



Motivation, Einstellung und Gewalt  
im Alltag von Polizeivollzugsbeamten

# MEGAVO-Studie

## Projektbericht 2021-2024

08.07.2024



Deutsche  
Hochschule der Polizei

Deutsche Hochschule der Polizei  
Projekt MEGAVO  
Zum Roten Berge 18-24  
48165 Münster  
info@megavo.de

MEGAVO wird gefördert durch:



Bundesministerium  
des Innern  
und für Heimat

## Inhalt

Vorwort .....	4
I. Ergebnisse der qualitativen Studie .....	7
1. Methoden und Zeiträume .....	7
2. Gründe für die Berufswahl .....	8
2.1. Familiäre Nähe und der Polizeiberuf als Jugendtraum .....	8
2.2. Generationenwandel? Zwischen Berufung und defensiver Beitrittsmotivation .....	9
2.3. Ein interessanter, spannender und vielseitiger Beruf, bei zuverlässiger finanzieller Absicherung .....	10
2.4. Der Wunsch nach Abenteuer und Action und danach, zu helfen .....	11
2.5. Der Einsatz für die öffentliche Ordnung und der Wunsch zu helfen .....	12
2.6. Fazit: Extrinsische und intrinsische Motivation und Informationswege .....	13
3. Motivation im Verlauf der Berufsbiographie und Wandel der Arbeitszufriedenheit .....	14
3.1. Motivation und Arbeitszufriedenheit: das (Dienst-)Alter und die Dienststelle/Organisationseinheit .....	14
3.2. Gute Kollegialität, Teamarbeit, Zusammenhalt .....	15
3.3. Empathische Führungskräfte, flache Hierarchien und Transparenz .....	17
3.4. Wertschätzung, Rückendeckung, Förderung individueller Talente, Gehalt und Ausrüstung	18
3.5. Selbstbestimmtes Arbeiten, Abwechslung und Herausforderungen .....	20
3.6. Die Motivation im Wandel .....	21
3.7. Fazit: Extrinsische und intrinsische Motivation – die Identifikation mit dem Beruf .....	22
4. Belastung .....	22
4.1. Administrative Stressoren – Rahmenbedingungen .....	23
4.2. Operative Stressoren .....	28
5. Das Präventions- und Hilfsangebot .....	33
5.1. Das Angebot .....	33
5.2. Die Nutzung .....	33
5.3. Fazit – was kann man tun? .....	36
6. Einstellungen und Wahrnehmungsmuster .....	37
6.1. Der Umgang mit den medialen Debatten und der Umgang mit Fehlern .....	38

6.2. Wahrnehmungsmuster im Polizeialltag in Bezug auf diskriminierende Einstellungen.....	39
6.3. Ursachen für diskriminierende Einstellungen im Polizeialltag? .....	41
6.4. Fazit: was wird bereits getan, was kann getan werden? .....	42
II. Ergebnisse der standardisierten Online-Befragungen .....	50
1. Anmerkungen zur Methodik .....	50
2. Beschreibung der MEGAVO-Stichprobe .....	59
3. Motivation, Arbeitszufriedenheit und berufliche Identifikation.....	71
4. Belastungen .....	80
5. Opferwerdung .....	87
6. Einstellungen .....	97
7. Fehlverhalten.....	126
8. Teamkulturen .....	133
9. Ergänzungen aus den Fragebogen-Splits.....	137
9.1. Schwierige Situationen im Alltag des Polizeivollzugsdienstes .....	138
9.2. Ansichten außerhalb des Polizeivollzugsdienstes .....	140
10. Fazit .....	145
Ausblick .....	149
Literatur.....	151

## Vorwort

Im März 2021 startete das Projekt *Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten* (MEGAVO). Die Förderung durch das Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI) ermöglichte die Durchführung der bundesweiten Polizeistudie, der vorausgegangene Beschluss der Innenministerkonferenz signalisierte bereits vorab die Unterstützung der Bundesländer. Schon im Vorfeld wurde deutlich, dass innerhalb der Polizei, der Wissenschaft und der gesellschaftlichen Öffentlichkeit jeweils sehr unterschiedliche Erwartungen mit der Studie verbunden wurden und werden. Der im April 2023 veröffentlichte Zwischenbericht ist innerhalb der Polizei und in der Öffentlichkeit mit Interesse aufgenommen worden. Die Förderung des Projektes wurde zunächst um ein halbes Jahr verlängert, um u.a. die Erhebung und Auswertung einer zweiten Online-Befragung abzuschließen. Ohne hiermit allen Erwartungen gerecht werden zu können, soll der nun vorliegende Bericht für den Zeitraum der ersten Förderphase der großen Aufmerksamkeit Rechnung tragen, die den zentralen Fragestellungen der Studie noch immer entgegengebracht wird. Über drei Jahre nach dem Projektstart erlaubt der Bericht Einblicke in die durchgeführten empirischen Erhebungen und in die bisherigen Befunde. Im Mittelpunkt der Forschung stehen von Beginn an die Fragen, mit welcher Motivation die Mitarbeitenden der Polizeien des Bundes und der Länder sich für ihren Beruf entschieden haben. Die Beobachtung der Veränderung der Motivation im Laufe des Berufslebens schlägt die Brücke zu aktuell motivierenden Aspekten des Berufsalltags. Dem steht als zweiter Schwerpunkt die Beobachtung von Belastungen gegenüber. Hierbei geht es sowohl um einzelne Erlebnisse im Laufe der beruflichen Tätigkeit, die als besonders belastend empfunden werden und dauerhafte Wirkung zeigen können. Herausgehoben werden im Rahmen der Studie Gewalterfahrungen, die Mitarbeitende der Polizei im Dienst erleben. Zum anderen werden tagtägliche Belastungsfaktoren in den Blick genommen. Neben Veränderungen im Laufe der Berufsbiographie kommt der vergleichenden Betrachtung von verschiedenen Arbeitsbereichen und unterschiedlichen Lebenssituationen große Bedeutung zu. Als drittes zentrales Konzept widmet sich das Projekt den Einstellungen der Mitarbeitenden der Polizeien des Bundes und der Länder. So gibt es bisher wenig gesichertes Wissen über grundlegende Haltungen zu gesellschaftlich wichtigen Themen, insbesondere auch zu politischen Einstellungen sowie zu demokratie- und menschenfeindlichen Orientierungen. Auch hier stellen die Kontexte der Arbeits- und Lebenssituation sowie deren Stabilität bzw. Dynamik eine forschungsleitende Perspektive dar.

Die MEGAVO-Studie kombiniert bei der Datenerhebung und -analyse qualitative und quantitative Forschungstechniken, deren Befunde in diesem Bericht dargestellt werden. Gemeinsam ist beiden Perspektiven das Ziel, bei Alltagsbeschreibungen anzusetzen und zu beobachten, wie sich der Alltag insgesamt und tagtäglich darstellt. Nicht der eine außergewöhnliche Einsatz, nicht eine auffällige Dienststelle oder ein bestimmter Arbeitsbereich bilden den Ausgangspunkt, sondern die Polizei als Ganzes. Verschiedene Arbeitskontexte sollen dabei beachtet werden. Mithilfe der empirischen Daten soll eine Innenansicht der Polizei aus der Perspektive ihrer Mitarbeitenden erstellt werden. Diese Vorgehensweise ist keineswegs alternativlos, stellt aber in der Gesamtdiskussion um den Alltag der Polizeiarbeit eine mögliche Option dar, die vielleicht besonders geeignet ist, die Selbstbeschreibung und -reflexion der Polizeiarbeit zu unterstützen und der öffentlichen Diskussion eine Sichtweise hinzuzufügen.

Zunächst werden aus dem Bereich der qualitativen Forschungen die Erkenntnisse zu Gründen der Berufswahl dargestellt. Hieran knüpfen die Befunde zur Motivation im Verlauf der weiteren Berufsbiographie an. Veränderungen in der Arbeitszufriedenheit werden dargelegt. Den mit der alltäglichen Arbeit verbundenen Belastungen widmet sich ein weiterer Abschnitt der qualitativen Forschungsbefunde. Die Überlegungen werden im Anschluss durch Ausführungen fortgesetzt, die Präventions- und Hilfsangebote in den Fokus der Betrachtung rücken. Die Forschungsergebnisse zu Einstellungen und Wahrnehmungsmustern vervollständigen den Überblick über die qualitativen Analysen.

Die Ausführungen zu den vorgenannten Themenbereichen nutzen jeweils das vielfältige Datenmaterial, das in den Dienststellen der teilnehmenden Beobachtung, in den Fokusgruppengesprächen und den qualitativen Interviews gewonnen werden konnte.

Der zweite Teil des Berichtes widmet sich den beiden standardisierten Online-Befragungen, die als Vollerhebung alle Mitarbeitenden der Polizeien in Bund und Ländern einbeziehen sollte. Die erste Online-Befragung des MEGAVO-Projektes startete Mitte November 2021 und erstreckte sich bis in den Oktober 2022. Die Polizei Hamburg und die Polizei Baden-Württemberg haben nicht an der Online-Befragung teilgenommen. Die zweite Online-Erhebung fand von November 2023 bis März 2024 statt. In diesem Zeitraum konnten in Thüringen und Berlin keine zweite Erhebung stattfinden.

Aus allen weiteren Ländern liegt zu beiden Zeitpunkten mindestens eine mittlere dreistellige Zahl an Fragebögen vor, in der Regel sind es sogar deutlich vierstellige Werte. Dies macht die MEGAVO-Stichproben zu den größten Stichproben, die in Deutschland im Bereich der empirischen Polizeiforschung bisher erreicht wurden und übersteigt die Stichprobengröße vieler bundesweiter Studien aus anderen Forschungsgebieten. Das weitgehend identische Frageprogramm der beiden Erhebungen ermöglicht die in diesem Bericht dargestellten Zeitvergleiche in Form von Trendanalysen. Den Abschnitt zur standardisierten Online-Befragung eröffnet eine kurze Darstellung der Erhebungsmethodik, gefolgt von einer Beschreibung der bisher analysierten Stichprobe. Es folgen inhaltliche Einblicke in die Fragebogenabschnitte zur Motivation, Belastung, Opferwerdung, Einstellungen, beobachteten Fehlverhalten und Teamkulturen. Ergänzend kommen Abschnitte hinzu, die aus der Sicht der Polizeivollzugsbeamten:innen auf schwierige Alltagssituationen im Kontakt mit Bürger:innen eingehen, sowie die Sicht der Mitarbeitenden außerhalb des Vollzugsdienstes auf die Polizei als Arbeitgeber und Organisation beleuchten. Abschließend wird ein Fazit der bisherigen Ergebnisse gezogen. Ein kurzer Ausblick auf die Fortsetzung des Projektes in einer zweiten Förderphase schließt den Bericht ab.

Die im Rahmen des MEGAVO-Projektes durchgeführten Erhebungen wären ohne die tatkräftige und andauernde Unterstützung der Ministerien und der Polizeileitungen im Bund und in den Ländern nicht möglich gewesen. Vielerorts wurden die teilnehmende Beobachtung, die Fokusgruppengespräche und Expert:inneninterviews sowie die standardisierten Erhebungen durch die Forschungsabteilungen der Länder und die zuständigen Referate sowie das Engagement persönlicher Ansprechpartner:innen gestärkt und von den Personalvertretungen konstruktiv begleitet. Für die teilnehmende Beobachtung während einer Pandemie waren oft die Flexibilität und Anpassungsbereitschaft auf allen Ebenen der

Polizei bei denen gefordert, die das Forschungsvorhaben begleiteten. Ihnen allen gilt besonderer Dank. Die Online-Befragungen wurden zu einem wesentlichen Teil auf dem Extrapol-Server des Bundeskriminalamtes (BKA) durchgeführt. Dass dies dankenswerter Weise möglich war, hat die Durchführung der beiden Befragungen erheblich erleichtert. Letztlich lebt diese Art zu forschen von der Kooperationsbereitschaft der zur Befragung eingeladenen Mitarbeitenden, der zur Teilnahme an Interviews und Gruppengesprächen bereiten Expert:innen und all derjenigen, die sich auf eine mehrtägige Begleitung ihres Berufsalltags eingelassen haben: Allen, die die Forschenden vor Ort an ihrem Dienst teilhaben ließen und allen, die an den Interviews und Befragungen teilgenommen haben, gilt daher ebenfalls ein besonderer Dank!

# I. Ergebnisse der qualitativen Studie

## 1. Methoden und Zeiträume

Zu Beginn der Projektlaufzeit wurden in einem Zeitraum von 12 Monaten, von Mai 2021 bis Mai 2022 Polizeivollzugsbeamt:innen in 26 Dienststellen in 14 Städten aus 7 Bundesländern teilnehmend beobachtet. Zudem wurden 6 Fokusgruppengespräche in zwei Bundesländern mit homogenen Statusgruppen aus dem mittleren, gehobenen und höheren Dienst mit je 6 und einmal 5 Personen geführt. Nach Abschluss dieser Projektphase wurden 80 leitfadenbasierte Expert:inneninterviews mit Führungskräften in personalführender Verantwortung (n=38)<sup>1</sup> sowie problemzentrierte Interviews mit Polizeivollzugsbeamt:innen im operativen Dienst (n=42)<sup>2</sup> und zwei Interviews mit Bürger:innen geführt. Ziel der Interviews mit den Polizeivollzugsbeamt:innen war es, die Ergebnisse aus der teilnehmenden Beobachtung zur Diskussion zu stellen und Erkenntnisse über Gewalterfahrungen im Dienst und deren Umgang damit zu generieren. Die Interviews mit den Bürger:innen wurden geführt, um ergänzende Erkenntnisse zur Entstehung von Eskalationen und zur Beschreibung gewaltfördernder Situationen zu erlangen.<sup>3</sup> Alle Gespräche wurden von Juli bis November 2022 in den Dienststellen der Polizeivollzugsbeamt:innen bzw. mit den Bürger:innen in individuell ausgesuchten Räumlichkeiten Face-to-Face mittels halbstandardisierter Interviewleitfäden geführt.

Etwa ein Jahr später wurden von Juni bis Oktober 2023 weitere Expert:inneninterviews geführt, um die Zwischenergebnisse der quantitativen und der qualitativen Erhebungen zu diskutieren. Hierfür wurden 80 Interviews mit Führungskräften im gehobenen oder höheren Dienst aus allen Organisationseinheiten (n=58)<sup>4</sup>, sowie mit Trainer:innen und Lehrenden geführt, die im Aus- oder Fortbildungsbereich im Themenbereich Interkulturalität tätig sind (n=22). Ziel war es, bewährte Inhalte und Formate sowie Verbesserungsvorschläge und Best-Practice-Beispiele zu erfassen. Anders als die Interviews, die in der ersten Projektphase Face-to-Face geführt wurden, fanden diese Interviews telefonisch statt. Angeschrieben wurden für alle Interviews jeweils Dienststellen aus verschiedenen Bundesländern.<sup>5</sup>

Alle Interviews wurden durch die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen des Forschungsprojekts geführt. Das erhobene Datenmaterial wurde transkribiert, anonymisiert und computergestützt mit dem Programm MAXQDA qualitativ inhaltsanalytisch nach *Mayring* ausgewertet.<sup>6</sup> Für die Auswertung der einzelnen Erhebungen wurden jeweils eigene Kategoriensysteme gebildet. Erste Ergebnisse der

---

<sup>1</sup> Es wurden Interviews mit Polizeivollzugsbeamt:innen aus der Kriminal- (n=14), Schutz- (n=14), Bereitschaftspolizei (n=9) und eins bei der Bundespolizei geführt.

<sup>2</sup> Zu etwa gleichen Anteilen wurden Polizeivollzugsbeamt:innen der Kriminal- (n=13), Schutz- (n=14) und Bereitschaftspolizei (n=14) befragt. Ein Interview wurde bei der Bundespolizei geführt.

<sup>3</sup> Der Interviewleitfaden war angelehnt an den des Forschungsprojekts GeVoRe (Gewalt gegen Vollstreckungsbeamte und Rettungskräfte).

<sup>4</sup> Es wurden Interviews mit Polizeivollzugsbeamt:innen aus der Kriminal- (n=20), Schutz- (n=30) und Bereitschaftspolizei (n=8) geführt.

<sup>5</sup> Interviewpartner:innen wurden bundesweit akquiriert. Um Anonymität zu wahren, werden die beteiligten Bundesländer nicht genannt.

<sup>6</sup> Vgl. *Mayring* 2022.

teilnehmenden Beobachtung sind in einem Zwischenbericht präsentiert worden,<sup>7</sup> vorliegend geht es um die Gesamtergebnisse.

Um Anonymität zu gewährleisten, wurde für die Zitation eine Liste mit Kürzeln angelegt. Dabei wurde jedem geführten Interview eine Nummer gegeben. In einer jeweils eigenen Kategorie wurden dabei fortlaufende Nummern für die Expert:inneninterviews, die Fokusgruppengespräche und die Feldprotokolle der teilnehmenden Beobachtung gewählt (PVB und die Nummer), während die Trainer:inneninterviews und die Bürger:inneninterviews neue fortlaufende Nummern (TR und die Nummer, bzw. B und die Nummer) bekamen.

## 2. Gründe für die Berufswahl

Im Rahmen der MEGAVO-Studie wurde gefragt, welche Gründe für die Berufswahl vorlagen, und was im Verlauf der Berufsbiographie positiv motiviert. Zudem ging es um Belastungsfaktoren, die eng mit den positiven Motivatoren zusammenhängen können, hier jedoch getrennt betrachtet werden.

In Bezug auf die Motivation, den Beruf eines Polizisten oder einer Polizistin zu ergreifen, wird schwerpunktmäßig auf die Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung zurückgegriffen.<sup>8</sup> In Bezug auf die Motivatoren im Verlauf der Berufslaufbahn und die Belastungsfaktoren wird schwerpunktmäßig auf die Ergebnisse der Fokusgruppengespräche und der Expert:inneninterviews rekurriert. Dies liegt daran, dass in den informellen Gesprächen im Zuge der teilnehmenden Beobachtung häufig über die Gründe für die Berufswahl gesprochen wurde, während in den Expert:inneninterviews mit Führungskräften die Motivation im Verlauf des Berufslebens und die Belastungsfaktoren thematisiert wurden.

Zunächst soll zwischen extrinsischer und intrinsischer Motivation unterschieden werden, also ob die Motivation von außen kommt oder aus der Person selbst heraus. Dabei könnte impliziert werden, dass intrinsische Motivation stabiler ist, denn extrinsische Motivation muss im Verlauf des Berufslebens von außen aufrechterhalten werden, während intrinsische Motivation keine Anstöße von außen benötigt. Finanzielle Sicherheit würde beispielsweise extrinsische Motivation darstellen, während der Wunsch zu helfen auf eine intrinsische Motivation schließen ließe. Erkenntnisse in dieser Hinsicht könnten in Bezug auf das Auswahlverfahren und die Neuzuwachsgewinnung interessant sein.

### 2.1. Familiäre Nähe und der Polizeiberuf als Jugendtraum

War oder ist jemand in der Familie des potenziellen Anwärters Polizist:in, was in der teilnehmenden Beobachtung häufig der Fall war, kann das insofern Einfluss auf die Berufsentscheidung haben, als dass sich sehr leicht über den Beruf informiert werden kann. Hier kann eine bestehende intrinsische Motivation verstärkt werden. Der Polizeiberuf kann aber auch eine *Familientradition* sein und Familienmitglieder, die den Polizeiberuf bereits ausüben, können die potenziellen Anwärter:innen aktiv dazu motivieren, diesen Beruf zu ergreifen. Weitere Sozialisationsinstanzen, die einen Einfluss auf die Motivation haben können, den Polizeiberuf zu ergreifen, sind Freunde, Bildungsinstitutionen oder Medien. In all diesen Beispielen geht es um extrinsische Motivationsfaktoren.

---

<sup>7</sup> Vgl. Schiemann et al. 2023.

<sup>8</sup> Es muss folglich berücksichtigt werden, dass keine klassische Anwärter:innenbefragung stattfand.

Die Motivation Polizist:in zu werden, um sich einen Jugendtraum zu erfüllen, ohne expliziten Anstoß von Sozialisationsinstanzen, lassen hingegen auf intrinsische Beweggründe schließen.

Das wurde beispielsweise in den Expert:inneninterviews sichtbar:

*„Ich wusste halt schon in der achten oder neunten Klasse ich will Polizist werden. Also es gab auch keine Polizisten in der Familie und keine Ahnung, vielleicht hätten sie sich auch was anderes gewünscht. Aber ich wusste es halt immer, ich wollte es halt immer werden. Das war halt in der Regel auch sehr oft schon so, dass viele gesagt haben: Och, ich wusste das schon immer.“<sup>9</sup>*

So wurde es auch in der teilnehmenden Beobachtung häufig berichtet. Aus den Feldprotokollen:

*„Sie wollte schon als Kind Polizistin werden, so mit 16, fand’s als Kind schon cool“.<sup>10</sup>*

Meistens wurden Motivbündel genannt, in denen sowohl in- als auch extrinsische Motivationszüge erkennbar wurden.

## 2.2. Generationenwandel? Zwischen Berufung und defensiver Beitrittsmotivation

Im Gegensatz zu dem Eindruck der teilnehmenden Beobachtung, dass die befragten Anwärter:innen für ihren Beruf brannten und sich sehr stark damit identifizierten, gingen manche (Dienst-)ältere Polizeivollzugsbeamt:innen davon aus, dass in diesem Zusammenhang ein Generationenwandel zu verzeichnen sei, und dass die neue Generation andere Prioritäten setze, die dem Beruf weniger Gewichtung zukommen lasse, als dem Privatleben. Aus den Expert:inneninterviews:

*„Ja, also was uns ganz stark auffällt ist, dass das eben für die nur noch ein Beruf ist und keine Berufung mehr. Ich bin in der Generation zur Polizei gekommen, wo wir uns alle einig waren, wir sind bei der Polizei, weil wir Menschen helfen wollen und weil wir aktiv sein wollen. Wir wollen auch sportlich sein, wir wollen einfach auf der Straße sein und dem Bürger helfen, der ein Problem hat mit was auch immer und mit wem auch immer. Wir wollen die Leute schützen. [...] Von denen kommen heute nicht mehr viele. Also das habe ich nicht mehr oft das Gefühl, dass sie genau deswegen zur Polizei gegangen sind. [...] Heutzutage geht es mehr um Work-Life-Balance und darum, dass man bloß nicht zu viel arbeitet, sonst geht es einem nicht gut“.<sup>11</sup>*

Der teilnehmenden Beobachtung in MEGAVO zufolge – und im Einklang mit der Literatur<sup>12</sup> – wurde sich jedoch gezielt auf den Beruf beworben. Wenige nannten eine defensiv-resignative Beitrittsmotivation, wie die Nicht-Realisierbarkeit anderer Berufswünsche oder dass eine generelle Ratlosigkeit bezüglich der Berufswahl herrschte und nichts Besseres gefunden wurde. Der Grund, den Beruf zu ergreifen, war zumeist von positiven Aspekten geprägt und es standen idealistische Motive, wie zu helfen oder für Gerechtigkeit zu sorgen, im Vordergrund. Häufig wurde ein Hobby zum Beruf gemacht. Beispielsweise war Sport in der teilnehmenden Beobachtung in allen drei Organisationseinheiten gerade unter jungen Polizeivollzugsbeamt:innen häufig als Motivator zu hören.

---

<sup>9</sup> PVB 259.

<sup>10</sup> PVB 102.

<sup>11</sup> PVB 43, Auslassung durch die Autorin.

<sup>12</sup> Vgl. hierzu Groß/Schmidt 2010, S. 86; Groß 2011, S. 60.

Aus den Feldprotokollen:

*„Sport war vielleicht noch ein Thema. Er machte gerne Sport“.*<sup>13</sup>

*„Er war sportlich interessiert (Fußball, Laufen und Kraftsport)“.*<sup>14</sup>

Generell wurde einer bestimmten Art der Körperlichkeit, nämlich sich viel bewegen zu können, ein hoher Stellenwert zugeschrieben. Bei der Bereitschaftspolizei wurde das Reisen häufiger als Motivator genannt, im Sinne von im Land herumkommen.

### **2.3. Ein interessanter, spannender und vielseitiger Beruf, bei zuverlässiger finanzieller Absicherung**

Besonders häufig wurde sich sowohl in der Literatur,<sup>15</sup> als auch in der MEGAVO-Forschung sowohl durch jüngere als auch durch ältere Polizeivollzugsbeamt:innen ein interessanter, abwechslungsreicher und spannender Beruf gewünscht, der gleichzeitig finanzielle Sicherheit verspricht. Letzteres wurde in der MEGAVO-Forschung<sup>16</sup> als durch den Beamt:innenstatus mit lebenslanger Unkündbarkeit gesichert gesehen.<sup>17</sup> Wobei der Wunsch nach finanzieller Absicherung sich nicht nur auf den Beamt:innenstatus bezieht. Obwohl ältere Polizeivollzugsbeamt:innen vermuten, dass heutzutage das Sicherheitsdenken für jüngere Polizeivollzugsbeamt:innen keine so große Rolle mehr spiele wie früher, war die finanzielle Absicherung auch für viele jüngere Polizeivollzugsbeamt:innen ein gewichtiger Motivationsgrund. Besonders wurde die erwartete Spannung, die unter anderem mit einem heterogenen Tätigkeitsfeld und dem Kontakt mit Menschen einhergehen kann, einem Bürojob vorgezogen, der sich dagegen durch Langeweile und Routine auszeichnete.<sup>18</sup> Aus dem Feldprotokoll in einer Dienststelle der Schutzpolizei, in der viele Gespräche mit Anwärter:innen stattfanden:

*„Ich frage ihn, was ihn motiviert hat Polizist zu werden. [...] Er sagt, es sei die Vielseitigkeit gewesen und die Abwechslung. Er sei eben nicht montags bis freitags von 8 bis 16 Uhr im Büro“.*<sup>19</sup>

*„Sie wollte keinen Bürojob machen. Sie könnte nie immer nur im Büro sitzen“.*<sup>20</sup>

*„Sie wollte einen abwechslungsreichen Job, sich entwickeln können, woanders hinkönnen, mag keine Langeweile, man kann in einen ganz anderen Bereich. Sie ist zufrieden, ist viel unterwegs, hat mit vielen*

---

<sup>13</sup> PVB 113.

<sup>14</sup> PVB 112.

<sup>15</sup> Vgl. bspw. Liebl 2003, S. 181 ff.; Groß/Schmidt 2010, S. 75 ff.; Groß 2011, S. 47 ff.; Dornfeldt et al. 2014, S. 75 ff.

<sup>16</sup> Gemeint ist immer der Qualitative Teil der Forschung, genauer, die Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung, der Fokusgruppengesprächen und Expert:inneninterviews. Lediglich in Kapitel I.2. *Gründe für die Berufswahl*, wird mehrheitlich auf die Erkenntnisse der teilnehmenden Beobachtung rekurriert, siehe oben.

<sup>17</sup> Aus dem Feldprotokoll über ein Gespräch mit einem Anwärter: *„Man ist nach 3 Jahren Beamter auf Lebenszeit. [...] Das war für ihn auch ein Grund zur Polizei zu gehen: sicherer, fester Job, man ist quasi unkündbar“* (PVB 105). Wobei der Wunsch nach finanzieller Absicherung sich nicht nur auf den Beamt:innenstatus bezieht. Aus dem Feldprotokoll: *„Es wurde gesagt, dass es ein sicherer Job sei, Verbeamtung, das sei ihr egal gewesen“*. (PVB 114).

<sup>18</sup> Dies bezieht sich vor allem auf die Schutz- und Bereitschaftspolizei.

<sup>19</sup> PVB 110.

<sup>20</sup> PVB 130.

*Leuten zu tun, wollte was mit Menschen machen. Ein Bürojob wäre nichts für sie. Sicherer Job, man wird nicht arbeitslos, Verbeamtung“.*<sup>21</sup>

*„Er wollte Kontakt zu Menschen, wollte Action, auch Abgründe erfahren“.*<sup>22</sup>

Besonders in der Schutzpolizei geht es dabei auch um die Unvorhersehbarkeit des Dienstalltags, dem ein hoher Motivationsfaktor zugeschrieben wird.<sup>23</sup> Aus dem Feldprotokoll:

*„Sie wollte was mit Abwechslung machen, wo sie sich bewegen kann. Es gibt wenig Berufe, die so vielseitig sind, man muss sich in immer andere Situationen einfinden, man darf flexibel sein“.*<sup>24</sup>

#### **2.4. Der Wunsch nach Abenteuer und Action und danach, zu helfen**

Die Bereitschaft, sich nicht nur unvorhersehbaren, sondern auch riskanten Situationen auszusetzen, kann im operativen Polizeivollzugsdienst, besonders in der Schutzpolizei und Bereitschaftspolizei im Arbeitsalltag, wichtig werden.<sup>25</sup> Dass die Aussicht auf Spannung<sup>26</sup> und Action motiviert, den Polizeiberuf zu wählen, kann insofern auf der einen Seite als gute Ausgangsposition für den späteren Arbeitsalltag gesehen werden. Auf der anderen Seite besteht der Polizeialltag jedoch auch aus Routinen, viel Wartezeiten und Schreibarbeit, und insofern könnten die Motivatoren auch unrealistische Erwartungen spiegeln.

Aus den Feldprotokollen:

*„Er [...] will Action, was erleben“.*<sup>27</sup>

*„X [...] hat vorher [eine] Hotelfachausbildung gemacht [...]. [Das] war ihr dann zu langweilig [...]. Hier [ist es das] nicht. Sie suchte außerdem Action, wollte was erleben und das Gehalt stimmt“.*<sup>28</sup>

In der teilnehmenden Beobachtung entstand der Eindruck, dass der Antrieb, Abenteuer und Action erleben zu wollen, in manchen Kontexten als gegensätzlich zu dem altruistischen Antrieb, helfend tätig zu sein, empfunden wurde. Aus dem Feldprotokoll:

*„Ihr ging es aber nicht um Action/Bespaßung. Sie wollte helfen, etwas Sinnvolles tun. Sie versucht auch mit Menschen zu reden, versucht zu verstehen, was dahintersteht, z.B. wenn jemand Drogen nimmt etc. Es erfüllt mehr als ein Bürojob. Klar man hat auch mit Tod und Leid zu tun, es ist auch belastend“.*<sup>29</sup>

Beide Motivatoren können jedoch auch im Motivationsbündel nebeneinander bestehen.

---

<sup>21</sup> PVB 106.

<sup>22</sup> PVB 132.

<sup>23</sup> Die Unvorhersehbarkeit des Dienstalltags kann ebenso zum Stressor werden (vgl. Kapitel I.4).

<sup>24</sup> PVB 96.

<sup>25</sup> Auch im Verlauf des Weiteren Berufslebens bleiben diese Herausforderungen Motivator. Dass man nie wisse, was komme, wurde häufig als im Arbeitsalltag motivierend genannt. Jedoch birgt dies auch das Potenzial zum Stressor zu werden.

<sup>26</sup> Ein:e Polizist:in, der:die an einer Brennpunktwahe in der Innenstadt arbeitet, muss dabei eine andere *Drehzahl* an Anspannung aushalten, als jemand, der:die auf dem Land arbeitet, in der Bereitschaftspolizei kann der Arbeitsalltag aus sehr langen Phasen des Wartens bestehen, in der Kriminalpolizei geht es beispielsweise in den Kriminaldauerdienstwachen eher um den Umgang mit Leid, als um Gewalterfahrungen.

<sup>27</sup> PVB 125, Auslassung durch die Autorin.

<sup>28</sup> PVB 125, Auslassung und Hinzufügung durch die Autorin.

<sup>29</sup> PVB 106, Hervorhebung durch die Autorin.

Der Motivator zu helfen wurde in der teilnehmenden Beobachtung sehr häufig und in verschiedenen Kontexten genannt.<sup>30</sup> In einer Gruppendiskussion wurde das Ziel zu helfen als *die üblichen Gründe*, den Beruf Polizist:in zu ergreifen und als Helfersyndrom angeführt. Aus den Feldprotokollen:

*„Viele sind aus Überzeugung hier, viele aus dem Helfersyndrom heraus. Sie schleppen den Dreck mit sich herum, machen weil sie's können“.*<sup>31</sup>

*„Ich fragte was seine Motivation gewesen sei, Polizist zu werden. Er begann nicht, um für das hehre Ziel Menschen zu helfen oder nicht nur. [...] Er sagte, man wird enttäuscht, wenn man helfen will. Er wollte die Gesellschaft ändern, denen helfen, die sich nicht selbst helfen können. Drogen und Prostitution angehen“.*<sup>32</sup>

Überwiegt im Dienstalltag der Motivator zu helfen, kann dieser zum Belastungsfaktor werden. Der Polizeialltag besteht zwar aus helfenden Aspekten, doch oftmals kann letztlich nicht geholfen werden.

## 2.5. Der Einsatz für die öffentliche Ordnung und der Wunsch zu helfen

Der Einsatz für die öffentliche Ordnung ist der Motivator, von dem zu erwarten stünde, dass er besonders häufig genannt wird, denn er entspricht der Kernaufgabe der Polizei. Die Polizei ist verantwortlich für Sicherheit und Ordnung und wer sich beispielsweise auf den Homepages der Polizeien oder auch beim Arbeitsamt über den Beruf informiert, wird diese Tätigkeits-/Arbeitsplatzbeschreibung vorfinden. So wird es beispielsweise auf der Homepage der Polizei NRW ausgedrückt:

*„Kernaufgabe der Polizei NRW ist die Wahrung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung.“*<sup>33</sup>

In der teilnehmenden Beobachtung wurde die Motivation, für die öffentliche Ordnung zu sorgen, nicht als Motivationsfaktor genannt, den Beruf zu ergreifen und als Motivator im Verlauf der Berufsbiographie nur in der Schutzpolizei.

Es entstand der Eindruck, dass ähnlich wie der Motivator etwas erleben zu wollen oder für Recht und Ordnung zu sorgen, als kontrastierend zu dem Wunsch zu helfen gesehen wurde.

Was in der teilnehmenden Beobachtung anstelle der Motivation für die öffentliche Ordnung zu sorgen besonders in der Schutzpolizei und der Bereitschaftspolizei genannt wurde, war der Wunsch, für Gerechtigkeit zu sorgen, im Sinne von etwas in der Gesellschaft zu verbessern und zu verändern, etwas Positives zu bewirken.<sup>34</sup> Im Gegensatz zu der Motivation, einen spannenden Beruf auszuüben, wird die Motivation gegen Ungerechtigkeit anzugehen, in diesem Gespräch mit der Motivation zu helfen gleichgesetzt. Man stehe auf der Seite der Guten, so der Tenor.

---

<sup>30</sup> Dies war besonders in der Kriminalpolizei und weniger in der Schutzpolizei und der Bereitschaftspolizei der Fall. In der Kriminalpolizei wurde konkret das helfen wollen benannt, in der Schutzpolizei ging es darum, etwas in der Gesellschaft zu bewirken und zu verändern, die Welt zum Positiven verändern, und dafür einzustehen.

<sup>31</sup> PVB 112.

<sup>32</sup> PVB 132.

<sup>33</sup> <https://karriere.nrw/berufsbeschreibungen/54ea8a45-3349-402e-b215-dcfaaa424f9a>, zuletzt abgerufen am 14.03.2024.

<sup>34</sup> Aus den Protokollen: „Er wurde Polizist, um für Gerechtigkeit zu sorgen, um Dinge zu ändern“ (PVB 97). „X hat den Beruf ergriffen, um zu helfen, wollte gegen Ungerechtigkeit angehen“ (PVB 130).

