



---

Gesundheitsmonitoring in der Polizeidirektion 5  
&  
Risikokonstellationen für die vorzeitige  
Versetzung in den Ruhestand

---

- Kurzzusammenfassung -

Stand Juli 2014

---

**Leitung:** Prof. Dr. Dieter Kleiber & Prof. Dr. Babette Renneberg

**Mitarbeiter:** Dr. Max Rotter (Dipl.-Psych.)  
Tel.: 030-838 58586  
E-mail: [max.rotter@fu-berlin.de](mailto:max.rotter@fu-berlin.de)

Sabine Stark (Dipl.-Psych.)  
Tel.: 030-838 59626  
E-mail: [sabine.stark@fu-berlin.de](mailto:sabine.stark@fu-berlin.de)

## **Arbeitszufriedenheit und Motivation**

Die Polizeivollzugsbeamten (PVB) der Direktion 5 (N = 941; Beteiligungsquote von 51%) zeigten eine hohe Identifikation mit dem Polizeiberuf. Ein heterogenes Bild ergab sich hinsichtlich der Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitssituation und der individuellen beruflichen Entwicklung.

Für den Polizeiberuf sprechen aus Sicht der PVB folgende Merkmale:

- Beamtenstatus, Aufgabenvielfalt, Möglichkeit anderen zu helfen

Gegen den Polizeiberuf sprechen aus Sicht der PVB folgende Merkmale:

- Schichtdienst, mangelnde Fürsorge des Dienstherrn, Mitbestimmungsmöglichkeiten

## **Arbeitsklima**

Während im Mittel die Teamarbeit und der Zusammenhalt in der Gruppe sowie der Umgangston positiv bewertet werden, beurteilten die PVB die erlebte Fairness und Gerechtigkeit innerhalb der Behörde als mangelhaft.

Das Führungsverhalten der direkten Vorgesetzten wird als vorrangig aufgabenorientiert erlebt. Mitarbeiterorientierte Führungsmerkmale, wie Interesse an den Gefühlen der Mitarbeiter zu zeigen oder sich Zeit für die berufliche Weiterentwicklung zu nehmen, wurden dagegen vergleichsweise selten wahrgenommen.

## **Arbeitsanforderungen & Belastungserleben**

Insgesamt erleben die Teilnehmer der Befragung subjektiv eine hohe Belastung. Bei 87% der Befragten war ein Ungleichgewicht zwischen Verausgabung und Belohnung in Richtung Verausgabung festzustellen. Ein solches Ungleichgewicht stellt einen Indikator für Burnout dar. Bei 15% der befragten PVB mit Bürgerkontakt konnten deutliche Anzeichen für das Vorliegen eines Burnout-Syndroms festgestellt werden. Besonders hoch ausgeprägt ist der Anteil an PVB (61%), die ihre Arbeit als nur wenig effizient und wenig wirkungsvoll einschätzen.

Polizeispezifische Anforderungen wie z.B. deeskalierendes Eingreifen bei Einsätzen oder viele aufeinanderfolgende Einsätze, sind die am häufigsten erlebten Belastungen. Häufig berichtet wurden arbeitsorganisationsbezogene Belastungen wie z.B. Vorschriften, die für die Handelnden keinen Sinn machen oder unklare Anweisungen bei der Arbeit. Deutlich seltener wurden Belastungen durch extreme Anforderungen, wie das Erleben von Tod und Sterben, angegeben.

## **Gesundheitsstatus**

Ein- und Durchschlafstörungen und muskuloskeletale Beschwerden wie Nacken- oder Schulterschmerzen waren die am häufigsten berichteten gesundheitlichen Beschwerden. Bei einem Fünftel (21%, n = 214) der befragten Teilnehmer ergaben sich Hinweise auf eine klinisch relevante depressive oder angstbezogene Symptomatik.

Gegen die Nutzung der von der Polizei Berlin angebotenen gesundheitsförderlichen Maßnahmen (GFM) sprechen aus Sicht der Befragten:

- Überschneidungen mit der Dienstzeit
- eine zu hohe Arbeitsbelastung
- eine geringe Akzeptanz der GFM innerhalb der Behörde

### **Risikokonstellationen für die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand**

39% der Befragten hielten es für *eher wahrscheinlich* (30%) oder *sehr wahrscheinlich* (9%), dass sie aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aus dem Berufsleben werden ausscheiden müssen. Verglichen mit PVB ohne Bürgerkontakt zeigten PVB mit Bürgerkontakt einen ungünstigeren Gesundheitsstatus.

Folgende Risiko- und Schutzfaktoren für die subjektive Wahrscheinlichkeit eines gesundheitsbedingten Vorruhestands wurden ermittelt:

*Risikofaktoren:* emotionale Erschöpfung, wahrgenommenes Missverhältnis zwischen Anforderungen und Belohnung, übersteigerte Verausgabungsbereitschaft, distanzierende Haltung gegenüber der eigenen Arbeit und den Bürgern

*Schutzfaktoren:* wahrgenommene Belohnung (in Form von Entwicklungschancen, Konstanz der Arbeitssituation, Wertschätzung), Wahrnehmung eigener Handlungswirksamkeit

Die Hälfte aller PVB, die im Jahr 2012 frühzeitig in den Ruhestand versetzt worden waren (bezogen auf die gesamte Polizei Berlin; n = 51; Rücklaufquote von 34,5%), gaben an, dass ihre Versetzung möglicherweise hätte verhindert werden können. In 65% der Fälle, wurden neben gesundheitlichen Ursachen noch weitere Faktoren als Ursache für die Versetzung angegeben.

Die zusätzlichen Faktoren waren:

- Unzufriedenheit mit der Arbeit
- Konflikte mit Mitarbeitern oder Vorgesetzten
- Mobbing

In ausführlichen Interviews mit PVB im vorzeitigen Ruhestand wurden Wünsche nach einer besseren Betreuung und Unterstützung im Umgang mit Belastungen deutlich. 90% der Betroffenen gaben an, dass ein anderes Führungsverhalten hilfreich gewesen wäre. Sie hätten sich von den Führungskräften mehr Aufmerksamkeit für ihre Bedürfnisse und Probleme gewünscht und hatten sich eine gemeinsame Suche nach Lösungsmöglichkeiten erhofft.

## Handlungsimplicationen

Vor dem Hintergrund der bestehenden Belastungen und der mangelnden wahrgenommenen Anerkennung und Wertschätzung innerhalb der Direktion 5, werden folgende konkrete Handlungsempfehlungen und präventive Strategien empfohlen:

- Erhöhung der wahrgenommenen Wertschätzung
  - Verbesserung der Ausstattung am Arbeitsplatz (vor allem die Einrichtung und Ausstattung der Sozialräume)
  - Implementierung eines zunehmend mitarbeiterorientierten Führungsstils durch Evaluation und gegebenenfalls Modifizierung der Führungskräfte-Schulungen
  - Entwicklung einer Imagekampagne für die Polizei
- Förderung der Teilnahme an den von der Polizei Berlin angebotenen gesundheitsförderlichen Maßnahmen (GFM)
- Wiederholung des Gesundheitsmonitorings in der Direktion 5 und Implementierung in anderen Direktionen der Berliner Polizei zur Überprüfung von kausalen Zusammenhängen und zur Evaluation durchgeführter Präventionsmaßnahmen.
- Entwicklung, Durchführung und Evaluierung von Gruppentrainings für die PVB zum Umgang mit Abwertungen, Beschimpfungen und feindseligen Bürgern
- Einrichtung eines externen, Polizei-unabhängigen, psychologischen Beratungsangebotes für alle PVB