichkeiten	40	62
Führungsqualität & Betriebskultur	43	64
Sinn der Arbeit	72	82
Arbeitszeitlage	45	71
Soziale & Emotionale Anforderungen	36	62
Körperliche Anforderungen	40	49
Widersprüchliche Anforderungen & Arbeitsintensität	26	44
Einkommen & Rente	44	44
Betriebliche Sozialleistungen	28	45
Beschäftigungssicherheit & Berufliche Zukunftssicherheit	65	71
Gesamt	44	60

Gemäß der Angaben im Anhang C liegen signifikante Unterschiede in der Art und Weise der Arbeitsbedingungen in den Dienststellen der Thüringer Polizei vor. Insbesondere in den Landespolizeiinspektionen sowie bei der Autobahnpolizei sind die Arbeitsbedingungen schwach entwickelt, denn 9 von 11 Kriterien weisen eine gesundheitsgefährdende Qualität auf. Zur Veranschaulichung: Bei den Landespolizeiinspektionen (N=7), der Organisationsbereich mit den meisten Beschäftigten (N=4.758) sind die „Widersprüchlichen Anforderungen & Arbeitsintensität“ (24 Index-Punkte), die „Betrieblichen Sozialleistungen“ (26 Index-Punkte) und die „Sozialen & Emotionalen Anforderungen“ (32 Index-Punkte) hoch gesundheitsriskant für den einzelnen Beschäftigten (vgl. Anhang 3, Präsentation Folie 29).

Die Landespolizeidirektion (52 Index-Punkte) sowie das Landeskriminalamt (50 Index-Punkte) weisen in Bezug auf die Qualität der Arbeitsbedingungen, die besten Werte über vorherrschende Ressourcen, Beanspruchungen und Belastungen auf. In beiden Dienststellen sind im Vergleich zu den anderen Dienststellen die „Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten“; wenn auch mit einem niedrigen Ressourcenniveau jedoch mit keiner Belastung verbunden. Die „Arbeitszeitlage“ (71 Index-Punkte) ist im Vergleich zu allen anderen Dienststellen bei der Landespolizeidirektion gut entwickelt.

Gesundheitsförderliche Faktoren konnten in der Analyse nicht festgestellt werden; auch nicht für den Sinngehalt der Arbeit, der eine besonders motivierende Funktion bei der polizeilichen Tätigkeit ausübt.

In den Teil A des Fragebogens (Index-Bereich) wurden zusätzliche Fragen aufgenommen, die einen tieferen Einblick in spezifische hochbelastende Arbeitsbedingungen geben und die einen entscheidenden Einfluss auf das psychische und physische Wohlbefinden insbesondere der Polizeivollzugsbeamten haben. Diese sind:

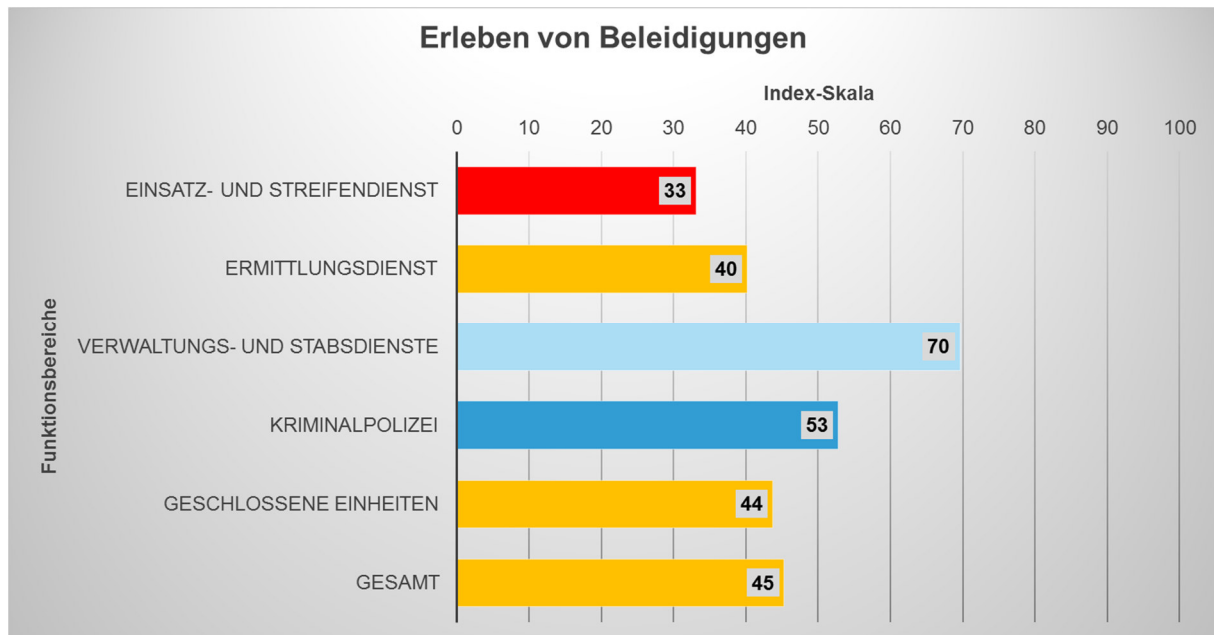
- Beleidigungen durch Kunden, Bürger im Arbeitsalltag
- Körperliche Angriffe durch Kunden, Bürger im Arbeitsalltag
- Angst vor sinkendem Respekt des polizeilichen Gegenübers und
- Ausstattung des Arbeitsplatzes.

„Wie häufig erleben Sie Beleidigungen durch Kunden, Bürger in Ihrem Arbeitsalltag?“

Die Polizeivollzugsbeamten bei dem Einsatz- und Streifendienst sind besonders häufig Belastungen in ihrem Dienst ausgesetzt, die hoch riskante Beanspruchungen verursachen (33 Index-Punkte) (Tabelle 5).

Der Ermittlungsdienst (40 Index-Punkte) liegt bei der negativen Wirkung von Beleidigungen auf dem zweiten Platz der hohen Gefährdungen am Arbeitsplatz. Beleidigungen treten somit sehr häufig in den Funktionsbereichen auf, die in direktem Kontakt mit Kunden und Bürgern treten. D. h. weniger betroffen von Beleidigungen sind demzufolge die Beschäftigten der Thüringer Polizei, die einen höheren Verwaltungsanteil in ihrer Tätigkeit ausüben bzw. nicht direkt im „Notfall“ ihren Dienst verrichten; hierzu zählen die Verwaltungs- und Stabsdienste: 70 Index-Punkte.

Tabelle 5. Erleben von Beleidigungen innerhalb der Funktionsbereiche.