## 2.6. Fazit: Extrinsische und intrinsische Motivation und Informationswege

Die Frage, ob bei der Berufswahl eher intrinsische oder extrinsische Motivation vorherrscht, wurde in bisherigen Studien leicht zugunsten der intrinsischen Motivationsfaktoren beantwortet.<sup>35</sup> Die teilnehmende Beobachtung von MEGAVO lässt keine Rückschlüsse darauf zu, wie genau die Gewichtung aussieht. Es zeigt sich, dass sowohl extrinsische als auch intrinsische Motivationsfaktoren bei der Berufsentscheidung eine Rolle spielen und dass es auf den Kontext ankommt, ob die Motivation eher als intrinsisch oder als extrinsisch beschrieben werden kann. In der Kriminalpolizei beispielsweise war die meistgenannte Motivation, den Beruf Polizist zu wählen, zu helfen, während Karrieremöglichkeiten und Einkommen eine weniger große Rolle spielten. Dies legt die Vermutung nahe, dass die intrinsische Motivation höher ist, als die extrinsische. Jedoch spielten gleichzeitig die Meinungen der Eltern oder anderer Sozialisierungsinstanzen, wie Freunde oder Medien eine große Rolle bei der Berufswahl, was auf einen großen Einfluss extrinsischer Motivation schließen lässt. Nach der Berufswahl gefragt, wurden so gut wie nie singuläre Motive, sondern fast immer Motivbündel genannt, die mehrere Motivationsfaktoren, sowohl in- als auch extrinsische beinhalteten, aus denen je nach Situation und Kontext einige hervorgehoben wurden. Es sei jedoch auch erwähnt, dass die bisher weitestgehende quantitative Forschung zu diesem Thema ein recht homogenes Bild zeichnet. Auch wenn die Motive zur Berufswahl vielschichtig sind, und die Gewichtungen sich je nach Kontext, Zeit, Bundesland, Person etc. unterscheiden, sind es im Großen und Ganzen dieselben Faktoren, die genannt werden und die über das Zeitgeschehen und über Bundeslandgrenzen hinweg ihre Wichtigkeit behalten. Obwohl in der qualitativen MEGAVO-Forschung die Ergebnisse zu den ex- und intrinsischen Motivationen nicht durch standardisierte Interviews oder schriftliche Befragungen mit vorgegebenen Antworten erzielt wurden, sondern eine ergebnisoffene teilnehmende Beobachtung durchgeführt wurde, wurden im Großen und Ganzen dieselben Motivatoren genannt, wie in der quantitativen Forschung. Dies galt beispielsweise für Motivatoren, wie die der interessanten Tätigkeit und dem Streben nach Sicherheit.<sup>36</sup>

Beispielsweise wurden in der teilnehmenden Beobachtung sowohl die Rezeption von Medien als auch das Aufsuchen von Berufsberatungen oder von Berufsmessen als Möglichkeiten benannt, die wahrgenommen wurden, um sich über den Beruf zu informieren.

Für die Nachwuchsgewinnung sind die Fragen, wie genau sich über den Beruf informiert wird und wie der Polizeiberuf jeweils dargestellt und vermittelt wird, auch für künftige Forschung unvermindert wichtig. Weitere Fragen, denen in zukünftiger Forschung vertieft und systematisch nachgegangen werden könnte, die in dem vorliegenden Abschlussbericht lediglich oberflächlich mitbehandelt werden, wären, wie realistisch die angetroffenen Erwartungen sind, woraus sich eventuell Potenzial für spätere Enttäuschungen ableiten ließe.

---

<sup>35</sup> Vgl. bspw. *Dornfeldt et al.* 2014, S. 78.

<sup>36</sup> *Groß/Schmidt* 2010, S. 75; *Groß* 2011, S. 47.

### 3. Motivation im Verlauf der Berufsbiographie und Wandel der Arbeitszufriedenheit

In der MEGAVO-Forschung wurde hinsichtlich der Motivation im Verlauf der Berufskarriere die Kernfrage gestellt, was motiviert und Kraft gibt, um mit den Herausforderungen des Polizeialltags umzugehen. Dies sollte auch im Hinblick auf Best-Practice-Beispiele und Handlungsempfehlungen bedeutsam werden. Es werden im vorliegenden Abschlussbericht die Faktoren genannt, die in den Interviews besonders häufig erwähnt wurden, bzw. die speziell relevant für den Polizeiberuf sind.

Vorab kurz zur Begriffsdefinition: Im Folgenden wird sich fließend auf Motivation und Arbeitszufriedenheit bezogen. *Liebl* definiert „Motivation als hypothetisches Konstrukt einer Verhaltensweise“.<sup>37</sup> Positive Motivation kann sich stärkend auf die Arbeitszufriedenheit auswirken, fehlende Motivation negativ. Umgekehrt kann hohe Arbeitszufriedenheit motivieren und trotz großer Belastung bestehen. Grob lässt sich festhalten, dass Motivation ein Zustand ist, der auf eine Handlung abzielt, während Arbeitszufriedenheit eine positive Bewertung darstellt.

#### 3.1. Motivation und Arbeitszufriedenheit: das (Dienst-)Alter und die Dienststelle/Organisationseinheit

Motivation und Arbeitszufriedenheit können im Verlauf des Berufslebens durch viele Faktoren beeinflusst werden. Dies können individuelle Merkmale sein, wie Biografie, Persönlichkeit, Bildungsgrad, Dienstgrad, (Dienst-)Alter<sup>38</sup> oder es kann mit der Dienststelle oder Organisationseinheit zusammenhängen.

Dass Motivation und Arbeitszufriedenheit dienststellen- oder organisationseinheitsspezifisch unterschiedlich gelagert sein können, wurde in den Expert:inneninterviews häufiger thematisiert:

*„Und ich merke es auch so an den Dienstgruppen. Ich habe Dienstgruppen, wenn ich da durchgehe, morgens oder nachmittags, wann auch immer, da scheint immer die Sonne, die sind immer alle gut gelaunt und halten zusammen. Und das sind dann auch die Dienstgruppen, wenn ich über [diese] Dienstgruppen [et]was steuere, [...] dann muss ich [...] den[en] teilweise sagen, mehr gehen nicht mehr von euch, es reicht jetzt. Und bei anderen Dienstgruppen kriege ich eine oder gar keine Rückmeldung“.*<sup>39</sup>

Ebenso wurden Motivation und Arbeitszufriedenheit in den Expert:inneninterviews häufig mit dem Alter in Verbindung gebracht. Junge Polizist:innen wurden als motivierter eingeschätzt als ältere.<sup>40</sup>

*„Wir sind relativ viele junge Leute. Das heißt, da ist der Krankenstand nicht ganz so hoch wie bei den Älteren“.*<sup>41</sup>

---

<sup>37</sup> *Liebl* 2003, S. 172.

<sup>38</sup> Der Unterscheid zwischen Lebens- und Dienstalter, scheint hier eine eher untergeordnete Rolle zu spielen. Zwar gibt es Quereinsteiger, die bereits etwas älter sind, wenn sie den Dienst beginnen, jedoch sind diese im Normalfall nicht so viel älter, als die anderen Anwärter:innen.

<sup>39</sup> PVB 73, bereinigt, Auslassungen und Einfügungen durch die Autorin.

<sup>40</sup> vgl. *Liebl* 2003, S. 178 zeigt hingegen, dass junge Polizeivollzugsbeamt:innen mehrheitlich einen Motivationsverlust erlitten hätten, und auch in der teilnehmenden Beobachtung entstand nicht der Eindruck, dass generell ältere Polizeivollzugsbeamt:innen eher unzufrieden mit dem Beruf seien, es gab ebenso jüngere Polizeivollzugsbeamt:innen, die Unmut äußerten.

<sup>41</sup> PVB 30.

*„Was besonders gut geht, das sind hier in den Bereitschaftspolizeiabteilungen [...] sehr viele junge Leute, die ja von der Grundeinstellung schon sehr motiviert sind. Und die haben ein sehr gutes Gruppenzusammengehörigkeitsgefühl“.*<sup>42</sup>

*„[...] dass es bei uns sehr gut läuft ist die Motivation. Aber das ist halt ein bisschen anderer Bereich, weil wir natürlich eine recht junge Dienststelle sind“.*<sup>43</sup>

*„[...] dass die Arbeitszufriedenheit hier doch sehr hoch ist. (...) Aber ich glaube, das geht auch einher mit dem Durchschnittsalter, was wir hier auf der Dienststelle haben. Weil wir haben eine extreme Verjüngung innerhalb der letzten Jahre erfahren. Und meine Erfahrung ist, dass junge Kolleginnen und Kollegen, die frisch in dem Job sind, eine ganz, ganz herausragende Motivation haben und das tatsächlich die ganze Dienststelle hier prägt“.*<sup>44</sup>

Eine junge Dienstgruppe wurde also häufig mit hoher Motivation gleichgesetzt. Dies wurde unter anderem damit begründet, dass jüngere Mitarbeiter:innen körperlich belastbarer seien als ältere Kolleg:innen, und dass es noch weniger Frustrationserfahrungen gäbe. Jedoch können auch jüngere Polizist:innen enttäuscht und desillusioniert werden und ältere Polizeivollzugsbeamt:innen nach wie vor für ihren Beruf brennen. Aus den Expert:inneninterviews:

*„Mir macht es Spaß. Ist ein schöner Job und Beruf. Und bin dankbar, dass ich das machen habe dürfen, weil langsam sehe ich auch schon die Rente bei mir da hinten und habe das bisher keinen einzigen Tag bereut, dass ich zur Polizei gegangen bin“.*<sup>45</sup>

### **3.2. Gute Kollegialität, Teamarbeit, Zusammenhalt**

Was nach der MEGAVO-Forschung im Verlauf des Berufslebens am stärksten motiviert und im Dienstalltag Kraft gibt, ist die gute Zusammenarbeit im Team. Die Anforderungen an die Zusammenarbeit in den verschiedenen Organisationseinheiten ist sehr unterschiedlich.<sup>46</sup> In der Bereitschaftspolizei wird vorwiegend in großen Einheiten bei Großlagen gearbeitet, bei der Schutzpolizei arbeiten Zweierteams, die gegebenenfalls schnell unter Druck Entscheidungen treffen müssen, bei der Kriminalpolizei, die auch zumeist in Zweierteams unterwegs ist, vergeht mehr Zeit zwischen dem Ruf der Leitstelle und dem Einsatz. Im vorliegenden Abschlussbericht soll weniger auf die Unterschiede eingegangen werden, als auf die Bedeutung, die dem Begriff der Teamarbeit und der Kollegialität zugeschrieben wird. Eine gute Kollegialität kann im Polizeiberuf für die Bewältigung des Arbeitsalltags als besonders wichtig angesehen werden und wurde in den Gesprächen und Interviews als gegenseitiges Vertrauen beschrieben, als die Notwendigkeit, sich unabdingbar aufeinander verlassen zu können, auch als gemeinsame Produktivität und als Zusammenhalt. Aus den Expert:inneninterviews:

*„Also ich glaube, dass die Stimmung bei uns eine ganz wichtige Rolle spielt, weil es bei uns wichtig ist, dass die Kollegen möglichst schnell in der Gruppe Fuß fassen, auch Vertrauen zu den bereits in der Gruppe“*

---

<sup>42</sup> PVB 27.

<sup>43</sup> PVB 35, bereinigt.

<sup>44</sup> PVB 38.

<sup>45</sup> PVB 25.

<sup>46</sup> Vgl. Schiemann et al. 2023, S. 8.

*bestehenden Gruppenmitgliedern aufbauen, um eben im Einsatzfall auch sich aufeinander verlassen zu können“.<sup>47</sup>*

Mit der guten Zusammenarbeit im Team steht und fällt nicht nur die Arbeitszufriedenheit, wie die folgenden Zitate aus den Expert:inneninterviews zeigen.<sup>48</sup>

*„Meine Arbeitszufriedenheit ist dann hoch, wenn man gemeinsam mit den anderen Leuten was entwickeln kann und man es auch verständlich machen kann, warum der eine oder andere Weg vielleicht Sinn macht“.<sup>49</sup>*

Aus Sicht einer Führungskraft:

*„Ich glaube schon, dass sie eine relativ hohe Zufriedenheit haben. Natürlich macht nicht jeder Einsatz Spaß. Aber ich glaube, so dieses Zusammengehörigkeitsgefühl, das ist für die Kollegen schon wichtig.“<sup>50</sup>*

Ein gut zusammenarbeitendes Team, das sich gegenseitig hilft, wird als Resilienzfaktor, als kraftspendende Quelle bei großer beruflicher Belastung gesehen.

*„Sie helfen sich sehr, sehr. Anders wäre auch ehrlicherweise gesagt, die Arbeit auch nicht umsetzbar oder auf Dauer nicht ertragbar. Das muss man deutlich sagen, weil sie haben schwere Delikte zu bearbeiten. Da hilft man sich extrem. Also da bin auch dankbar dafür“.<sup>51</sup>*

*„Wir haben zwischen den Kollegen ein sehr, sehr gutes Arbeitsklima im Sachgebiet. Das ist ganz klar. Da bin ich auch sehr glücklich drüber, weil so richtig aus der Arbeit ist es schwer, noch Freude zu ziehen“.<sup>52</sup>*

*„Die Zugführer nehmen natürlich auch ihre Mannschaft mit, leben das vor und das ist so eine Positivspirale, das ist etwas ganz Tolles und da schweißst dieser Stress, den man in gewissen Phasen hat, auch immer wieder zusammen. Da entsteht so ein Wir-Gefühl und dann diese positive Spirale, wenn so ein Geist in so einem Team drin ist, dann befruchtet sich der immer gegenseitig [...]“.<sup>53</sup>*

Eine Bewältigung des Polizeialltags wäre ohne Teamorientierung wohl auch deshalb kaum möglich, da es – in der einen Organisationseinheit und Dienststelle mehr, in der anderen weniger – um Leben und Tod gehen und es lebenswichtig sein kann, schnell gemeinsam zu (re-)agieren und Entscheidungen zu treffen. In diesem Rahmen werden informelle Kontakte als wichtig gesehen:

*„Die ist aber insbesondere dann hervorragend, muss ich sagen, wenn es Einsatzsituationen oder wenn es zeitkritische Vorgänge gibt. Also dann, wenn wir improvisieren müssen, wenn wir schnell handeln müssen, wenn es darauf ankommt, dass ein Rädchen ins andere greift, insbesondere dann ist der Zusammenhalt und auch die Hilfsbereitschaft untereinander wirklich sehr ausgeprägt“<sup>54</sup>*

*„Und das ist schon sehr angenehm, wenn man da halt einfach, ja, in der ein oder anderen kritischen Einsatzsituation gemeinsame Zeit verbracht hat und die dann auch irgendwie gelöst hat. Das schweißst*

---

<sup>47</sup> PVB 29.

<sup>48</sup> Wenn nicht anders vermerkt, sind die Zitate immer den Expert:inneninterviews entnommen.

<sup>49</sup> PVB 24, bereinigt.

<sup>50</sup> PVB 9.

<sup>51</sup> PVB 30.

<sup>52</sup> PVB 34, bereinigt.

<sup>53</sup> PVB 1. Bestätigt werden diese Aussagen auch im Rahmen der Teilnehmenden Beobachtung.

<sup>54</sup> PVB 7.

*halt irgendwie zusammen und, ja, ich glaube, dadurch wird ein gewisses Vertrauensverhältnis geschaffen. Was woanders, wenn man nur im Büro arbeitet und man nur so kommuniziert wie es der Beruf einfach so mit sich bringt, halt einfach schwieriger ist“.<sup>55</sup>*

*„Also deswegen glaube ich, dass bei uns das Klima gut ist. Das zeichnet sich auch aus oder das merkt man auch daran, dass wirklich viele privat befreundet sind, auch Zugweise in den Urlaub gefahren wird, also nicht nur zwei, drei, sondern dann gleich 30 Leute gemeinsam irgendwo hinfahren zum Skifahren oder zum Wandern. Und ja, man merkt es auch einfach, wenn man sich täglich sieht. Also die Jungs sind gut gelaunt, sie sind fröhlich. Man hat immer den Eindruck, sie gehen gerne zur Arbeit“.<sup>56</sup>*

Dass gute Kollegialität die Arbeitszufriedenheit steigern kann, ist nicht polizeispezifisch, allerdings gewinnt die Teamorientierung im Dienstalltag der Polizei eine besondere Bedeutung. Wenn Dienstgruppen allerdings sehr homogen werden, kann dies negative Folgen haben. Einzelne könnten ausgeschlossen werden, es könnten problematische Einstellungen entstehen oder, wenn diese bereits bei Eintritt in die Polizei bestanden, nicht gemeldet werden.

### 3.3. Empathische Führungskräfte, flache Hierarchien und Transparenz

In den Interviews wurde nicht nur gefragt, was die Motivation und Arbeitszufriedenheit steigert, sondern auch, was gegen *Grüppchenbildung* und die damit möglicherweise entstehenden Problematiken helfen und was sich positiv auf Einstellungsbildungen auswirken könnte. Genannt wurden flache Hierarchien, Transparenz und kompetente, empathische und sensible Führungskräfte. Eine Führungskraft, die empathisch und transparent sei und die einen Dialog auf Augenhöhe zuließe, so viele Polizeivollzugsbeamt:innen, Sorge für eine gute Stimmung in der Dienstgruppe. Das schaffe eine hohe Motivation und Arbeitszufriedenheit und könne Homogenisierung und Einstellungswandel entgegenwirken.

*„Es steht und fällt mit der Führungskraft, die hier Zwischenvorgesetzter ist. Und sie sind ein ganz tolles Team, wo jeder gern hineingeht. [...] Und das gibt ihnen dann Auftrieb. Also auch das Miteinander, wenn das gut funktioniert und wenn man das zulässt, dann läuft es auch gut meiner Erfahrung nach“.<sup>57</sup>*

*„Hier ist es sehr viel persönlicher, ist auch sehr viel freundschaftlicher, würde ich sagen. Jeder duzt sich hier im Haus. Es gibt kein Siezen. Wir haben sehr, sehr flache Hierarchien und das ist etwas, was so dieses Miteinander ganz anders gestaltet“.<sup>58</sup>*

Zudem heben kompetente und transparente Führungskräfte nicht nur die Arbeitszufriedenheit und Motivation der bereits in der Organisationseinheit arbeitenden Polizist:innen, sondern dies strahle nach außen und könne für die Gewinnung der Nachwuchskräfte wichtig sein. Transparenz wurde seitens der Vorgesetzten dahingehend definiert, als dass Entscheidungsfindungen begründet und offengelegt werden.

*„Das was ich vorhin noch vergessen habe zu sagen, bei der Frühbesprechung ist es äußerst wichtig, so viel wie möglich Transparenz herzustellen, weil nur wer weiß, warum er etwas tun muss, kann sich damit*

---

<sup>55</sup> PVB 7.

<sup>56</sup> PVB 29.

<sup>57</sup> PVB 32, bereinigt, Auslassungen durch die Autorin.

<sup>58</sup> PVB 76.

*abfinden oder kann sich da motivieren, das auch zu tun. Wenn das völlig unbekannt ist und den Leuten Dinge abverlangt werden, dann sind sie auch nicht bereit dazu. Und deshalb ist Transparenz ein sehr, sehr großes Thema und das lebe ich hier auch vor“.<sup>59</sup>*

*„Mir persönlich ist Transparenz sehr wichtig, weil ich selber auch schon Vorgesetzte hatte, die das genau gegenteilig gehandhabt haben. Die im Endeffekt durch übergeordnetes Wissen [...] geherrscht haben [...]. Und ich finde es wichtig, den Kollegen [...] zu erklären, wie kommt es zustande, wie funktioniert das Ganze [...]. Aber zumindest haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, sich ein Bild zu machen und eine eigene Meinung über gewisse Themen, Umstände sich zu bilden“.<sup>60</sup>*

*„Das ist ja einfach auch etwas, was ja immer wieder ein Problem ist. Also interne Kommunikation wird auch in Mitarbeitendenbefragungen immer wieder angemahnt. [...] Eigentlich ist die Belegschaft fast Fünfzig-Fünfzig. Eine Hälfte sagt, sie kriegt zu viele Informationen. [...] Und die andere Hälfte sagt, ich habe viel zu wenig Informationen. Wir haben feste Runden, in denen wir über alle Hierarchieebenen miteinander jede Woche immer wieder in denselben Runden Gespräche führen, um eigentlich jede Woche alle möglichen Infos in die breite Masse zu bekommen. Aber das, was viele interessiert, sind Entscheidungen wie zum Beispiel Personalentscheidungen. Und die können und dürfen wir nicht kommunizieren [...] Und dann wird oft Intransparenz vorgeworfen“.<sup>61</sup>*

Transparenz ist nicht immer und in jeder Hinsicht möglich, wenn jedoch regelmäßiger Austausch in einem Team, das auf Augenhöhe miteinander und mit den Führungskräften agiert, stattfindet, können dennoch eine gute Stimmung auf der Dienststelle hergestellt und damit hohe Motivation und Arbeitszufriedenheit erreicht werden.

Es geht um Austausch im weitesten Sinne: Existiert nicht nur ein Kontakt auf Augenhöhe, sondern ein Vertrauensverhältnis zwischen den Polizeivollzugsbeamt:innen und der Führung, können auch schwierige Themen angesprochen werden. Ein gutes Gruppengefüge kann zudem durch regelmäßige, hierarchieübergreifende Teammeetings und teambildende Maßnahmen, beispielsweise die regelmäßige Durchführung von Teamtagen, und die Ermöglichung informeller Kontakte gestützt werden.

### **3.4. Wertschätzung, Rückendeckung, Förderung individueller Talente, Gehalt und Ausrüstung**

Die Organisation eines Teamtages oder die Möglichkeit der Teilnahme an einer Schulung wurde von Polizeivollzugsbeamt:innen auch deshalb als motivierend empfunden, da es Wertschätzung durch den:die Vorgesetzte:n ausdrückt. Und die, das ist gemeinhin bekannt, motiviert und kann die Arbeitszufriedenheit steigern.<sup>62</sup> Viele Führungskräfte sehen das. Sie wissen, dass die Förderung von individuellem Talent und individuellen Stärken Wertschätzung ausdrückt, handeln dementsprechend und schaffen es so, ihr Team zu motivieren. Eine Führungskraft, die Talent erkennt, und Polizist:innen demgemäß nicht nur einsetzt, sondern auch weiterbildet, motiviert.

---

<sup>59</sup> PVB 26.

<sup>60</sup> PVB 32, bereinigt, Auslassungen durch die Autorin.

<sup>61</sup> PVB 76, bereinigt, Auslassungen durch die Autorin.

<sup>62</sup> Vgl. z.B. <https://www.merkur.de/leben/karriere/bindung-wertschaetzung-job-unternehmen-arbeitnehmer-motivation-kommunikation-zr-91922112.html>, zuletzt abgerufen am 11.06.2024.

*„Also ich habe das Credo, dass ich versuche, jeden Mitarbeiter, Mitarbeiterin so einzusetzen, dass sie an einer Aufgabenstellung arbeiten müssen, die ihren Interessen entsprechen. Also wenn ich merke, dass jemand überhaupt kein Interesse an einer bestimmten Tätigkeit hat, dann macht das keinen Sinn, den da gegen seinen Willen weiterarbeiten zu lassen, sondern dann muss man überlegen, wo kann man sie einsetzen, dass die Interessen dann eben auch abgedeckt sind“.<sup>63</sup>*

Gemäß der eigenen Begabung und Fähigkeiten zu arbeiten und sich selbst verwirklichen zu können, wird für die Motivation im Verlauf des Berufslebens als sehr wichtig empfunden<sup>64</sup> und kann im Polizeivollzugsdienst im Rahmen der vielen verschiedenen Verwendungsmöglichkeiten realisiert werden.<sup>65</sup> Auch eine gute Ausstattung oder ein gutes Gehalt wurden als motivierend benannt, weil damit Wertschätzung und Rückhalt seitens der oberen Führungskräfte, Politik und des öffentlichen Lebens impliziert wird.

Die Expert:inneninterviews bestätigen dabei generell einen Zusammenhang von einer guten Ausstattung und hoher Arbeitszufriedenheit. Ausstattungsbedarfe werden je nach Bundesland unterschiedlich geregelt, und die Zufriedenheit mit der Ausstattung weist wenig organisationspezifische Regelmäßigkeiten auf. In den Interviews fanden sich in allen drei Organisationseinheiten generell mit der Ausstattung zufriedene Polizeivollzugsbeamt:innen:

*„Wir haben, so wird es mir geschildert, im Gegensatz zu den anderen Bundesländern einen hohen technischen Ausstattungsgrad in der [...] Polizei, was die Bereitschaftspolizei betrifft“.<sup>66</sup>*

*„Was läuft noch gut? Ja, also wir sind mittlerweile auch sehr gut ausgestattet was Technik angeht, also persönliche Mannausstattung an Technik. Es hat jeder mittlerweile einen tragbaren Rechner, den er auch mit nach Hause nehmen kann, um von da aus arbeiten zu können, wenn es notwendig ist“.<sup>67</sup>*

*„Heute sind wir voll ausgestattet. Jeder Vollzugsbeamte und mittlerweile auch [...] fast jeder und jede Tarifbeschäftigte, die zumindest auch im Außendienst tätig sind, haben eine persönlich zugewiesene und auch vermessene Schutzweste. Das ist Standard inzwischen, und da hat sich ein erheblicher Wandel ergeben.“<sup>68</sup>*

*„Insgesamt sind sie mit der Ausstattung sehr zufrieden, das muss man schon sagen“.<sup>69</sup>*

Als positiv wurde weiterhin angemerkt, wenn Polizeivollzugsbeamt:innen an Entscheidungsprozessen beteiligt wurden:

*„Es gibt Tragprozesse, zum Beispiel bei Uniformteilen oder bei Schutzausstattung, da werden sie schon mit dran beteiligt. Zum Beispiel bei diesem Barett, was wir jetzt tragen, da haben wir Umfragen durchgeführt, was die Kollegen denn gerne haben wollen“.<sup>70</sup>*

---

<sup>63</sup> PVB 26.

<sup>64</sup> Dies wurde auch als Grund angeführt, Polizist:in zu werden, allerdings nicht sehr häufig.

<sup>65</sup> Vgl. Schieman et al. 2023, S. 8.

<sup>66</sup> PVB 39, Auslassung durch die Autorin.

<sup>67</sup> PVB 34.

<sup>68</sup> PVB 25, bereinigt, Auslassung durch die Autorin.

<sup>69</sup> PVB 24.

<sup>70</sup> PVB 27, bereinigt.

Als negativ hingegen wurde es beurteilt, wenn dies nicht der Fall war.<sup>71</sup> Fehlen Möglichkeiten der Partizipation, wahrgenommene Wertschätzung oder wird zu wenig Rückhalt seitens Kolleg:innen, Vorgesetzten, Medien, der Politik und anderer Akteure wahrgenommen, kann dies ein Belastungsfaktor sein. Dies wird in Kapitel I.4 behandelt.

In dem folgenden Zitat betont ein Polizeivollzugsbeamter in Führungsposition die Wichtigkeit von guter Rückendeckung für Motivation und Arbeitszufriedenheit:

*„Ich würde die Atmosphäre als sehr harmonisch bezeichnen, weil das, was ich versuche weiterzugeben, kriege ich ja auch ständig dann als Feedback und die Leute, die hier arbeiten, die fühlen sich wohl. Die wissen zwar, dass sie viel arbeiten müssen, dass viel von ihnen verlangt wird, aber dass sie auch immer Rückendeckung haben und dass ich mich um die Leute kümmere, auch was ihr berufliches Streben angeht und das ist das A und O“.*<sup>72</sup>

Als besonders motivierend wahrgenommen werden Rückendeckung und selbst kleinste Zeichen der Wertschätzung. So kann ein einfaches Dankeschön, sei es seitens der Kolleg:innen, der Vorgesetzten, der Bürger:innen oder der Politik, motivieren:

*„Als wir in Hamburg beim G20 waren, waren wir irgendwie richtig gerührt ab Tag zwei, dass da auf einmal Menschen bei uns an der Scheibe klopfen und sagen: „Danke, dass ihr da seid und wir haben hier irgendwie Wasser oder Blumen oder sonst was irgendwie“.*<sup>73</sup>

*„Wobei Dankeschön bestimmt auch schon gut motiviert, zumindest kurzfristig“.*<sup>74</sup>

### 3.5. Selbstbestimmtes Arbeiten, Abwechslung und Herausforderungen

Motivation und Arbeitszufriedenheit können durch die Möglichkeit des selbständigen, selbstbestimmten Arbeitens generiert werden.

*„Und deshalb ist natürlich, und das ist ja fast schon das Thema worüber wir reden, sind die Voraussetzungen hierfür eine hohe Arbeitszufriedenheit auch sehr gut. Aber wir sind keine Dienststelle der man jetzt von außen von morgens bis abends sagt was sie zu tun hat, sondern wir sind diejenigen, die im Grunde genommen uns selbst da tummeln wo wir meinen, dass es sinnvoll und notwendig ist. Was nicht dazu führt, dass wir Langeweile haben, ganz im Gegenteil“.*<sup>75</sup>

*„Die Arbeitszufriedenheit, wo die Leute flexibler und frei arbeiten können, ist natürlich sehr hoch. [...] Wenn sie die Möglichkeit haben rauszugehen, zu kontrollieren und irgendwas zu machen, also der normalen polizeilichen Tätigkeit, einer zivilen polizeilichen Tätigkeit nachzugehen, ist die Arbeitszufriedenheit bei 100“.*<sup>76</sup>

Auch die Art der Aufgaben kann zur Motivation und Arbeitszufriedenheit beitragen. So können im Verlauf der Berufslaufbahn besonders Abwechslung und Aufgabenvielfalt motivieren.<sup>77</sup> Dies hat sich

---

<sup>71</sup> Vgl. Schiemann et al. 2023, S. 9.

<sup>72</sup> PVB 26.

<sup>73</sup> PVB 15.

<sup>74</sup> PVB 39.

<sup>75</sup> PVB 18.

<sup>76</sup> PVB 7.

<sup>77</sup> PVB 26, bereinigt, Auslassungen durch die Autorin.

bereits bei den Motivatoren gezeigt, den Beruf des Polizisten zu ergreifen. In diesem Bereich ist also die Einstiegsmotivation im Verlauf des Berufslebens gleichgeblieben.

In diesem Zusammenhang wurde in der Schutzpolizei als Motivator nicht nur bei dem Berufseinstieg, sondern auch für die weitere Berufszufriedenheit genannt, nie zu wissen, was kommt.<sup>78</sup> Herausforderungen werden oft als motivierend erlebt, insofern die entsprechenden Mittel vorhanden sind, diese zu bewältigen.

*„Arbeitszufriedenheit [ist] hier bei uns im Sachgebiet sehr hoch [...], weil wir zum einen natürlich sehr hochwertige, sehr hochgradige Delikte bearbeiten. [...] Das heißt, ich habe [ein] sehr großes weitgefächertes Besteck, dessen ich mich bedienen kann als Sachbearbeiter. Was natürlich schon mal erfreulich ist“.*<sup>79</sup>

### 3.6. Die Motivation im Wandel

In der MEGAVO-Studie wurde gefragt, ob zwischen der ursprünglichen Motivation, Polizist:in zu werden, und dem, was im Verlauf der weiteren Berufslaufbahn motiviert, ein Wandel verzeichnet werden kann, und wenn ja, wie dieser aussieht.

Bisher kann festgestellt werden, dass sich die Motivation, den Beruf zu ergreifen, in mehreren Punkten von der Motivation, den Beruf weiterhin auszuführen, unterscheidet. Im Verlauf der Berufslaufbahn wird einer guten Kollegialität ein sehr hoher Wert zugeschrieben, als Motivator, den Beruf Polizist:in zu ergreifen, fand dieser Punkt so gut wie nicht statt.<sup>80</sup> Es findet also nach den Ergebnissen der qualitativen Studie – im Gegensatz zu den Befunden der quantitativen Studie – ein Wandel in der Motivation statt. Der Beruf wurde hauptsächlich ergriffen, weil er interessant erschien und gleichzeitig finanzielle Absicherung versprach. Pragmatische Gründe wie familiäre Nähe spielten ebenso eine Rolle, wurden jedoch in Bezug auf die spätere Berufszufriedenheit nicht mehr genannt. Was später motiviert und die Berufszufriedenheit ausmacht, ist jedoch vor allem die gute Kollegialität und sind Möglichkeiten der Selbstverwirklichung, ausgedrückt durch verschiedene Verwendungsmöglichkeiten. Was die finanzielle Sicherheit angeht, die der Polizeiberuf verheißt, so wurde diese als Motivator genannt, den Beruf zu ergreifen, aber sehr selten als Motivator und Kraftquelle im Verlauf der weiteren Karriere. Dies könnte darauf schließen lassen, dass die finanzielle Absicherung, die der Polizeiberuf verspricht, im Verlauf der Berufslaufbahn an Wichtigkeit für die Motivation in den Hintergrund rückt. Die Art des Sicherheitsstrebens hat dabei sicherlich mit dem Alter zu tun (vgl. oben). Ein weiterer Motivator, den Beruf zu ergreifen, der relativ häufig genannt wurde, im Verlauf der Berufskarriere jedoch gar nicht mehr, was für Desillusionierung oder Vergeblichkeitserfahrungen sprechen könnte, ist der Wunsch zu helfen.

Stabil hingegen sind die Motivatoren *interessante Tätigkeit, Abwechslung und Aufgabenvielfalt*, denen zum Berufsbeginn dieselbe Wichtigkeit zugeschrieben wurde, wie im weiteren Verlauf der Karriere.

---

<sup>78</sup> Diese Punkte können je nach Polizeivollzugsbeamt:innen und Kontext zum Stressor werden.

<sup>79</sup> PVB 34, bereinigt, Auslassungen und Einfügungen durch die Autorin.

<sup>80</sup> Anders stellte es sich in den Expert:inneninterviews dar. In diesen wurde ein Zusammengehörigkeitsgefühl, insofern also auch die gute Arbeit im Team als Motivator genannt, den Beruf zu ergreifen. So beispielsweise in der Bereitschaftspolizei. In der Literatur wurde *Teamorientierung* wie in der teilnehmenden Beobachtung weniger als Grund dargestellt, den Polizeiberuf zu ergreifen, als eine Fähigkeit, die dazu vonnöten ist.

### 3.7. Fazit: Extrinsische und intrinsische Motivation – die Identifikation mit dem Beruf

Insgesamt zeigt sich sowohl in Bezug auf die Motivation, den Beruf zu ergreifen als auch im Verlauf der Berufslaufbahn eine hohe Identifikation mit dem Beruf, die intrinsischer Motivation entspricht. In den Interviews führten dies sowohl Polizeivollzugsbeamte:innen als auch Führungskräfte aus. Die hohe Identifikation mit dem Beruf wird in den Expert:inneninterviews mit einer hohen Arbeitszufriedenheit gleichgesetzt und als wichtiger Motivator gesehen. Gleichmaßen motiviert der Sinngehalt, der in der Berufsausübung gesehen wird, intrinsisch. Abschließend kann festgestellt werden, dass die Führungskräfte in den Interviews Motivation und Arbeitszufriedenheit generell als hoch einschätzten. Dies deckt sich mit Eindrücken aus der teilnehmenden Beobachtung.

## 4. Belastung

Wie berufliche Herausforderungen empfunden werden, kann individuell und situativ unterschiedlich sein. Dieselben Herausforderungen können, je nach Alter, Persönlichkeit, Biografie, Lebensumständen, zur Verfügung stehenden Coping-Strategien und Resilienz etc., als positiv und motivierend wahrgenommen werden und die Arbeitszufriedenheit erhöhen oder als belastend empfunden werden. Auch die Häufigkeit und Intensität des Auftretens von Belastungsfaktoren können eine Veränderung in der Wahrnehmung bewirken und sich auf Psyche und Körper auswirken. Im Folgenden werden die Belastungsfaktoren in operative und administrative Stressoren unterteilt.<sup>81</sup> Mit operativen Stressoren sind solche gemeint, die sich auf die inhaltlichen Aufgaben beziehen, also mit dem Geschehen im Einsatz zusammenhängen, wie beispielsweise Gewalterfahrung, eine Überbringung von Todesnachrichten oder den Umgang mit Suizid und Leid etc. Administrative Stressoren sind Faktoren, die in der Organisationsstruktur der Polizei begründet liegen, also Rahmenbedingungen wie Personalmangel, Zeitdruck, Arbeitsbelastung oder Ausstattung.

Polizist:innen sind je nach Organisationseinheit, Einsatzart und Dienort im Vergleich zu anderen Berufsgruppen stark gefährdet, belastende Erfahrungen im Dienstalltag zu machen.<sup>82</sup> Im Folgenden geht es weniger um die Frage, wie hoch die Belastung bei der Polizei ist, sondern welche Faktoren inwiefern als belastend eingestuft werden und was sich im Polizeiberuf negativ auf die Motivation und Arbeitszufriedenheit auswirken kann. Dabei stellen die administrativen Stressoren zumeist eher alltägliche Belastungen dar, während die operativen Stressoren zumeist außergewöhnliche Belastungen, wie Traumatisierungen durch Gewalterfahrungen etc. umfassen.

---

<sup>81</sup> Diese Unterteilung wird beispielsweise von *Klemisch et al.* 2005, S. 38 benutzt. Sie eignet sich am besten zur Gliederung des qualitativen Teils des Berichts, da sich in der teilnehmenden Beobachtung und den Interviews die Belastungsfaktoren entweder als operativ, akut im Berufsalltag auftretend oder administrativ, den Rahmenbedingungen entspringend, darstellen.

<sup>82</sup> Das Stresslevel und die Belastungsfaktoren können beispielsweise in einer Brennpunktwahe der Schutzpolizei anders sein, als in einer Schutzpolizei-Wache auf dem Land, es stellen sich in der Kriminalpolizei andere Herausforderungen, als in der Bereitschaftspolizei. Es können also, da sich die Aufgaben in den Organisationseinheiten und damit der Dienstalltag stark unterscheiden, aufgabenspezifische Belastungsfaktoren gefunden werden.

## 4.1. Administrative Stressoren – Rahmenbedingungen

### 4.1.1. Personal, Aufgabenvielfalt und -dichte, Zeitdruck und Bürokratisierung

Personalmangel ist ein sehr häufig diskutierter Punkt, der viele Dimensionen aufweist, die hier nicht erschöpfend behandelt werden können. Fehlendes Personal ist bundesland- und dienststellenspezifisch und wurde im Zusammenhang mit Pensionierungswellen in der teilnehmenden Beobachtung vor allem in der Kriminalpolizei<sup>83</sup> und seltener in der Schutz- und Bereitschaftspolizei als Belastungsfaktor benannt.

*„Habe ich auch hier erlebt, das war wirklich belastend für die Kollegen, wenn sie da einen Geburtstag haben oder da ist eine Feier oder irgendwas Besonderes, wo sie halt ganz gerne hingehen, und dann können sie nicht, weil der Schichtbetrieb aufrechterhalten werden muss. Und jetzt kommen wir wieder dazu, warum glaube ich bei uns ein bisschen eine größere Arbeitszufriedenheit ist, weil wir einfach einen größeren Personalstamm haben. Wir können einfach aus einem größeren Topf greifen im Gegensatz zu manch anderer Dienststelle. Das ist ein bisschen ein Problem bei denen. Und das ist eigentlich für mich, was ich so festgestellt habe, der Hauptfaktor für eine gewisse Arbeitszufriedenheit“.*<sup>84</sup>

*„Der Personalschlüssel, das ist halt nicht mehr einzufangen gewesen, sondern man hat die Ausbildungszahlen unfassbar reduziert. Jetzt sind in den letzten Jahren ganz starke Einstellungsjahrgänge in Pension gegangen“.*<sup>85</sup>

Manchenorts kam das Thema in Bezug auf die Kontinuität von Personal auf. Auch wenn genügend Plätze für neues Personal vorhanden sind, so fehlt es doch an qualifizierten Bewerbern. Hinzu kommt, dass neu eingestelltes Personal ausgebildet werden muss. Ist die Personaldecke dünn und die Aufgabendichte hoch, steigt die Belastung trotz bzw. wegen Neueinstellungen.<sup>86</sup>

Zudem müssen für Auszubildende die Infrastrukturen vorhanden sein. Beispielsweise muss es nicht nur genügend Personal und Räume, sondern auch genug Fahrzeuge geben:

*„Wir stellen jetzt dreitausend Leute ein und die müssen ja auf den Wachen ausgebildet werden. Und dadurch, dass das Personal auf den Wachen aber so reduziert wurde, haben sie zum Beispiel mehr Auszubildende als Einsatzfahrzeuge“.*<sup>87</sup>

Fehlendes Personal kann nicht nur die Motivation und Arbeitszufriedenheit senken, es können gesundheitliche Probleme entstehen. Schichten *müssen* bei der Polizei, im Gegensatz zu vielen anderen Berufsbildern, besetzt werden. Wenn es beispielsweise um die Aufnahme von Verkehrsunfällen oder das Einschreiten bei häuslicher Gewalt geht, kann eine Schicht nicht wegen Krankheit ausfallen. So kann es sein, dass permanent über die eigene Leistungsfähigkeit gegangen werden muss, dass massive Überstunden angesammelt werden, und dass Urlaube und auch Fortbildungen nicht wahrgenommen werden können. Durch eine ausreichende Personaldecke könnten genügend Erholungsräume zur

---

<sup>83</sup> Vgl. auch Schieman et al. 2023, S. 9.

<sup>84</sup> PVB 22, bereinigt.

<sup>85</sup> PVB 45.

<sup>86</sup> So bspw. PVB 62.

<sup>87</sup> PVB 45.

Verfügung gestellt und das Aus- und Fortbildungssystem gestärkt werden. Ob die Einstellung von mehr Personal automatisch zu mehr Arbeitszufriedenheit führt, ist dahingegen nicht selbstredend.

*„Man kann hier unendlich viel Personal rein pusten, aber ich glaube, dann steigert sich die Arbeitszufriedenheit am Ende auch nicht. Wenn es dann wieder Zeiten gibt, wo die Leute eben Langeweile haben, weil sie nichts zu tun bekommen“.*<sup>88</sup>

In dem Zitat klingt ein weiterer Belastungsfaktor an: Wenn es keine oder wenig Möglichkeiten gibt, sich sinnvoll zu betätigen, wenn Aufgaben als sinnlos wahrgenommen werden, kann das, gerade in einem Beruf, der sich sehr über den Sinngehalt definiert, demotivieren und auf lange Sicht zum Bore-out führen.<sup>89</sup>

*„Momentan machen wir ganz viel Gerichtsschutz, das sind so Einsätze, die sind übel und das hat schon auch Auswirkung auf die Zufriedenheit“.*<sup>90</sup>

*„Wenn man natürlich dann hier sitzt und man schimmelt nur ab, weil hier nichts passiert, und man kommt dann seinen Verpflegungsbeutel und futtert den leer, [...] dann wirkt das demotivierend“.*<sup>91</sup>

In umgekehrter Weise können die oben genannten Überstunden als belastend empfunden werden, und zum Burnout führen, besonders wenn weitere Belastungsfaktoren hineinspielen. In allen drei Organisationseinheiten wurde, dienststellen- und bundeslandspezifisch, von Arbeitsüberlastung durch Überstunden, zunehmende Aufgabenvielfalt und -dichte bei vermehrtem Aufwand durch Bürokratisierung, bzw. vermehrtem Verwaltungsaufwand<sup>92</sup>, und von Zeitdruck berichtet.<sup>93</sup>

*„Also der Überstundenstand hier in der Dienststelle liegt im Schnitt bei knapp 300 Stunden. Und da gibts Fälle mit über tausend Stunden“.*<sup>94</sup>

*„Dann aber auch, sagen wir mal, die Fülle an Einsätzen, die hier bei uns gefordert sind, schafft auch nicht unmittelbare Zufriedenheit“.*<sup>95</sup>

Zudem wird die Arbeit im Zuge der Digitalisierung und veränderter Deliktarten (z.B. Cybercrime) komplexer:

---

<sup>88</sup> PVB 38.

<sup>89</sup> Vgl. Schiemann et al. 2023, S. 9.

<sup>90</sup> PVB 11, bereinigt.

<sup>91</sup> PVB 17, Auslassung durch die Autorin.

<sup>92</sup> In der teilnehmenden Beobachtung hatte sich der Mehraufwand durch hohe Verwaltungsaufwände, beziehungsweise Bürokratisierung vor allem in der Schutzpolizei gezeigt. Hier ging es in einem Bundesland besonders um ein unhandliches Schreibprogramm (vgl. Schiemann et al. 2023, S. 9).

<sup>93</sup> Dieser Umstand kann auch in anderen Berufsgruppen verzeichnet werden, ist jedoch für den Polizeiberuf besonders bedenklich, da Handlungen derart tiefgreifende Konsequenzen für alle Beteiligten haben können. Als Ordnungshüter:innen müssen Polizist:innen blitzschnell weitreichende Entscheidungen treffen, und das oftmals bei sofortigem Handlungsdruck. Beispielsweise sollten Verkehrsunfälle oder Fälle häuslicher Gewalt zeitnah, bzw. sofort aufgenommen werden.

<sup>94</sup> PVB 43.

<sup>95</sup> PVB 39.

*„Das Problem ist aus meiner Sicht und die teile ich mit vielen Brüdern, dass die Komplexität dessen, was zu tun ist, sich erheblich verändert hat. Und dadurch ist zwar der einzelne Fall insgesamt weniger geworden von der Quantität, aber die Bearbeitungstiefe hat sich deutlich erhöht“.<sup>96</sup>*

In der Kriminalpolizei und in der Schutzpolizei war gleichermaßen mangelnde Digitalisierung Thema, in der Kriminalpolizei besonders im Bereich der Kinderpornografie.

#### *4.1.2. Schichtdienst / unplanbare Dienstzeiten*

Schutz- und Kriminalpolizist:innen benannten besonders die Schichtdienste als belastend. Ein Phänomen, das auch von anderen, schichtdienstgebundenen Berufsgruppen bekannt ist. Wechsel von Spät- auf Frühdienst, der in der Praxis immer wieder vorkommt, Nachtschichten oder auch Frühschichten, die sehr früh morgens beginnen, belasten nachweislich den Körper<sup>97</sup>, unregelmäßige Mahlzeiten und fehlende Pausen sind ebenso große Herausforderungen für den Organismus. Schichtdienstzeiten oder Bereitschaftsdienste können zudem die Aufrechterhaltung von Sozialkontakten erschweren und/oder das Familienleben beeinträchtigen. Allerdings wurden die Schichtdienstzeiten in der Kriminalpolizei und der Schutzpolizei von manchen Polizeivollzugsbeamt:innen als familienfreundlich bezeichnet, im Gegensatz zu denen in der Bereitschaftspolizei. So sei es möglich, sich auf Dienstzeiten einzustellen und Amts- oder Arzttermine zu erledigen, was bei festen Bürozeiten nicht so leicht zu bewerkstelligen sei.

In diesem Bereich wird bereits sehr viel getan, es existieren viele Möglichkeiten in der Ausgestaltung von Schichtmodellen. So konnten in manchen Dienststellen gute Lösungen gefunden werden, beispielsweise wenn Kolleg:innen sich in ihrem jeweiligen Tag-Nacht-Rhythmus ergänzten und dazu passende Dienste versahen. Schichtdienstmodelle können am wirkungsvollsten verbessert werden, wenn eine ausreichende Personaldecke vorhanden ist (vgl. I.4.2.1.).

In der Bereitschaftspolizei ist es vor allem die Unplanbarkeit der Dienstzeiten durch sich kurzfristig ändernde Dienstpläne, die sich belastend auf die Work-Life-Balance, auf das Privat- und Sozialleben und auf das körperliche Befinden auswirken kann.<sup>98</sup>

*„Wir werden ja fremddominiert, fremdangefordert von der Polizeidirektion. Die sind auch bloß fremdbestimmt. Wenn dort irgendjemand kurzfristig eine Demonstration anmeldet und dann zehnmal die Zeiten ändert oder wenn Gegendemonstrationen dazukommen, [...] dann ändert sich das ständig. Und das ist für die Kollegen sehr anstrengend und mitunter auch demotivierend“.<sup>99</sup>*

*„Es gibt so [...] gewisse Schwankungen. [...] viele Sondereinsätze haben, sehr, sehr viele kurzfristige Einsätze und dadurch den Kollegen im privaten Bereich sehr viele Termine kaputt gemacht werden, [...] Aber der hat da mal frei gekriegt, wieso kriege ich da nicht frei?“<sup>100</sup>*

Wie bereits in Kapitel I.3 zu sehen war, wird die Flexibilität, die den Polizeivollzugsbeamt:innen abverlangt wird, jedoch von vielen als Way of Life gesehen, und es wird sich bereitwillig auf die kurzfristigen

---

<sup>96</sup> PVB 25.

<sup>97</sup> Es können beispielsweise Störungen im zirkadianen Rhythmus entstehen, vgl. *Klemisch et al.* 2005, S. 34.

<sup>98</sup> Vgl. *Schiemann et al.* 2023, S. 9.

<sup>99</sup> PVB 27, Auslassung durch die Autorin.

<sup>100</sup> PVB 19, Auslassung durch die Autorin.

Änderungen eingestellt.<sup>101</sup> Doch es geht nicht nur um die Unplanbarkeit der Dienstzeiten, sondern auch um die Unplanbarkeit der Ereignisse im Dienst. Nie zu wissen, was kommt, wird als Motivator genannt, es kann jedoch je nach Tagesform, Persönlichkeit, persönlicher Disposition, Art des Ereignisses, Menge der unvorhergesehen eintretenden Spannungssituationen etc. zum Stressor werden.

#### 4.1.3. Die Ausstattung

Mit einer guten Ausrüstung wird, wie in Kapitel I.3.4. gezeigt, häufig Wertschätzung verbunden, während eine mangelhafte Ausstattung auf fehlende Wertschätzung schließen ließe, was von manchen als belastender empfunden wurde, als der Ausstattungsmangel selbst. Wahrgenommene Ausstattungsmängel betrafen in Bezug auf die Ausrüstung beispielsweise Schutzkleidung und Dienstwaffen. Bemängelt wurden hier auch die Dauer der Beschaffung und der Nicht-Einbezug in Entscheidungsprozesse. Zudem betrafen Mängel eine ungenügende EDV-Ausstattung und die Verfügbarkeit dieser, beispielsweise, wenn mehrere Polizeivollzugsbeamt:innen sich einen PC zur Erfassung der Berichte teilen müssen. Es ging des Weiteren um Räumlichkeiten, beispielsweise gab es auf einer Dienststelle keinen Gruppenraum oder das Gebäude wies insgesamt Mängel auf:

*„Und dann gibt es, glaube ich, eine große Gruppe, die mit der Arbeit und mit der Tätigkeit zufrieden ist, die sich aber bessere Unterstützung bei den Rahmenbedingungen und den Arbeitsmitteln und der Unterbringung oder sowas wünschen. Also Sie haben das Gebäude ja hier gesehen, was irgendwie seit gefühlt zehn Jahren im Umbau ist und offene Wände hat und zu klein [ist]. Ich habe MitarbeiterInnen, die können das ihnen zustehende Büro und Ausrüstungsmaterial gar nicht aufbauen, weil sie gar nicht den Platz haben in den Büros. Also das ist wirklich ein Elend. Und ich empfinde das so ein bisschen auch als Geringschätzung der Verwaltung im Allgemeinen.“<sup>102</sup>*

#### 4.1.4. Wertschätzung, Rückendeckung und Mitarbeiterführung

Im letzten Unterkapitel hat sich gezeigt, dass fehlende Wertschätzung demotivieren und belasten kann. Mangelnde Wertschätzung seitens Bürger:innen, Führungskräften, Kolleg:innen, der Politik und Medien waren in den Expert:inneninterviews immer wieder Thema, wobei es vor allem auch um fehlende Rückendeckung ging.

*„Aber wenn man so Umfragen hat, wie beliebt sind die Berufsgruppen, dann ist eigentlich Polizei ja immer so ganz oben. Wenn man aber auf der Straße seinen Dienst tut, kriegt man selten diese Wertschätzung gespiegelt“<sup>103</sup>.*

*„Und gesamtgesellschaftlich kann ich nicht entdecken, dass dann viele Leute sagen: „Das geht so nicht.“ Weder die Politik noch unsere Vorgesetzten noch die Gesamtgesellschaft sagt/ also wenige Leute sagen, dass unsere Polizei/ wir brauchen die als Ordnungsfaktor. Wir könnten uns auch durchaus mal vor die stellen. Das vermisse ich“<sup>104</sup>*

Faktoren, die sich belastend auf den Berufsalltag auswirken können, sind vor allem auch in der Kommunikation zwischen den Führungskräften und den Polizeivollzugsbeamt:innen zu finden.

---

<sup>101</sup> PVB 27.

<sup>102</sup> PVB 42, bereinigt, Einfügung durch die Autorin.

<sup>103</sup> PVB 79.

<sup>104</sup> PVB 47.

Neben der bereits oben genannten wahrgenommenen fehlenden Rückendeckung kann ein Mangel an Kommunikation, fehlende Transparenz und mangelnde Möglichkeiten der Teilhabe an Entscheidungen, bzw. generell fehlende Entscheidungsräume zu Konflikten, einem schlechten Arbeitsklima, zu sinkender Motivation und Arbeitszufriedenheit führen.<sup>105</sup>

#### 4.1.5. *Vergeblichkeitserfahrungen und enttäuschte Erwartungen*

In allen drei Organisationseinheiten wurden als Belastungsfaktor wiederholte Vergeblichkeitserfahrungen genannt, die durch unzureichende Möglichkeiten bzw. Handlungsweisen des Justizsystems, insbesondere im Hinblick auf die Strafverfolgung, entstanden.<sup>106</sup>

*„Dann Probleme mit den Urteilen unserer Justiz. Die Kollegen klagen darüber, dass sie regelmäßig für die Mülltonne arbeiten, viel Zeit verschwenden, die sie woanders besser bräuchten, für Verfahren, die eingestellt werden [...]. Das ist natürlich frustrierend, wenn Sie für nichts arbeiten, viel Herzblut reinstecken, viel Energie und dann wird das Verfahren eingestellt. Das ist, als wären Sie ein Tischler und Ihr Kunde bezahlt Sie für den Stuhl und schmeißt ihn dann weg“.*<sup>107</sup>

*„Und wenn man sieht, wie weniger nachhaltig etwas ist, über einen sehr langen Zeitraum, umso eher hat das negativen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit, als wenn man jetzt erstmal draußen alles macht und noch gar nicht zurückreflektiert und -gespiegelt bekommt, was passiert denn mit den ganzen Leuten jetzt da draußen, denen ich Anzeigen geschrieben habe, die ins Gewahrsam gegangen sind, die festgenommen worden sind und so all das. Also das ist schon, das hat schon Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit“.*<sup>108</sup>

Dadurch, dass die Entscheidungen der Justiz häufig anders ausfallen, als dies subjektiv erwartet oder erhofft wird, entsteht bei den Polizeivollzugsbeamt:innen der Eindruck, letztlich nicht helfen zu können. Das wahrgenommene Spannungsfeld zwischen Exekutive und Judikative und die damit in Verbindung stehenden Vergeblichkeitserfahrungen können sich nachteilig auf die Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit und letztlich – beispielsweise im Falle eines Burnouts – auf die physische Gesundheit auswirken. Das kann zu einem Ergebnis aus Unterkapitel I.2.4 in Bezug gesetzt werden. Häufig wurde als Grund der Berufswahl angegeben, helfen zu wollen. Als Motivator trat diese Ziel- und Wertvorstellung im Verlauf des Berufslebens kaum mehr auf, was darauf schließen lassen könnte, dass die wiederholt im Dienst gemachten Vergeblichkeitserfahrungen zur Aufgabe des Ziels/Wertes führten. Die im Dienstalltag erfahrenen Begebenheiten wurden mit den Erwartungen an die eigene Arbeit abgeglichen. Im Zuge dieses Prozesses könnte es für Polizeivollzugsbeamt:innen wichtig sein, gegebenenfalls auf Angebote zurückgreifen zu können, die diese Prozesse unterstützen. Darauf wird in Kapitel I.5 näher eingegangen.

Nicht nur Vergeblichkeitserfahrungen im Rahmen wahrgenommener Einsatzerfolge, auch enttäuschte Erwartungen im Hinblick auf die auszuführenden Aufgaben, können die Motivation und Arbeitszufriedenheit hemmen. Erwartet wurde beispielsweise eine spannende und anregende Arbeit, die dann aus

---

<sup>105</sup> Vgl. bspw. PVB 13.

<sup>106</sup> Vgl. *Schiemann et al.* 2023, S. 10; vgl. auch *Liebl* 2003, S. 181, der berichtet, dass Unzufriedenheit mit der Inkonsequenz der Justiz sehr häufig als Demotivator genannt wurde.

<sup>107</sup> PVB 34, bereinigt, Auslassung durch Autorin.

<sup>108</sup> PVB 8.

mehr verwaltungsspezifischen Tätigkeiten, wie dem Verfassen von Berichten<sup>109</sup> o.ä. bestand, als erhofft (vgl. hierzu auch Kapitel I.2.3.).

Weitere enttäuschte Erwartungen, die genannt wurden, waren, dass der Wunschdienstort nicht realisiert oder Karrierewünsche nicht erfüllt werden konnten oder dass Karrieremöglichkeiten fehlten.<sup>110</sup>

## 4.2. Operative Stressoren

Operative Stressoren umfassen den Inhaltsaspekt der Arbeit, beispielsweise gehören dazu Gewalterfahrungen und der Umgang mit Leid und Opfern.<sup>111</sup>

### 4.2.1. Umgang mit Opfern und Leid

Dass der Umgang mit Personen, die Opfer einer Straftat wurden, für Polizist:innen eine hohe Belastung darstellt, ist bekannt. In der qualitativen Forschung des Projekts MEGAVO hat sich dies organisationsübergreifend bestätigt, jedoch in besonderem Maße in der Kriminalpolizei.<sup>112</sup> Im Kriminaldauerdienst umfassen potenziell belastende Arbeitsinhalte beispielsweise das Überbringen von Todesnachrichten, den Umgang mit (teilweise bereits stark verwesenen) Leichen, aber auch die Begegnung mit menschlichen Abgründen im Rahmen von Ermittlungstätigkeiten.

*„Für Kollegen, die längere Zeit dort arbeiten, also mit den Leichensachen, mit den Todesermittlungssachen nicht mehr klarkommen, weil sie eben viele dieser tragischen Fälle gesehen haben, belastende Ereignisorte bearbeiten mussten, sich mit den Angehörigen auseinandersetzen mussten, also das ist eine sehr psychisch belastende Tätigkeit, die dann irgendwann sagen: „Ja, ich kann diese Arbeit nicht mehr machen, ich muss in den anderen Bereich wechseln.“ Und sich da Hilfe suchen, auch ärztliche Hilfe suchen. Und das ist ein Dauerphänomen“.*<sup>113</sup>

Im Bundeskriminalamt wurde als besonders belastend die Ermittlungstätigkeit im Rahmen von Kinderpornographie benannt. Die ständige Konfrontation mit Leid und sozialen Problemen ist aber auch in der Schutzpolizei und hier besonders auf den Brennpunktwagen ein Thema. Auch in der Bereitschaftspolizei, die nicht nur bei Großlagen eingesetzt, sondern auch als Unterstützung für kleinere Einheiten angefordert werden, kann der Umgang mit Opfern, beispielsweise im Rahmen von Unfällen, Straftaten oder Suizid zum Tätigkeitsfeld gehören.<sup>114</sup>

Besondere Belastung besteht in allen drei Organisationseinheiten bei Einsätzen, die sich durch persönliche Betroffenheit auszeichnen. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn es um Kinder oder ältere Menschen ging oder um Menschen, die dem:der Polizeivollzugsbeamt:in persönlich bekannt waren.<sup>115</sup> Auch der Tod und Suizid von Kolleg:innen wurde in den Interviews als belastend thematisiert.

---

<sup>109</sup> Vgl. bspw. PVB 130.

<sup>110</sup> Vgl. auch Schiemann et al. 2023, S. 9.

<sup>111</sup> Klemisch et al. 2005, S. 27 ff.

<sup>112</sup> Vgl. Schiemann et al. 2023, S. 10.

<sup>113</sup> PVB 37.

<sup>114</sup> Davon abgesehen durchläuft jede:r Polizeivollzugsbeamt:in im Verlauf der Berufskarriere mehrere Organisationseinheiten, sodass aufgabenspezifische Wahrnehmungen sich auch vermischen können.

<sup>115</sup> Vgl. auch Schiemann et al. 2023, S. 10.

Wahrnehmung und Umgang mit diesen Belastungsfaktoren können dabei je nach Resilienz, Persönlichkeit, Biografie etc. unterschiedlich sein.<sup>116</sup>

#### 4.2.2. Gewalterfahrungen und der Umgang damit

Im Rahmen der Interviewauswertung wurde ein weiter Gewaltbegriff zugrunde gelegt, zu Gewalt zählen danach nicht nur körperliche Auseinandersetzungen, sondern auch Beleidigungen.<sup>117</sup> In der teilnehmenden Beobachtung und den Expert:inneninterviews wurden Beleidigungen von vielen Polizeivollzugsbeamt:innen als wenig belastend empfunden und von Distanzierungsmechanismen berichtet.<sup>118</sup> Jedoch haben diese Grenzen. Gerade der Umstand, dass Polizeivollzugsbeamt:innen der Bereitschafts- und Schutzpolizei subjektiv eine Zunahme von Beleidigungen, Respektlosigkeit, Feindseligkeit und Aggressionen durch Bürger:innen wahrnahmen, wurde als Belastungsfaktor angeführt. Dazu passend wird in der Forschungsliteratur ein Wandel der Wahrnehmung von Polizist:innen in der Öffentlichkeit beschrieben. In der teilnehmenden Beobachtung wurde von dem *Feindbild Polizei* gesprochen.<sup>119</sup>

Was tätliche Angriffe angeht, wurde im Zwischenbericht festgestellt, dass nicht alle Organisationseinheiten und Dienststellen des Polizeivollzugsdienstes gleichermaßen mit Gewalterfahrungen und Konflikten konfrontiert sind.<sup>120</sup> Polizeivollzugsbeamt:innen aus dem Einsatz- und Streifendienst sowie aus besonderen Einsatzeinheiten unterliegen einem erhöhten Viktimisierungsrisiko.<sup>121</sup> Die Kriminalpolizei erlebt, je nach Organisationseinheit, in einem geringeren Ausmaß tätliche Auseinandersetzungen als die Schutzpolizei, genannt wurden hier eher Bedrohungslagen und belastende Einsatzlagen, beispielsweise Messerangriffe, die seltener vorkommen, als bei der Schutzpolizei. Die Schutzpolizei erlebt eher und häufiger Gewalt, beispielsweise Widerstände oder tätliche Angriffe und ist hierbei anderen Gewalterfahrungen ausgesetzt, als die Bereitschaftspolizei. Die Bereitschaftspolizei ist eher bei Großlagen tätig, sodass Belastungsfaktoren hier beispielsweise Ausschreitungen bei Fußballspielen sein können, während es bei der Schutzpolizei eher um persönliche Konflikte zwischen Bürger:innen sowohl im öffentlichen Raum als auch im häuslichen Bereich geht.<sup>122</sup> Bei der Schutzpolizei unterscheiden sich Brennpunktwatchen im Innenstadtbereich von denen im ländlichen Bereich. Wer für die Verwaltung arbeitet, ist gemeinhin im Dienst keinen Gewalterfahrungen ausgesetzt, der Vollzugsdienst eher.

In den Interviews wurde im Zusammenhang mit gewaltförmigen Erfahrungen wiederholt das Filmen (und anschließende Verbreiten) mit Handycameras durch Umstehende als belastend benannt. Zudem reflektiert man nicht nur die eigene Gefährdung, sondern auch die von Kolleg:innen sowie die große Verantwortung, die ein Einsatz mit sich bringt.

---

<sup>116</sup> Vgl. bspw. PVB 74.

<sup>117</sup> Dieser Gewaltbegriff, „der sowohl physische als auch psychische Gewalt umfasst“ wurde ebenso im Zwischenbericht (Schiemann et al. 2023, S. 11) verwendet. Er unterscheidet sich demnach stark vom klassischen strafrechtlichen Verständnis von Gewalt.

<sup>118</sup> Vgl. Schiemann et al. 2023, S. 10.

<sup>119</sup> Vgl. Gärtner 2010, S. 7 ff.

<sup>120</sup> Vgl. Schiemann et al. 2023, S. 11.

<sup>121</sup> Vgl. Manzoni 2003.

<sup>122</sup> Beides vermischt sich, wenn die Bereitschaftspolizei Unterstützungseinsätze für die Schutzpolizei fährt. Die Schutzpolizei macht meist den ersten Vorstoß, ist zuerst da, im Vergleich zur Kriminalpolizei.

*„Das sehe ich immer in einer Widerstandshandlung, wo ich gerade um Haut und Haar kämpfen muss, [ich] auch noch von zehn Leuten gefilmt werde, mir die Kamera ins Gesicht gehalten wird. Das ist für den Beamten, der gerade agiert, sehr unangenehm [...]. Es wird nicht besser und er hat schon genug Stress“.<sup>123</sup>*

*„Aber was halt aus meiner Sicht zu kurz kommt ist tatsächlich, dass der Polizeibeamte auch mit einer Emotion zu agieren hat [...] und da sind auch oft eigene Ängste, die gerade in unübersichtlichen Situationen, jetzt bin ich gefährdet, andere sind gefährdet, meine Kollegen sind gefährdet, das sind alles Emotionen, die sie in dem Moment unter Kontrolle haben müssen. Und gleichzeitig müssen sie noch agieren und können sich halt eben nicht wegwenden und sagen, jetzt bin ich hier nur teilnehmender Beobachter. Sie stehen ja auf dem Präsentierteller. Und alle erwarten von Ihnen, dass sie jetzt die Situation lösen“.<sup>124</sup>*

#### 4.2.3. Eskalationsfaktoren und Deeskalationsfaktoren

In der qualitativen MEGAVO-Forschung wurde nicht nur nach Gewalterfahrungen und dem Umgang damit gefragt, sondern es wurden auch Eskalationsverläufe untersucht. Dabei wurden Erkenntnisse über eskalative und deeskalative Bedingungsfaktoren der Entstehung von Gewalt in der Polizeiarbeit generiert.

Wie später in Kapitel I.4.3.2. beschrieben, können die Ursachen für die Eskalation von Situationen je nach Organisationseinheit und Aufgabengebiet unterschiedlich sein. In den Expert:inneninterviews wurde in der Kriminalpolizei im Vergleich zu den anderen Einheiten von den wenigsten Gewaltanwendungen und Viktimisierungserfahrungen berichtet. Während es in der Schutzpolizei vornehmlich im Rahmen von Identitätskontrollen zum Gewalteinsatz kommt, weisen bei der Bereitschaftspolizei insbesondere Großveranstaltungen ein erhöhtes Eskalationspotential auf.

In den Interviews wurden als weitere Eskalationsfaktoren neben dem männlichen Geschlecht, dem geringen (Dienst-)Alter und erhöhter Risikobereitschaft, welche sowohl auf Seiten der Bürger:innen als auch auf Seiten der Polizeivollzugsbeamt:innen eskalierende Faktoren darstellen, u.a. die Körperstatur genannt. Die eigene körperliche Unterlegenheit wurde als Merkmal empfunden, welches Einfluss auf die Gewaltanwendung haben kann.

*„[...] ich brauche niemanden anzugehen mit meiner Größe [...]“.<sup>125</sup>*

*„[...] brauchen wir uns nichts vormachen [ich bin] auch ein leichtes Opfer“.<sup>126</sup>*

Ein weiteres sichtbares Merkmal, welches von vielen Polizeivollzugsbeamt:innen als Eskalationsfaktor genannt wurde, war die Uniform. Hierbei spielten sowohl Teile der Uniform wie Handschuhe, wodurch Distanz zum Gegenüber empfunden wurde, als auch die Art der Uniform eine Rolle für die befragten Polizist:innen.

---

<sup>123</sup> PVB 48, bereinigt, Einfügung und Auslassung durch die Autorin.

<sup>124</sup> PVB 7, bereinigt.

<sup>125</sup> PVB 74, Auslassung durch die Autorin.

<sup>126</sup> PVB 74, Auslassung durch die Autorin.

*„Doch ich merke immer einen Riesenunterschied zwischen der täglichen Uniform, die wir jetzt tragen, und damals der Bereitschaftsuniform. [...] dass man schon mit einem gemäßigten Auftreten die Situation auch eher befriedet“.*<sup>127</sup>

Als Haupteskalationsfaktoren wurden von den Polizeivollzugsbeamt:innen seitens der Bürger:innen Alkohol-, Betäubungsmittelkonsum und psychische Erkrankungen genannt. Diese Faktoren würden sowohl die Wahrscheinlichkeit der Gewaltopfererfahrung erhöhen als auch werde hierbei die Schwelle zum Gewalteintritt durch Polizeivollzugsbeamt:innen herabgesetzt. Auch die emotionale Verfassung kann Einfluss darauf haben, ob eine Interaktion gewaltsam oder gewaltfrei endet.

*„[...] wo man dann halt auch mit Gesprächen, auch wenn man einfühlsam ist, nicht weiterkommt, weil das an den nicht rankommt und dann wird es dann irgendwann körperlich“.*<sup>128</sup>

*„Dann kann so eine banale Beleidigung natürlich dazu führen, dass dieses Selbstempfinden was ich eigentlich als Schutzmann habe, tatsächlich so massiv angekratzt, bis hin zu beschädigt wird, [...] dass die Belastung an dem Punkt so stark wird, dass sich das dann dienstlich auswirkt“.*<sup>129</sup>

Als Deeskalationsfaktoren wurde von den meisten befragten Polizeivollzugsbeamt:innen das eigene Kommunikationsverhalten genannt. Kommunikation sei das „A und O“. Ein respektvoller Umgang wurde dabei als ausschlaggebend genannt, der auf Seiten der Polizeivollzugsbeamt:innen und der Bürger:innen als maßgeblich die Situation mitbestimmend erachtet wurde. Die Kommunikation wirke sich sowohl auf die Wahrscheinlichkeit der Gewaltopfererfahrung aus als auch darauf, ob es zur Gewaltanwendung im Einsatz komme.

Auch in den Bürger:inneninterviews wurde dem Kommunikationsverhalten eine wichtige Rolle zugeschrieben. Deutlich wurde, dass Verhalten von beiden Konfliktparteien häufig unterschiedlich aufgefasst werde. Ablehnende Signale wurden durch Polizeivollzugsbeamt:innen teilweise als Zeichen fehlenden Einverständnisses über die Maßnahme gedeutet.

*„[Da] gab es gleich ablehnende Signale vom polizeilichen Gegenüber. [...] Da merkt man schon, dass wenn die nicht einverstanden sind, das könnte gut sein, dass es hier wieder knallt“.*<sup>130</sup>

Dagegen besteht nach den Bürger:inneninterviews der Wunsch, eine Maßnahme deutlicher zu erklären.