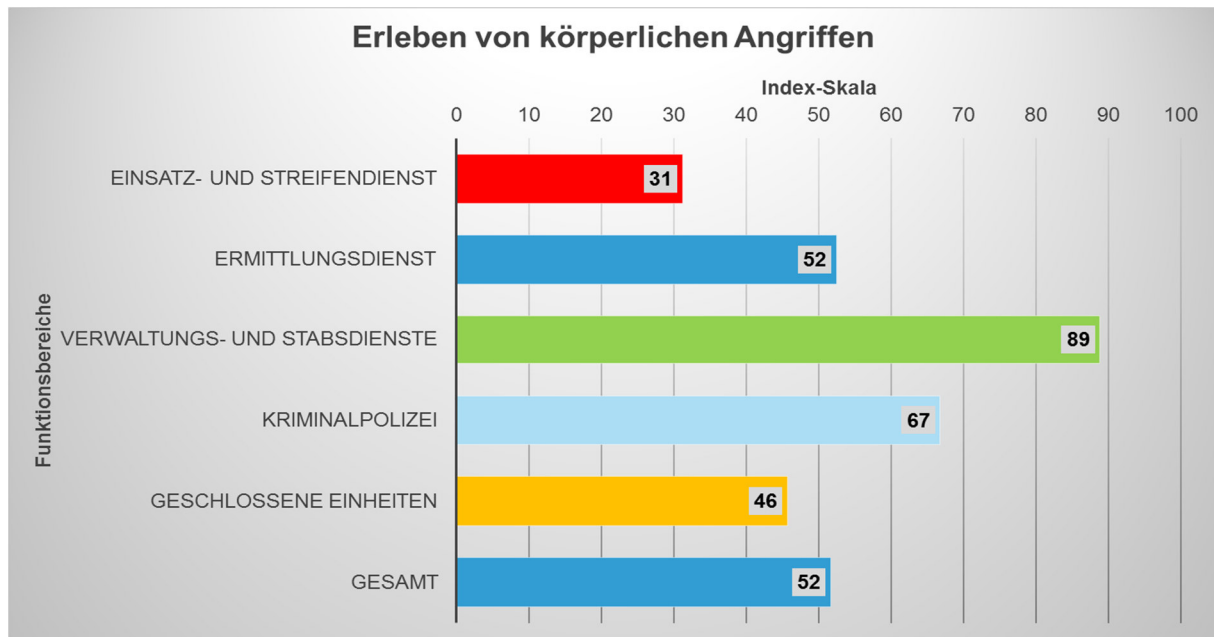


„Erleben Sie körperliche Angriffe durch Kunden, Bürger in Ihrem Arbeitsalltag?“

Die Ergebnisse in Bezug auf körperliche Angriffe oder Übergriffe sind differenzierter zugeschnitten auf die Gefahr pro Einsatz (Tabelle 6). Die Männer und Frauen bei dem Einsatz- und Streifendienst (31 Index-Punkte), die „Notfallhilfe“ bzw. eine Erstklärung vor Ort bei Aufkommen einer Straftat leisten, erfahren besonders häufig belastende und sehr negativ beanspruchende Situationen.

An zweiter Stelle folgen die Geschlossenen Einheiten (46 Index-Punkte), die während ihrer Spezialeinsätze einem besonderen Gefahrenpotential ausgesetzt sind bzgl. physischer Gewaltausübung seitens hochaggressiver Bezugsgruppen; u. a. bei Fußballspielen oder Demonstrationen. Zwischen beiden Gruppen scheint jedoch unter Betrachtung der Ergebnisse ein wesentlicher Unterschied zu bestehen. Hierbei liegt die Annahme nahe, dass bei den Geschlossenen Einheiten zumeist eine Gruppenunterstützung in gefährlichen Situationen stattfindet, während bei den Einsätzen des Einsatz- und Streifendienstes häufig zu Anfang zwei Polizisten einer gefährlichen Situation mit unbekannter Anzahl von involvierten Personen gegenüber stehen.

Tabelle 6. Erleben von körperlichen Angriffen innerhalb der Funktionsbereiche.

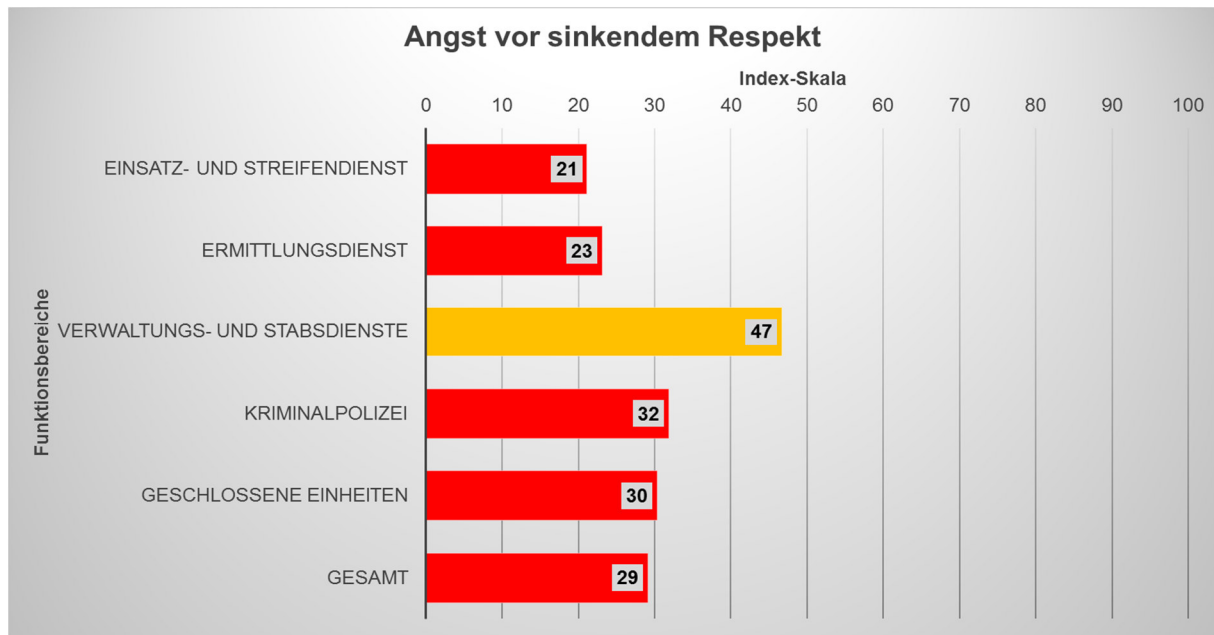


„Kommt es vor, dass Sie Angst vor dem sinkenden Respekt des polizeilichen Gegenübers haben?“

In der Tabelle 7 wird deutlich, dass die Berufsgruppe der Thüringer Polizei eine hohe Angst vor dem sinkenden Respekt des polizeilichen Gegenübers hat, die als hoch gesundheitsgefährdend beurteilt wird. Mit diesem Ergebnis wird auch ein moralischer Widerspruch deutlich. Einerseits haben Polizisten und Polizistinnen den Auftrag Gefahr abzuwenden, andererseits agieren sie in gefährlichen Situationen, in denen sie auf die Unterstützung der Betroffenen angewiesen sind. Denn wenn der Respekt ihrer Aufgabe gegenüber durch die Betroffenen bzw. die zu beschützenden oder zu regulierenden Personen sinkt, dann steigert sich die Angst, da unerwartete und / oder aggressive verbale wie physische Reaktionen durch das menschliche Gegenüber das Sicherheitsgefühl des Menschen reduzieren.

Dies entspricht einer normalen Reaktion in einer ambivalenten bis anormalen Situation. Wichtig ist an dieser Stelle anzumerken: Besonders belastend und negativ beanspruchend wirkt der sinkende Respekt vor dem polizeilichen Gegenüber innerhalb aller Funktionsbereiche.

Tabelle 7. Angst vor sinkendem Respekt des polizeilichen Gegenübers innerhalb der Funktionsbereiche.