*„Und dann habe ich irgendwie gesagt, wie, warum und habe dann so wegweisende Bewegung gemacht, weil ich auch sagen wollte, warum machen Sie das eigentlich?“.*<sup>131</sup>

Organisationsübergreifend hat sich gezeigt, dass für die befragten Polizeivollzugsbeamt:innen auch die Tageszeit einen Einflussfaktor auf den Eskalationsverlauf haben kann. Häufig würden sich Eskalationen in Nacht- und Wochenendschichten ereignen.<sup>132</sup> Es komme in dem Zeitraum häufiger zu Menschenansammlungen und Tumulten vor Diskotheken oder Gaststätten. Auch gruppenspezifische Prozesse

---

<sup>127</sup> PVB 78, Auslassung durch die Autorin.

<sup>128</sup> PVB 55, Auslassung durch die Autorin.

<sup>129</sup> PVB 84, Auslassung durch die Autorin.

<sup>130</sup> PVB 57, Auslassung und Einfügung durch die Autorin.

<sup>131</sup> B 1.

<sup>132</sup> Was teilweise durch einen veränderten Alkohol-, und Betäubungsmittelkonsum erklärbar sein könnte.

wurden genannt, die Eskalationsfaktoren darstellen würden. Gruppendynamiken seien geprägt von einer aufgeheizten Stimmung.

#### 4.2.4. Fazit: *administrative und operative Stressoren, widersprüchliche Erwartungen und Corona*

Es wird in der Literatur kontrovers diskutiert, welche Stressoren als belastender empfunden werden, ob operative oder administrative Stressoren.<sup>133</sup> In den Expert:inneninterviews mit Polizeivollzugsbeamt:innen der Kriminalpolizei wurden nachlassende Motivation und sinkende Arbeitszufriedenheit mehr administrativen Stressoren, als operativen zugeordnet. Beispielsweise wurde der Personalmangel insgesamt als belastender empfunden, als der Umgang mit Opfern. In der Bereitschaftspolizei führte die Unplanbarkeit der Dienstzeiten, ein administrativer Stressor, zu Demotivation und wurde häufiger als belastend genannt, als der Umgang mit Opfern, ein operativer Stressor. Das Argument, das, wie im Zwischenbericht vermerkt häufig angeführt wurde, war, dass wenn die Rahmenbedingungen stimmen, besser mit inhaltlichen Herausforderungen, wie Gewalt, Tod und Leid, umgegangen werden kann.<sup>134</sup> Dies sollte auch vor dem Hintergrund gesehen werden, dass es für viele einfacher sein mag, über administrative, als über operative Faktoren zu sprechen. Es muss hingegen nicht bedeuten, dass der Umgang mit Opfern nicht als belastend empfunden wurde, es impliziert lediglich, dass gute Rahmenbedingungen den Umgang mit Stress erleichtern können. Bei der Schutzpolizei wurden demgemäß besonders operative Stressoren als belastend benannt, beispielsweise Gewalterfahrungen<sup>135</sup> und es ging weniger um Rahmenbedingungen, wie Personalknappheit.

Insgesamt könnte es zielführend sein, von einem vielschichtigen Stressorenbündel auszugehen, wobei die einzelnen Stressoren am besten im Zusammenwirken erklärt werden können. Es könnte gefragt werden, wie das Zusammenspiel der einzelnen Stressoren aussieht und welche Auswirkungen es auf den Arbeitsalltag, die Motivation und Arbeitszufriedenheit hat.

Auch die widersprüchlichen Erwartungen, die an Polizeivollzugsbeamt:innen im Dienstalltag gestellt werden, können einen Belastungsfaktor darstellen. Beispielsweise wird einerseits eine hilfreiche Bürger:innenpolizei erwartet, die sozialpädagogische Fähigkeiten besitzt und sich sensibel auf die Belange der Bürger:innen einzustellen vermag, auf der anderen Seite muss im Rahmen der Gefahrenabwehr notfalls Zwang angewendet werden.

Zudem können auch gesamtgesellschaftliche Entwicklungen Belastungsfaktoren darstellen. So stellte Corona den Polizeialltag vor große Herausforderungen.<sup>136</sup> Die Bereitschaftspolizei belastete eine zunehmende Zahl von Einsätzen bei Großveranstaltungen, beispielsweise im Rahmen von Demonstrationen rund um die Thematik, und die Schutzpolizei hatte mit zunehmender häuslicher Gewalt zu tun. Auch organisatorisch stellten sich im Dienstalltag besondere Herausforderungen. Während des Lockdowns konnten die Polizeivollzugsbeamt:innen mancher Dienststellen aus dem Home Office heraus arbeiten, andere nicht, es wurde unterschiedlich mit Überstunden umgegangen, Fortbildungen konnten nicht stattfinden und es wurde als belastend empfunden, dass Teamarbeit kaum möglich war.

---

<sup>133</sup> Vgl. z.B. *Klemisch et. al* 2005.

<sup>134</sup> Vgl. *Schiemann et al.* 2003, S. 10.

<sup>135</sup> Stressoren der Schutzpolizei waren vor allem die Konfrontation mit Gewalt, schwere Einsätze, wie Amokläufe, Messerangriffe und Suizid.

<sup>136</sup> Vgl. auch *Schiemann et al.* 2023, S. 33.

#### 4.2.5. Auswirkungen von und der Umgang mit Belastungen

Auswirkungen von Belastungen können, je nach Art, Häufigkeit und Schwere der erlebten Belastung, Biografie, Persönlichkeit, Resilienz, Berufserfahrung etc., wie bereits im Zwischenbericht dargelegt, mannigfaltig sein und von psychosomatischen Beschwerden, Herz-Kreislauf-Problemen über Depressionen, Alkoholismus, einer posttraumatischen Belastungsstörung bis hin zum Burnout reichen. Der Umgang mit Belastungen hängt, ähnlich wie das Erleben der Belastung selbst, von der Persönlichkeit, Resilienz und der Berufserfahrung ab, sowie von dem sozialen Umfeld, der Ausbildung und der Qualität und Bekanntheit des Hilfsangebots.<sup>137</sup>

Präventiv können gute Rahmenbedingungen, wie genügend Personal und zeitliche Ressourcen, eine gute Kollegialität und Stimmung auf der Dienststelle, eine empathische Führung, und nicht zuletzt das präventive Aus- und Fortbildungsangebot negativen Auswirkungen von Belastungen vorbeugen. Bei bereits bestehender akuter Belastungsreaktion kann ein niedrigschwellig zugängliches Hilfs- und Fortbildungsangebot wichtig werden.

Im Folgenden wird zwischen dem präventiven Aus- und Fortbildungsangebot und dem Hilfsangebot in Bezug auf außergewöhnliche Belastungen unterschieden.

## 5. Das Präventions- und Hilfsangebot

### 5.1. Das Angebot

Im Zwischenbericht wurde dargelegt, dass in allen beforschten Bundesländern sowohl präventive Angebote bestehen als auch solche, „die im Falle eines schweren Einsatzes oder nach längerer Dienstunfähigkeit durch körperliche oder psychische Krankheit bereitgestellt werden“.<sup>138</sup> Mit letzterem sind Angebote jeweils bundeslandspezifisch bestehend aus u.a. (polizei-)psychologischen Diensten, Pfarrer:innen, die unabhängig des Glaubens arbeiten, Sozialarbeiter:innen, Vertrauenspersonen, Notfallseelsorge, Betreuungs- und Kriseninterventionsteams gemeint. Die Angebote sind meist, aber nicht überall, bekannt und unterscheiden sich maßgeblich in Art, Qualität und Umfang.

### 5.2. Die Nutzung

Im Folgenden geht es um die Nutzung des Hilfsangebotes im Falle außergewöhnlicher Belastungen und um die Frage, welche weiteren Bewältigungsstrategien in diesem Fall gefunden werden können. In der Literatur stellt es sich so dar, dass professionelle Hilfsangebote auch nach außergewöhnlichen Belastungen eher selten in Anspruch genommen würden.<sup>139</sup> In der MEGAVO-Studie war das unterschiedlich, es zeigte sich jedoch, dass das kollegiale Gespräch häufig als zielführender und einfacher erachtet wurde, sodass für interne oder externe Hilfsangebote kein Bedarf (mehr) gesehen wurde.<sup>140</sup>

---

<sup>137</sup> Vgl. Schiemann et al. 2023, S. 11.

<sup>138</sup> Vgl. Schiemann et al. 2023, S. 11.

<sup>139</sup> Vgl. Klemisch et al. 2005, S. 34.

<sup>140</sup> Vgl. Schiemann et al. 2023, S. 12. Vgl. auch PVB 45.

Neben dem Gespräch im Kolleg:innenkreis wurden von manchen auch Gespräche mit Freund:innen und der Familie als hilfreich empfunden. Andere wollten ihre Angehörigen nicht mit schweren Themen belasten. Gleichermaßen spielen Einsatznachbesprechungen als Bewältigungsstrategie eine Rolle, so wie darüber zu schreiben, beispielsweise im Rahmen des Verfassens einer Anzeige oder bei dem Anfertigen des Sachberichts.<sup>141</sup>

Vielfach besteht die Meinung, dass die Inanspruchnahme externer Hilfe als Zeichen von Schwäche gesehen werden könnte:

*„Die Frage ist, ob die Leute drüber reden. [...] [A]ber es sind immer alle sehr hart und eine Menge stumpft auch ab. Und man ist dann auch vielleicht ein Stückweit härter. Aber das schließt nicht aus, dass einen doch Sachen mal berühren. Aber ich glaube, viele geben auch einfach nicht zu, wenn sie irgendwas belastet und wollen nicht als Weichei dastehen und keine Schwäche zeigen“.*<sup>142</sup>

Diese Befürchtung kann sich auf die Kolleg:innen oder auch die Vorgesetzten beziehen und in letzterem Fall so weit reichen, dass keine Hilfe in Anspruch genommen wird, nicht nur, weil das Vertrauensverhältnis zur Führung nicht gegeben ist, sondern weil die Inanspruchnahme Auswirkungen auf die Bewertungen haben könnte.

Keine Schwäche zeigen zu dürfen, nannten besonders (dienst-)ältere Kolleg:innen als Hinderungsgrund, nach belastenden Erfahrungen im Dienst professionelle Hilfe wahrzunehmen, doch auch manche jüngere Polizeivollzugsbeamt:innen gaben dies an.<sup>143</sup> Vorgesetzte beobachten die Skepsis gegenüber dem bestehenden Hilfsangebot bei Beamt:innen durchaus.<sup>144</sup>

Zuzugeben, ein Problem zu haben, kann in einer Institution, deren Aufgabe es ist, Probleme zu lösen, Mut verlangen. Viele jüngere Polizeivollzugsbeamt:innen sind außerdem zu Beginn der Berufskarriere noch nicht mit extremen Stresssituationen konfrontiert worden, und sehen von daher keine oder wenig Notwendigkeit für ein institutionalisiertes Hilfsangebot, beziehungsweise kennen das bestehende Hilfsangebot nicht.<sup>145</sup>

*„Dass es da explizit Schulungen gibt, wie man sich nach dem Ausüben von Gewalt fühlt, wüsste ich nicht. Und ich fände auch 100.000 andere Schulungen wichtiger als die. [...] Da wären mir andere Schulungen deutlich wichtiger“.*<sup>146</sup>

Dennoch wird vielerorts eine positive Entwicklung gesehen, was den Umgang mit Schwäche, das sich Eingestehen, dass es ein Problem gibt, und die Nutzung des professionellen Hilfsangebots angeht:

*„Vor 15 Jahren war es für jeden Polizeibeamten ein Zeichen von Schwäche, Signale abzugeben oder zu sagen, es geht mir mit irgendwas nicht gut, irgendein Einsatz hat mir zugesetzt“.*<sup>147</sup>

---

<sup>141</sup> Vgl. PVB 71. Andererseits wurde das Anfertigen eines Sachberichts normalerweise eher als zusätzlicher Stressor genannt wurde.

<sup>142</sup> PVB 70.

<sup>143</sup> Vgl. Schiemann et al. 2023, S. 12.

<sup>144</sup> Bspw. PVB 22.

<sup>145</sup> Vgl. Schiemann et al. 2023, S. 12.

<sup>146</sup> PVB 68, Auslassung durch Autorin.

<sup>147</sup> PVB 8.

*„Es war damals ein anderes Denken, Anfang/Mitte der 90er. Die Polizei kann alles, macht alles. Wir haben da keine Probleme. Wir sind alles super Kerle und dass dies überhaupt nicht so ist, weiß man jetzt natürlich“.*<sup>148</sup>

*„Ich glaube, das hat sich schon ganz gut entwickelt. Also als ich bei der Polizei mal angefangen habe, da war das noch viel archaischer. Man hat sich überhaupt nicht damit beschäftigt, eigentlich, wenn man belastende Einsätze hat. Es ist eigentlich nur mit Humor genommen worden und man ist so, alles so belächelt worden. Und jetzt denke ich, sind wir doch schon auf einem ganz guten Weg, das uns hinterher anzugucken, ob sich jemand in seiner Persönlichkeit verändert, nach so einem Einsatz und den dann noch anzusprechen und ihm auch Hilfe anzubieten“.*<sup>149</sup>

*„Ich habe den Eindruck, dass tatsächlich auch bei den jungen Kollegen mittlerweile dieses Grundverständnis da ist, dass eine Belastungssituation thematisiert werden muss, dass eine Belastungssituation, die sich auswirkt, tatsächlich auch wie eine Verletzung zu verstehen ist, um die man sich kümmern muss. Und das ist auch bei den Führungskräften angekommen“.*<sup>150</sup>

In den Interviews bestätigten junge Polizist:innen einen Wandel in der Wahrnehmung des Hilfsangebots.

*„[...] es ist keine Schande. Also um Gottes Willen, wir leben heutzutage in einer Zeit, wo, ja auf der Psychologenebene sehr viel erforscht wurde und da sehr bekannt ist. Man muss eben sich das nur eingestehen“.*<sup>151</sup>

Die Interviewten wiesen ebenso auf einen Wandel in Bezug auf den Umgang mit den eigenen Ressourcen hin. So wurde die Verantwortung sich selbst und dem Dienstherrn gegenüber betont, gesund und damit dienstfähig zu bleiben, was durch eine Nutzung des Hilfsangebots bewerkstelligt werden könnte.<sup>152</sup>

In manchen Fällen, in denen sich junge Polizeivollzugsbeamt:innen ein Mehr an Hilfsangeboten wünschten, war kein Hilfsangebot durch den Dienstherrn vermittelt worden.

Umgekehrt wurde davon berichtet, dass Vorgesetzte belastete Polizeivollzugsbeamt:innen aktiv zur Nutzung unterstützender Maßnahmen aufforderten. Dies geschah manchmal erfolgreich, manchmal nicht, sodass über ein verpflichtendes Angebot nachgedacht wurde. Polizeivollzugsbeamt:innen, die ein solches *Zwangsangebot* wahrnahmen, berichteten positiv darüber und veränderten ihre diesbezügliche Meinung. Es gab jedoch auch gegenteilige Reaktionen. Hier kommt neben der Haltung der Polizeivollzugsbeamt:innen auch die Art und Qualität des Hilfsangebots zum Tragen.

*„Und ich glaube auch gerade als Vorgesetzter, wenn man da fragt: „Hat es dich beschäftigt? [...]“ Kommt vielleicht auch wirklich häufig schnell so die Antwort: „Nein, nein. Passt schon.“ Und die Frage ist, ob das auch wirklich das Innere ist, wie es dem Kollegen vor sich geht. Und deswegen finde ich es gar nicht blöd, wenn irgendein Externer vielleicht einmal, mal ab und zu mit irgendwem drüber spricht“.*<sup>153</sup>

---

<sup>148</sup> PVB 52.

<sup>149</sup> PVB 1.

<sup>150</sup> PVB 84.

<sup>151</sup> PVB 64, Auslassung durch Autorin.

<sup>152</sup> Vgl. PVB 74.

<sup>153</sup> PVB 68, bereinigt.

Allerdings wird das kollegiale Gespräch auch deshalb häufig Angeboten durch externe Personen vorgezogen, da angenommen wird, dass eine externe Person sich nicht in die *berufsspezifischen Nöte* hineinversetzen könne.<sup>154</sup> Ein:e polizeiferne:r Ansprechpartner:in kann jedoch insofern eine gute Ansprechperson sein, als dass interne Personen, beispielsweise als Helfer:innen ausgebildete Polizeivollzugsbeamt:innen oder Coaches, nicht der Schweigepflicht unterliegen. Dies kann bei manchen Sachverhalten zu Problemen führen. Hilfreich wäre demnach eine externe Person, die der Schweigepflicht unterliegt und gleichermaßen mit dem Polizeialltag vertraut ist, was durch die Dienstbegleitung für einen bestimmten Zeitraum bewerkstelligt werden könnte.

Zusammenfassend kann in Bezug auf das Hilfsangebot und dessen Nutzung festgestellt werden, dass es von Bundesland zu Bundesland und Dienststelle zu Dienststelle sowohl in der Art des Angebots als auch in der Nutzung und Wahrnehmung große Unterschiede gibt. Es wird sehr viel für eine Stärkung und Bekanntmachung des Hilfsangebots getan, und es wurden dennoch weiterhin junge Polizist:innen gefunden, die das Hilfsangebot nicht nutzen würden, und auch Polizist:innen, denen es nicht bekannt war. Manche Führungskräfte hielten den Ausbau und die Wahrnehmung eines solchen Angebots für überflüssig, andere Führungskräfte engagierten sich sehr für ein ausreichendes Hilfsangebot.

### 5.3. Fazit – was kann man tun?

Ein Punkt, der aus dem oben dargelegten gefolgert werden kann, ist, wie wichtig die Niedrigschwelligkeit des Angebots ist. Oben wurde erwähnt, dass das Gespräch mit Kolleg:innen auch wegen des einfachen Zugangs häufig einem professionellen Angebot vorgezogen wird. Ein präventives Angebot, das früh sowohl im Berufsalltag als auch auf der Belastungsskala ansetzt, also nicht erst im Falle eines schweren Einsatzes oder wenn bereits eine posttraumatische Belastungsstörung sichtbar geworden ist, könnte dazu beitragen, dass das Akutprogramm im Ernstfall eher angenommen und als wirksam erachtet wird. Dieses Angebot kann viele Formen annehmen und muss nicht zwingend durch externe Lehrkräfte vermittelt werden: Beispielsweise wurde von dem Instrument *Alltagsreflexion* berichtet, bei dem Vorgesetzte angehalten werden, regelmäßig alltagsreflektierende Gespräche mit Polizeivollzugsbeamt:innen zu führen.

Genügend Raum, beispielsweise im Sinne von geeigneten Gruppenräumen, die funktional eingerichtet sind, aber auch in Bezug auf Zeit, für die Gespräche von Kolleg:innen bereitzustellen, wäre eine weitere Möglichkeit, um Resilienz der Kolleg:innen zu vergrößern. Diese Gespräche könnten bei Bedarf professionell begleitet werden. Insgesamt könnte regelmäßiges Coaching und Super- oder Intervision im Einzel- oder Gruppensetting (präventiv) dabei unterstützen, den Herausforderungen des Polizeialltags zu begegnen. Wo beispielsweise Supervision angeboten wird, wurde diese als positiv bewertet und kann als Best-Practice-Beispiel genannt werden. Es könnten zudem Kurse angeboten werden, die den emotionalen Umgang mit Stress zum Thema haben. Inhalte könnten Ernährung, Selbstkompetenz in Sachen Erholung, Reflexion, Burnout Prävention, Achtsamkeit und Resilienz sein. Auch ein ergänzendes Sportangebot könnte viel bewirken. Es könnten beispielsweise Yoga, Tai Chi o.ä., zuzüglich zum Dienstsport angeboten werden. Schulungen wie *Stärkung der persönlichen Resilienz, Umgang mit*

---

<sup>154</sup> Vgl. Schiemann et al. 2023, S. 11.

*posttraumatischer Belastungsstörung*, und *physische und mentale Gesundheit* könnten als fester Bestandteil des Lehrplans bereits in der Ausbildung begonnen und in der Fortbildung vertieft werden.<sup>155</sup> Es wurde oben angemerkt, dass manche Berufsanfänger:innen auch deshalb das Hilfsangebot nicht kannten, ignorierten oder für unwichtig hielten, da sie selbst noch keiner überwältigend stressigen Situation ausgesetzt gewesen waren. Wäre eine Bewusstmachung der Herausforderungen, denen im Polizeialltag begegnet wird, und ein Bekanntmachen des diesbezüglich bestehenden Angebots bundesweit fester Gegenstand der Ausbildung, könnte das eine Veränderung in dieser Haltung bewirken. Es hat sich zudem gezeigt, wie wichtig die Rolle der Führungskräfte für den Ausbau und die Implementierung des Hilfsangebots ist. Als Vorbilder und Teamleitung spielen sie eine tragende Rolle in der Bewusstmachung der Wichtigkeit des Hilfsangebots.<sup>156</sup> Nicht zuletzt bleibt es gleichermaßen in der Verantwortung der Polizeivollzugsbeamt:innen selbst, darauf zu bestehen, dass ein solches Angebot existiert, zugänglich ist und es letztlich zu nutzen.

Um erneut auf die Führungskräfte zurückzukommen, hat sich gezeigt, dass ein niedrighschwellig zugängliches Angebot für diese, sei es in Form von Sensibilisierung oder als Coaching und/oder Supervision zur Stärkung der eigenen Resilienz vielerorts ausbaufähig ist. Hinderungsgründe für die Nutzung des Fort- und Hilfsangebots sind sowohl seitens der Führungskräfte als auch seitens der Polizeivollzugsbeamt:innen neben einer ablehnenden Grundhaltung vor allem Rahmenbedingungen, wie Personalmangel, Zeitdruck und Dichte der zu erledigenden Aufgaben.

Ein Ausbau des Hilfs-, Aus- und Fortbildungsangebots kann also am besten dann wirksam werden, wenn gleichzeitig die Rahmenbedingungen verbessert werden.

## 6. Einstellungen und Wahrnehmungsmuster

Die Polizeipraxis und damit verbundene Einstellungen waren in den letzten Jahren immer wieder Gegenstand von medial und gesamtgesellschaftlich hitzig geführten Debatten. Auch die MEGAVO-Studie und die erwarteten Ergebnisse in Bezug auf die Thematik standen im Fokus mancher Diskussionen. Im Zwischenbericht wurde betont, dass durch die Qualitative Studie keine Aussagen bezüglich der handlungsbezogenen Ebene und ebenso wenig generelle Aussagen über die Einstellungen in der Polizei gemacht werden sollen und können.<sup>157</sup> Es fand keine Langzeit-teilnehmende Beobachtung statt und die teilnehmende Beobachtung war thematisch und geografisch breit angelegt. Es ging vor allem darum, am Arbeitsalltag teilzunehmen, um die Heterogenität der verschiedenen Organisationsformen des Polizeialltags zu erleben, Hintergrundwissen zu erheben und Zusammenhänge zu erkennen. Auch über Belastungsfaktoren, Motivation und Arbeitszufriedenheit wurden Aussagen generiert. Die Fokusgruppengespräche und die Expert:inneninterviews wiederum spiegeln die Innensicht der Organisation. Im vorliegenden Abschlussbericht werden im Rahmen dreier Kernfragen Teildimensionen des Themenkomplexes *Einstellungen* dargestellt.

---

<sup>155</sup> Vgl. Schiemann et al. 2023, S. 11.

<sup>156</sup> Vgl. bspw. PVB 74.

<sup>157</sup> Vgl. Schiemann et al. 2023, S. 13.

- 1) Wie sieht der Umgang mit medialen Debatten und Vorwürfen speziell in Bezug auf diskriminierende Einstellungen aus?
- 2) Wie können Wahrnehmungsmuster im Polizeialltag in Bezug auf diskriminierende Einstellungen beschrieben werden?
- 3) Worin könnten Ursachen für diskriminierende Einstellungen liegen?

### 6.1. Der Umgang mit den medialen Debatten und der Umgang mit Fehlern

Wird der Umgang mit medial verbreiteten Vorwürfen, die sich auf diskriminierende Einstellungen beziehen, betrachtet, können, wie im Zwischenbericht beschrieben, Abwehrmechanismen beobachtet werden.<sup>158</sup> Im Rahmen dieser Argumentation wird beispielsweise betont, publik gewordene Chatgruppen mit rassistischen Inhalten seien Einzelfälle, die in Ausnahmesituationen entstanden seien.<sup>159</sup> Vorhandene Probleme werden so auf eine individualisierende Sichtweise betrachtet, womit impliziert wird, dass das Problem kein strukturelles Problem sei.<sup>160</sup> Eine solche Begründungsstrategie konnte auch im Rahmen der qualitativen MEGAVO-Studie beobachtet werden:

*„Wir sind einfach eine ganz, ganz große Organisation und da gibt es 100 prozentig auch schwarze Schafe zwischen. Ich glaube auch, dass es genauso viele gute, also nicht genauso viele gute, sondern der überwiegende Teil macht in meinen Augen sehr, sehr gute Arbeit“.*<sup>161</sup>

*„Dass einmal ein schwarzes Schaf mit dabei ist [...] das ist ganz was anderes. Aber so eine Pauschalurteilung oder Generalverdacht gegen die Polizei, der da irgendwo so da hinten bei den Kollegen mit-schwingt, der hat schon ein bisschen für Unmut gesorgt, das muss man glaube ich schon mal sagen“.*<sup>162</sup>

Von einem „Generalverdacht“<sup>163</sup> wurde häufiger gesprochen. Dann wurde dargelegt, wie stark die emotional hoch aufgeladenen Vorwürfe durch die Medienberichterstattung den Dienstalltag erschwerten und das diese als belastend empfunden würden. Das folgende Zitat stammt aus dem Interview mit einem Trainer:

*„[I]ch sage dann auch immer, wenn dann jemand irgendwie sagt, ach die Polizei, und du bist ja auch nur rassistisch wie die ganze Polizei [...]. [D]a sage ich dann auch immer, das geht gegen die Uniform, das geht nicht gegen euch als Individuum, und in so vielen Situationen habt ihr ein dickes Fell. Ihr seid in Großdemonstrationen irgendwie mittendrin und nicht nur dabei. Ihr werdet in Großschadenslagen hinzugezogen. Ihr werdet vorbereitet auf Amokläufe und, und, und. Ihr habt so ein dickes Fell, warum funktioniert es da nicht? Wieso könnt ihr da nicht auch dickfellig sein und sagen, das prallt an mir ab? [...] Und je stärker der Vorwurf gegen das eigene Wertesystem geht, desto stärker ist die emotionale Reaktion, weil dann geht der Schalter im Kopf, legt sich um und dann heißt es, ich bin kein Rassist, und das lasse ich mir hier nicht vorwerfen, und dann gehen halt die Alarmglocken los“.*<sup>164</sup>

<sup>158</sup> Vgl. Schiemann et al. 2023, S. 14.

<sup>159</sup> Vgl. Behr 2017, S. 255; Derin/Singelstein 2022, S. 13; Gutschmidt/Vera 2019, S. 232; Wegner/Ellrich 2022, S. 113.

<sup>160</sup> Vgl. Derin/Singelstein 2022, S. 215.

<sup>161</sup> PVB 54.

<sup>162</sup> PVB 3; Auslassung durch die Autorin.

<sup>163</sup> PVB 54.

<sup>164</sup> TR 17, Auslassung durch die Autorin.

Gleichermaßen wurde betont, dass die Debatte ausgehalten werden müsse.<sup>165</sup> Die öffentlich geführten Diskussionen könnten ein für die Polizeiarbeit wichtiges Überprüfungsorgan sein. Das gilt vor allem auch in Bezug auf den internen Umgang mit Fehlern.

*„[...] [M]eist ist es ja durch die Öffentlichkeit, die dann sagt: „Wie konnten die Polizisten jetzt so handeln, das geht ja gar nicht!“ Und da wieder was falsch gemacht und unprofessionell gehandelt und da wieder ausgeholt und diskriminierend gehandelt und so was oder besprochen, dass dann schnell so eine Abwehrhaltung entsteht und gesagt wird: „Na, die wissen doch gar nicht wie das war.“ So auf klassische Abwehrmechanismen vielleicht auch zurückgegriffen wird, im Sinne von, ja, so war es doch gar nicht, das stimmt doch gar nicht. Wir machen doch keine Fehler“.<sup>166</sup>*

*„Ja, da muss die Polizei noch viel lernen, in diesem konstruktiven Umgang mit Fehlern und auch zum konstruktiven Umgang mit Konflikten. Ja, da gibt es einen großen Nachholbedarf. Konflikte werden in der Polizei, meiner Erfahrung nach, entweder erstmal am liebsten gar nicht geführt, und wenn sie dann geführt werden, dann mit einer Vehemenz und teilweise Brachialität, von oben aus der Hierarchie, und dass das nicht konstruktiv sein kann in den Ergebnissen, das ist eigentlich klar“.<sup>167</sup>*

Die Haltung in Bezug auf Fehler zeichnet sich besonders in den oberen Hierarchieebenen häufig durch die Strategie aus, die Organisation von Kritik abzuschirmen. Um es mit *Kai Seidensticker* zu sagen: „Fehler passieren nicht“.<sup>168</sup> Aufgabe der Polizei ist es schließlich, das Rechtssystem durchzusetzen und dabei dürfen keine Fehler passieren. Allerdings sehen auch viele Führungskräfte mehr und mehr, dass gerade bei der Ausübung von Staatsmacht Reflektion und Kritikfähigkeit wichtig sind. Fehler passieren und sind unvermeidbar, ein offener Umgang damit könnte eine stetige Entwicklung der polizeilichen Arbeitspraxis bedeuten. Eine gute Fehlerkultur ist für jede Institution und Organisation wichtig, aber besonders für eine Organisation wie die Polizei, die so große Machtbefugnisse im Umgang mit vulnerablen Personengruppen besitzt.

## 6.2. Wahrnehmungsmuster im Polizeialltag in Bezug auf diskriminierende Einstellungen

Auch wenn aus methodischen Gründen keine Erkenntnisse über Einstellungen im Polizeialltag vorgestellt werden können, können doch Wahrnehmungsmuster beschrieben werden, die sich beispielsweise im Sprachgebrauch zeigen.

In der teilnehmenden Beobachtung wurde im Zwischenbericht gezeigt, dass im Sprachgebrauch Stereotypisierungen, wie *der* Bulgare, zu hören waren und dass Reifizierungen (Verdinglichungen) stattfanden, indem beispielsweise einer Gruppe bestimmte, feststehende Merkmale zugeschrieben wurden, wie zum Beispiel, dass der Bulgare ohne Führerschein führe.<sup>169</sup> Häufig sind Stereotypisierungen dabei unbewusst.

*„Und ich glaube tatsächlich, ich habe die Kollegen ja über viele Jahre kennengelernt, dass dahinter keine rassistische Haltung per se steckt, sondern dass einfach unreflektiert Begriffe übernommen worden sind*

---

<sup>165</sup> Vgl. PVB 54.

<sup>166</sup> TR 9, Auslassung durch die Autorin.

<sup>167</sup> TR 20.

<sup>168</sup> *Seidensticker* 2019, S. 78.

<sup>169</sup> *Schiemann et al.* 2023, S. 14.

*von Vorgängern und von anderen Kollegen und dann in diesem Zusammenhang einfach reingeworfen werden. [...] Aber die Kollegen machen sich darüber keine Gedanken“.*<sup>170</sup>

Vorurteile oder unhinterfragten Stereotype, die auch als Alltagsrassismus bezeichnet werden können, implizieren, dass Herkunft Straftaten begünstigen könnte.<sup>171</sup> Wenn diese unbewussten stereotypen Wahrnehmungsmuster im Dienstalltag dem polizeilichen Handeln zugrunde liegen, kann sich das auf die Kontrollpraxis auswirken. Es werden in bestimmten Gegenden bestimmte Personenkreise besonders kontrolliert, was häufig mit *Erfahrungswissen* und mit Rückgriff auf Statistiken, wie die Polizeiliche Kriminalstatistik begründet wird.<sup>172</sup>

Das Spannungsverhältnis dieser vielfach kritisierten Kontrollpraxis liegt auf der Hand, denn in der polizeilichen Praxis besteht die Notwendigkeit, Kriterien zu generieren, um Kontrollen zielgerichtet durchführen zu können.<sup>173</sup> Gleichmaßen sollten diese Kriterien auf Handlungen und nicht auf stereotypen Wahrnehmungen oder Pauschalisierungen fußen. Umso wichtiger ist es, sich die Stereotype, die im Alltag die Wahrnehmung von jedem, sowohl von Bürger:innen als auch von Polizeivollzugsbeamt:innen mitbestimmen, bewusst zu machen.<sup>174</sup>

*„Also Sie haben ja in ihrem Zwischenbericht von Reifizierung geschrieben. Das fand ich einfach einen extrem passenden Begriff. Wenn ich, wie in Ihrem Zwischenbericht geschrieben, von dem Bulgaren spreche und dann meine, damit habe ich jetzt einen Typus abgebildet und ich will damit einen individuellen Menschen beschreiben, das muss mir dann klar werden und das wird mir dann klar werden, wenn ich Menschen damit verbinde, dass es so nicht ist“.*<sup>175</sup>

*„Ich war eine ganze Weile oder bin immer noch in der Flüchtlingshilfe tätig und kann dann halt auch erzählen, dass, was wir an Negativbeispielen haben, das ist wirklich nur ein Bruchteil. Also ein Großteil der Menschen, die hier angekommen sind, die sind dankbar, die helfen, die integrieren sich, und das sind aber nicht diejenigen, mit denen wir innerhalb Polizei zu tun haben“.*<sup>176</sup>

In der teilnehmenden Beobachtung zeigte sich, dass viele Polizeivollzugsbeamt:innen in Hinsicht auf den Sprachgebrauch und Interkulturalität sensibilisiert waren. Es bleibt wichtig, diese Prozesse weiter zu stützen. Bewusstmachung kann im Berufsalltag beispielsweise durch das Bereitstellen von Reflexionsräumen geschehen (vgl. Kapitel I.6.4.1).

Auf Vorurteile können sich nach der Kontakthypothese zudem positive (private) Kontakte auswirken.<sup>177</sup> In der teilnehmenden Beobachtung wurden in diesem Zusammenhang transkulturelle Freundschaften oder Beziehungen erwähnt, die Vorteile eines interkulturellen Teams sowie eine generelle

---

<sup>170</sup> PVB 229, bereinigt, Auslassung durch die Autorin.

<sup>171</sup> Vgl. Derin/Singelstein 2022, S. 184, 192; vgl. auch Howe et al. 2022, S. 58.

<sup>172</sup> Vgl. Schiemann et al. 2023, S. 14.

<sup>173</sup> Vgl. Behr 2018, S. 58.

<sup>174</sup> Baumann (1995) zeigt zum Beispiel, dass die Wahrnehmung von Jedermann sowohl aus prozessualen Strategien, die es erlauben Wandel wahrzunehmen und unterschiedliche Perspektiven zu reflektieren als auch aus vereinfachenden Strategien (*Schubladendenken*), die Stereotypisierungen und Reifizierungen enthalten können, und dazu dienen sich schnell zu orientieren, besteht. Interkulturelle Trainings machen letztere Strategie bewusst und stärken die Erste.

<sup>175</sup> TR 20.

<sup>176</sup> TR 8.

<sup>177</sup> Vgl. Allport 1954; vgl. auch z.B. Gutschmidt/Vera 2019, S. 232.

kulturelle Offenheit. Man interessiere sich beispielsweise im Urlaub für die Kultur von Land und Menschen und sei offen für den Spracherwerb einer anderen Sprache. Dies alles kann helfen, Vorurteile abzubauen, allerdings können Reifizierungen und Stereotypisierungen auch neben einer generellen kulturellen Offenheit existieren.

### 6.3. Ursachen für diskriminierende Einstellungen im Polizeialltag?

Es gibt verschiedene Theorien darüber, wie diskriminierende Einstellungen speziell in der Polizeiarbeit entstehen können.<sup>178</sup> Diese werden auch im Gespräch mit den Polizeivollzugsbeamt:innen während der teilnehmenden Beobachtung und den Expert:inneninterviews aufgegriffen.

In der teilnehmenden Beobachtung und den Expert:inneninterviews war die am häufigsten dargelegte Erklärungsmöglichkeit die, dass berufsspezifische negative Erfahrungen Wahrnehmungen verändern könnten.<sup>179</sup> Dies wird oft als *Praxischock*<sup>180</sup> benannt. Wenn Polizeivollzugsbeamt:innen wiederholt negative Diensterfahrungen mit denselben Personengruppen machen, können diese Erfahrungen, besonders wenn es keine Kompensationsmechanismen, beispielsweise in Form von (privater) positiver Kontakte gibt, verallgemeinert werden, es kann ein Narrativ entstehen, das Wahrnehmungen, Haltungen, und letztlich auch Einstellungen verändern kann.

*„Ja, das ist auch eine sehr komplexe Frage. Aber wenn man nicht am Schreibtisch sitzt, sondern tagtäglich auf der Straße ist, dann kommt es, kann ich mir vorstellen, dass es dazu kommt bei einigen Mitarbeitern, weil sie ja, wenn sie in bestimmten Bereichen tätig sind, [...] sie [...] [sind] ja als Polizist nur tätig, wenn es irgendein Problem gibt. Sie fahren ja nicht hin und sagen Mensch, schön, dass ihr euch alle hier so lieb in Deutschland benehmt, sondern sie kommen immer hin, wenn sie aktiv werden müssen. Und dann machen sie jeden Tag eigentlich die gleichen Erfahrungen. [...] Und wenn sie als Beamter davon tagtäglich immer wieder betroffen sind, ja dann entsteht in der Folge eine gewisse Einstellung zu diesen Gruppen“.*<sup>181</sup>

*„Und die andere Hauptursache ist wirklich, dann, nach meiner Erfahrung oder meiner Einschätzung, in den Erfahrungen zu suchen, die man im Laufe seiner Zeit bei der Polizei sammelt. Und die haben halt regelmäßig nicht mit den Menschen zu tun, die sich an unsere Gesetze halten, nicht mit den Menschen zu tun, die sich integrieren wollen, nicht mit den Menschen zu tun, die dieser Gesellschaft etwas zurückgeben wollen. Sondern regelmäßig dagegen verstoßen und das in immer wiederkehrender Form, was dann irgendwann dazu führt, dass sich genau diese Vorurteile bilden“.*<sup>182</sup>

*„Also ich bin mir sicher, dass gerade am Beginn eines jeden Berufslebens eines Polizisten man da wirklich noch offen ist und keinerlei Vorurteile gegen jegliche Felder, die sie jetzt da gerade angeführt haben, hegt. Ich kann mir allerdings erklären, dass das im Laufe der Zeit dann doch zu Veränderungen führt“.*<sup>183</sup>

---

<sup>178</sup> So beispielsweise die unten erläuterten Thesen des *Praxischocks*, vgl. Wegner/Ellrich 2022, S. 118 oder die *Sozialisationshypothese*, vgl. Hunold/Singelstein 2022, S. 10.

<sup>179</sup> Vgl. Schiemann et al. 2023, S. 14.

<sup>180</sup> Z.B. Wegner/Ellrich 2022, S. 118.

<sup>181</sup> PVB 232, bereinigt, Auslassung durch die Autorin.

<sup>182</sup> PVB 239, bereinigt.

<sup>183</sup> PVB 239.

Hierzu passt eine quantitative Befragung, die zu dem Ergebnis kam, dass rassistische Einstellungen im Verlauf der Ausbildung zurückgehen und während des ersten Jahres in der Berufspraxis ansteigen.<sup>184</sup> In der Literatur wird diese Argumentationslinie auch *Sozialisationshypothese* genannt.<sup>185</sup> Doch nicht nur im ersten Berufsjahr können negative Erfahrungen im Dienst sich auf die Einstellungsbildung auswirken. Berufliche Belastungen, wie Gewalterfahrungen, das Miterleben von Leid, die Folgen des Schichtdienstes etc. können auch im Verlauf der Berufslaufbahn Auslöser für Einstellungsveränderungen sein. Es ist sicher problematisch, einen monokausalen Zusammenhang zwischen Einstellungsveränderungen und beruflicher Belastung herzustellen. Negative Erfahrungen und Belastungen im Dienst können ein Faktor bei der Einstellungsveränderung sein, aber eine Argumentation, die alleine auf diesen Faktoren aufbaut, würde zu kurz greifen.<sup>186</sup>

Berufliche Belastungen können jedoch einen auslösenden Faktor unter vielen darstellen, da sich akute oder chronische Belastungen nachweislich negativ auf Körper und Geist auswirken können und damit auch auf die Wahrnehmung.

*„Ich kann zum Beispiel von mir sagen, ich war lange hier im Revier [...]. Und als ich aus dieser Schiene, was ich eigentlich nie wollte, ich habe meinen Job immer geliebt. Aber bin dann aus dieser Schiene raus und an die Hochschule als Einsatztrainer gegangen. Und ich habe da gemerkt, wie sich auf einmal mein Weltbild wieder verbessert hat. Also [...], man kann nicht den ganzen Tag im Dreck wühlen, ohne selbst [...] schmutzig zu werden. Und ich glaube, das ist das, wo ich auch einigen Kollegen wirklich sage, irgendwann vielleicht solltest du mal zumindest vorübergehend was anderes machen. Und ich könnte mir gut vorstellen, dass sowas dann bei dem fruchtet, so dass man sagt: „Mensch, guck dir doch mal die Gegenseite an!“<sup>187</sup>*

Zuletzt können problematische Einstellungen bereits vor Dienstantritt bestehen, so argumentiert die Rekrutierungsthese<sup>188</sup>. Während die Rekrutierungsthese auf die Wichtigkeit eines guten Bewerbungsverfahrens hinweist, unterstreicht die These eines Praxisschocks die Wichtigkeit eines guten Aus- und Fortbildungsangebots.

#### **6.4. Fazit: was wird bereits getan, was kann getan werden?**

Es stellen sich die Fragen, wie mit bestehenden diskriminierenden Einstellungen umgegangen werden kann, was präventiv dagegen getan werden kann und was bereits getan wird. Dies wurde in der teilnehmenden Beobachtung und den Expert:inneninterviews thematisiert. Die folgenden Punkte stellen die daraus generierten Erkenntnisse vor und berücksichtigen zudem einige Punkte aus der Literatur.

##### *6.4.1. Stärkung des Aus- und Fortbildungsangebots, Supervision und der Reflexionsräume*

Im Rahmen der *Rekrutierungsthese* wurde in Kapitel I.6.3. die Wichtigkeit eines guten Aus- und Fortbildungsangebots erwähnt. Zwar stellt das Aus- und Fortbildungsangebot sicher kein Allheilmittel in

---

<sup>184</sup> Krott et al. 2018.

<sup>185</sup> S. bspw. Hunold/Singelstein 2022, S. 10.

<sup>186</sup> S. bspw. Derin/Singelstein 2022, S. 188, 189.

<sup>187</sup> PVB 13, Auslassung. durch die Autorin.

<sup>188</sup> Vgl. z.B. Derin/Singelstein 2022, S. 187.

Bezug auf Einstellungsveränderungen dar, doch kann Fortbildung im Bereich interkultureller Kompetenzen im Berufsalltag im Kleinen einen großen Unterschied machen.

In Bezug auf interkulturelle Sensibilisierung hat sich in der Aus- und Fortbildung viel getan, in allen beforschten Bundesländern konnte ein dementsprechendes Angebot in der Ausbildung gefunden werden. Die Aus- und besonders die Fortbildung unterscheidet sich jedoch je nach Bundesland, Stadt und Organisationseinheit in Qualität, Art, Dauer, Zugänglichkeit etc. sehr. Noch werden Fortbildungsangebote wie *Interkulturelle Kompetenzen*, *Interkulturalität im Dienstalltag*, *Antidiskriminierung*, *Ethik*, *Politische Resilienz* etc. nicht regelmäßig und in ausreichendem Umfang bundesweit angeboten. Das Angebot könnte teilweise gestärkt werden. Besonders Seminare wie *Interkulturelle Kompetenzen*, die soft eher Skills vermitteln und weniger reine Fakten, benötigen dabei versierte Trainer:innen, genügend Zeit, geringe Gruppengrößen, regelmäßige Evaluierung, bzw. gegebenenfalls eine externe Prüfung.<sup>189</sup> Auch die Nutzung interkultureller Schulungen ist unterschiedlich. Manchenorts wird das Angebot sehr gut angenommen, manche Polizeivollzugsbeamt:innen sahen jedoch keine Notwendigkeit dafür. In diesem Zusammenhang wurde die Möglichkeit diskutiert, Seminare, die sich um den Erwerb oder die Vertiefung von interkulturellen Kompetenzen drehen, verpflichtend anzubieten. Dieses Thema hat sehr viele Aspekte, und kann hier nicht in der notwendigen Tiefe behandelt werden. Der Vorteil, ein solches Angebot verpflichtend und breit anzubieten ist, dass dann sehr viele mit dem Angebot geschult werden könnten. Wie viele davon jedoch tatsächlich erreicht werden, ist die andere Frage. Der Nachteil ist, dass gerade diejenigen, die erreicht werden sollten, das Seminar mit größerem Widerstand besuchen könnten, als wenn der Besuch freigestellt ist, eine Führungskraft das Seminar empfiehlt und die Dienstgruppe die betreffende Person mitzieht. Letztlich könnte gerade durch Verpflichtung ein Umdenken erschwert werden. Es gibt in dem Segment Seminare, die verpflichtend angeboten werden, jedoch ist der Eindruck, dass dies aktuell noch selten ist.

Häufig wird die Lehre generell durch Personalmangel und Engpässe in den Räumlichkeiten erschwert. Ein gutes Aus- und Fortbildungsangebot greift nur, wenn die Rahmenbedingungen den Zugang ermöglichen. So können Schulungen nur wahrgenommen werden, wenn ein ausreichend großer Personalstamm vorhanden ist. An manchen Dienststellen kann bereits das Basisfortbildungsangebot wegen Personalmangels oder wegen Lehrkräfte- oder Raummangels nicht bereitgestellt, bzw. wahrgenommen werden.

Nicht nur das Aus- und Fortbildungsangebot ist jedoch für die Motivation, Arbeitszufriedenheit und Einstellungsbildung wichtig, auch die oben genannten Super- oder Intervisionsangebote können helfen. Unerlässlich scheint zudem, wie oben gezeigt wurde, gerade in hoch belasteten Dienstzusammenhängen genügend Reflexionsraum. Wenn dieser in Form von Zeit und Räumen<sup>190</sup> zur Verfügung steht und als wichtig anerkannt wird, sodass fortlaufend die eigene Haltung, Routine, Wahrnehmung etc. reflektiert werden kann, ist viel getan.<sup>191</sup> Durch die Bereitstellung von Reflexionsräumen, gegebenenfalls auch mit Begleitung beispielsweise in Form von Supervision oder Coaching, könnte nicht nur die eigene Wahrnehmung weiter geschult und die interkulturellen Kompetenzen weiter ausgebaut

---

<sup>189</sup> Vgl. auch *Howe et al. 2022*, S. 56.

<sup>190</sup> Es waren beispielsweise nicht auf allen Wachen Sozialräume vorhanden.

<sup>191</sup> Vgl. *Howe et al. 2022*, S. 24; *Derin/Singelstein 2022*, S. 174.

werden, sondern es könnte auch darum gehen, Sensibilität und Empathie aufrecht zu erhalten. Im Polizeialltag erfordern angespannte Situationen oft das Ausblenden negativer Gefühle, so wurde beispielsweise Distanzierung als Ressource im Umgang mit Stress beschrieben (vgl. Kapitel 1.4.3.2.). Gerade in sensiblen Situationen kann der Zugang zu Gefühlen und somit der Sensibilität, Empathie und Intuition sehr wichtig sein.

#### 6.4.2. Gute Kollegialität und Teamkultur nutzen

Interkulturelle Kompetenzen können nicht nur in der Aus- oder Fortbildung erlangt, beziehungsweise vertieft werden. Der hohe Wert, der einer guten Kollegialität zugeschrieben wird, kann genutzt werden, damit die in den Fortbildungen erworbenen Kompetenzen im Berufsalltag Anwendung finden können. So berichtet ein interkultureller Trainer:

*„Also, wenn ich draußen mal was miterlebt habe, dann sind die Leute sich manchmal gar nicht bewusst, wie sie kommuniziert haben. Dann noch davon auszugehen, dass sie das als Selbstreflexion in den Trainingsalltag, also in den Trainingsalltag bekommen, das ist schwierig. Aber, da kann man z.B. an das Kollegiale appellieren, dass das, wie ich auch meine Kurse immer abschlieÙe: Ich sage, und jetzt beginnt das Training mit euch, ihr müsst einander trainieren, guckt einander auf die Finger und auf die Interaktion und reflektiert die. Also, es fängt jetzt eigentlich erst an“.<sup>192</sup>*

Eine weitere Möglichkeit, wie gute Kollegialität und Teamkultur genutzt werden könnten, um Einstellungsveränderungen vorzubeugen, beziehungsweise mit bestehenden problematischen Einstellungen umzugehen, wäre das interkulturelle Team.<sup>193</sup> In interkulturellen Dienstgruppen könnten durch den Umgang miteinander Vorurteile abgebaut oder präventiv verhindert werden. Diesbezüglich wird bereits viel getan, es wird sich um personelle Diversifizierung bemüht, es werden gezielt Bewerber:innen mit Zuwanderungsgeschichte gesucht und alle, sowohl die Polizeivollzugsbeamt:innen, die zur Mehrheitsgesellschaft gehörten als auch die mit Migrationsgeschichte, sowohl die, die in einem interkulturellen Team arbeiteten als auch die, die hypothetisch gefragt wurden, sprachen sich positiv über eine solche Zusammenarbeit aus. Letztlich können jedoch auch interkulturelle Teams nicht als Allheilmittel gesehen werden, Einstellungsveränderungen können unabhängig vom Beruf entstanden sein, sodass auch ein interkulturelles Team hier keinen Einfluss nehmen könnte.<sup>194</sup>

In Rückgriff auf Kapitel 1.3 können jedoch flache Hierarchien, empathische, sensible und kompetente Führungskräfte, speziell sind hier Zwischenführungskräfte wie Dienstgruppenleiter und Zugführer gemeint, und Transparenz als positive Einflussfaktoren auf die Einstellungsbildung genannt werden. Wie oben angeführt könnte das Gelingen interner Kommunikation, und vor allem auch der organisationsübergreifende Austausch mit externen Akteuren zumindest helfen, eventuelle Einstellungsveränderungen seitens der Führungskräfte schnell zu sehen und aufzufangen:

---

<sup>192</sup> TR 11.

<sup>193</sup> Dieser Punkt kann leider nicht vertiefend behandelt werden, es ist hier nicht der Platz um auf alle Aspekte einzugehen, die mit dem interkulturellen Team einhergehen.

<sup>194</sup> Vgl. bspw. *Herrnkind* 2014, S. 55.

*„Die Führungskräfte sind das Werkzeug. Und da muss man ran, wenn man irgendwo ansetzen will, dann muss man bei den Führungskräften ansetzen. Weil die können viel deutlicher, viel besser in ihrer Schicht dafür sorgen, dass bestimmte Blickwinkel zumindest reflektiert aufbereitet werden“.*<sup>195</sup>

*„Tja, wie kann man dem entgegenwirken? Dass man als Dienststellenleiter auf jeden Fall nah dran ist an den Mitarbeitern und es findet ja auch reger Austausch mit dem Präsidium statt. Wir machen zum Beispiel auch aktuell wieder diese Woche verbandsübergreifende Übungen [...], wo man auch praktisch dafür sorgt, dass immer wieder auch externe Dienststellen einen Einblick in unsere Arbeit haben, sodass wir eigentlich nicht nur so für uns hin brodeln und kochen, sondern unsere Arbeit auch transparent machen und auch so ein gewisses Netzwerk haben in Dienststellen [...]“.*<sup>196</sup>

Ein Best-Practice-Beispiel, das in dem Zusammenhang genannt wurde, dienstgruppen- und hierarchieübergreifend zu arbeiten, ist das *Team Wertekompass*.

*„Team Wertekompass, das wir jetzt eingerichtet haben, wo wir ganz bewusst Gruppenbeamtinnen, Gruppenbeamte in einer Gruppierung zusammengefasst haben, die im Grunde eigentlich einheitsübergreifend reflektieren, was ist hier eigentlich gerade los? Also wo drückt der Schuh? Wo haben wir Entwicklungspotential, auch immer unter dem Thema demokratische Resilienz, was aber auch bedeutet, dass wir eine gewisse positive Stimmung und Arbeitszufriedenheit haben müssen, dass wir uns nicht von diesen ganzen schwierigen Einsätzen weglenken lassen.“*<sup>197</sup>

In dem Zitat wird, wie es insgesamt häufig zum Ausdruck kam, eine hohe Motivation und Arbeitszufriedenheit als positiv mit Einstellungsbildung korrespondierend gesehen, ebenso wie Belastung negativ. Im Zwischenbericht wurde in diesem Zusammenhang das Modell der Übergangswache<sup>198</sup>, in der ein Team nach ein paar Jahren regelmäßig ausgewechselt wird, als Lösung in „letzter Instanz“ genannt, um im Fall von Dienststellen mit einer sehr hohen Frequenz an Einsätzen einem Burnout vorzubeugen und Einstellungsveränderungen, beziehungsweise der Verfestigung bestehender problematischer Einstellungen, entgegenzuwirken. Die Frage, die sich hier stellt, ist, wie in diesem Modell ein Vertrauensverhältnis zwischen Führungskräften und Basis bewerkstelligt werden kann. Denn das braucht Zeit. Da Polizist:in zu sein ein Erfahrungsberuf ist, kann es auch nachteilig sein, wenn auf regelmäßiger Basis neue Kräfte eingearbeitet werden und sich eingewöhnen müssen.

#### 6.4.3. Betriebspraktikum

Besonders wenn wenig Kontakte außerhalb der Polizei bestehen und der Polizeidienst maßgeblich die Lebenszeit bestimmt, könnten Wahrnehmungs- und schließlich auch Einstellungsveränderungen auftreten. Behr<sup>199</sup> schlägt in diesem Zusammenhang mehrmonatige Sozial- bzw. Betriebspraktika vor, die in polizeifremden (sozialen) Einrichtungen, beispielsweise der „Drogenberatung, [...] einem Obdachlosenheim, [...] oder einer karitativen Organisation“ absolviert werden könnten. Diese Idee wurde in den Expert:inneninterviews diskutiert.

---

<sup>195</sup> PVB 38.

<sup>196</sup> PVB 29, bereinigt, Auslassungen durch die Autorin.

<sup>197</sup> PVB 50.

<sup>198</sup> Der Ausdruck variiert je nach Bundesland und Organisationseinheit. Vgl. Schiemann et al. 2023, S. 14.

<sup>199</sup> Behr 2017, S. 264, 269 nennt es „Sozialpraktikum“ und stellt fest, dass es in der Ausbildung aktuell nicht vorhanden ist.

Bezüglich der Durchführbarkeit bestehen Zweifel, die Grundidee wurde jedoch mehrheitlich befürwortet und wenige Polizeivollzugsbeamt:innen sprachen sich gegen das Format aus.

*„Also vom Grundsatz her, mal losgelöst von allen anderen Sachen, die da mitreinspielen, finde ich das ist eine super Idee. [...] . Wäre ich immer dafür. Aber da muss ich leider sagen, das ist bei uns ressourcentechnisch kaum umsetzbar. [...] [I]ch sage mal, wir kriegen unsere eigenen Fortbildungsbedarfe [...] manchmal schon überhaupt nicht abgedeckt. Das wäre, glaube ich, so der Hemmschuh an der gesamten Geschichte. Aber vom Grundsatz her wäre das eine super Sache“.<sup>200</sup>*

*„Ja, es ist wahrscheinlich nicht ganz unsinnig. Frage ist, wie es zeitlich natürlich reinpasst. Wir haben ja schon einen sehr vollen Plan. Und wir haben natürlich sehr, sehr viele Kolleginnen und Kollegen, die jetzt in der Ausbildung sind. Es werden bald über XY sein. Und die unterzubringen in ganz XY, weiß ich nicht, ob das gelingt, wahrscheinlich würde es funktionieren, wenn die in Wellen immer nur kommen“.<sup>201</sup>*

*„Für den Effekt würde ich davon sehr viel halten. Realistisch in der Umsetzung finde ich es schwierig. [...] Aber ja, ich sage mal, alles, was man mal aus einer anderen Perspektive kennenlernt, hinterlässt Spuren und ordnet das entsprechend anders ein“.<sup>202</sup>*

*„Und ich glaube, wir würden hier auch auf Bereitschaft stoßen innerhalb der Kolleginnen und Kollegen. Aber das sind, wie so oft, wahrscheinlich wieder Dinge, die dann als erstes hinten runterfallen, wenn die Arbeitsbelastung extrem hoch ist. Also wir haben einen gigantischen Überstunden Berg, den wir vor uns herschieben. Wir haben deutliche personelle Defizite. Wir sind weit unter unseren errechneten Bedarfswerten und wir merken das, wenn wir jemand zu einem Seminar schicken, tut das extrem weh. Und das ist, manchmal muss es sogar abgesagt werden. [...] Wenn wir jetzt zu solchen Praktika kämen, ist das wieder noch ein nächster Schritt obendrauf. Ja, trotzdem, die Bedeutsamkeit dieses Themas ist enorm und wahrscheinlich müsste man sich das Gönnen und müsste es machen. [...] Aber ich glaube, wir haben hier eine Aufgeschlossenheit“.<sup>203</sup>*

*„Das wird an der Kraft des Faktischen scheitern, weil wir jetzt schon Probleme haben, alles, was aus unserer Sicht erforderlich ist, in die Ausbildung reinzupacken“.<sup>204</sup>*

Es wären also zeitliche und personelle Fragen zu lösen. Von beamtenrechtlichen Hindernissen abgesehen wären viele Entscheidungen zu treffen, was die Ausgestaltung angeht. Sollte das Angebot verpflichtend oder freiwillig sein, sollte es in der Aus- und/oder berufsbegleitend in der Fortbildung stattfinden, über welchen Zeitraum und in welchen Institutionen genau.<sup>205</sup> Das Angebot einmal in der Ausbildung anzubieten wäre am ehesten möglich, würde jedoch eher nicht den gewünschten Effekt bringen, zumal gerade in der Ausbildung vielenorts bereits sehr viel getan wird. Am wirkungsvollsten wären in der Ausbildung initiierte und im Verlauf der Laufbahn berufsbegleitende, regelmäßige Praktika.

---

<sup>200</sup> PVB 44, Auslassungen durch die Autorin.

<sup>201</sup> PVB 17.

<sup>202</sup> PVB 40, Auslassung durch die Autorin.

<sup>203</sup> PVB 76, Auslassung durch die Autorin.

<sup>204</sup> PVB 78.

<sup>205</sup> Solche Praktika bundesweit und verpflichtend im *Gießkannenprinzip* anzubieten, würde eine schnelle Implementierung bewirken, jedoch kaum durchführbar sein und zudem wenig zielführend. Nicht für jeden ist ein solches Praktikum sinnvoll. Es muss eine generelle Offenheit bestehen, und die Rahmenbedingungen müssen die Durchführbarkeit ermöglichen.

Aber auch niedrigschwelligere Angebote, beispielsweise in Form von Begegnungsprojekten<sup>206</sup>, die dazu anregen, sich fernab der Lehre und des Dienstalltags mit sozialen Problemstellungen zu beschäftigen, können viel bewirken. Beispielsweise kann als Best-Practice-Beispiel der *Grenzgang* genannt werden, eine 2010 vom Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei Nordrhein-Westfalen in Selm eröffnete Ausstellung in NRW, in der schwerpunktmäßig vier Themen behandelt werden:

- „1) Gesellschaftliche Gleichheit
- 2) Polizei und Gewalt
- 3) Extremsituationen und Gefahr
- 4) Umgang mit Tod und Sterben“.<sup>207</sup>

Der Besuch dieser Ausstellung ist fest im Ausbildungsprogramm verankert und wird verpflichtend angeboten:

*„Und da sind Kolleginnen und Kollegen, die betreuen das und man kann sich auch Führungen buchen, zum Beispiel zum Tag der Förderung der Betriebsgemeinschaft. Und da geht es um Ethik. Und direkt vorne im Eingang liegt zum Beispiel ein obdachloser Mensch. So, wie geht man damit um, was macht das mit einem, wie geht man mit dem Menschen um. Und da wird schon viel drüber gesprochen. [...] Da sind schon viele, viele Bereiche, die auch innerhalb des Studiums bedient werden“.<sup>208</sup>*

In Bremen kann als Best-Practice-Beispiel das Konzept des *Begegnungsdialogs* genannt werden:

*„Und dieser Begegnungsdialog [...] geht ja genau in diese Richtung [...] Nächste Woche machen wir einen Begegnungsdialog mit der muslimischen Community im Auswanderer Haus. Das werden Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte sich mit der muslimischen Community im Auswanderer Haus durch eine Rallye begeben. Gemeinsam und einfach mal im positiven Kontext miteinander in Austausch geraten“.<sup>209</sup>*

*„Wie gesagt, im Zuge unserer Rechtsstaatlichkeit, ich nenne es mal, Offensive, gibt es im deutschen Auswandererhaus, das heißt Begegnungsdialoge mit anderen Kulturen. Und da sollen nicht nur Auszubildende, sondern auch Leute aus den operativen Diensten [...] hingehen, um niederschwellig anderen Kulturen die Möglichkeit geben, in Kontakt treten zu können. Und man kann sich daher auch divers über die jeweiligen Wahrnehmungen des anderen Gegenübers austauschen“.<sup>210</sup>*

Als letztes Best-Practice-Beispiel kann das Projekt *Demokratiestarke Polizei* in Niedersachsen genannt werden. Hier werden Polizeibedienstete in Weiterbildungen zu Demokratiepate:innen qualifiziert.<sup>211</sup>

Im Rahmen von Seminaren wie *Interkulturelle Kompetenzen* werden vielerorts bereits niedrigschwellige Formate angeboten, die einen einmaligen, zwanglosen Dialog im Gruppensetting beinhalten. So besuchte eine Dienstgruppe ein Jugendzentrum, in dem die Zielgruppe Jugendliche mit

---

<sup>206</sup> Vgl. Howe 2022, S. 59.

<sup>207</sup> <https://lafp.polizei.nrw/artikel/kompass-fuer-den-ernstfall-grenzgang-zehn-jahre-wertevermittlung>.

<sup>208</sup> PVB 17, bereinigt, Auslassung durch die Autorin.

<sup>209</sup> PVB 14, bereinigt, Auslassung durch die Autorin.

<sup>210</sup> PVB 13, bereinigt, Auslassung durch die Autorin.

<sup>211</sup> Es bestehen viele Formate und Angebote, die hier nicht erschöpfend dargestellt werden können. Bundesweit könnten solche Projekte weiter gestärkt, und wenn bestehend, evaluiert und beständig weiterentwickelt werden. Es bestehen bereits Netzwerke einzelner Akteure, beispielsweise gibt es Trainer:innennetzwerke, die sich untereinander vernetzen, allerdings kann der Austausch hier weiter gestärkt werden.

Migrationsgeschichte sind. Es hat sich gezeigt, dass solche Formate gut vorbereitet werden müssen, dass viel zu beachten ist, dass beispielsweise vorab durch die Führungskräfte Vorschläge für Gesprächsthemen erarbeitet werden sollten, um das Eis zu brechen, dass auf Kontakt auf Augenhöhe geachtet werden sollte, etc.

Solche Formate, die auf Austausch bauen, können vielleicht auch deshalb so erfolgreich sein, weil der guten Kollegialität, den informellen Kontakten und einer guten Teamkultur ein solch hoher Wert zugeschrieben wird. Im Rahmen der Trainer:inneninterviews wurde über eine erfolgreich verlaufene Veranstaltung berichtet:

*„Und da haben wir uns quasi [in einer Landesunterkunft mit vorwiegend Jugendlichen] eingeladen und gesagt: „Wir würden gerne mal mit euch zusammenkommen und sprechen.“ Und das war irgendwie vom Erlebnis ganz toll, weil vorher natürlich riesen Vorbehalte waren und genau zu diesem Zentrum dürfe man auf gar keinen Fall fahren. Das sei extrem polizeifeindlich, man hätte täglich mit denen zu tun. Also auch so eine Externalisierung da. Und die ersten Minuten waren auch ganz, ganz schwierig, wo dann die Polizistinnen und Polizisten sich verweigert haben, da irgendwas zu machen. Saßen da buchstäblich mit verschränkten Armen bis dann die Jugendlichen von sich aus erzählt haben, wie sie Polizei quasi erleben. Also was sie erleben im Alltag als Mensch mit Migrationsgeschichte, wenn sie in der Stadt unterwegs sind. Anfangen von: „Ich habe mein Fahrrad zur Konfirmation bekommen. Ja, ich bin konfirmiert. [...]“ Und ganz viele andere Geschichten. Und am Ende flossen quasi bei den Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten bei den härtesten Tränen, die sich das nicht vorstellen konnten, denen das so leid tat. [...] Und das war genau das, was man eben über das Zusammenkommen dann erreichen kann. Also dass man jemanden kennenlernt, die andere Seite kennenlernt. [...] Aber alle, die von dort zurückkommen sagen, das hat sie sehr, sehr positiv geprägt. Da ist der Umgang ganz anders jetzt“.<sup>212</sup>*

#### 6.4.4. Zugriffsrechte beschneiden und der Ausbau externer Prüfmechanismen

Da wo große Machtbefugnisse auf vulnerable Personengruppen treffen und wo Kontrollpraktiken viel Ermessensspielraum lassen, wie im Falle von verdachtsunabhängigen Kontrollen<sup>213</sup> oder im Falle der Machtbefugnisse, die die Polizei an kriminogenen Orten<sup>214</sup> erhält, sind potenziell störanfällig für Willkür. Insofern wird vielfach argumentiert, dass die Zugriffsrechte der Polizei eingeschränkt werden sollen oder dass externe Kontrollmechanismen potenziellem Machtmissbrauch entgegenwirken könnten. Im Gespräch und teils bereits in Betrieb sind beispielsweise externe Beschwerdestellen. Es wird zudem mehr Dokumentation gefordert.<sup>215</sup> Der Regierungsentwurf des Gesetzes zur Neustrukturierung des Bundespolizeigesetzes sieht daher beispielsweise die verpflichtende Einführung von Kontrollquittungen in § 23 Abs. 2 S. 3 BPolG-E vor.<sup>216</sup>

---

<sup>212</sup> PVB 42, Einfügung und Auslassungen durch die Autorin.

<sup>213</sup> Vgl. Derin/Singelnstein 2022, S. 180.

<sup>214</sup> Diese Orte werden bundesweit verschieden bezeichnet, es gibt z.B. auch die Bezeichnung *gefährliche Orte*. Gemein ist diesen Orten, dass dort die Kriminalitätsbelastung als besonders hoch erachtet wird, und die Polizei deshalb mit besonderen Zugriffsrechten ausgestattet ist.

<sup>215</sup> Vgl. Howe et al. 2022, S. 50, 56, 60.

<sup>216</sup> „Um das Vertrauen in die Arbeit der Sicherheitsbehörden zu stärken, können Personen, die lageabhängig von der Bundespolizei befragt werden, sich künftig Kontrollquittungen ausstellen lassen – mit Angaben etwa zu Ort, Zeit und Grund der Überprüfung“. (BMI 12.23), s. Regierungsentwurf, BT-Drs. 20/10406.

#### 6.4.5. Gesamtgesellschaftliche Veränderungen und weitere Forschung

Manche Probleme sind nur gesamtgesellschaftlich zu lösen. Beispielsweise läuft ab einem gewissen Grad die Diskussion um die *Sozialisations-* oder *Rekrutierungsthese* ins Leere, denn unabhängig davon, ob problematische Einstellungen während der Ausbildung erworben wurden oder schon vorher vorhanden waren, praktiziert die Polizei in einer rassifizierten Gesellschaft. Man müsste also viel früher ansetzen, um die rassistischen Tendenzen des deutschen Gesellschaftssystems aufzulösen. *Rassismus* müsste an der Wurzel angegangen werden, denn problematische Einstellungen entstehen nicht im luftleeren Raum. Hier sind Schulen, Familien, Freunde, das gesamte Sozialsystem gefragt – es ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die gemeinsam zu lösen ist, aus einer rassifizierten eine diskriminierungssensible und für Vielfalt offene Gesellschaft zu machen. Auch Ungleichverhältnisse müssen immer wieder gesamtgesellschaftlich thematisiert und angegangen werden. Abschließend soll das Wort an eine Trainerin abgegeben werden:

*„Ja, ich habe einen Punkt, der mich im Moment sehr beschäftigt und das ist die Kontextualisierung dessen, was wir an Haltungen erleben und erforschen. Wir machen uns ganz viele Gedanken darüber, was wir da tun können, woher kontraproduktive Haltungen eigentlich kommen, also stellen wir hier Menschen ein, die schon mit solchen Haltungen in die Polizei kommen? Entwickeln Menschen automatisch im Polizeidienst problematische Haltungen? Was ist das denn eigentlich alles? Und ich glaube, wir müssten unsere Perspektive da ein bisschen weiten und uns einfach anschauen: wie stellt sich das in der Gesamtgesellschaft dar? Also können wir [...] mit dem resilienten Nachwuchs, [...] wie groß ist denn der Anteil von Schulabsolventinnen und Schulabsolventen mit Abitur oder Fachabitur, die eine stabile, demokratische Haltung und insofern Resilienz haben? [...] Aber ansonsten müssen wir aber unseren Fokus öffnen, auf die Gesamtgesellschaft und schauen: was können unsere Anwärtinnen und Anwärtler eigentlich mitbringen, aus ihren sozialen Kontexten, aus der Schule, aus der Familie? Erwarten wir eigentlich zu viel? [...] Kann man in anderen Berufskontexten auch, ja, also letzten Endes der Blick auf die Gesamtgesellschaft und die Veränderungen, die wir anregen, in der Gesamtgesellschaft. Die werden sich zeitverzögert, aber auch in der Polizei dann zeigen“.<sup>217</sup>*

Weitere ganzheitliche interdisziplinäre Polizeiforschung ist von Nöten, die die bestehenden Dynamiken, Prozesse und Querverbindungen zu den anderen Themenbereichen erforscht, benennt, in die Polizei zurückspiegelt. Es könnten darauf fußend gemeinsam praxisnahe Konzepte und Modelle erarbeitet werden. Zudem könnte eine Evaluierung bereits bestehender erfolgreicher Konzepte eine gute Grundlage für das Erarbeiten dieser Konzepte sein.

---

<sup>217</sup> TR 21.