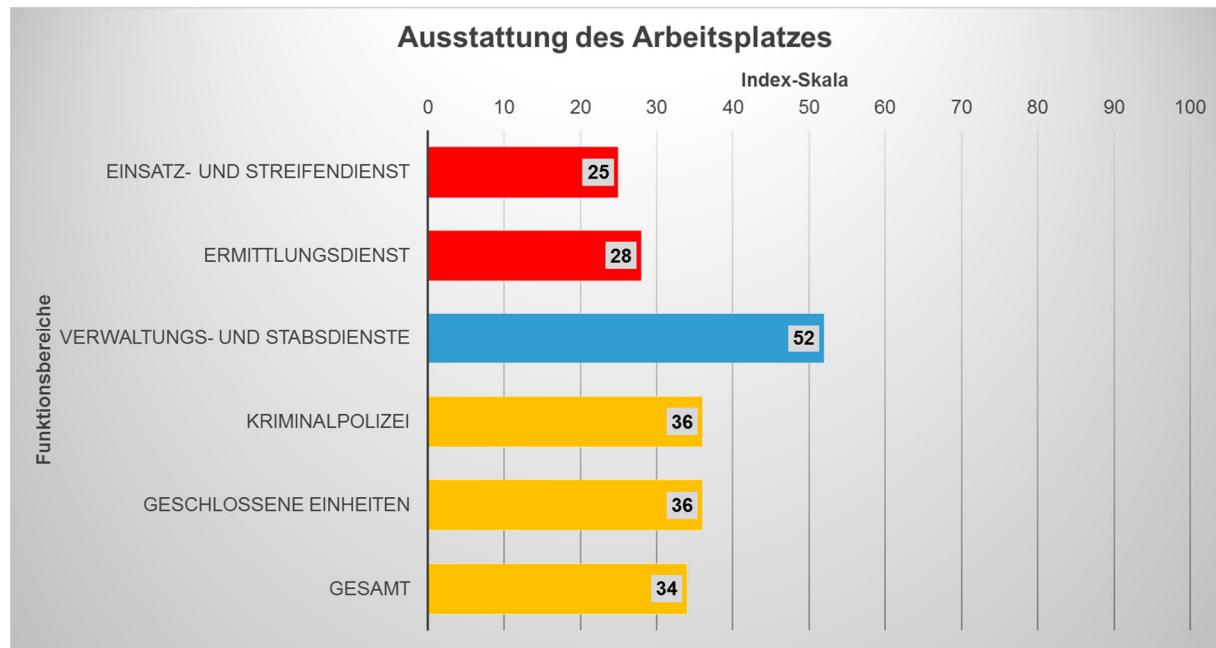


„Wenn Sie an die Ausstattung Ihres Arbeitsplatzes denken (z. B.: Führungs- und Einsatzmittel, Büroausstattung, Software), halten Sie diese für angemessen?“

Zur regulären Bedarfsdeckung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gehört die Prüfung der Arbeitsmittel in ihrer Qualität und Angemessenheit zur Ausübung einer spezifischen Tätigkeit. Gemäß der Aussagen wird deutlich, dass eine sehr reduzierte Bedarfsbedeckung bei dem Einsatz- und Streifendienst (25 Index-Punkte) sowie dem Ermittlungsdienst (28 Index-Punkte) vorliegt (Tabelle 8).

Die Kriminalpolizei (36 Index-Punkte) sowie die Geschlossenen Einheiten (36 Index-Punkte) bemessen ebenfalls einen Bedarf in Bezug auf die Ausstattung mit Arbeitsmitteln. Die Investition in die Einführung von bedarfsgerechter Büroausstattung, berufsgruppenspezifischen und -angepassten Dienstfahrzeugen, praxisbezogener Dienstbekleidung und moderner IT-Ausstattung sind immanent.

Tabelle 8. Ausstattung des Arbeitsplatzes innerhalb der Funktionsbereiche.



4.4 Arbeitsintensität und Auslöser für den erhöhten Termin- und Zeitdruck

Wie bereits im Kapitel 4.3 angeführt, ist das Kriterium „Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität“ ein Bereich in den Arbeitsbedingungen, welcher besonders gesundheitsriskante Beanspruchungen und Belastungen für die Beschäftigten der Thüringer Polizei beinhaltet. Der Gesamt-Index-Wert liegt für dieses Kriterium bei 26 Punkten – höchstes Gesundheitsrisiko - und stellt somit ein wesentliches Handlungsfeld für die Implementierung von gesundheitsförderlichen und arbeitsorganisatorischen Interventionen in allen Dienststellen dar (vgl. Anhang 3, Präsentation Folie 35).

Gemäß der Beschreibung von Ulich aus dem Jahre 2011 beugt Zeitelastizität und stressfreie Regulierbarkeit unangemessener Arbeitsverdichtung entgegen und schafft Freiräume für stressfreies Nachdenken und selbstgewählte Interaktionen. Realisiert werden kann eine reduzierte Arbeitsintensität durch die Schaffung von Zeitpuffern bei der Festlegung von Vorgabezeiten. Primäre negative Treiber der Arbeitsintensität sind somit gemäß den Aussagen der Beschäftigten zumeist Störungen oder Unterbrechungen (73,9 Prozent)¹⁶, das Gefühl der Hetze bzw. des Zeitdrucks (70,4 Prozent) sowie fehlende Informationen für die Erledigung der Arbeit (65,3 Prozent) (vgl. Anhang 10, Excel-Datei: Index-

¹⁶ Zusammengefasst Skalenwertewerte: „häufig“ und „oft“.

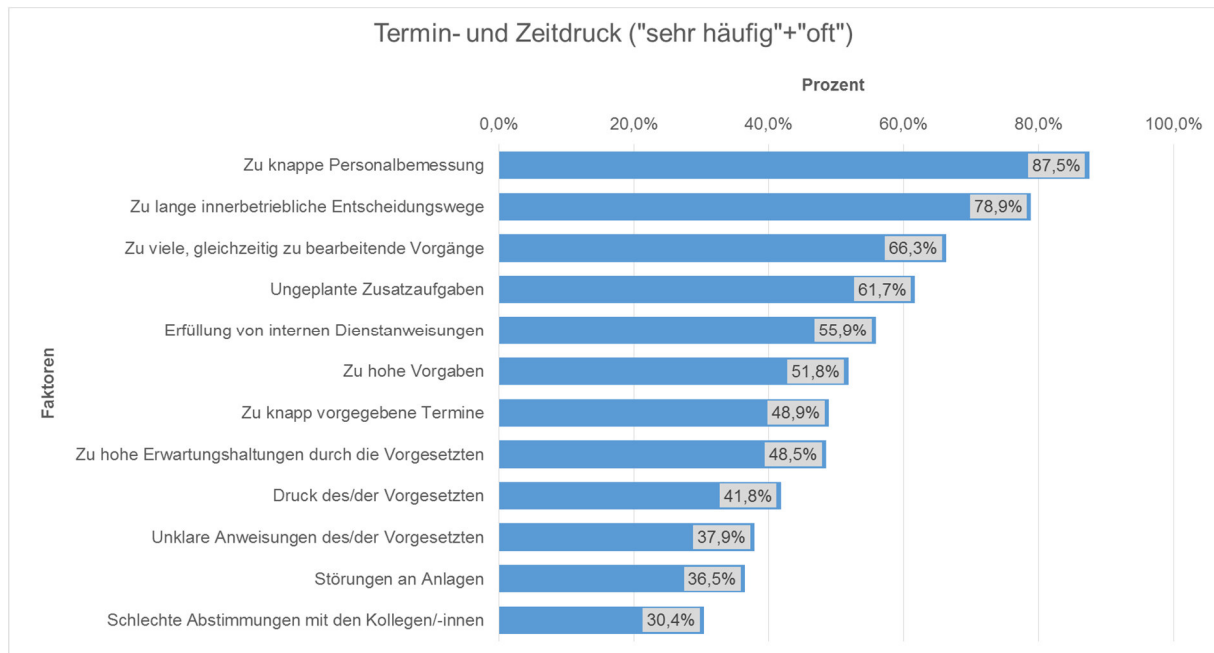
Fragen). Die genannten Faktoren stehen der Zeitelastizität und der stressfreien Regulierbarkeit in dem Arbeitsalltag der Mehrheit der Beschäftigten bei der Thüringer Polizei entgegen.