## II. Ergebnisse der standardisierten Online-Befragungen

### 1. Anmerkungen zur Methodik

Innerhalb des bisherigen Förderzeitraums des MEGAVO-Projektes wurden zwei bundesweite Online-Erhebungen durchgeführt. Im Bereich der Landespolizeien konnten in Hamburg und Baden-Württemberg keine standardisierten Befragungen durchgeführt werden. Bei der zweiten Erhebungsrunde war es außerdem im vorgesehenen Zeitfenster nicht möglich, in Thüringen und Berlin eine zweite Erhebung durchzuführen. Für die weiteren zwölf Landespolizeien sowie die Bundespolizei und das Bundeskriminalamt (BKA) liegen Daten aus zwei Erhebungen vor. Die folgende Darstellung rückt Vergleiche zwischen den beiden Erhebungen in den Mittelpunkt. Daher werden in den folgenden Abschnitten auch für die erste Erhebung nur die Polizeien berücksichtigt, die an beiden Befragungen teilnahmen. Die Ergebnisse unter Berücksichtigung der Daten aus Berlin und Thüringen finden sich bereits im Zwischenbericht zur ersten Erhebung.<sup>218</sup> Dort, wo in den folgenden Abschnitten auf Unterschiede zwischen den beiden Erhebungen eingegangen wird, sind diese also *nicht* darauf zurückzuführen, dass zwei Bundesländer nicht mehr in der Stichprobe enthalten sind.<sup>219</sup>

**Tabelle 1: Übersicht über die Feldphasen der MEGAVO-Befragungen**

Befragungsort	1. Erhebung		2. Erhebung	
	Start	Ende	Start	Ende
Schleswig-Holstein	Nov. 2021	Dez. 2021	Nov. 2023	Dez. 2023
Hessen	Nov. 2021	Jan. 2022	Nov. 2023	Dez. 2023
Bundeskriminalamt	Jan. 2022	Feb. 2022	Nov. 2023	Dez. 2023
Mecklenburg-Vorpommern	Jan. 2022	Feb. 2022	Dez. 2023	Jan. 2024
Saarland	Jan. 2022	Feb. 2022	Nov. 2023	Dez. 2023
Sachsen	Jan. 2022	Mrz. 2022	Nov. 2023	Feb. 2024
Bayern	Feb. 2022	Mrz. 2022	Nov. 2023	Dez. 2023
Brandenburg	Feb. 2022	Mrz. 2022	Nov. 2023	Dez. 2023
Rheinland-Pfalz	Feb. 2022	Mrz. 2022	Nov. 2023	Nov. 2023
Niedersachsen	Feb. 2022	Mrz. 2022	Jan. 2023	Mrz. 2024
Sachsen-Anhalt	Mrz. 2022	Apr. 2022	Jan. 2023	Mrz. 2024
Bremen	Apr. 2022	Jun. 2022	Jan. 2024	Feb. 2024
Bundespolizei	Jun. 2022	Jul. 2022	Nov. 2023	Dez. 2023
Nordrhein-Westfalen	Jul. 2022	Jul. 2022	Nov. 2023	Jan. 2024

<sup>218</sup> Vgl. Schiemann et al. 2023.

<sup>219</sup> Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass zu den Polizeien des Bundes neben der Bundespolizei und dem Bundeskriminalamt auch die Polizei beim Deutschen Bundestag zählt. Diese wurde jedoch aus forschungsökonomischen Erwägungen und aus Datenschutzgründen in der Stichprobenziehung nicht berücksichtigt.

Die erste Erhebungswelle startete mit Online-Befragungen Mitte November 2021 und erstreckte sich bis in den Juli 2022.<sup>220</sup> Ab November 2023 starteten die Befragungen der zweiten Erhebungswelle, die im März 2024 abgeschlossen wurden. Insgesamt ist es für die zweite Erhebung gelungen, die Befragungen in einer erkennbar kürzeren Feldphase abzuschließen. Gleichzeitig wurde die Zeit, die im jeweiligen Bundesland für die Befragung zur Verfügung stand, etwas verlängert und lag in der Regel über den vier Wochen, die in der ersten Erhebung in den meisten Erhebungsgebieten angesetzt wurden (vgl. Tabelle 1).

Der nach intensiven Beratungen im Jahr 2021 entwickelte Fragebogen wurde auf zwei Befragungsservern zur Verfügung gestellt. Wie bei der ersten Erhebung wurde in allen Ländern der Limesurvey-Server genutzt, der vom BKA im Extrapol-Netz betrieben wird. Ergänzend wurde der Fragebogen auf einem Server der Fa. Limesurvey im Internet bereitgestellt. Hiervon machten in der zweiten Erhebung alle teilnehmenden Länder zusätzlich Gebrauch, eine Ausnahme bildete das BKA. Wie bereits bei der ersten Erhebung zeigt sich, dass dort, wo beide Server im Einsatz waren, erheblich mehr Befragte den Server im Polizeinetz nutzten.

Die Erhebung war als Vollerhebung aller Mitarbeitenden angelegt. Anders als in der teilnehmenden Beobachtung und den qualitativen Interviews waren in der Online-Befragung alle Mitarbeitenden im Blick der Forschenden, auch diejenigen, die nicht im Polizeivollzugsdienst arbeiten und auch nicht nur Beamt:innen, sondern auch Tarifbeschäftigte.

Den Mitarbeitenden wurde entweder ein landesspezifisches Passwort übermittelt oder ein persönlicher Zugangscode. Letzterer bot unter anderem den Vorteil, dass die Beantwortung nach einer Unterbrechung schnell wieder aufgenommen werden konnte. Ohne persönliche Zugangscodes war dies nur über ein selbstgewähltes Passwort möglich. Persönliche Zugangscodes wurden wie in den ersten Erhebungen in sieben Bundesländern eingesetzt, in der zweiten Befragungsrunde war dies in sechs Ländern möglich.

Insgesamt unterschied sich die grundsätzliche Vorgehensweise zwischen den beiden Erhebungen nicht bzw. nur dadurch, dass die Nutzung des Servers im Web nunmehr fast überall erfolgte.

Wie in allen Befragungen dieser Art rufen nicht alle eingeladenen Personen den Fragebogen auf. Ebenso beantworten nicht alle, die ihn aufrufen, die Fragen vollständig bis zur letzten Bildschirmseite. Im Anschluss an die Befragungen beider Erhebungsrunden wurden die eingegangenen Antworten intensiv kontrolliert. Befragte, die nur die Startseite oder nur die Angaben zur Demografie und Tätigkeit beantworteten, ohne auch die Fragen zur Motivation zu erreichen (Frage 25 von 52, was etwa dem ersten Drittel der Fragebogendauer entspricht), wurden ausgeschlossen.<sup>221</sup>

Insbesondere in den Datensätzen aus den Befragungen ohne persönlichen Zugangscode wurden die ausgefüllten Fragebögen intensiv auf doppelte Teilnahmen geprüft. Hierbei wurde jeweils eine ein- bis

---

<sup>220</sup> Unter Berücksichtigung der Landespolizeien von Thüringen und Berlin reichte die Felddauer der ersten Erhebung bis in den Oktober 2022.

<sup>221</sup> In der zweiten Erhebung wurde auf die erneute Abfrage von Frage 25 (Motivation bei Berufswahl) verzichtet. Hier wurde die aktuelle Motivation (Frage 26) als Kriterium benutzt. Über die wenigen weiteren Änderungen im Fragebogen wird in den jeweiligen Abschnitten berichtet.

zweistellige Anzahl von Fragebögen vor der eigentlichen Analyse ausgeschlossen, da sie mit sehr großer Wahrscheinlichkeit von derselben Person ausgefüllt wurden. Hierbei handelt es sich aus unserer Sicht nicht um eine missbräuchliche Nutzung der Befragung, da in aller Regel einer der Fragebögen abgebrochen wurde und vermutlich nicht wieder aufgenommen werden konnte. Die Gründe für die Unterbrechungen bleiben unklar. Sie können technischer Natur sein, ebenso aber auch auf dienstlichen Ereignissen beruhen. Die Vorgehensweise wurde in beiden Erhebungen in gleicher Weise umgesetzt.

Etwas häufiger als zunächst erwartet fanden sich auch Personen, die den ganzen Fragebogen oder weite Teile aufgerufen haben, ihn aber nicht ausfüllten. Solche Fragebögen wurden ebenfalls in beiden Erhebungen vor der Analyse ausgeschlossen. Aufgrund der fehlenden Angaben lässt sich über die Zusammensetzung dieses Personenkreises und die Motivation für das bloße Durchklicken des Fragebogens nur spekulieren.

Der Rücklauf bzw. der Anteil der verwertbaren Fragebögen in Relation zu allen Mitarbeitenden der Polizei eines Bundeslandes, des Bundeskriminalamtes oder der Bundespolizei variiert erkennbar. Der niedrigste Anteil liegt während der ersten Erhebung bei etwas mehr als 6 %, die Höchstwerte bei 33 %. Im Mittel liegt der Anteil etwas über 16 %. In der zweiten Erhebung sinken diese Werte noch ein wenig ab: Der niedrigste Anteil liegt dort bei etwas über 4 % und reichte bis zu 27 %. Im Mittel liegt der Anteil bei etwas über 14 %. Die Berechnung dieser Quoten beruht entweder auf der Anzahl der versendeten Einladungen oder auf in Personalstatistiken verzeichnete Mitarbeitendenzahlen. Dort wo beide Angaben vorliegen, lässt sich zeigen, dass die Anzahl der Einladungen die Personalstatistiken immer ein wenig übersteigt (die Gründe dafür sind vielfältig, u.a. lassen sich Funktionsadressen nicht immer aus den Verteilern löschen). Generell wird es einen gewissen Anteil von Personen geben, der aufgrund von Erkrankung, Beurlaubung und weiterer Gründe faktisch nicht erreichbar war und nicht an der Befragung teilnehmen konnte. Da diese Anteile nicht bzw. nicht einheitlich für alle Polizeien bezifferbar sind, werden keine Versuche unternommen, bereinigte Rücklaufzahlen zu erstellen. Es ist davon auszugehen, dass die berichteten Rücklaufwerte eine – nach üblichen Kriterien zur Beschreibung des Rücklaufs – eher niedrige Schätzung der Teilnahmequote darstellen. Mangels genauerer Daten hierzu gehen wir davon aus, dass sich diese Problematik zwischen den beiden Erhebungen nicht gravierend geändert hat, man also einen leichten Rückgang konstatieren muss.

Die Teilnahme an den Befragungen war freiwillig und die Gründe für eine (Nicht-)Teilnahme sind vermutlich überwiegend individueller Natur, könnten zum Teil aber auch mit dienstlichen Situationen zusammenhängen. Die Teilnahme an einer Befragung stellt einen zusätzlichen Aufwand dar, der nicht immer mit den Erfordernissen des Arbeitsalltags in Einklang zu bringen ist. Gespräche mit Kolleg:innen können motivierend gewirkt, aber auch von der Teilnahme abgehalten haben. Schwer zu erfassen ist der Einfluss, den die erste Befragung auf die Teilnahmebereitschaft der zweiten Befragung hatte. Ein Teil der erneut eingeladenen Personen kannte den Fragebogen der ersten Erhebung. Andere Personen können den Zwischenbericht eingesehen oder die mediale Berichterstattung verfolgt haben. Beides mag Erwartungen geweckt, bestätigt oder enttäuscht haben. Gleiches gilt für den Umgang mit den Ergebnissen innerhalb der Polizei. Auch hier mögen Erwartungen über die Verbreitung oder

Verwertung der Ergebnisse individuell sehr unterschiedlich ausgefallen sein. Einerseits spielen solche Effekte bei Wiederholungsbefragungen immer eine gewisse Rolle, andererseits dürfen diese Effekte vielleicht auch nicht überschätzt werden, denn die Intensität, mit der die Personen, die zum zweiten Mal eingeladen wurden, sich noch an die erste Erhebung erinnerten (und die knapp 2 Jahre zuvor auch nur bei einem Teil zur Befragungsteilnahme führte) dürfte sehr stark variieren.

Zusätzlich mag auch das methodische Setting der einzelnen Befragungen einen Effekt auf die Teilnahmebereitschaft gehabt haben. Dort wo auf der Basis vorbereiteter E-Mail-Verteiler ein persönlicher Zugangscode direkt an die einzelnen Mitarbeitenden verschickt werden konnte und ein oder mehrere Erinnerungen auf diesem Weg übermittelt wurden, war die Erhebungsphase am präzisesten zu steuern und zu dokumentieren. Eine besonders hohe Identifikation mit der Studie von Seiten der Polizeiführung wirkt positiv auf den Rücklauf. Gleiches gilt für begleitende Hinweise in Intranetangeboten. Eine möglichst gleichzeitige, mit individuellen Zugangs-codes versehene Einladung der Befragten in Kombination mit einer oder besser mehreren Nachrichten zur Erinnerung und als Dank (erneut versehen mit dem persönlichen Zugangscode) versprechen nach wie vor die größten Erhebungserfolge. Begleitende Unterstützungsschreiben sind von Vorteil, besonders wenn sie wie der Einladungstext für die Befragten direkt lesbar sind. Die Übermittlung von PDF-Dateien oder Verlinkungen auf andere Quellen (zum Beispiel im Intranet) sind aufgrund der Kommunikationsbrüche etwas weniger gut geeignet. Dort, wo E-Mail-Verteiler fehlen, ist eine Kontrolle der Einladungswege ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Die erzielten Rücklaufquoten sollten nicht als alleiniges Qualitätskriterium zur Bewertung der Teilstichproben herangezogen werden. Aus allen Landespolizeien, dem BKA und der Bundespolizei liegt mindestens eine mittlere dreistellige Zahl an Fragebögen vor, in der Regel sogar deutlich vierstellige Werte. Insgesamt gehen N = 46.441 verwertbare Fragebögen für die erste Erhebung in die Trendanalysen<sup>222</sup> ein. Für den zweiten Erhebungszeitpunkt sind es die Antworten von N = 40.222 Befragten.

Dies macht die MEGAVO-Stichproben zu einer Datenbasis, die in Deutschland im Bereich der empirischen Polizeiforschung bisher nicht erreicht wurde und übersteigt die Stichprobengrößen vieler bundesweiter Studien aus anderen Forschungsgebieten.

Wichtiger ist jedoch die Möglichkeit, anhand der großen Stichproben die strukturelle Zusammensetzung der Befragten gut zu beobachten und mit entsprechenden Angaben des Bundes und aus den Ländern vergleichen zu können. Dies betrifft die demografische Zusammensetzung ebenso wie zum Beispiel die verschiedenen Tätigkeitsbereiche. Die in diesem Bericht dargestellten Ergebnisse wurden hinsichtlich solcher demografischer und weiterer Merkmale kontrolliert, sodass von ihrer Robustheit auch dort ausgegangen werden kann, wo sich Abweichungen zwischen Stichprobe und Länderangaben zur Zusammensetzung der Polizei zeigen.

Die länderspezifisch unterschiedlichen Rücklaufquoten werden durch ein Gewichtungsverfahren angepasst, sodass die Proportion der Mitarbeitenden verschiedener Länder und des Bundes in Stichprobe

---

<sup>222</sup> Erneut sei darauf verwiesen, dass der Zwischenbericht zur ersten Erhebung (vgl. *Schiemann et al.* 2023) mit einer anderen Datenbasis arbeitet, da dort auch zwei weitere Landespolizeien Berücksichtigung finden, die bei der zweiten Erhebung fehlen. Die Darstellung dieses Berichtes orientiert sich an den Zeitvergleichen, also den doppelt teilnehmenden Polizeien, nicht am möglichst umfangreichen Bild für die erste Erhebung.

und Grundgesamtheit übereinstimmen. Ähnlich wird auch auf Ebene der Länder bzw. der einzelnen Polizeien verfahren: Überall dort, wo die Befragungen stattfanden, stehen auch Vergleichszahlen zur Struktur der Mitarbeitenden zur Verfügung. Diese wurden für einen Soll-Ist-Vergleich genutzt und für eine weitere Gewichtung verwendet. So können etwaige Verzerrungen hinsichtlich dieser Vergleichsdaten abgemildert werden. In den meisten Teilstichproben lagen Vergleichsdaten zum Alter und Geschlecht der Mitarbeitenden vor. Ebenso konnten meist Angaben zu den folgenden Gruppen herangezogen werden: Polizeivollzugsbeamt:innen, Beamt:innen außerhalb des Vollzugsdiensts/Verwaltungsbeamt:innen, Tarifbeschäftigte außerhalb des Polizeivollzugsdienstes und – zumindest in Hessen – Tarifbeschäftigten innerhalb des Polizeivollzugsdienstes (Wachpolizei). Zum Teil lagen auch Angaben zur Laufbahn- bzw. Tarifgruppe sowie zu Arbeitsbereichen vor. Hiervon wurde für die Gewichtung jedoch nur teilweise Gebrauch gemacht. In der großen Mehrheit der Bundesländer wurden Alter, Geschlecht und die drei bzw. vier Beschäftigtengruppen zur Gewichtung verwendet. Die Gewichtung berücksichtigt dabei nicht nur die univariaten Randverteilungen, sondern jede Kombination der Merkmale. Drei Teilstichproben der ersten Erhebung wurden auf Basis von zugeliferten Gewichten angepasst. Auch diese in den Ländern entwickelten Gewichte enthalten die genannten Merkmale, ergänzen diese teilweise und gehen bei der Berechnung der Gewichtungen etwas anders vor, verfolgen aber das gleiche Ziel. Diese zugeliferten Gewichtungen kommen nur in Nuancen zu anderen Ergebnissen und führen nicht zu Unterschieden, die sich nennenswert auf die bundesweiten Analysen auswirken.

Der Vergleich zwischen den Befragungs- und den Referenzdaten führt nicht überall zu den gleichen Befunden. Tendenziell ergibt sich jedoch folgender Eindruck: Mitarbeitende des Polizeivollzugsdienstes sind eher etwas überproportional vertreten, d.h., dass ihr Anteil in der Stichprobe etwas höher ist als in den Referenzdaten. Dieser „Überschuss“ wird durch die Gewichtung angepasst. Demgegenüber findet sich in den Befragungsdaten meist ein geringerer Anteil der Tarifbeschäftigten – auch hier im Vergleich zum Anteil, der in den Vergleichsdaten ausgewiesen wird. Aufgrund des Befragungstitels bzw. Studienthemas ist es plausibel, dass Mitarbeitende des Polizeivollzugsdienstes eher an der Befragung teilnahmen.

Die Unterschiede in der Proportion von Männer- und Frauenanteilen sind meist weniger groß. Tendenziell haben Frauen ein wenig häufiger an der Befragung teilgenommen, als es ihrem Anteil in den Referenzdaten entspräche. Einheitliche Abweichungen in der Altersstruktur sind nicht zu beobachten. In einigen Teilstichproben zeigt sich, dass die jüngsten und ältesten Mitarbeitenden etwas seltener an der Befragung teilnahmen. Die Gründe hierfür lassen sich nicht eindeutig klären. Bei der ältesten Befragtengruppe mag eine etwas geringere Affinität zu online durchgeführten Befragungen vorliegen, vielleicht auch eine etwas größere Distanz zum Thema oder eine andere Wahrnehmung der Bedeutung der eigenen Teilnahme. Bei den jüngsten Befragten mag eine Rolle gespielt haben, dass sie in ihrem Arbeitsalltag weniger leicht die Zeit und Gelegenheit für die Befragungsteilnahme fanden als andere Befragtengruppen. Anwärter:innen waren tendenziell schwerer zu erreichen. Auch mag gerade während der ersten Berufsjahre die Arbeitsautonomie, die freiere Bestimmung über Arbeitsabläufe, geringer sein als bei älteren Mitarbeitenden.

Abschließend soll nicht unerwähnt bleiben, dass häufiger zu beobachten war, dass Angehörige höherer Laufbahn- und Tarifgruppen etwas stärker in den Stichproben vertreten waren als in den Referenzdaten. So finden sich meist etwas höhere Anteile für Befragte aus dem gehobenen und höheren Dienst bzw. vergleichbar bezeichneter Laufbahn- und Tarifgruppen. Da die Angaben hierzu jedoch nicht überall einheitlich sind und auch nicht für alle Teilstichproben vorlagen, werden diese Differenzen nicht in die Gewichtung einberechnet. Allerdings wurden die im Folgenden dargelegten Analysen differenziert nach Laufbahngruppen analysiert und Unterschiede werden, wo nötig, aufgeführt.

Als schwieriger erwies sich die Abfrage verschiedener Arbeitsbereiche sowie die Ermittlung von Vergleichszahlen. Nicht überall werden regelmäßig Statistiken zur Verwendung im Bereich der Gefahrenabwehr (Schutzpolizei), der Kriminalpolizei sowie weiterer Bereiche geführt. Ebenso werden nicht überall die gleichen Begrifflichkeiten verwendet, zum Teil unterscheiden sich auch die Organisationsstrukturen zwischen den verschiedenen Polizeien. Da der Abgleich schwierig ist, werden Angaben zu unterschiedlichen Arbeitsbereichen nicht in der Gewichtung berücksichtigt. Allerdings werden zur Absicherung der Ergebnisse auch hier Differenzierungen bei den folgenden Analysen vorgenommen. Ganz allgemein lässt sich erwähnen, dass der Bereich der Kriminalpolizei in vielen Teilstichproben etwas stärker vertreten ist als in den jeweiligen Referenzdaten. Es ist denkbar, dass auch hier eine größere Alltäglichkeit der Bildschirmarbeit sowie eine etwas größere Autonomie im Arbeitsablauf die Befragungsteilnahme begünstigten.

Die zuvor dargestellten Verschiebungen in der Stichprobe sind nicht völlig unabhängig voneinander, sondern überlappen sich teilweise.

Um einen weiteren Eindruck von der Bedeutung der Gewichtung zu vermitteln, werden die Ergebnisse im folgenden Abschnitt zur Stichprobenbeschreibung (II.2) in ungewichteter und gewichteter Form berichtet. Alle Analysen späterer Abschnitte basieren auf der entwickelten Gewichtung. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird in den späteren Analysen auf die Darstellung der ungewichteten Befunde allerdings verzichtet. Diese Vorgehensweise entspricht der im Zwischenbericht zur ersten Erhebung.<sup>223</sup>

Auf Basis der vorliegenden Gesamtstichprobe berichtet das MEGAVO-Projekt im Folgenden Befunde für die Polizei in Deutschland. Dieser Bericht enthält keine Vergleiche zwischen einzelnen Polizeien des Bundes oder der Länder.

Der Online-Fragebogen deckt mehrere Themen, unterschiedlich zeit- und fragenintensiv, ab. Der in der ersten Erhebungsrunde eingesetzte Fragebogen blieb bis auf wenige, methodisch begründete Kürzungen weitgehend unverändert. Dort, wo Anpassungen vorgenommen wurden, wird dies in den folgenden Abschnitten erwähnt. Hinter dieser Vorgehensweise steht die Strategie, dass mit den zweiten (und perspektivisch auch weiteren) Erhebungen nicht ein immer weiteres Themenspektrum erschlossen werden soll, sondern die Möglichkeit geschaffen wird, Zeitvergleiche auf Polizeiebene (im Trend der Erhebungen) sowie auf individueller Ebene (berufsbiographische Veränderungen) anzufertigen. Tabelle 2 vermittelt einen groben Gesamtüberblick über den Aufbau und die Themen des standardisierten Fragebogens.

---

<sup>223</sup> Vgl. *Schiemann et al.* 2023, S. 20 ff.

**Tabelle 2: Aufbau und Themen des MEGAVO-Fragebogens (2. Erhebung)**

Anzahl	Thema
3	Einstiegsfragen zur aktuellen Situation
15-17	Fragen zur Demografie und Arbeitsplatzbeschreibung
1	Skala zur Motivation
5	Fragen / Skalen zu Einstellungen
1-2	Skalen zu beobachtetem Fehlverhalten
0-3	Fragen / Skalen zu Opfererfahrungen
1	Frage zur beruflichen Identifikation
2-4	Fragen / Skalen aus den folgenden Bereichen (3 Splits): wahrgenommene Werte im Team, Diskriminierungs- und Rassismuskorwürfe, berufliches Verpflichtungsgeföhl, Arbeitsplatzzufriedenheit, Wahrnehmung der Polizei, problemati- sche Situationen im Umgang mit Bürger:innen, soziale Erwünschtheit
1	abschließende Frage nach Kommentaren
3	Fragen zur Erstellung der Panelcodes / Wiederholungsbefragung

Dort wo in der Übersicht von *Skalen* gesprochen wird, handelt es sich um eine Sammlung von Einzelfragen, die mit einem einheitlichen Antwortschema versehen sind. Entsprechend ist die Beantwortung einer Skala zeitintensiver und liefert mehr Informationen als eine einzelne Frage. Die Anzahl der Fragen, die in einem Themenbereich gestellt werden, kann für einzelne Befragte dadurch variieren, dass nicht alle Fragen an alle Befragten gerichtet wurden. So wurde ein Teil der Fragen und Skalen nur Mitarbeitenden des Polizeivollzugsdienst vorgelegt, andere nur Befragten, die nicht dort arbeiten. So wurde versucht, den Fragebogen an die individuelle Arbeitssituation der Befragten anzupassen. Zusätzlich arbeitet die Befragung im letzten Drittel des Fragebogens mit sogenannten Splits, um die Befragungszeit geringer zu halten: Hier erhält ein zufälliger Teil der Befragten eine Antwortskala zur Beantwortung, während ein anderer Teil eine andere Frage bekommt. Bei den Abschnitten zu beobachtetem Fehlverhalten und bei Opfererfahrungen erhalten nur diejenigen Nachfragen, die zuvor entsprechende Beobachtungen bzw. Erlebnisse berichtet haben.

Der eingesetzte Fragebogen umfasst neben diesem allgemeinen Frageprogramm zum Teil auch länderspezifische Fragestellungen. Hierüber wird an dieser Stelle nicht berichtet. Der Bericht konzentriert sich zunächst auf die Fragestellungen, die sich an alle Befragten richteten. Er greift aber auch für beide Erhebungszeitpunkte die weiteren bundesweit eingesetzten Fragen auf, die im Zwischenbericht zu den ersten Erhebungen noch nicht berücksichtigt werden konnten.<sup>224</sup>

Bei der Vorbereitung der Online-Befragungen spielten neben der Entwicklung des Frageprogramms und der entsprechenden Technik auch die Themen Barrierefreiheit und Datenschutz eine wichtige Rolle. Technische Probleme traten – wenn überhaupt – dann eher individuell auf und konnten oft

<sup>224</sup> Hierzu zählen u.a. die ersten Auswertungen zu den Split-Fragen des Polizeivollzugsdienstes sowie aller anderen Befragten außerhalb des PVD (Abschnitt II.7).

schnell durch entsprechende Hilfestellungen ausgeräumt werden. Im Beratungsprozess wurden umfangreiche Bemühungen zur Reduktion von Barrieren angestoßen und umgesetzt. So konnten im Vorfeld der zweiten Erhebungen weitere Verbesserungen erzielt werden. Die Fortsetzung dieser Bemühungen spielt auch für den zukünftigen Planungsprozess eine wichtige Rolle. Hinsichtlich des Datenschutzes gab es Nachfragen seitens der Befragten während der Feldphase, die umgehend beantwortet wurden. Auch wurden persönliche Zweifel deutlich, die zu Nichtteilnahmen geführt haben mögen. In der gesamten Befragungszeit gab es nur während der ersten Befragung eine kritische Reaktion gegenüber dem Datenschutzbeauftragten der Deutschen Hochschule der Polizei, die sich auf eine fehlerhafte Kontakt-Adresse in den Datenschutzinformationen bezog (und umgehend korrigiert wurde). In der Feldphase der zweiten Erhebung waren persönliche Rückmeldungen der Befragten bzw. der eingeladenen Mitarbeitenden seltener als während der ersten Online-Befragungen.

Grundsätzlich muss in Befragungen damit gerechnet werden, dass das Antwortverhalten nicht nur die „wahren“ Eigenschaften der Befragten wiedergibt, sondern auch durch *soziale Erwünschtheit* geprägt wird. Hiermit ist gemeint, dass sich Befragte beim Antworten auch an Erwartungen orientieren, die sie bei den behandelten Themen entweder ganz allgemein an sich gerichtet sehen oder die sie bei den Forschenden vermuten. Bei der Beantwortung der Fragen kann sich eine Tendenz zeigen, die eigene Antwort in Richtung der wahrgenommenen Norm zu korrigieren, vorausgesetzt, dass die „wahre“ Position von dieser Norm abweicht. Oder kürzer gefasst: Befragte können dazu tendieren, sich in einem besonders guten Licht darzustellen bzw. sich an wahrgenommenen Normen auszurichten. Bei der Planung der MEGAVO-Befragung wurde versucht, dieser prinzipiell nicht vollständig zu lösenden Problematik entgegenzuwirken. Online-Befragungen gelten als weniger empfindlich für sozial erwünschtes Antwortverhalten als Erhebungsformen, in denen Interviewende oder Forschende anwesend sind. Zusammen mit der intensiven Information zum Datenschutz und insbesondere zur Anonymität sollte ein in dieser Hinsicht günstiger Gesamtrahmen geschaffen werden. Hinweise auf die Anonymität wurden zusätzlich im Fragebogen wiederholt.

Ergänzend wurden sechs Fragen in das Erhebungsinstrument aufgenommen, die sich in der empirischen Sozialforschung bewährt haben, um das Ausmaß sozial erwünschten Antwortverhaltens zumindest ansatzweise zu beobachten. Drei Formulierungen fragen sozial unerwünschte Verhaltensweisen ab, die allgemein sehr häufig begangen werden. Wer diese jeweils verneint, tendiert vermutlich eher dazu, sich positiver darzustellen. Drei weitere Fragen beziehen sich auf positive Verhaltensweisen, die aber kaum jemand in jeder Situation an den Tag legt. Wer hier immer bejaht, neigt potenziell ebenfalls eher dazu, seine Antworten im Lichte der Erwartungen abzuwägen. Zur Klärung dieser methodischen Frage erschien es ausreichend, diese sechs Fragen nur einem Teil der Befragten vorzulegen. Zufällig wurde variiert, wer die drei positiven Items vorgelegt bekam, wer die negativen Formulierungen sah und wer alle sechs oder keines der Items beurteilen sollte.<sup>225</sup>

---

<sup>225</sup> Angestrebt war eine Berücksichtigung von 40 % der Stichprobe. In der ersten Erhebung sahen 4.061 Personen die positiv formulierten Fragen, in der zweiten Erhebung waren 3.493. 4.015 bzw. 3.421 Personen bekamen die negativen Fragen vorgelegt und 7.978 bzw. 6.898 alle sechs Fragen. Zusammen sind das jeweils 39,8 % der Befragten, die den Fragebogen bis zu diesem Zeitpunkt ausfüllten.

Die eingesetzten Kurzskaleten können genutzt werden, um Befragte zu identifizieren, die überdurchschnittlich hohe Tendenzen in Richtung sozial erwünschten Antwortverhaltens zeigen. Hier wurde jedoch ein anderer Weg beschritten: Die Skalen werden zur Bewertung der anderen Fragesammlungen verwendet und sollen prüfen, inwieweit diese sich anfällig für sozial erwünschtes Antwortverhalten zeigen. Geprüft wurden insbesondere die Beziehungen für die Einstellungsfragen und die Fragen zum Fehlverhalten, da hier Effekte sozial erwünschten Antwortens am ehesten zu erwarten sind.

Bei der Kontrolle der Einstellungsfragen in Abschnitt II.6 zeigten sich in beiden Erhebungen keine bedeutsamen Zusammenhänge zwischen den Prüfskaleten und den Fragen zum politischen System oder der Links-Rechts-Einschätzung. Auch bei den Frageblöcken zur Erhebung gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sowie zu den Facetten autoritärer Einstellungen fanden sich keine Zusammenhänge, die auf sozial erwünschtes Antwortverhalten hinweisen. Lediglich bei den Einstellungen zur Diversität im beruflichen Kontext ergaben sich schwache Zusammenhänge ( $r < 0.25$ ), die darauf hindeuten können, dass die Antworten in diesem Bereich ein etwas zu positives Bild zeichnen.

Bei den Fragen zum beobachteten Fehlverhalten ist die Befundlage vergleichbar. Meist lassen sich keine Beziehungen zu den Prüfskaleten finden. Lediglich bei der Beobachtung von sexistischen Äußerungen und (in noch geringerem Maße) bei rassistischen Äußerungen lassen sich schwache, negative Zusammenhänge erkennen, die aber noch niedriger ausfallen als bei den erwähnten Einstellungsfragen zur Diversität. Die Häufigkeitsangaben zu diesen Äußerungen sollten daher mit etwas mehr Vorsicht betrachtet werden bzw. berücksichtigen, dass sie aufgrund sozial erwünschter Antworttendenzen eher ein wenig zu niedrig beziffert sein könnten.

Dieser Bericht berücksichtigt die beiden durchgeführten Erhebungen und stellt Zeitvergleiche auf Ebene der gesamten Stichproben sowie für einzelne Gruppen innerhalb der Stichproben an (Altersgruppen, verschiedene Arbeitsbereiche usw.). Wir sprechen an dieser Stelle von *Trendanalysen*. Auswertungen dieser Art sind gut geeignet, um Zeitpunkte zu beschreiben und Zeitvergleiche auf aggregierter Ebene nachzuzeichnen. Individuelle Veränderungen können hierbei allerdings unterschätzt werden, da sich zum Beispiel ein individueller Anstieg der Motivation bei einem Befragten durch entsprechenden Abfall bei einer anderen Person ausgleichen kann. Das Ausmaß individueller Veränderungen wird hier tendenziell eher unterschätzt. Individuelle Vergleiche können für diejenigen Befragten angestellt werden, die an beiden Erhebungen teilnahmen und bereit waren, am Ende der Befragung einen sogenannten Panelcode zu erzeugen, der eine Identifikation zusammengehörender Fragebögen ermöglichte, ohne die Anonymität der Befragten aufzuheben. Analysen dieser Art sind im MEGAVO-Projekt möglich, aber noch nicht Teil dieses Berichtes. Gegen Ende des 1. Quartals 2025 werden diesbezügliche Panel-Analysen vorgestellt.

## 2. Beschreibung der MEGAVO-Stichprobe

Nach einer ersten Seite mit einleitenden Fragen erhebt der MEGAVO-Fragebogen zunächst einige Angaben zur Demografie und zur Beschreibung der Tätigkeit der Befragten. Diese Angaben werden in den folgenden Analysen zur Kontrolle bzw. Differenzierung der Befunde verwendet und hier tabellarisch in gewichteter und ungewichteter Form dargestellt. So wird deutlich, wie die ursprünglichen Stichproben zusammengesetzt waren und welchen Einfluss die Gewichtung auf die Daten hat bzw. an welchen Stellen Verschiebungen zu beobachten sind. Zu beiden Zeitpunkten basieren die Angaben und die Gewichtung auf den Erhebungen in zwölf Landespolizeien sowie den Daten für die Bundespolizei und das BKA. Die Gesamtfallzahl beträgt bei der ersten Erhebung  $n = 46.441^{226}$  und bei der zweiten Erhebung  $n = 40.222$ . Durch fehlende Antworten auf einzelne Fragen kann sich die Datenbasis der folgenden Auswertungen reduzieren. Wo dies gravierend erscheint, finden sich entsprechende Hinweise. Im Demografieteil wurden kleinere Anpassungen zwischen den beiden Erhebungen vorgenommen. Auch hierzu finden sich an entsprechender Stelle Hinweise.

Aus Datenschutzgründen wurde das Alter der Befragten in sechs Altersgruppen abgefragt, nicht in Geburtsjahrgängen. In der ersten Erhebung sind die jüngsten und ältesten Jahrgänge schwächer vertreten als die fast gleich stark vertretenen weiteren Altersgruppen. In der zweiten Erhebung ist die älteste abgefragte Gruppe erwartungsgemäß kaum noch vertreten (vgl. Tabelle 3). Demgegenüber wachsen die jüngeren Altersgruppen an. Vergleicht man gewichtete und ungewichtete Daten, wird deutlich, dass in beiden Erhebungen die zwei jüngsten Altersgruppen etwas schwerer zur Teilnahme zu motivieren waren. Die Jahrgänge zwischen 1970 und 1989 sind in beiden Erhebungen leicht überrepräsentiert im Vergleich zu den vorliegenden Referenzdaten und werden daher etwas heruntergewichtet.