Inwiefern sich die Qualität des Arbeitsintensitätsniveaus auf das Auftreten von spezifischen arbeitsbezogenen Gesundheitsbeschwerden auswirkt, lässt sich über die Korrelation beider Faktoren nachweisen. Auffällig ist, dass die Werte der Arbeitsintensität (inkl. der Widersprüchlichen Anforderungen) umso negativer sind, je häufiger eine Gesundheitsbeschwerde angegeben wird. Für Rückenbeschwerden, d. h. Schmerzen im unteren Rücken-, Nacken- und Schulterbereich, erreichen die Personen mit fast täglichen Auftreten einen Index-Wert von 22, während Personen, die diese Beschwerde als nie auftretend angeben, einen signifikant unterschiedlichen Wert von 33 Index-Punkten erreichen (Differenz: 11 Index-Punkte). Noch deutlicher wird der Zusammenhang unter Betrachtung der Arbeitsintensität mit der Erschöpfung: 18 Index-Punkte (fast täglich) versus 43 Index-Punkte (nie) (Differenz: 25 Index-Punkte). Höchste Differenzen zwischen nie und fast täglich in Bezug auf die Arbeitsintensität zeigen sich außerdem bei den psychologischen Störungsbildern wie Nervosität und Reizbarkeit (Differenz: 25 Index-Punkte), Niedergeschlagenheit (Differenz: 22 Index-Punkte) oder Depressionen (Differenz: 15 Index-Punkte). Stärkere physische bzw. psychosomatische Reaktionen im Zusammenhang mit der Arbeitsintensität ergeben sich für Herzschmerzen / Engegefühl in der Brust (Differenz: 16 Index-Punkte), Atemprobleme (Differenz: 15 Index-Punkte) und Magen- und Verdauungsbeschwerden (Differenz: 15 Index-Punkte).

In den Fragebogen wurde zur Identifikation von Ursachen der gefährdenden Arbeitsintensität bei der Thüringer Polizei ein umfassender Fragenkomplex mit 12 Ausprägungen aufgenommen, der Faktoren des Zeit- und Termindrucks, ein wesentlicher Bestandteil der Arbeitsintensität, genauer untersucht. Die Frage hierzu lautet: „*Wie häufig kommt es bei Ihnen zu Zeit- und Termindruck durch ...?*“ Die Antwortmöglichkeiten finden sich in der Abbildung 10 wieder.

Die knappe Personalbemessung (87,5 Prozent), die langen innerbetrieblichen Entscheidungswege (78,9 Prozent), die vielen und gleichzeitig zu bearbeitenden Vorgänge (66,3 Prozent) sowie die ungeplanten Zusatzaufgaben (61,7 Prozent) sind nach Meinung der beschäftigten Männer und Frauen die häufigsten Faktoren, die den Termin- und Zeitdruck intensivieren (vgl. Anhang 13, Excel-Datei: Faktoren Termindruck).

Abbildung 10. Termin- und Zeitdruck – Auslöser.



4.4.1 Verhältnis- und verhaltenspräventive Maßnahmen zur Entlastung

Gemäß der getroffenen Aussagen in der Abbildung 10 spielen die strukturellen, die personellen sowie die arbeitsorganisatorischen Bedingungen im Arbeitsalltag eine wesentlich größere Rolle bei der Thüringer Polizei als die individuellen Verhaltensweisen. Mit anderen Worten: Alle Interventionen, die zur Behebung der Arbeitsintensität beitragen, sind vorwiegend im verhältnispräventiven Bereich, d. h. in den folgenden arbeitsorganisatorischen und strukturellen Veränderungen anzulegen:

- Erhöhung des Personalstammes
- Reduktion der Entscheidungswege und Dokumentationspflichten
- Veränderungen in der Arbeitsorganisation und den zwischenmenschlichen Beziehungen über die Aufgabenverteilung sowie die Umstellung von Rollen- und Tätigkeitsdefinition.

Parallel zu den strukturellen, personellen und arbeitsorganisatorischen Veränderungsprozessen können gesundheitsförderliche Angebote für die Beschäftigten der Thüringer Polizei zur Unterstützung ihrer physischen und psychischen Gesundheit angeboten werden. Gemäß den Bedarfsformulierungen der Männer und Frauen bzgl. der Frage: „Welche gesundheitsförderlichen Angebote sollten – Ihrer Meinung nach – bei Ihrer Dienststelle angeboten werden, so dass Sie eine Entlastung / Unterstützung im

Arbeitsalltag erfahren? Denken Sie hierbei an Ihre körperliche und psychische Gesundheit.“; sehen die aufzustellenden bzw. zu verstärkenden Angebote wie folgt aus:

- Angebot 1: Mehr (altersgerechte) Sportangebote (27,4 Prozent)
- Angebot 2: Rückenschule, Massagen (26,0 Prozent)
- Angebot 3: Prävention durch bessere Büroausstattung, Fahrzeuge, Bekleidung (19,2 Prozent)
- Angebot 4: Gleichheit Beamte-Angestellte bzw. Freistellung Angestellte (12,2 Prozent)
- Angebot 5: Prävention durch mehr Personal (10,8 Prozent) (vgl. Anhang 3, Präsentation Folie 46) (vgl. Anhang 14; Excel-Datei: Gesundheits-Angebote).

In diesem Zusammenhang wurde festgestellt, dass bei den Bedarfsformulierungen für gesundheitsförderliche Angebote eine Zweiteilung vorliegt: Nur die Angebote 1 bis 2 sind verhaltenspräventive Maßnahmen. Die Angebote 3 bis 5 sind verhältnispräventive Maßnahmen, die nicht vom einzelnen Mitarbeiter erfüllt werden können, sondern rechtliche und personelle Veränderungen bzw. Anpassungen erfordern. Der Bedarf der Gleichstellung von Beamten und Angestellten wurde vor allem von den Verwaltungsbeamten und den Tarifbeschäftigten formuliert. Für die Ausübung und den Zugang zu gesundheitsförderlichen Angeboten sind unterstützende zeitliche, rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen eine Voraussetzung. Es ist anzunehmen, dass für die Verwaltungsbeamten und für die Tarifbeschäftigten in diesem Bereich Hürden bestehen, die es ihnen erschweren an entsprechenden gesundheitsförderlichen Angeboten in den Dienststellen teilzunehmen.

4.5 Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch – Frequenz und Qualität

Das Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch, kurz MVG, wird in der Rahmenleitlinie PERMANENT – Personalmanagement für Thüringen durch die Landesregierung Thüringen wie folgt definiert:

„Das Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch (MVG) ist ein persönliches, vertrauensvolles und vertrauliches Gespräch, das der unmittelbare Vorgesetzte und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter als Gleichberechtigte zur wechselseitigen Rückmeldung über erlebtes und erwünschtes Verhalten sowie nach Wunsch über die jeweiligen Zielvorstellung führen. Das MVG ersetzt nicht die gegenseitige konstruktive Kritik, die im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang und zum Anlass sachbezogen zu führen ist.“ (Thüringer Landesregierung 2017)

Da das Personalentwicklungsinstrument MVG bei der Thüringer Polizei weit länger als die Formulierung der Rahmenrichtlinie existiert, wurde in den Fragebogen eine Frage zur Anwendungshäufigkeit eingebaut: „An wie vielen ausführlichen Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen (MVG) haben Sie in den letzten drei Jahren teilgenommen?“. Die Rahmenleitlinie von 2017 empfiehlt das MV-Gespräch in allen Dienststellen mindestens alle zwei Jahre umzusetzen.

An insgesamt keinem MV-Gespräch haben 36,8 Prozent der Beschäftigten teilgenommen. Die Hälfte der Männer und Frauen (50,6 Prozent) haben an einem bis zwei MVG in den letzten drei Jahren teilgenommen und 12,7 Prozent geben an, dass sie sogar drei bis mehr als drei MV-Gespräche mit ihrem Vorgesetzten geführt haben. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass das MV-Gespräch keine kontinuierliche Anwendung erfährt bzw. nicht alle Mitarbeiter mit ihrem Vorgesetzten ein regelmäßiges Abstimmungsgespräch zur fachlichen und persönlichen Entwicklung führt / e.

Ein weiteres interessantes Ergebnis: 35,5 Prozent der Vorgesetzten geben an, dass auch sie in den vergangenen drei Jahren für kein MV- Gespräch eingeladen wurden. D. h. das Erfahren des Nutzens und der Handhabung eines solchen zwischenmenschlichen Gespräches wird mehr als einem Drittel der verantwortlich Ausführenden selbst nicht erlebbar.

Im Sinne der Rahmenleitlinie ist das „...MVG [...] ein zentrales Instrument zur Erzielung eines optimalen Personaleinsatzes (Potenzialermittlung), einer systematischen Personalentwicklung (z. B. Fortbildung, Rotation) und der positiven Einflussnahme auf die Motivation und Arbeitszufriedenheit aller Bediensteten“ (Thüringer Landesregierung 2017). Inwiefern dieses strategische Instrumentarium für die Personal- und Fachkräfteentwicklung für alle Beschäftigten langfristig Wirkung zeigen kann, wenn es keine kontinuierliche Einbindung und Umsetzung erfährt, erscheint fraglich.

Die Grundsätze des MVG sind gemäß der Rahmenleitlinie insbesondere ausgerichtet auf die positive Entwicklung von persönlichen Beziehungen, die Anregung der Gestaltung von Arbeitsprozessen bzw. Abläufen und die Bedarfsbemessung für Qualifizierungspotentiale (Thüringer Landesregierung 2017). Für eine hohe Qualität des Gesprächs sind daher wesentliche organisationale, inhaltliche und interpersonale Rahmenbedingungen notwendig, um das zwischenmenschliche Vertrauen zu stärken und die Sinnhaftigkeit des Gesprächs für beide Seiten zu verdeutlichen. Hierzu zählen u. a.:

- Verpflichtung zur Durchführung bzw. regelmäßige Umsetzung
- Schaffung einer Gesprächsatmosphäre mit Fairness und Offenheit
- Überzeugung – Chancen sind höher als Hemmnisse
- Verbindlichkeit der Vereinbarung sowie

- Umsetzung im Arbeitsalltag.

In Bezug auf die regelmäßige Umsetzung, die eine Normalisierung des Förderinstrumentariums im Arbeitsalltag bewirkt, geben 65,1 Prozent der Befragten an, dass das MV-Gespräch kein Instrumentarium ist, das regelmäßig zur Anwendung kommt.

64,9 Prozent, d. h. mehr als zwei Drittel der Beschäftigten bei der Thüringer Polizei, sind der Meinung, dass das Gespräch in einem fairen und offenen Dialog stattfindet (Tabelle 9) (vgl. Anhang 15; Excel-Datei: MV-Gespräch). Im Umkehrschluss: 35,1 Prozent derer, die an mindestens einem Mitarbeitergespräch teilgenommen haben, erfuhren keinen fairen und offenen Dialog. Grundvoraussetzung für ein Fördergespräch ist eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre, die z. B. bei einem bestehenden konflikthaften bzw. einer bestehenden gestörten Beziehung zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeiter nicht möglich ist, da die negativen Emotionen die Sachlichkeit überlagern.

Deutlich im Hintergrund steht auch die Benennung der Erwartung. Das MV-Gespräch ist für die Hälfte der Befragten (50,9 Prozent) unklar in den Erwartungen, die gestellt werden und für 47,4 Prozent sind die Inhalte weder deutlich noch nachvollziehbar. Es ist anzunehmen, dass die Chancen sowie die geltenden Regeln stärker im Vorfeld des Gesprächs kommuniziert werden müssen, um die Sinnhaftigkeit für beide Seiten zu verdeutlichen. Eine Klarheit über die Chancen, Möglichkeiten und Erwartungen reduzieren Hemmnisse und Blockaden, fair und offen miteinander in dem Gespräch umzugehen.

Eine konkrete Zielvereinbarung ist im Allgemeinen das Ergebnis eines Mitarbeitergesprächs. In der Vereinbarung werden die Absprachen einvernehmlich und verbindlich von beiden Personen gezeichnet. Bei der Thüringer Polizei geben mehr als zwei Drittel der Befragten (65,7 Prozent) an, dass keine konkrete Zielvereinbarung am Ende des Gesprächs besteht.

Negative Erfahrungen mit der Umsetzung der Vereinbarungen machen die Beschäftigten bei der Thüringer Polizei stärker mit der fehlenden Unterstützung die fachlichen Qualifikationen zu erweitern (trifft eher nicht zu / trifft nicht zu: 67,8 Prozent) als mit der Umsetzbarkeit der Vereinbarung im generellen (trifft eher nicht zu / trifft nicht zu: 50,3 Prozent). Ein Kernziel des MV-Gesprächs und zwar konkrete Maßnahmen für die Fort- und Weiterbildung festzulegen, wird mit diesem Ergebnis geschwächt.

Tabelle 9. Ergebnisse zum MV-Gespräch.¹⁷

Leitlinien	Antwortkategorien	2017
		(trifft eher nicht zu/ trifft nicht zu)
Verpflichtung zur Durchführung	Das MV-Gespräch findet regelmäßig statt.	65,1%
Schaffung einer entsprechenden Gesprächsatmosphäre	Das MV-Gespräch findet in einem fairen und offenen Dialog statt.	35,1%
Chancen der MA – Überzeugung, Abbau von Hemmnissen	Der Inhalt des MV-Gesprächs ist für mich deutlich und nachvollziehbar.	47,4%
	Die Erwartungen des MV-Gesprächs werden präzise benannt.	50,9%
Vereinbarung	Das Ergebnis des MV-Gesprächs ist eine konkrete Zielvereinbarung.	65,7%
Umsetzung im Arbeitsalltag	Die Ergebnisse des jährlichen MV-Gesprächs sind eine Hilfestellung für die tägliche Arbeit.	66,3%
	Das Ergebnis des MV-Gesprächs unterstützt meine fachliche Qualifikation.	67,8%
	Die getroffenen Vereinbarungen des MV-Gesprächs sind für mich realistisch umsetzbar.	50,3%

4.5.1 Bedarfe zur Stärkung der Personal- und Fachkompetenz

Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten bzw. Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten in der beruflichen Laufbahn entfalten nicht nur Potentiale oder fördern Kompetenzen, sondern sie sind auch ein wesentlicher Aspekt der Persönlichkeitsentwicklung. Denn entsprechende Fähigkeiten und Wissensbestände kontinuierlich aufzubauen, um die Überzeugung zu haben, die tägliche Arbeit und auch den sich veränderten Anforderungsprofilen gerecht zu werden, stärkt die menschliche Psyche. Aus gutem Grund ist deshalb die Weiterentwicklung des Wissens und des Könnens von Fachkräften ein Kernelement der Personalentwicklung.