**Tabelle 3: Altersverteilung der Stichprobe**

Geburtsjahrgänge	Erhebung I		Erhebung II	
	ungewichtet in %	gewichtet in %	ungewichtet in %	gewichtet in %
1950-1959	1	1	< 0,5 <sup>227</sup>	< 0,5
1960-1969	23	24	18	19
1970-1979	25	23	24	20
1980-1989	25	22	26	21
1990-2000	24	27	26	28
2000 und später	2	4	6	12
gesamt	100	100	100	100

<sup>226</sup> Die im Vergleich zum Zwischenbericht (vgl. *Schiemann et al.* 2023) kleinere Fallzahl beruht u.a. darauf, dass in zwei Landespolizeien bisher keine zweite Erhebung durchgeführt werden konnte.

<sup>227</sup> Prozentwerte werden hier und im Folgenden ganzzahlig gerundet. Bei Werten, die niedriger als 0,5 % sind, wird nicht auf den Wert 0 abgerundet, um nicht den Eindruck zu erwecken, dass ein Merkmal gar nicht in der Stichprobe vorkam.

Die Geschlechterverteilung der Stichprobe zeigt, dass etwa zwei Drittel der Stichprobe männlichen Geschlechts sind (68 % in der ersten Erhebung bzw. 66 % in der zweiten Erhebung) und etwa ein Drittel weiblich (32 bzw. 34 %). Der Frauenanteil ist in der zweiten Stichprobe ein wenig angestiegen. Ein sehr kleiner Anteil der Befragten (jeweils 0,2 %) kann sich mit diesen beiden Kategorien nicht identifizieren und wählt eine andere Bezeichnung. Etwa 0,3 bzw. 0,4 % machen hierzu keine Angabe. Erwartungsgemäß liegt in den jüngeren Altersgruppen der Frauenanteil ein wenig höher als in den älteren Geburtsjahrgängen. Die Geschlechterverteilung stimmt insgesamt gut mit den Referenzdaten überein, die eingesetzte Gewichtung führt nur zu geringen Anpassungen.

Angaben zum Migrationshintergrund der Befragten beziehen sich darauf, dass entweder die Befragten selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit der deutschen Staatsangehörigkeit geboren wurden.<sup>228</sup> Auch hierzu machen etwa 0,4 bzw. 0,5 % der Befragten keine Angabe. Etwa 6 % der Befragten der ersten Erhebung haben nach eigenen Angaben einen Migrationshintergrund. In der zweiten Stichprobe sind es (gewichtet) knapp 8 %. Im Altersvergleich ist klar zu erkennen, dass der Anteil der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund in den jüngeren Altersgruppen höher liegt (etwa 11-14 % bei den jüngsten Befragten, etwa bei 2-3 % in den ältesten Gruppen). Differenziert man nach der Größe der Dienstorte der Befragten, steigt der Anteil der Befragten mit Migrationshintergrund mit der Größe des Dienstortes ein wenig an; er liegt bei knapp 4 % in Dienstorten bis 20.000 Einwohner:innen und steigt auf 7 % in Städten mit über 100.000 Einwohner:innen. In der zweiten Erhebung konnte der großstädtische Kontext des Dienstortes noch etwas besser differenziert werden. In Städten über 250.000 bzw. über 500.000 Einwohnerinnen liegt der Anteil bei 12 bzw. 9 %.

Neben der Erhöhung des Frauenanteils und des Anstiegs von Menschen mit Migrationshintergrund in der Polizei zeigt sich auch eine weitere zentrale Entwicklung, die „Akademisierung“ des Polizeiberufs klar in beiden Stichproben: mittlere und hohe Schulabschlüsse überwiegen in der Stichprobe. Etwa die Hälfte der Befragten hat die allgemeine Hochschulreife (siehe Tabelle 4).

Je jünger die betrachteten Altersgruppen sind, desto höher ist der Anteil der Mitarbeitenden mit Fachabitur, Abitur und vergleichbaren Abschlüssen.

Durch die vorgenommene Gewichtung verändert sich die Zusammensetzung ein wenig. Mittleren Abschlüssen wird als Resultat der Stichprobenanpassung ein etwas größeres Gewicht gegeben. Der Anteil von Mitarbeitenden mit Abitur oder vergleichbarem Abschluss ist von der ersten zur zweiten Erhebung gestiegen, was den Zugangswegen zum Polizeiberuf entspricht.

---

<sup>228</sup> Vgl. für die Definition *Destatis/Statistisches Bundesamt* 2024.

**Tabelle 4: Verteilung der Schulabschlüsse in der Stichprobe**

Schulabschluss	Erhebung I		Erhebung II	
	ungewichtet in %	gewichtet in %	ungewichtet in %	gewichtet in %
Hauptschulabschluss, Volksschulabschluss	2	2	1	2
Realschulabschluss, mittlerer Schulabschluss, Polytechnische Oberschule, mittlere Reife	26	31	23	26
Fachabitur, Fachhochschulreife (Fachoberschule etc.)	18	17	18	17
Abitur, Erweiterte Oberschule (Hochschulreife)	54	49	57	54
sonstiger Abschluss	< 0,5	< 0,5	< 0,5	< 0,5
gesamt	100	100	100	100

Ein sehr ähnlicher Gesamteindruck ergibt sich, wenn statt der Schulabschlüsse die höchsten beruflichen Abschlüsse betrachtet werden (hier nicht tabellarisch dargestellt). In der ersten Befragung haben etwa 44 % der Befragten einen akademischen Abschluss, in der zweiten Erhebung sind es fast die Hälfte (49 %). Während in der ersten Erhebung etwa die Hälfte einen Bachelor-Abschluss hat, überwiegt diese Gruppe in der zweiten Erhebung etwas die Absolvierenden eines Masterstudiengangs oder eines vergleichbaren bzw. höheren Abschlusses. Auch hier zeigen sich die erwartbaren Alterseffekte.

In der ersten Erhebung wurde im Anschluss an die höchsten erreichten Schulabschlüsse danach gefragt, ob sich die Befragten zum Zeitpunkt der Erhebung in einer Ausbildung, einem Studium für den Polizeiberuf an einer Fachhochschule oder Polizeiakademie oder sich in einem berufsbegleitenden Studium befinden.

Etwa 1 % der Stichprobe der ersten Erhebung ist zum Zeitpunkt der Befragung noch in einer Ausbildung, weitere 3 % studieren an einer Polizeihochschule und knapp 2 % sind zugleich Studierende in einem berufsbegleitenden Studium. Weitere Auswertungen zeigen, dass ein Teil der Anwärter:innen mit dieser Abfrage Schwierigkeiten hatte, da einige sich selbst dann als „in Ausbildung“ empfinden, wenn sie an einer Fachhochschule eingeschrieben sind. Ebenfalls zeigten sich zum Teil Schwierigkeiten bei der Zuordnung zum Polizeivollzugsdienst. Auch wenn diese Probleme insgesamt überschaubar sind, wurde die Abfrage für die zweite Erhebung geändert. Dabei wurde auf die Markierung eines berufsbegleitenden Studiums verzichtet. Die Frage wurde mit den bisherigen Fragen nach dem Polizeivollzugsdienst und nach dem Beamtenstatus kombiniert. So wurde beispielsweise formuliert „Ich arbeite als ... Anwärter zum Polizeikommissar“<sup>229</sup>. Dabei wurden die landesspezifisch unterschiedlichen Laufbahnziele in die Formulierung eingesetzt. Dort, wo es in der Polizei auch Anwärter:innen außerhalb des Polizeivollzugsdienstes gibt, wurden auch diese gesondert abgefragt. Auszubildende wurden als

<sup>229</sup> Die Formulierung wurde geschlechtsspezifisch variiert.

weitere Kategorie erhoben. Für Vergleiche mit der zweiten Erhebung wurden hilfsweise alle Angehörigen des Polizeivollzugsdienstes, die sich als Auszubildende oder Studierende identifizieren, als Anwärter:innen im Polizeivollzugsdienst betrachtet. Lediglich diejenigen in einem berufsbegleitenden Studium wurden ausgeschlossen. Es handelt sich jeweils um Beamt:innen. Anhand dieser Vorgabe lässt sich der Anteil der Anwärter:innen an der Stichprobe der ersten Erhebung mit etwas über 4 % beziffern. In der zweiten Erhebung ist der Anteil der Anwärter:innen für den Polizeivollzugsdienst mit knapp 6 % ein wenig höher.

Unterscheidet man die Befragten nach dem Jahr, in dem sie den Dienst bei der Polizei aufgenommen haben, zeigt sich ein Bild, das im Wesentlichen der Altersstruktur der Befragten entspricht. Auch die Gewichtungseffekte entsprechen denen der Altersverteilung. Mitarbeitende, die vor 1990 den Dienst begonnen haben, sind nur ein kleiner Teil der Stichproben, in der zweiten Erhebung erwartungsgemäß noch weniger als zuvor in der ersten Befragung. Bei denjenigen, die seit 2010 den Dienst begonnen haben, zahlt es sich allerdings aus, dass hier etwas feiner bei der Abfrage differenziert wurde. Waren es bei der ersten Erhebung noch etwa 7 %, die erst seit 2020 oder kürzer bei der Polizei arbeiteten, ist der Anteil in der zweiten Erhebung auf 17 % angestiegen (vgl. Tabelle 5).

**Tabelle 5: Verteilung der Stichprobe nach Jahr des Dienstbeginns**

Dienstbeginn	Erhebung I		Erhebung II	
	ungewichtet in %	gewichtet in %	ungewichtet in %	gewichtet in %
vor 1980	2	2	1	1
1980-1989	16	16	12	13
1990-1999	22	21	20	18
2000-2009	21	19	21	17
2010-2014	13	14	13	13
2015-2019	19	22	19	22
2020 oder später	6	7	13	17
gesamt	100	100	100	100

Zum Vergleich lässt sich auch die Dauer der Arbeit in der aktuellen Dienststelle heranziehen. Es zeigen sich hierbei leichte Veränderungen zwischen den Erhebungen. Insgesamt sind Wechsel der Dienststellen etwas häufiger und lange „Standzeiten“ etwas seltener angegeben worden. Knapp ein Viertel (24 %) der Befragten der zweiten Erhebung ist schon seit mehr als zehn Jahren in der aktuellen Dienststelle tätig (erste Erhebung 28 %), weniger als ein Jahr vor Ort sind etwa 17 bzw. 19 % der Befragten (vgl. Tabelle 6).

**Tabelle 6: Verteilung der Stichprobe nach Dauer in aktueller Dienststelle**

aktuelle Dienststelle seit ...	Erhebung I		Erhebung II	
	ungewichtet in %	gewichtet in %	ungewichtet in %	gewichtet in %
weniger als 1 Jahr	18	17	18	19
1 bis <3 Jahre	25	24	25	25
3 bis <5 Jahre	15	14	16	15
5 bis <10 Jahre	17	16	19	17
10 Jahren oder mehr	26	28	23	24
gesamt	100	100	100	100

Für den Aufbau des Fragebogens und die folgenden Analysen kommt der Frage nach der Zugehörigkeit zum Polizeivollzugsdienst große Bedeutung zu. In der ersten Erhebung ist dies zugleich die einzige Frage im Online-Fragebogen, die nicht unbeantwortet übersprungen werden konnte. In der zweiten Erhebung geht diese Frage in einer neu formulierten Frage auf, die im Bereich des Polizeivollzugsdienstes drei Gruppen abfragt (Beamt:innen und Tarifbeschäftigte<sup>230</sup> im Polizeivollzugsdienst sowie die Anwärter:innen). Alle anderen Gruppen zählen nicht zum Vollzugsdienst (Verwaltungsbeamt:innen, Tarifbeschäftigte, Auszubildende, Anwärter:innen außerhalb des PVD). Auch in der zweiten Erhebung war dies die einzige Pflichtfrage und wurde zur Steuerung des Weiteren Fragebogens verwendet. In Tabelle 7 werden die Personalgruppen in beiden Erhebungen gegenübergestellt.

Etwas mehr als vier Fünftel der Befragten zählen sich zum Polizeivollzugsdienst (81 bzw. 82 %). Entsprechend ordnen sich 19 bzw. 18 % nicht diesem Bereich zu. Die Mitarbeitenden des Polizeivollzugsdienstes sind tendenziell etwas jünger, wenn auch leicht dienstälter als die Mitarbeitenden außerhalb des Polizeivollzugsdienstes. Es sind zum einen häufiger Männer und zum anderen häufiger Personen mit höheren Schul- und Berufsabschlüssen im Vergleich zu den Tarifbeschäftigten.

<sup>230</sup> Hierbei handelt es sich um die Mitarbeitenden der Wachpolizei in Hessen. Da im Trendvergleich keine weiteren Polizeien berücksichtigt werden, die Tarifbeschäftigte im Polizeivollzugsdienst aufweisen, und da die Wachpolizei Hessens nur mit zweistelligen Zahlen in den Stichproben vertreten ist, wird diese Personalgruppe nicht getrennt ausgewiesen.

**Tabelle 7: Verteilung der Stichprobe nach Personalgruppen**

Personalgruppen	Erhebung I		Erhebung II	
	ungewichtet in %	gewichtet in %	ungewichtet in %	gewichtet in %
Polizeivollzugsdienst	78	77	77	76
Anwärter:innen des PVD	4	4	4	6
Verwaltungsbeamte und -anwärter:innen	6	4	6	4
Tarifbeschäftigte und Auszubildende außerhalb des PVD	12	15	13	14
gesamt	100	100	100	100

Wer im Polizeivollzugsdienst arbeitet, tut dies fast ausnahmslos verbeamtet. Außerhalb des Polizeivollzugsdienstes ist der Anteil der verbeamteten Mitarbeitenden erheblich niedriger und liegt bei etwas mehr als einem Fünftel der Befragten (22 %).

Insgesamt liegt der Anteil der Beamt:innen an der Stichprobe bei 84 bzw. 86 %. In der ersten Erhebung zählen sich 63 % zum gehobenen Dienst (66 % sind es in der zweiten Erhebung), etwa 29 % sind zum mittleren Dienst zu rechnen (24 % in der zweiten Erhebung). Entsprechend ordnen sich 3-4 % der Befragten dem höheren Dienst zu. 5 bzw. 7 % nennen eine andere Antwort. Hierbei handelt es sich in erster Linie um die Anwärter:innen, die alle in dieser Kategorie aufgeführt wurden, da ein Teil der Anwärter:innen mit diesen Kategorien Schwierigkeiten hatte (auch wegen des neben der angestrebten Laufbahn ebenfalls anklingenden Aspekts der Bezahlung).

Unter den Verwaltungsbeamten ist der Anteil derjenigen, die im höheren Dienst arbeiten, noch etwas höher.

Bei den Tarifbeschäftigten sind die meisten Arbeitsverhältnisse (47 bzw. 58 %) in den Tarifgruppen E5-E8 eingruppiert. Mit weiteren ca. 40 bzw. 32 % ist auch der Tarifbereich E9-E12 stark vertreten. Niedrigere und höhere Eingruppierungen sind dagegen eher selten.

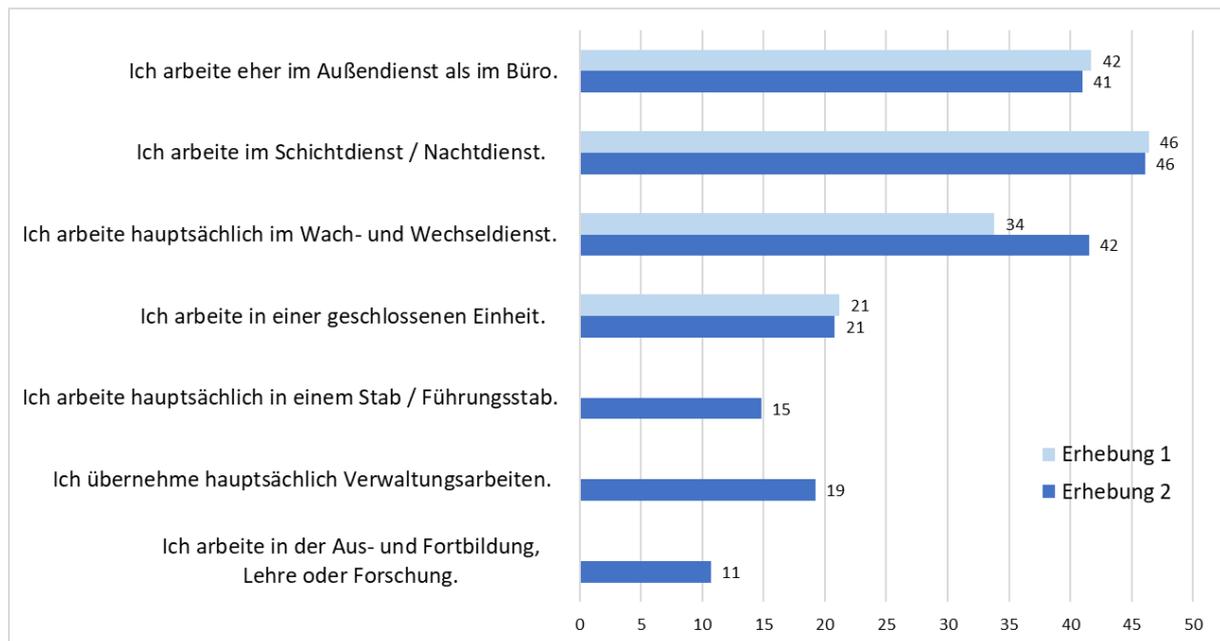
Fast alle Beschäftigten im Tarifbereich arbeiten in unbefristeten Arbeitsverhältnissen (91 %). In der zweiten Erhebung wurde auf diese Abfrage verzichtet.

Über alle Beschäftigten gesehen sind Vollzeitstellen die Regel (jeweils 89 bzw. 90 % der Befragten). Andere Arbeitszeitmodelle finden sich bei den Tarifbeschäftigten etwas häufiger als bei den Beamt:innen.

Etwa 28 bzw. 25 % der Befragten fungieren als Vorgesetzte, übernehmen dienstlich Führungs- sowie Personalverantwortung. In der Gruppe der Tarifbeschäftigten wird dies durchschnittlich seltener berichtet. Erwartungsgemäß sind unter den Vorgesetzten mehr Personen mit einem hohen Dienstalter. Der Frauenanteil ist niedriger als in anderen Teilen der Stichprobe.

Wer im Polizeivollzugsdienst arbeitet, wurde in einem nächsten Schritt nach der aktuellen Arbeitssituation gefragt. In der ersten Erhebung wurden hierzu vier Fragen gestellt, in der zweiten Befragung kamen drei weitere Fragen hinzu. Ziel der Abfrage war weniger eine Verortung der Befragten in der Organisations- bzw. Personalstruktur. Die Abfragen dienen vielmehr dazu, zusätzliche Beschreibungen der Tätigkeiten der Befragten zu erhalten. Abbildung 1 stellt die Anteilswerte zusammen. Die Befragten konnten sich hier mehreren Bereichen zuordnen.

**Abbildung 1: Tätigkeitsbeschreibungen im Polizeivollzugsdienst (in %), Mehrfachnennungen möglich**



MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung.

Etwa 42 bzw. 41 % arbeiten demnach überwiegend nicht im Büro, sondern im Außendienst, 46 % im Schichtdienst/Nachtdienst.<sup>231</sup> Gut ein Drittel (34 %) ordnet sich in der ersten Welle dem Wach- und Wechseldienst<sup>232</sup> zu, in der zweiten Welle sind es 42 %. In den Stichproben gehört etwa jeder fünfte Beschäftigte im Polizeivollzugsdienst einer geschlossenen Einheit an. In der zweiten Erhebung wurde zusätzlich nach einer Tätigkeit gefragt, die hauptsächlich in einem Stab bzw. Führungsstab erfolgt. Etwa 15 % ordnen sich hier ein. Fast ein Fünftel (19 %) berichtet, überwiegend Verwaltungsaufgaben zu übernehmen. Etwas mehr als jede bzw. jeder zehnte Befragte arbeitet in den Bereichen Aus- und Fortbildung, Lehre oder Forschung.

Diese Zuordnungen zu verschiedenen Tätigkeitsbereichen ermöglichen Detailanalysen in den folgenden Abschnitten. So ist es neben anderen Gruppierungsmerkmalen zum Beispiel auch möglich, die Auswertungen getrennt für diejenigen zu machen, die ihre Tätigkeit eher im Innendienst bzw. eher im Außendienst angesiedelt sehen.

<sup>231</sup> Die Erweiterung um den Nachtdienst wurde erst in der zweiten Erhebung aufgenommen. Zum Teil wurden bei den Abfragen auch landesspezifische Anpassungen vorgenommen, so ist zum Beispiel in NRW die Formulierung „Ich arbeite im Schichtdienst oder Wechselschichtdienst.“ gewählt worden.

<sup>232</sup> In den meisten Landespolizeien wurde in der zweiten Erhebung die Formulierung „Einsatz-/Streifendienst bzw. Wach-/Wechseldienst“ gewählt.

Die Untergliederung verschiedener Personalbereiche innerhalb des Polizeivollzugsdienstes erfolgt bei den Polizeien des Bundes und der einzelnen Bundesländer unterschiedlich. Für diesen Bericht wird mit einer eher groben Unterteilung gearbeitet, die zwischen Schutzpolizei, Kriminalpolizei, geschlossenen Einheiten, Anwärter:innen, Verwaltung und sonstigen Bereichen differenziert. Anders als in den Auswertungen des Zwischenberichtes wird nun die Gruppe der Anwärter:innen getrennt ausgewiesen.<sup>233</sup> Die ursprünglich feineren Abfragen wurden nach vorbereitenden Analysen gebündelt. Zum Teil lagen nicht aus allen Polizeien Angaben für jede Kategorie vor, zum Teil waren diese Zahlen auch sehr niedrig. Entscheidend waren zudem Analysen, die die grundsätzliche Ähnlichkeit der zusammengefassten Personalgruppen im Antwortverhalten zeigten. So werden nun zusätzlich zur Wasserschutzpolizei auch die Mitarbeitenden der Verkehrs- und Autobahnpolizei der Schutzpolizei zugeordnet.<sup>234</sup> Die Wachpolizei wird anders als im Zwischenbericht vollständig der Schutzpolizei zugerechnet. Ebenfalls abweichend von der Vorgehensweise im Zwischenbericht, bleiben im Folgenden die Angaben für den Polizeivollzugsdienst und alle anderen Mitarbeitenden getrennt, d.h., dass insbesondere die Verwaltungsbeamt:innen außerhalb des Polizeivollzugsdienstes nicht mit denjenigen innerhalb des Polizeivollzugsdienstes gebündelt werden.<sup>235</sup> Eine feinere Unterteilung kann für landesspezifische Auswertungen genutzt werden.

Etwas weniger als die Hälfte der Befragten ordnen sich der Schutzpolizei zu (46 % bzw. 48 %), etwa ein Viertel der Kriminalpolizei (23 bzw. 25 %). Die Mitarbeit in geschlossenen Einheiten, in der Verwaltung und in anderen Bereichen wird entsprechend deutlich seltener genannt (vgl. Tabelle 8). Gravierende Verschiebungen zwischen den beiden Erhebungen sind nicht zu erkennen, lediglich der Bereich „Sonstiges“ wurde insgesamt seltener genannt. Die zuvor gestellten Fragen zu Tätigkeiten, die zum Teil differenziertere Abfrage in den Einzelerhebungen sowie die explizite Abfrage der Anwärter:innen, haben sicher dazu beigetragen, dass sich die Befragten insgesamt besser in den genannten Kategorien wiederfinden können.

---

<sup>233</sup> Vgl. *Schiemann et al.* 2023, S. 26

<sup>234</sup> Die nicht überall verwendete Bezeichnung „Schutzpolizei“ soll hier alle insbesondere die Aufgaben der Gefahrenabwehr bündeln. Hier finden sich typischer Weise die Polizeivollzugsbeamt:innen, die in Einsatzsituationen als erste vor Ort sind. Die Bezeichnung „geschlossene Einheit“ soll hier diejenigen umfassen, die typischer Weise in größeren Gruppen eingesetzt werden. In vielen Landespolizeien finden sich diese Mitarbeitenden in erster Linie im Bereich der Bereitschaftspolizei, der Einsatzhundertschaften und ähnlicher Bereiche. Organisatorisch sind Spezialkräfte in vielen Polizeien eher im Bereich der Landeskriminalämter angesiedelt. Die Bündelung erfolgt hier aufgrund der gewissen Ähnlichkeit der Tätigkeiten, nicht der organisatorischen Zuordnung innerhalb der Polizeien.

<sup>235</sup> Landesspezifische Abfragen wurden wie folgt gebündelt: Personen, die sich in Bayern der Grenzpolizei zuordnen, zählen in der bundesweiten Auswertung zur Schutzpolizei. Befragte aus der Revierpolizei in Brandenburg werden ebenfalls zur Schutzpolizei gerechnet. Aus dem Bereich der Bundespolizei werden Beschäftigte der Bahn- und Grenzpolizei, dem Schutz von Bundesaufgaben, der Luftsicherheit und der Bundespolizei See der Schutzpolizei zugerechnet. Der Bereich Kriminalitätsbekämpfung wird zur Kriminalpolizei gezählt, die Bereitschaftspolizei, Einsatzhundertschaft und Spezialkräfte in die Gruppe der geschlossenen Einheiten. Der Flugdienst und die internationalen Aufgaben fallen unter sonstige Angaben.

**Tabelle 8: Zusammensetzung der Personalbereiche innerhalb des Polizeivollzugsdienstes**

	Erhebung I		Erhebung II	
	ungewichtet in %	gewichtet in %	ungewichtet in %	gewichtet in %
Schutzpolizei	47	46	49	48
Kriminalpolizei	28	23	30	25
geschlossene Einheiten	8	8	8	9
Verwaltung	2	3	2	2
Anwärter:innen	5	5	5	7
sonstige PVB	10	14	7	8
gesamt	100	100	100	100

Vergleiche mit den Statistiken der Polizeien der Länder und des Bundes sind an dieser Stelle nicht leicht zu führen, da dort zum Teil mit anderen Gruppierungen bzw. Bezeichnungen gearbeitet wird. Es deutet sich jedoch zumindest eine gewisse Tendenz an, dass auch nach der vorgenommenen Gewichtung der Anteil der Kriminalpolizei ein wenig überschätzt wird, während Mitarbeitende der Schutzpolizei in der Stichprobe etwas seltener vertreten sind.

Aufgrund der typischen Ausbildungs- und Karrierewege überrascht es nicht, dass im Bereich der Kriminalpolizei weniger sehr junge Mitarbeitende zu finden sind, während im Bereich der geschlossenen Einheiten (u.a. Einsatzhundertschaften, Bereitschaftspolizei, Spezialeinheiten) deutlich mehr jüngere Beamt:innen ihren Dienst verrichten. Im Bereich der geschlossenen Einheiten zeigt sich ein höherer Anteil männlicher Beschäftigter.

Auch außerhalb des Polizeivollzugsdienstes wurde versucht, die beruflichen Tätigkeitsbereiche näher auszudifferenzieren (vgl. Tabelle 9). Mehrfachangaben waren möglich. Die meisten Zuordnungen finden sich im Bereich der Verwaltung und Sachbearbeitung. Mitarbeitende in den Bereichen IT, Technik und Forensik stellen ebenfalls eine größere Gruppe dar. Ebenfalls noch relativ groß ist die Gruppe der Mitarbeitenden in Aus- und Fortbildung, Forschung und Hochschulwesen einerseits und Fahndung, Ermittlung und Einsatzunterstützung andererseits. Auch wenn in der bundesweiten Analyse mit einigen dieser Bereiche aufgrund der hohen Fallzahlen noch sinnvoll gearbeitet werden kann, wird von der Unterteilung der Tätigkeitsbereiche weiterhin noch eher zurückhaltend Gebrauch gemacht.

**Tabelle 9: Tätigkeitsbereiche außerhalb des Polizeivollzugsdienstes (Mehrfachnennungen möglich)**

	Erhebung I		Erhebung II	
	unge- wichtet in %	ge- wichtet in %	unge- wichtet in %	ge- wichtet in %
Instandhaltung / Kfz-Mechanik / Waffenmechanik/ Aus- rüstungspflege	4	4	4	6
Logistik / Kraftfahrer/-innen	2	3	3	4
Aus- und Fortbildung	9	9	10	10
Forschung / Hochschulwesen	2	2	2	2
Verwaltung / Sachbearbeitung / Personalwesen	45	48	46	47
IT / Technik / Forensik / Informations- und Kommunikati- onstechnik	23	21	24	23
Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation	3	3	4	3
medizinischer und sozialer Bereich	2	3	3	2
Schutz und Sicherheit	5	4	4	4
Hauswirtschaft / Gastronomie	< 0,5	< 0,5	1	1
Beratung / Prävention	4	3	5	4
Fahndung / Ermittlung / Einsatzunterstützung	11	9	9	8
Rechtswesen	4	3	4	3
Wirtschaft und Finanzen	5	5	5	4
sonstige Arbeitsbereiche	13	13	10	10

Ein letzter Blick in diesen Bereich charakterisiert die alltägliche Arbeit der Befragten anhand der Häufigkeit der Bürgerkontakte, die sie berichten. Fast 31 % in der ersten und 34 % der Befragten der zweiten Erhebung haben bei der alltäglichen Arbeit nie oder nur sehr selten Kontakt zu Bürger:innen. Für weitere 11 % ist dies jeweils nur einige Male im Monat der Fall. Etwas mehr berichten von einem oder mehreren Kontakten pro Woche (15 bzw. 16 %). Die größte Gruppe der Befragten (43 bzw. 40 %) hat ein- oder mehrmals täglich Kontakt mit Bürger:innen.

Ein erwartbares Bild zeigt sich bei der Unterscheidung nach Tätigkeitsbereichen: Die mit großem Abstand häufigsten Bürgerkontakte berichten die Angehörigen der Schutzpolizei (76 % in der ersten und 74 % täglicher Kontakte in der zweiten Befragung). Die niedrigsten Werte finden sich bei Mitarbeitenden in der Verwaltung der Polizei – zwei Drittel der ersten Erhebung und sogar drei Viertel in der zweiten Erhebung berichten, (fast) keine Kontakte zu Bürger:innen zu haben.

Die Abfrage der Größe des Dienstortes liefert zusätzliche, wenn auch eher grobe Informationen zum Kontext der Tätigkeit der Befragten. Zumindest für bundesweite Analysen konnte der großstädtische Kontext in der zweiten Erhebung etwas genauer erfasst werden. Große Unterschiede sind zwischen den Stichproben nicht zu erkennen, die Gewichtung verändert die Struktur der Stichprobe nur minimal. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten arbeitet in Städten über 100.000 Einwohner:innen (EW). Gut

jede bzw. jeder zehnte berichtete Dienort hat weniger als 20.000 Einwohner:innen, knapp ein Viertel der Befragten arbeitet in einer Großstadt mit mehr als 500.000 Einwohnerinnen und Einwohner (in der zweiten Erhebung, siehe Tabelle 10).<sup>236</sup>

**Tabelle 10: Zahl der Einwohnerinnen und Einwohner des Dienstortes**

Anzahl EW	1. Erhebung		2. Erhebung	
	ungewichtet in %	gewichtet in %	ungewichtet in %	gewichtet in %
unter 20.000	10	11	11	11
20.000 bis unter 50.000	18	18	18	18
50.000 bis unter 100.000	16	16	15	15
100.000 bis unter 250.000	} 57	54	22	20
250.000 bis unter 500.000			11	12
über 500.00			23	24
insgesamt	100	100	100	100

Insgesamt stellen die beiden realisierten Stichproben eine umfangreiche Datenbasis zur Beschreibung des Polizeialltags in Deutschland dar. Dort, wo sich leichte Abweichungen in der Alters- und Geschlechterverteilung der unterschiedlichen Personalgruppen zeigen, können diese durch Gewichtungen ebenso angepasst werden, wie die Unterschiede im Rücklauf der teilnehmenden Polizeien. Die eingesetzten Gewichtungsverfahren verschieben die Ergebnisse bei anderen Merkmalen in sehr überschaubarem Umfang. In beiden Stichproben sind Mitarbeitende in höheren Laufbahn- und Tarifgruppen etwas stärker vertreten als in den vorliegenden Vergleichsdaten. Diese Verschiebung in Richtung höherer Laufbahn- und Tarifgruppen ist in der zweiten Erhebung etwas größer als in der ersten Online-Befragung. Die Ausdifferenzierung der kommenden Auswertungen für verschiedene Untergruppen erlaubt eine Kontrolle der Befunde und lässt erkennen, ob gewisse Vorsicht bei der Interpretation geboten ist, beispielsweise, wenn sich starke Zusammenhänge eines Merkmals mit den erhobenen Laufbahngruppen abzeichnen.

### Updates

Gegenüber der Auswertung der ersten Erhebung und der Darstellung der Befunde im Zwischenbericht<sup>237</sup> ergeben sich zusammenfassend folgende Unterschiede, die bei Abgleich der Berichte beachtet werden müssen:

Dieser Bericht verzichtet auf die Daten, die in der ersten Erhebung in Thüringen und Berlin gesammelt wurden, um eine einheitliche Vergleichsbasis mit der zweiten Erhebung zu haben.

<sup>236</sup> Im Bereich des BKA wurde aus Datenschutzgründen nicht nach der Dienstortgröße gefragt. Für Bremen wurde die Stadtgröße in der bundesweiten Analyse ohne Abfrage in die Kategorie > 500.000 Einwohner:innen eingeordnet.

<sup>237</sup> Vgl. Schieman et al. 2023

Die Gruppe der Anwärter:innen wird stärker herausgearbeitet und in vielen Analysen separat betrachtet. Arbeitsbereiche und Tätigkeiten werden aus mehreren Perspektiven beschrieben, die sich zum Teil überlappen: Als *Personalgruppen* werden unterschieden: Anwärter:innen und Mitarbeitende des Polizeivollzugsdienstes, Verwaltungsbeamt:innen und Tarifbeschäftigte. Innerhalb des Polizeivollzugsdienstes werden als *Arbeitsbereiche* Anwärter:innen, Schutzpolizei, Kriminalpolizei, geschlossene Einheiten, Verwaltung und sonstige Polizeivollzugsbeamt:innen unterschieden. Die Mitarbeitenden außerhalb des Polizeivollzugsdienstes werden getrennt analysiert, auch diejenigen, die in der Verwaltung arbeiten. Die Fragen zur Beschreibung der Tätigkeiten (Schichtdienst usw.) wurden ausgebaut und werden als eigenständige Kontrollfragen genutzt. Zum Teil überschneiden sich die Perspektiven, dies wird bei der Auswertung berücksichtigt.<sup>238</sup> Eine nachträgliche Gruppierung aller Befragten in einem Schema aller Tätigkeiten und Arbeitsbereiche bleibt entweder ganz grob oder scheitert an der Vielfalt der genannten Beschreibungen der eigenen Tätigkeit, die sich nicht immer in Schubladen einordnen lässt. Durch die Berücksichtigung mehrerer Abfragen soll versucht werden, dieser Komplexität Rechnung zu tragen.

---

<sup>238</sup> So werden sowohl die Befragten im Polizeivollzugsdienst zunächst danach gefragt, ob sie überwiegend Verwaltungsaufgaben wahrnehmen. Danach folgt eine Frage, die ihnen eine Zuordnung in der Rubrik „Verwaltung“ ermöglicht, aber nicht erzwingt. Außerhalb des Polizeivollzugsdienstes werden Beamt:innen in vielen Landespolizeien als Verwaltungsbeamt:innen bezeichnet. In der Abfrage kann diese Tätigkeit (neben anderen) ausgewählt werden. In der Analyse kommen alle Perspektiven vor. Dort wo sie zu unterschiedlichen Ergebnissen führen, wird dies dargestellt.