Bei der Thüringer Polizei wirkt das Kriterium „Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“ belastend und höchst beanspruchend für Vorgesetzte (44 Index-Punkte) und Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung (39 Index-Punkte) gleichermaßen (vgl. Anhang 3, Präsentation Folie 48). Die Vorgesetzten sind für die Anregung einer entsprechenden Personalentwicklung in einer neuralgischen Position. Interessant ist hierbei, dass auf die Frage: „Inwieweit misst ihr Vorgesetzter der Weiterbildung und der Personalentwicklung einen hohen Stellenwert bei?“ – die Vorgesetzten einen hohen Belastungs-

¹⁷ Die Personen, die an keinem MV-Gespräch in den letzten drei Jahren teilgenommen haben, wurden für diesen Berechnungsvorgang ausgeschlossen.

und Beanspruchungsbereich (41 Index-Punkte) und somit eine Unterversorgung des Interesses an ihrer Qualifizierung durch ihren Vorgesetzten ausdrücken. Eine systemische Hypothese hierzu wäre: Die Anregung eine Weiterbildung- bzw. eine Entwicklungsmöglichkeit zu nutzen bzw. diese einzufordern, wird wenig sichtbar (vor-)gelebt, so dass die lebenslange fachliche und persönliche Kompetenzentwicklung derzeit kein Kernelement der Organisationsstruktur ist.

Jedoch: Der Bedarf an Qualifizierungsmaßnahmen ist umfangreich und sehr spezifisch auf die Anforderungsbilder der Beschäftigten bei der Polizei Thüringen zugeschnitten. Mittels der Frage: „Welche Weiter- und Fortbildungsangebote sollten – Ihrer Meinung nach – bei der Thüringer Polizei für Sie angeboten werden?“ können folgende Bedarfe festgehalten werden:

- Fachspezifische Angebote (24,0 Prozent)
- Stressbewältigung und Gesundheit (12,1 Prozent)
- Software-Schulung IT (10,1 Prozent)
- Sprachen (9,4 Prozent)
- Rechtliche Veränderungen und Vorgaben (8,4 Prozent) (vgl. Anhang 3, Präsentation Folie 51).

14,8 Prozent der Antworten entfielen auf die Aussage, dass keine weiteren Weiterbildungsangebote notwendig seien bzw. genügend Angebote bestehen.

Die Vorgesetzten bedürfen insbesondere Weiter- und Fortbildungsangebote im Bereich der fachspezifischen Aufgabenerfüllung (22,8 Prozent) sowie Methoden zur Ausübung von Führung (12,8 Prozent) und Stressbewältigung (12,8 Prozent). Die Funktionsbereiche sind eindeutig in ihrer Aussage, sie bedürfen insbesondere fachspezifischen Angeboten zur Aufgabenerfüllung. 24,0 Prozent aller Antworten entfallen auf diesen Weiterbildungsbereich. Der Anhang 16 (Excel-Datei: Bedarf Fortbildung) beinhaltet für die genauere Bestimmung der Weiterbildungsbedarfe die prozentuale Verteilung der einzelnen Vergleichsgruppen.

4.6 Beurteilung der internen Innovationsfähigkeit

Die Innovationsfähigkeit eines Systems zeichnet sich u. a. dadurch aus, dass interne wie externe Prozesse zugelassen werden, um Veränderungen bedarfsorientiert und bedürfnisgerecht umzusetzen. Grundvoraussetzung hierfür ist eine permanente Lernfähigkeit, die reibungslose Informationsflüsse, unterstützende zwischenmenschliche Kommunikationsprozesse und strukturelle Anpassungen bzw. Regeländerungen ermöglicht. Eine positive Beanspruchung für die Beschäftigten in ihrem Arbeitsalltag

wird hierbei über Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, kreative Spielräume, auch in Bezug auf Entscheidungen, und einen klaren und arbeitsbezogenen Informationsfluss erzeugt.

Die Informations- und Kommunikationskultur bei der Thüringer Polizei zeigt ein Kerndefizit im Bereich der „Kritikfähigkeit“, bzw. der „Fehlerkultur“. 67,3 Prozent der befragten Männer und Frauen sind der Meinung, dass sie keine Kritik äußern können, ohne dass ihnen daraus Nachteile erwachsen. Besonders schlecht entwickelt ist dieser Aspekt einer unterstützenden Betriebskultur im Arbeitsalltag in der Verwaltungsfachhochschule / dem Bildungszentrum (82,7 Prozent) und den Landespolizeiinspektionen (70,3 Prozent) (vgl. Anhang 3, Präsentation Folie 53).¹⁸

In Entscheidungen eingebunden, d. h. mitzubestimmen über Entscheidungen, die die Arbeit betreffen, sind nur 43,1 Prozent. Die Mehrheit der Beschäftigten bei der Thüringer Polizei ist der Meinung, dass sie keinen entscheidenden Entscheidungsspielraum haben (56,9 Prozent). Die Verwaltungsfachhochschule / das Bildungszentrum (65,7 Prozent) und die Landespolizeiinspektionen (60,1 Prozent) treffen in diesem Punkt erneut die schlechtesten Aussagen im Vergleich zu den anderen Dienststellen.

In einer ausreichenden Informationslage über dienstliche Angelegenheiten, die den einzelnen Beschäftigten direkt betreffen, sehen sich 44,9 Prozent der Männer und Frauen. Die Mehrheit – d. h. 55,1 Prozent – widerspricht dieser Aussage und betrachtet es als falsch bis völlig falsch ausreichend informiert zu sein über dienstliche Angelegenheiten. Auch in diesem Punkt treffen die Beschäftigten der Verwaltungsfachhochschule / des Bildungszentrums (72,0 Prozent) und der Landespolizeiinspektionen (58,8 Prozent) die negativsten Aussagen.

In dem Kapitel 4.2.2 wurden bereits gesundheitsbezogene Faktoren angeführt, die eine schutzhafte Funktion für die einzelne Person in Bezug auf negative Beanspruchungen und Belastungen im Arbeitsalltag ausüben; u. a. die Balance zwischen Freizeit und Beruf. Das Ergebnis: 55,0 Prozent sind der Meinung, dass die Familie bzw. die Zeit im Freundeskreis oft bis immer zu kurz kommt.

Inwiefern nun die Balance zwischen Familienleben und Beruf bei der Polizei Thüringen gefördert bzw. unterstützt wird, zeigt sich in den folgenden Aussagen: Die Hälfte der Beschäftigten (51,4 Prozent) bewertet es als völlig richtig bis richtig, dass in deren Bereich Rücksicht auf die Anforderungen und Bedürfnisse von Familien genommen wird. Die andere Hälfte der Beschäftigten ist somit der Meinung, dass dies nicht zutrifft. Am positivsten ist dieser Schutzfaktor bei dem Landeskriminalamt entwickelt

¹⁸ Die Erläuterung zu Passgerechtigkeit der Gleitzeitsysteme wird nicht in diesem Kapitel aufgeführt.

(völlig richtig / richtig: 73,3 Prozent). Das größte Defizit in der Umsetzung von strukturellen Angeboten für die Rücksichtnahme auf familiäre Anforderungen weisen die Landespolizeiinspektionen auf (völlig richtig / richtig: 47,0 Prozent).

Die direkten Vorgesetzten haben einen entscheidenden Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsorganisation – auch hinsichtlich der Balance von Beruf und Familie. Als völlig richtig bis richtig betrachten es 61,7 Prozent der Beschäftigten, dass ihr direkter Vorgesetzter bzw. ihre direkte Vorgesetzte sie in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt. Die positivsten Bewertungen erhalten hierbei die Vorgesetzten in dem Landeskriminalamt (79,7 Prozent) sowie der Landespolizeidirektion (75,0 Prozent). Knapp unterhalb des Durchschnitts befinden sich bei diesen Aussagen die Verwaltungsfachhochschule / das Bildungszentrum (58,7 Prozent) und die Landespolizeiinspektionen (58,2 Prozent).

In dem externen Anhang 17 (Excel-Datei: Meinungen / Abstimmung) sind die Daten für die Funktionsbereiche enthalten. In dem Datensatz wird deutlich, dass insbesondere der Einsatz- und Streifendienst sowie der Ermittlungsdienst hohe Defizite in der Informations- und Kommunikationskultur aufweisen. Zusätzlich weist der Einsatz- und Streifendienst im Vergleich zu den anderen Funktionsbereichen ein strukturelles Defizit in den Angeboten für die Balance von Beruf und Familie auf.

4.7 Abstimmungsergebnisse – Handlungsaufträge für die GdP-Thüringen

Ein Kernziel der umgesetzten Befragung ist auf Basis der Daten zentrale Handlungsfelder für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und für die Förderung der Gesundheit der Polizeivollzugsbeamten und Polizeivollzugsbeamtinnen, der Verwaltungsbeamten und Verwaltungsbeamtinnen sowie der Tarifbeschäftigten bei der Thüringer Polizei zu erschließen. In den Fragebogen wurde eine direkte Abstimmung eingefügt, um den Willen der Beschäftigten der Thüringer Polizei für konkrete Forderungen zu erfassen:

1. Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos
2. Hinausschieben des Renten- und Pensionseintritts
3. Beibehaltung des 12-Stunden-Schicht-Systems
4. Eröffnung eines polizeieigenen Kindergartens.

In Aufschlüsselung des Gruppenbedarfs über die Dienststellen wird deutlich, dass in erster Linie die Einführung des Kindergartens mit schichtangepassten Öffnungszeiten (Zustimmung: 91,8 Prozent)

favorisiert wird, gefolgt von der Einführung des Lebensarbeitszeitkontos¹⁹ (86,9 Prozent) (vgl. Anhang 17, Excel-Datei: Meinungen / Abstimmung).

Das 12-Stunden-Schicht-System wird insbesondere von dem Einsatz- und Streifendienst (Zustimmung: 67,3 Prozent) und den Geschlossenen Einheiten (Zustimmung: 60,3 Prozent) unterstützt, da diese Bereiche größtenteils nach bzw. ohne Dienstplan arbeiten und von diesem Schicht-System somit stärker profitieren.

¹⁹ In dem Fragebogen wurde das Lebensarbeitszeitkonto nicht näher definiert. Bevor ein Entscheid für die Einführung getroffen wird, sollten Informationsveranstaltungen stärker über die Inhalte und Rahmenbedingungen informieren.

Literaturverzeichnis

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2013). Why WAI? Der Work Ability Index im Einsatz für Arbeitsfähigkeit und Prävention. Erfahrungsberichte aus der Praxis. Dortmund. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A51.pdf?__blob=publicationFile .
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) (1990). Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). 20.12.1990.
- Faktor A (2017). FAQ Burn-out: Wenn die Arbeit krank macht. <http://faktor-a.arbeitsagentur.de/arbeitswelt-gestalten/nur-stress-oder-schon-burn-out/> .
- FFAW GmbH (2016). COPSOQ. Fragebogen zu psychosozialen Belastungen. <https://www.copsoq.de/copsoq-fragebogen/>. 23.09.2016.
- Gewerkschaft der Polizei (GdP) (2017). Anschreiben zur Befragung. GdP-Thüringen: Erfurt. August 2017.
- Heyme, R. & Martens, B. (2016). Arbeiten in Thüringen. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung von Beschäftigten in Thüringen 2016. Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (Hrsg.) (2016). Erfurt.
- IleD (2016). Evaluation: A crucial ingredient for SDG success. <http://pubs.iied.org/17357IIED> . April 2016.
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (IGA) (2017a). DGB-Index Gute Arbeit. Erläuterung der Wertzuweisung und der vier Qualitätsstufen von Arbeit. Berlin: IGA.
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (IGA) (2017b). Emotionale Belastung im Polizeiberuf. Wie verbreitet sind Konflikte und respektlose Behandlung?. Kompakt. 01/2017. Berlin: IGA.
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (IGA) (2015). Zusatzskalen Zeit- und Termindruck. Repräsentativerhebung 2015. Berlin: IGA.
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (IGA) (2012). Index – Version 2012. IGA. Berlin.
- Lindner, M. (2017). Testbericht – Welle 1 - GdP. Leipzig. 01.08.2017.
- Marschall, J., Hildebrandt, S., Sydow, H. & Nolting, H.-D. (2017). Gesundheitsreport 2017. Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten. Beiträge zur Gesundheitsökonomie und Gesundheitsforschung. Berlin: IGES-Institut GmbH. Storm, A. (Hrsg.). Hamburg: DAK-Gesundheit. Band 16.

- Thüringer Landesregierung (Hrsg.) (2017). Rahmenleitlinie PERMANENT – Personalmanagement für Thüringen. Erfurt. S. 31f.
- Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales (TMIK) (2017a). Personalstatische Zahlen für die IST-SOLL-Analyse. Personalreferat der Polizeiabteilung: Erfurt. 12.12.2017.
- Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales (TMIK) (2017b). Krankenquote von 2016. Internes Papier.
- Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales (TMIK) (2009). Thüringer Verordnung über die Arbeitszeit der Polizeivollzugsbeamten (ThürPolAzVO). Stand: 15. Juli 2005. http://www.beamten-online.de/media/pdf/azvo_polizeivollzugsbeamte_thueringen_2005.pdf
- Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales (TMIK) (2008). Thüringer Richtlinie zur Durchführung des Polizeiorganisationsgesetzes. Anlage zur Thüringer Richtlinie zur Durchführung des Polizeiorganisationsgesetzes (RLPOG). Aufgabenkatalog Zuständigkeitsabgrenzung zwischen den Dienststellen der uniformierten Polizei, der Kriminalpolizei und dem Landeskriminalamt bei der Verfolgung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten. Erfurt. Richtlinie vom 28.04.2008 in der Fassung der Änderung vom 01.07.2009.
- Ulich, E. (2011). Arbeitspsychologie. Zürich/Stuttgart: Schäffer & Pöschl. 7. Aufl. 2011. S. 206.
- World Health Organization (WHO) (1986). The Ottawa Charta for Health Promotion. <http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/>.

Anhänge

Anhang A. Darstellung der Inhalte des Fragebogens der Befragungswellen 2017 der Landespolizei Thüringen.

Inhalt	2017 (N=71)	Kommentar
Plattform		Eingangstext sowie das Design des Online-Fragebogens wurden vollständig überarbeitet.
Teil A N=42 N=6 (Zusatz)		Die sechs Zusatzitems wurden in den Index-Teilbereich aufgenommen, da diese wahrgenommene Gesundheitsgefährdungen wiedergeben. Sie sind jedoch kein Bestandteil der Index-Berechnung. Fünf Zusatz-Items sind Eigenkonstruktionen. Ein Zusatz-Item (Vorgesetzte und Weiterbildung) wurde dem Modell 1 des Index Gute Arbeit entnommen.
Teil B N=14		Der Teil B dient als „flexibler Bereich“, der sich jährlich ändern kann. In diesem Bereich können u.a. Fragen zu einem aktuellen Anlass oder Fragen zur Überprüfung der Effektivität von Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements eingefügt werden.
	„Arbeitssituation“	Die Skala der „Arbeitssituation“ wurde umgewandelt in eine Skala zur Bemessung des Grades des „Burn-out“-Risikos (Quellen. FFAW, 23.09.2016; IGA, 2012).
	„Gesundheitszustand“	Der „Gesundheitszustand“ wurde dem COPSOP entnommen (Quelle. FFAW, 23.09.2016).
	„Art der Belastung“	Die Bemessung der Art der Belastung wurde dem COPSOP entnommen (Quelle. FFAW, 23.09.2016).
	„Zeit- und Termindruck“	Die Skala „Ursachen für Termin- und Zeitdruck“ basiert auf der Skala der Repräsentativerhebung des Instituts Index Gute Arbeit (2015). Weitere Items wurden der Skala hinzugefügt.
	„Arbeitsfähigkeit“	Die Frage zur Arbeitsfähigkeit ist der Skala „Work-Ability-Index“ der BAuA entnommen (2013).
	„Gesundheitsbeschwerden“	Die Skala zur Bemessung der arbeitsbedingten Gesundheitsbeschwerden wurde der Listung der BAuA entnommen.
		Alle weiteren Skalen stellen Eigenkonstruktionen dar, die in vorherigen Befragungen bereits verwendet wurden.
Teil C N=9	„Dienstformen“	Die Dienstformen wurden mittels der Fußnoten näher erläutert. Insgesamt ist die Beschreibung der Arbeitszeitsysteme bei der Polizei in Thüringen komplex und in Ausführung widersprüchlich, so dass ein Feld „Sonstiges“ eingebaut wurde, um zu erfahren, inwiefern weitere Dienstformen existieren.
	„Mehrstunden“	Es wurde sich darauf geeinigt, dass man in dieser Frage das Wort „Mehrstunden“ einfügt, da eine Unterscheidung zwischen Überstunden und Mehrarbeit besteht, so dass das Wort Mehrstunden als neutraler befunden wurde, um beide Begriffe abzubilden.
Fußnoten	6	Erläuterungen beziehen sich auf die Definitionen „Dienststelle“, „Vorgesetztenfunktion“ und „Dienstformen“.
Skalen		In dem Erhebungsjahr 2017 gilt, dass der Index-Komplex (Teil A) kein Pflichtfeld ist, aber mit der einmaligen Bitte um das Ausfüllen fehlender Antworten erfolgt.

Anhang B. Zuordnung 42 Items / 11 Kriterien des Modells Index-Gute Arbeit.

Nr.	Arbeitsdimension	Einzelitem
1	Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?
		Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Sie erledigen müssen?
		Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?
2	Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	Inwieweit werden Ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote, z. B. Schulungen, Weiterbildungen, Fortbildungen oder Seminare unterstützt?
		Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiter zu entwickeln?
		Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?
		Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?
3	Führungsqualität und Unternehmenskultur	Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen/innen, wenn Sie dies benötigen?
		Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?
		Erleben Sie in Ihrem Betrieb ein Meinungsklima, in dem sich jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder der Geschäftsführung offen anzusprechen?
		Werden Sie rechtzeitig über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne informiert, die für Sie oder Ihre Arbeit wichtig sind?
		Inwieweit plant Ihr/e Vorgesetzte/r die Arbeit gut?
		Inwieweit bringt Ihr/e Vorgesetzte/r Ihnen persönlich Wertschätzung entgegen?
		Wird in Ihrem (Betrieb/Unternehmen/Behörde) Kollegialität gefördert?
4	Sinn der Arbeit	Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten?
		Haben Sie den Eindruck, dass Sie durch Ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag für Ihren Betrieb leisten?
		Inwieweit identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit?
5	Arbeitszeitalage	Wie häufig arbeiten Sie an den Wochenenden?
		Wie häufig arbeiten Sie abends in der Zeit zwischen 18:00 und 23:00 Uhr?
		Wie häufig arbeiten Sie nachts, in der Zeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr?
		Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit, z. B. per E-Mail oder per Telefon, für Ihre Arbeit erreichbar sind?
		Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?
6	Soziale und Emotionale Anforderungen	Wie häufig werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen, z. B. Kunden, Kollegen oder Vorgesetzten, herablassen bzw. respektlos behandelt?
		Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit Kunden, Klienten oder Patienten?

		Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?
7	Körperliche Anforderungen	Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z. B. schwer heben, tragen oder stemmen?
		Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen, z. B. Arbeiten in der Hocke, im Knien, Arbeiten über Kopf, langanhaltendes Stehen oder Sitzen?
		Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt sind?
		Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz widrigen Umgebungsbedingungen, wie z. B. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft, ausgesetzt sind?
8	Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität	Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?
		Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?
		Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z. B. durch technische Probleme, Telefonate oder Kollegen?
		Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie nicht alle Informationen erhalten, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?
		Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind?
9	Einkommen und Rente	Wenn Sie an Ihr Einkommen aus Ihrer (Haupt-)Erwerbstätigkeit denken, Welche der folgenden Aussagen trifft auf Sie zu?
		Wie schätzen Sie die Rente/Pension ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?
		Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?
10	Betriebliche Sozialleistungen	Bietet Ihnen Ihr Betrieb Möglichkeiten zur Verbesserung Ihrer Altersvorsorge an, z. B. durch eine Betriebsrente oder durch Beihilfen zur Altersvorsorge bzw. zur Vermögensbildung?
		Bietet Ihnen Ihr Betrieb Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an, z. B. Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten, Gesundheitstage, Massagen?
		Bietet Ihnen Ihr Betrieb weitere Sozialleistungen an, z. B. Kinderbetreuung, Essenszuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse oder sonstige Vergünstigungen?
11	Beschäftigungssicherheit/berufliche Zukunft	Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen machen, um Ihre berufliche Zukunft?
		Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen machen, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren?
		Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz überflüssig wird, z. B. durch organisatorische Veränderungen oder neue Technologien?

Anhang C. Darstellung der Arbeitsbedingungen über die 11 Kriterien pro Dienststelle der Landespolizei Thüringen.

Kriterien	Dienststellen						Gesamt Thüringer Polizei	Gesamt Freistaat Thüringen
	LKA	LPD	BP	LPI	API	FH/ BZ		
N	103	101	122	976	60	44	1406	1000
Einfluss- & Gestaltungsmöglichkeiten	60	62	44	44	44	45	46	57
Weiterbildungs- & Entwicklungsmöglichkeiten	46	43	43	39	44	45	40	62
Führungsqualität & Betriebskultur	47	47	54	41	49	35	43	64
Sinn der Arbeit	74	76	75	70	77	72	72	82
Arbeitszeitlage	59	71	45	41	41	62	45	71
Soziale & Emotionale Anforderungen	47	50	40	32	36	38	36	62
Körperliche Anforderungen	47	52	37	39	35	46	40	49
Widersprüchliche Anforderungen & Arbeitsintensität	28	30	35	24	27	27	26	44
Einkommen & Rente	47	48	47	43	41	43	44	44
Betriebliche Sozialleistungen	32	33	33	26	25	28	28	45
Beschäftigungssicherheit & Berufliche Zukunftssicherheit	63	64	62	67	55	56	65	71
Gesamt	50	52	47	43	43	45	44	60