### 3. Motivation, Arbeitszufriedenheit und berufliche Identifikation

Zu den zentralen Fragestellungen der MEGAVO-Studie zählt die Frage nach der Motivation der Mitarbeitenden der Polizeien des Bundes und der Länder. Während in der ersten Befragung der Vergleich zwischen Berufswahlmotiven und gegenwärtiger Motivation im Mittelpunkt stand, kommen mit der zweiten Erhebung Vergleiche im Laufe der weiteren Berufsbiographie hinzu. Motive beschreiben förderliche Aspekte, die den Befragten für ihren Arbeitsalltag wichtig sind. Sie bilden ein konzeptionelles Gegengewicht zu den ebenfalls abgefragten und im folgenden Kapitel dargestellten Belastungen.<sup>239</sup> Analyseleitend war zudem die Annahme, dass mit höherer Motivation auch größere Zufriedenheit mit der konkreten Arbeitssituation verbunden ist. Auch die berufliche Identifikation der Mitarbeitenden sollte bei Befragten mit höherer Motivation stärker ausgeprägt sein. Zu erwarten ist, dass berufliche Belastungen sich negativ auf Arbeitszufriedenheit und Identifikation auswirken. Ob sie sich auch auf die Motivation auswirken ist eine offene Forschungsfrage.

Mit Blick auf die Berufswahlmotivation wurde auf die erneute Abfrage in der zweiten Erhebung verzichtet. An die Stelle können Analysen zur aktuellen Motivation der dienstjüngsten Mitarbeitenden bzw. der Anwärter:innen herangezogen werden, bei denen gegenwärtige Motivation und Berufswahlmotive noch recht dicht beieinander liegen. Für alle anderen Befragten wird auf die erneute retrospektive Erhebung verzichtet, prospektive Vergleiche zwischen den Erhebungszeitpunkten stehen im Mittelpunkt. Es ist zudem möglich, Personen unterschiedlicher Arbeitsbereiche und aus unterschiedlichen Abschnitten der beruflichen Karriere zu vergleichen.

Neben den standardisiert abgefragten motivierenden Aspekten wurde zu Beginn der beiden Fragebögen ganz offen danach gefragt, was die Befragten in den letzten 1-2 Wochen besonders motivierte und welche Erlebnisse sie als besonders belastend wahrgenommen haben. Die Antworten ähneln sich in beiden Erhebungen. Nimmt man die frei formulierten Antworten zur aktuellen Motivation als Ausgangspunkt der Analyse, fällt zunächst auf, dass ein sehr großer Teil der Befragten für die zurückliegenden 14 Tage keine Ereignisse für berichtenswert hielt. Dies ist nicht zwangsläufig ein Hinweis auf fehlende Motivation und kann zumindest zum Teil auf die Normalität und Gleichförmigkeit verweisen, die den beruflichen Alltag mitunter kennzeichnen. Vielleicht verzichteten manche Befragte auch aufgrund der Erwartung weiterer Fragen zu diesem Thema auf eine frei formulierte Einschätzung. Allerdings findet sich ebenfalls eine große Zahl von Teilnehmenden, die demgegenüber explizit zum Ausdruck bringen möchten, dass sie in dieser Zeit (und zum Teil auch schon viel länger) keine motivierenden Erlebnisse berichten können. Diese Beobachtung gilt für beide Erhebungen.

Schaut man auf diejenigen, die an dieser Stelle Auskunft geben, kristallisieren sich in beiden Erhebungen besonders drei Bereiche heraus, die in den Tagen vor der Befragung als besonders motivierend erlebt wurden: Kollegialität, Erfolgserlebnisse und persönliche Wertschätzung, die im Arbeitsalltag erfahren wurde. Die Zusammenarbeit im Team mit Kolleg:innen ist eine sehr bedeutsame Motivationsquelle für Mitarbeitende der Polizei. Dieser Aspekt betrifft sowohl die fachliche Zusammenarbeit als

---

<sup>239</sup> Bereits im Rahmen der teilnehmenden Beobachtung wurde deutlich, dass manche Belastung von einigen Personen eher als Herausforderung wahrgenommen wird, deren Bewältigung als motivierend gesehen wird.

auch soziale und ganz persönliche Beziehungen. Die gegenseitige Motivation durch die tägliche Arbeit in funktionierenden Teams, persönliche Sympathie für Kolleg:innen, gegenseitige Unterstützung und ein guter Umgang miteinander spielen eine große Rolle.

Berufliche Erfolgserlebnisse tragen ebenfalls sehr häufig zur Motivation bei. Hierzu zählen Fahndungserfolge, abgeschlossene Ermittlungsverfahren, erfolgreich gelöste Situationen, erreichte Zielkriterien, bestandene Prüfungen, positive Bewertungssituationen und vieles mehr. Als dritter Bereich wird – oft verwoben mit den beiden zuvor genannten Punkten – erkennbar, wie zentral für viele Befragte Zeichen beruflicher und persönlicher Wertschätzung sind, sei es aus dem Kreis der Kolleg:innen, von Vorgesetzten oder auch Bürger:innen sowie anderen Personen, mit denen sie im beruflichen Kontakt stehen. Dieser Befund wurde auch während der teilnehmenden Beobachtung vielfach deutlich und zuvor in diesem Bericht erwähnt. In diesen Bereich fallen sowohl lobende Bemerkungen in Alltagssituationen wie förmliche Wertschätzung bis hin zu Belobigungen und Beförderungen. Alle Formen von Lob, Dank, Wertschätzung und Ähnliches, werden häufig aufgeführt. Persönliche Rückmeldung und Feedback zur eigenen Arbeit im persönlichen Kontakt hat hohe Bedeutung und wird erheblich häufiger genannt als allgemeine Wertschätzung. In der zweiten Erhebung finden sich zusätzlich (und deutlicher erkennbar als zuvor) Hinweise, dass Motivation aus anstehenden beruflichen Veränderungen, in Aussicht stehenden besonderen Ereignissen (Lehrgänge, Veranstaltungen, Dienstreisen usw.) schon im Vorfeld gezogen wird. Alle diese Punkte haben auch eine Kehrseite bzw. ihr Ausbleiben wird als demotivierend und belastend beschrieben. Hierauf wird an späterer Stelle noch eingegangen.

Im standardisierten Teil der Online-Befragungen wurde den Befragten eine Liste von Motiven vorgelegt, die sie mit Blick auf den Beginn der beruflichen Tätigkeit (nur in der ersten Erhebung) und den Zeitpunkt der Befragung einschätzen sollten (vgl. Tabellen 11-15).

Mit Hilfe statistischer Analysen konnten Motivbündel herausgearbeitet werden, die bei allen drei Abfragen in der Lage sind, das Antwortverhalten der Befragten zusammen zu fassen. Es handelt sich hierbei nicht um eine Typologie von Mitarbeitenden, die entweder nur durch den einen Motivationsfaktor oder stattdessen durch einen anderen gekennzeichnet werden. Vielmehr werden die einzelnen Motive so gruppiert, dass diejenigen, die ähnlich beantwortet wurden, auf eine gemeinsame Hintergrunddimension zurückgeführt werden. Fünf Motivationsfaktoren sind gut geeignet, um insgesamt das Antwortverhalten zu beschreiben: Zunächst lassen sich idealistische bzw. altruistische Motive zusammenfassen. Eine zweite Dimension bilden materialistisch-sicherheitsorientierte Motive. Den dritten Faktor machen erlebnisorientierte Motive aus. Die Fragen der vierten Gruppen stellen an Respekt orientierte Motive zusammen. Die verbleibenden Motive lassen sich dadurch kennzeichnen, dass sie familiär-biographische Gemeinsamkeiten teilen. In den folgenden fünf Tabellen wird beschrieben, wie wichtig die einzelnen Motive jeweils eingeschätzt werden. Die in einer Tabelle dargestellten Motive können dabei durchaus unterschiedlich stark auf Zustimmung treffen. Insgesamt gilt aber, dass je wichtiger eines der Motive einer Gruppe eingeschätzt wird, desto wichtiger werden auch die anderen Motive durch jeden

Befragten bewertet. Die Befragten nutzten für ihre Einschätzung jeweils eine Antwortskala von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 4 „trifft voll und ganz zu“.<sup>240</sup>

Im Einklang mit den qualitativen Erhebungen sind hohe und höchste Zustimmungswerte für diejenigen Motive zu verzeichnen, die mit der Berufswahl bzw. der Tätigkeit im Bereich der Polizei eine Orientierung am Gemeinwohl und der Hilfe sowie eine sinnvolle und verantwortungsvolle Tätigkeit verbinden. Zu diesem Motiv zählt auch der Wunsch, für Recht und Ordnung zu sorgen. Dieser Aspekt hat sicher innerhalb der Polizei eine andere Konnotation als in der Gesamtbevölkerung, in der diese Formulierung für eine innenpolitisch klar repressive Haltung steht, die auf eine robuste Durchsetzung von Gesetzen zielt („law and order“). Für Befragte aus der Polizei scheint dies eine deutlich ‚normalere‘ Formulierung für den Kern ihrer Tätigkeiten bzw. ihrer Motivation zu sein.

**Tabelle 11: Mittelwerte der idealistisch-altruistischen Motive**

Motiv: für Polizei entschieden, weil / heute bei der Polizei, weil (Formulierungen für die aktuelle Situation wurden leicht angepasst)	bei Berufsbeginn	aktuell (Erhebung I)	aktuell (Erhebung II)
... ich verantwortungsvollen Aufgaben nachgehen wollte.	3,3	3,3	3,4
... ich anderen Menschen helfen wollte.	3,4	3,3	3,3
... ich das Gefühl haben wollte, etwas Sinnvolles zu tun.	3,4	3,0	3,1
... ich mich für die Gesellschaft einsetzen wollte.	3,1	3,1	3,1
... ich für Recht und Ordnung sorgen wollte.*	3,0	2,8	3,0
... ich in Kontakt mit Menschen sein wollte.	3,0	2,9	2,9
Index der idealistisch-altruistischen Motive	3,2	3,1	3,1

*MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung, \*nur an Befragte im Polizeivollzugsdienst und aus den Tätigkeitsbereichen „Schutz und Sicherheit“ oder „Fahndung, Ermittlung und Einsatzunterstützung“.*

Die idealistisch-altruistischen Motive zeigen wenig Variation, sie werden zu allen drei Zeitpunkten ähnlich bewertet. Das Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun, zählt in der ersten Erhebung zu den Motiven, die für die Berufswahl die höchste Zustimmung erhielten. Hier ist bei den beiden Einschätzungen zur aktuellen Situation ein gewisser Rückgang zu erkennen. Gleichwohl zählt diese Einschätzung noch immer zu den Motiven, denen am stärksten zugestimmt wird. Insgesamt zeigt sich über alle sechs Motive hinweg nur ein sehr leichter Rückgang gegenüber der erinnerten Situation bei der Berufswahl.

Fünf Motive lassen sich einem zweiten Motivationsfaktor zurechnen, der hier als materialistisch-sicherheitsorientiert bezeichnet werden soll (vgl. Tabelle 12). Auch diesen Motiven wird mehrheitlich zugestimmt, ihnen kommt also bei der Berufswahl und für die aktuelle Motivation Bedeutung zu. Am

<sup>240</sup> Die fünf dargestellten Dimensionen beruhen auf explorativen Faktorenanalysen. Wegen der etwas größeren Anschaulichkeit wurden die Fragen, die in den Analysen einem gemeinsamen Faktor zugeordnet wurden, in Form von Mittelwertindices der jeweils gültigen Antworten zusammengefasst. Die Indexbildungen wurden durch weitere Analysen abgesichert. Diese Indexwerte haben den gleichen Wertebereich wie die Einzelfragen und werden in den Tabellen jeweils in der letzten Zeile dargestellt.

deutlichsten wird die Frage der sozialen Absicherung betont. Eine gute Bezahlung sowie sichere und gesunde Arbeitsbedingungen spielen ebenfalls eine wichtige Rolle. Etwas niedriger ist die Zustimmung zu Fortbildungsmöglichkeiten und guten Karriereperspektiven. Bei fast allen Befragten finden sich die höchsten Zustimmungswerte bei der Wichtigkeit der Motive für die Berufswahl. In den Abfragen zur aktuellen Situation fallen die Werte in beiden Erhebungen ab. Die Unterschiede fallen dabei auch hier nicht sehr stark aus, zeigen aber zumindest eine Tendenz auf.

**Tabelle 12: Mittelwerte der materialistisch-sicherheitsorientierten Motive**

Motiv: für Polizei entschieden, weil / heute bei der Polizei, weil (Formulierungen für die aktuelle Situation wurden leicht angepasst)	bei Berufsbeginn	aktuell (Erhebung I)	aktuell (Erhebung II)
... ich sozial abgesichert sein wollte.	3,1	3,4	3,1
... ich gut bezahlt werden wollte.	2,8	2,7	2,5
... ich sichere und gesunde Arbeitsbedingungen wollte.	2,8	2,7	2,6
... ich viele Fortbildungsmöglichkeiten wollte.	2,5	2,5	2,4
... ich gute Karriereperspektiven wollte.	2,5	2,3	2,2
Index der materialistisch-sicherheitsorientierten Motive	2,8	2,7	2,6

*MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung.*

Als Gemeinsamkeit des dritten Motivationsfaktors lässt sich ausmachen, dass hier betont wird, keine ‚normale‘ Arbeit machen zu wollen. Abwechslung und Spannung fallen mit einer hohen Risiko- und Leistungsbereitschaft zusammen. Emotionale Aspekte klingen stärker an als bei den anderen Faktoren. Teamarbeit (ein gutes Gemeinschaftsgefühl) spielt ebenfalls eine große Rolle. Auch wenn alle fünf Fragen tendenziell ähnlich beantwortet werden und von denselben Personen Zustimmung erfahren, zeigen sich innerhalb dieser Fragegruppe Unterschiede. So werden Risikobereitschaft und der Wunsch, beruflich an Leistungsgrenzen zu gehen, erkennbar seltener zu den motivierenden Faktoren gezählt. Es lassen sich darüber hinaus auch Tendenzen erkennen, wenn man auf die verschiedenen Referenzzeitpunkte schaut. Während die Wichtigkeit eines abwechslungsreichen Berufes (kein Beruf wie jeder andere) eher zunimmt, sinkt die Bedeutung, eine spannende Tätigkeit auszuüben (vgl. Tabelle 13). Insgesamt bleibt die Bedeutung dieses Motivationsfaktors jedoch auf etwa gleichem Niveau.

Die vier in Tabelle 14 dargestellten Motive stellen eine Orientierung in den Vordergrund, die eine Tätigkeit bei der Polizei mit Ansehen, Macht und Autorität verbindet bzw. diese Aspekte für motivierend hält. Hierzu zählt auch der (Berufs)Wunsch, andere in Schranken weisen zu können bzw. dies tun zu wollen. Ähnlich bewertet und daher ebenfalls an dieser Stelle gebündelt wird der Wunsch, in einem hierarchisch geprägten Berufsfeld zu arbeiten. Keines dieser Motive trifft für die Mehrheit aller Befragten zu, die Mittelwerte liegen alle unter der Skalenmitte von 2,5. Dies gilt auch für den Indexwert zu diesem an Vorstellungen von Respekt geknüpften Motivationsfaktor. Besonders der letzte Aspekt, der Macht und Autorität als motivierend beschreibt, ist nur recht selten anzutreffen.

**Tabelle 13: Mittelwerte der erlebnisorientierten Motive**

Motiv: für Polizei entschieden, weil / heute bei der Polizei, weil (Formulierungen für die aktuelle Situation wurden leicht angepasst)	bei Berufsbeginn	aktuell (Erhebung I)	aktuell (Erhebung II)
... ich eine spannende Tätigkeit ausüben wollte.	3,4	2,9	3,1
... ich keinen Beruf wie jeden anderen wollte.	2,6	2,9	3,0
... mir ein gutes Gemeinschaftsgefühl unter den Kollegen wichtig war.	3,1	3,1	3,0
... ich an die Grenzen meiner Leistungsfähigkeit kommen wollte.	2,3	2,1	2,1
... ich mich riskanten Situationen stellen wollte.*	2,1	1,9	2,1
Index der erlebnisorientierten Motive	2,7	2,6	2,7

MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung, \*nur an Befragte im Polizeivollzugsdienst und aus den Tätigkeitsbereichen „Schutz und Sicherheit“ oder „Fahndung, Ermittlung und Einsatzunterstützung“.

**Tabelle 14: Mittelwerte der respektorientierten Motive**

Motiv: für Polizei entschieden, weil / heute bei der Polizei, weil (Formulierungen für die aktuelle Situation wurden leicht angepasst)	bei Berufsbeginn	aktuell (Erhebung I)	aktuell (Erhebung II)
... ich einen Beruf mit klaren Hierarchien wollte.	1,8	1,9	1,8
... ich andere in die Schranken weisen wollte.*	1,7	1,7	1,8
... ich besonderes Ansehen in der Bevölkerung genießen wollte.	1,8	1,8	1,7
... ich einen Beruf wollte, der Macht und Autorität mit sich bringt.	1,4	1,4	1,5
Index der respektorientierten Motive	1,7	1,7	1,7

MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung, \*nur an Befragte im Polizeivollzugsdienst und aus den Tätigkeitsbereichen „Schutz und Sicherheit“ oder „Fahndung, Ermittlung und Einsatzunterstützung“.

Die letzte Gruppe von Motiven bündelt zwei Aspekte, die in den vier Fragen aus Tabelle 15 aufgegriffen werden. Zum einen geht es darum, dass die Befragten schon immer bzw. früher eine Tätigkeit im Bereich der Polizei für eine ideale berufliche Tätigkeit gehalten haben. Hinzu kommt die Einschätzung, dass es im familiären Umfeld Vorbilder, Traditionen oder zumindest eine gewissen Nähe zu dieser Berufswahl gab. Die vier Fragen variieren diese Aspekte für unterschiedliche Personengruppen. Die Bedeutung des familiären Umfeldes erscheint im Lichte der beiden Befragungen eher gering, sowohl in der Rückschau auf die Berufswahl als auch auf die aktuelle Motivation. Wie bei allen Motiven schließt das aber nicht aus, dass dies für einzelne Befragte der entscheidende Grund für die Berufswahl war bzw. noch immer motiviert. Große Veränderungen in der Bedeutung dieses Motivationsfaktors sind nicht zu erkennen.

**Tabelle 15: Mittelwerte der familien- bzw. biografieorientierten Motive**

Motiv: für Polizei entschieden, weil / heute bei der Polizei, weil (Formulierungen für die aktuelle Situation wurden leicht angepasst)	bei Berufsbeginn	aktuell (Erhebung I)	aktuell (Erhebung II)
... ich die Polizei bei ihrer Arbeit unterstützen wollte.*	3,2	3,3	3,3
... ich schon immer Polizist/Polizistin werden wollte.**	2,4	2,2	2,5
... ich schon immer für die Polizei arbeiten wollte.*	2,2	2,2	2,3
... es in meiner Familie eine berufliche Nähe zur Polizei gab.	1,7	1,6	1,6
Index der familien- bzw. biografieorientierten Motive	2,1	2,0	2,1

MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung, \* nur an Befragte, die nicht im Polizeivollzugsdienst sind, \*\* nur an Befragte im Polizeivollzugsdienst.

#### Detailanalysen<sup>241</sup>

Über alle Motivfaktoren hinweg lässt sich anhand der Indices und besser als im Zwischenbericht herausarbeiten, dass der Gruppe der Anwärter:innen für den Polizeivollzugsdienst insofern besondere Bedeutung zukommt, dass sie überall höhere Motivationswerte aufweist als alle anderen Subgruppen, die für die Detailanalyse betrachtet wurden. Die Unterschiede sind nicht immer groß, aber folgen einem eindeutigen Muster: Zu Beginn der Berufslaufbahn, während der Zeit als Anwärter:in, werden alle Motive als wichtiger bzw. zutreffender beschrieben. Oft findet sich diese Tendenz auch mit Blick auf das Alter, das Dienstalster und die Standzeit (die Dauer der Tätigkeit in der aktuellen Dienststelle). Hierbei überlappen sich sicher die Gruppeneinteilungen. Im Bereich der *idealistisch-altruistischen Motive* zeigt sich zudem, dass generell Mitarbeitende im Polizeivollzugsdienst etwas häufiger diese Art der Motivation beschreiben, tendenziell etwas seltener ist sie bei Verwaltungsbeamt:innen und Tarifbeschäftigten anzutreffen. Bei der Detailanalyse der *materialistisch-sicherheitsorientierten Motive* fällt neben den Anwärter:innen auch die älteste Befragtengruppe durch erhöhte Werte auf. Für die Angehörigen der Schutz- und Kriminalpolizei sowie die Tarifbeschäftigten ist diese Motivationsquelle etwas weniger wichtig als für die Beschäftigten in geschlossenen Einheit, in der Verwaltung und unter den Anwärter:innen. *Erlebnisorientierte Motive* lassen sich eher denjenigen zuordnen, die eher im Kontakt zu Bürger:innen stehen, die eher im Außen-, Schicht-, Nacht- und Wach-/Wechseldienst bzw. in geschlossenen Einheiten tätig sind. Stabsarbeit und Verwaltungstätigkeit geht hier mit etwas unterschiedlichen Motivwerten einher. Auch hier finden sich die höchsten Werte für die Anwärter:innen gefolgt von den geschlossenen Einheiten und der Schutzpolizei. Etwas geringer ist die Bedeutung dieser Motivatoren in der Schutzpolizei. Die vierte, *respektorientierte Motivdimension* wird nur von der (dienst)jüngsten Beschäftigtengruppe in überdurchschnittlicher Weise genannt, weitere Unterschiede nach (Dienst-)Alter sind kaum auszumachen. Anwärter:innen ziehen hieraus am ehesten Motivation, gefolgt von Mitarbeitenden in den Bereichen der Schutzpolizei und den geschlossenen Einheiten. Unterdurchschnitt-

<sup>241</sup> Hier und an weiteren Stellen dieses Berichtes werden detailliertere Analysen nur in geraffter Form dargestellt. Aus einer kaum überschaubaren Zahl deskriptiver Einzelergebnisse werden nur die wichtigsten inhaltliche Befunde nachgezeichnet, da eine numerische Darstellung jeden Rahmen sprengen würde. Ein Großteil der Detailanalysen beruht auf Kreuztabellen, Mittelwertvergleichen und Zusammenhangsanalysen.

lich sind die Werte in den Bereichen der Kriminalpolizei und der Verwaltungstätigkeiten. Bei der letzten, familien- bzw. biografieorientierten Motivdimension findet sich bei den jüngsten Mitarbeitenden und in der ältesten Befragtengruppe überdurchschnittliche Zustimmung. Es handelt sich auch um die einzige Motivdimension, die von weiblichen Befragten etwas häufiger betont wird. Dies trifft ebenso auf die Beschäftigten außerhalb des Polizeivollzugsdienstes zu. Vielleicht tragen gerade in dieser Gruppe die familiäre Nähe und (frühe) Wunschbilder dazu bei, dass sich diese Mitarbeitenden für die Polizei als Arbeitgeber entschieden, auch wenn keine Tätigkeit im Polizeivollzugsdienst aufgenommen wurde bzw. aufgenommen werden konnte.

Die beschriebenen Unterschiede sind gradueller Natur. Es zeigen sich Unterschiede, aber kein gegensätzliches Antwortverhalten. Insgesamt ist die Motivationsstruktur der Mitarbeitenden recht ähnlich und überwiegend auch recht vielfältig und hoch ausgeprägt. Gleichwohl lassen sich die genannten Tendenzen erkennen.

Die Aspekte, die die Befragten zur Berufswahl und bei der alltäglichen Arbeit motivieren, sollen in einem nächsten Schritt gemeinsam mit der Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Arbeitssituation betrachtet werden. Hierfür werden eine allgemeine Einschätzung sowie mehrere Fragen zu konkreten Arbeitsplatzbedingungen herangezogen. Auch die Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei wird gemeinsam mit Motivation und Arbeitszufriedenheit analysiert.

Die allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeitssituation ist eine der ersten Fragen, die den Befragten gestellt wurde. Unbeeinflusst von späteren Differenzierungen bildet sie eine Art Grundgefühl ab, eine persönliche Gesamtbilanz der aktuellen Situation. Fünf Abstufungen von 1 (sehr unzufrieden) bis 5 (sehr zufrieden) standen den Befragten zur Verfügung. Die Mehrheit der Befragten (knapp 60 % in der ersten Befragung, knapp 56 % in der zweiten Erhebung) sind eher oder sehr zufrieden mit ihrer Arbeitssituation. Eher oder sehr unzufrieden äußern sich knapp 15 bzw. 17 % der Beschäftigten.

An späterer Stelle des Fragebogens wird danach gefragt, wie stark sich die Befragten mit ihrer Arbeit bei der Polizei identifizieren können. Auch hier wurde eine fünfstufige Antwortskala verwendet. Die Werte fallen hier noch etwas deutlicher aus: Fast drei Viertel (74 bzw. 73 %) der Befragten können sich ziemlich oder sogar sehr stark mit ihrer Arbeit identifizieren. Dem stehen in beiden Erhebungen etwas mehr als 5 % gegenüber, denen das nicht gelingt.

In Tabelle 16 werden ergänzend die Mittelwerte dieser beiden Fragen berichtet. Außerdem finden sich dort die Werte zu verschiedenen Detailabfragen, die einige Aspekte der Arbeitsplatzzufriedenheit abbilden. Diese einzelnen Facetten werden am Ende der Tabelle zu einem Gesamtwert gebündelt.<sup>242</sup>

Insgesamt liegt die Arbeitszufriedenheit auf Basis der Einzelbewertungen auf einem sehr vergleichbaren Niveau wie die allgemeine Einschätzung der Arbeitszufriedenheit zu Beginn. Im Zeitvergleich zeigt sich eine leichte Tendenz sinkender Zufriedenheit. Etwas deutlicher zeigt sich dieser Rückgang bei den in der zweiten Erhebung leicht gesunkenen Werten bei der Einschätzung des Verdienstes sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Arbeitsplatzausstattung. Die Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei bleibt im Zeitvergleich unverändert.

---

<sup>242</sup> Die Detailfragen zur Zufriedenheit mit der Arbeitssituation wurden nicht allen Befragten gestellt. Um die Befragungszeit kürzer zu halten wurden sie nur in einer 50 %-Zufallsstichprobe (Split) eingesetzt. In der ersten Erhebung sahen N = 24.768 Personen diese Fragen, in der zweiten Erhebung waren es 21.406 Befragte.

Besonders hohe Zufriedenheitswerte erzielen in beiden Erhebungen die Zusammenarbeit mit Kolleg:innen und – mit gewissen Abstrichen – mit den Vorgesetzten. Niedrige (aber noch im eher zustimmenden Bereich liegende) Werte finden sich hinsichtlich der Arbeitsausstattung sowie der Zukunftsperspektiven (Karrieremöglichkeiten, Qualifikationschancen). Die Zufriedenheit mit weiteren Aspekten der Arbeitssituation liegt zwischen diesen Einschätzungen.

**Tabelle 16: Mittelwerte zur Arbeitssituation**

	1. Erhebung	2. Erhebung
allgemeine Arbeitszufriedenheit (1 = sehr unzufrieden bis 5 = sehr zufrieden)	3,6	3,5
Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei (0 = gar nicht bis 4 = sehr stark)	2,9	2,9
Arbeitsplatzsituation (1 = stimme gar nicht zu bis 5 = stimme voll und ganz zu)		
Mit meinen Kolleginnen und Kollegen komme ich gut klar.	4,4	4,4
Mit meinem Vorgesetzten / meiner Vorgesetzten komme ich gut klar.	4,1	4,1
Meine dienstlichen Aufgaben sind sehr vielfältig.	3,9	3,8
Mein Vorgesetzter / meine Vorgesetzte gibt mir im Dienst Rückhalt.	3,8	3,8
Meine Arbeit und mein Privatleben lassen sich gut vereinbaren.	3,6	3,4
Mit meinem Verdienst bin ich zufrieden.	3,5	3,2
Meine Arbeitsausstattung ist gut.	3,4	3,2
Ich bin zufrieden mit den Möglichkeiten zur Weiterbildung /-qualifikation.	3,2	3,2
Ich bin mit meinen Karrieremöglichkeiten zufrieden.	3,2	3,1
Index Gesamteinschätzung der Arbeitsplatzmerkmale	3,7	3,6

*MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung, Fragen zur Arbeitsplatzsituation wurden nur in einem Split gestellt.*

Arbeitsplatzzufriedenheit und Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei sind nicht identisch, aber weisen starke Überlappungen bzw. Zusammenhänge auf. Befragte, die zufriedener sind, weisen auch stärkere Identifikationswerte auf. Die beobachteten Zusammenhangsstärken liegen zwischen 0,4 bzw. 0,5.<sup>243</sup>

### Detailanalysen

Männliche und weibliche Befragte unterscheiden sich in beiden Erhebungen nicht bedeutend hinsichtlich ihrer Zufriedenheit und Identifikation. Auch klare Differenzen nach Alter oder Dienstalder sind nicht auszumachen. Allenfalls die Dauer, seit der die Befragten im Bereich ihrer aktuellen Dienststelle

<sup>243</sup> Es handelt sich hier um Korrelationen (Pearson r), die Werte zwischen -1 und 1 annehmen können. Je deutlicher der Wert von 0 verschieden ist, desto stärker ist der Zusammenhang. Das Vorzeichen gibt dabei die Richtung an. Ein positiver Wert steht für eine Beziehung der Art „je höher ..., desto höher...“.

arbeiten, zeigt einen leichten Zusammenhang; wobei Befragte, die weniger lange vor Ort arbeiten, meist etwas zufriedener sind bzw. sich stärker identifizieren können. Polizeivollzugsbeamt:innen identifizieren sich etwas stärker mit ihrer Arbeit bei der Polizei als diejenigen, die in der Verwaltung arbeiten. Generell fallen Arbeitsplatzzufriedenheit und Identifikation in den höheren Laufbahngruppen (den höheren Besoldungs- und Tarifgruppen) in beiden Erhebungen positiver aus als in den niedrigeren Gruppen. Dies korrespondiert mit den Einschätzungen von Personen mit Führungsverantwortung: Vorgesetzte äußern sich jeweils zufriedener mit ihrer Arbeitsplatzsituation und identifizieren sich stärker mit der Arbeit bei der Polizei. Erneut finden sich Hinweise darauf, dass die Anwärter:innen des Polizeivollzugsdienstes eine etwas abweichende Einschätzung abgeben: Sie sind in beiden Erhebungen diejenigen, die besonders hohe Identifikationswerte und auch höhere Zufriedenheitswerte äußern. Demgegenüber fallen eher die mittleren Jahrgänge durch niedrigere Werte auf.

Ein abschließender Blick richtet sich auf den Zusammenhang zwischen Motivation einerseits und Identifikation und Arbeitszufriedenheit andererseits. In beiden Erhebungen lässt sich zeigen, dass zwar grundsätzlich höhere Motivation mit höherer Identifikation und Arbeitszufriedenheit einhergeht, dass das Bild im Detail jedoch etwas vielschichtiger zu sein scheint. Die Zusammenhänge der ersten Erhebung fallen überwiegend ein wenig stärker aus. Im Zeitvergleich haben sich die Zusammenhänge also ein wenig abgeschwächt.

**Tabelle 17: Zusammenhänge zwischen Motivationsfaktoren, Identifikation und Arbeitszufriedenheit**

Motivationsfaktoren	Identifikation	Arbeitszufriedenheit allgemein	Arbeitszufriedenheit Index
idealistisch-altruistisch	0.48   0.48	0.29   0.26	0.32   0.29
materialistisch-sicherheitsorientiert	0.26   0.22	0.33   0.34	0.48   0.47
erlebnisorientiert	0.41   0.39	0.31   0.25	0.30   0.25
respektorientiert	0.20   0.20	0.14   0.12	0.14   0.14
familien/biografisch-orientiert	0.19   0.20	0.11   0.10	0.10   0.09

*MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung. Der erste Zusammenhangswert jeder Zelle ist das Ergebnis der ersten Erhebung, der zweite Wert basiert auf der zweiten Erhebung, Pearson-Korrelationen.*

Insgesamt weisen die beiden letzten Motivationsbündel schwächere Zusammenhänge mit den anderen Variablen auf, d.h. wer sich überdurchschnittlich über die Aspekte Respekt bzw. Familie/Biographie motiviert sieht, weist zwar auch höhere Identifikation und Arbeitszufriedenheit auf, jedoch macht die Motivation keinen so großen Unterschied, wie bei den anderen drei Dimensionen.

Besonders deutlich ist, dass je stärker die idealistisch-altruistische Motivation und erlebnisorientierte Motive ausgeprägt sind, desto größer ist die Identifikation mit dem Polizeiberuf. Es erscheint plausibel, dass diese Motivationsfaktoren eher mit dem Selbstbild, der beruflichen Identifikation zusammenhängen und erst in zweiter Linie auch mit der Zufriedenheit der Arbeitssituation und den

zusammengefassten Einzelaspekten der Arbeitsplatzzufriedenheit. Ebenso ist es stimmig, dass diejenigen, denen materialistische Motive und Sicherheit überdurchschnittlich wichtig sind, auch besonders hohe Zusammenhänge mit der Arbeitsplatzzufriedenheit aufweisen, die hier viel stärkere Berührungspunkte mit den Motiven aufweist.

Diese ersten Analysen veranschaulichen, dass die Beschäftigung mit Motivdimensionen einen Unterschied für das Verständnis von Identifikation und Arbeitszufriedenheit ausmachen kann. In zukünftigen Analysen lässt sich dies mit Blick auf die Erklärung von Veränderungen noch ausbauen. Ebenso könnte der Versuch sinnvoll sein, die Motivationsfaktoren nicht länger nur als Variablenbündel zu betrachten, sondern zum Ausgangspunkt einer Typologie zu machen, die unterschiedlich stark und unterschiedlich vielfältig motivierte Befragte gruppiert. Erste Analysen in diese Richtung deuten an, dass es einerseits Befragte gibt, die generell niedrigere Motivationswerte als dominantes Antwortmuster aufweisen. Die vierten und fünften Motivationsfaktoren scheinen im Licht erster Vorarbeiten durchaus in Gruppen zu überführen zu sein, die hauptsächlich durch jeweils einen dieser Faktoren beschrieben werden. Aus den anderen drei Faktoren ergeben sich eher Mischformen, die idealistisch-altruistische Motive entweder eher mit erlebnisorientierten Motiven kombinieren bzw. wo diese eher mit materialistisch-sicherheitsorientierten Positionen zusammenfallen.

#### 4. Belastungen

Während die zuvor beschriebenen Motivationsfaktoren die Mitarbeitenden der Polizei in ihrem Berufsalltag stützen, ihre Identifikation mit der eigenen Tätigkeit erhöhen und zu ihrer Arbeitszufriedenheit beitragen, gibt es andererseits auch belastende Aspekte, die den Alltag der Polizeiarbeit mitbestimmen können. Hierbei lassen sich unterschiedliche Belastungsfaktoren voneinander unterscheiden. So kann man einerseits Belastungen ausmachen, die unmittelbar mit den konkreten Polizeiaufgaben in einem engeren Sinne zusammenhängen und die meist an konkrete Einsatzsituationen geknüpft sind. Hierzu zählen auch seltene, nicht alltägliche Einzelereignisse, die besondere Belastungen oder gar Traumatisierungen auslösen können. Oft werden in diesem Zusammenhang Auffindesituationen, Todesfälle, minderjährige Opfer von Straftaten, Gewalterfahrungen und ähnliches berichtet. Hinzu kommen alltäglichere Belastungen durch Einsatz- bzw. allgemeine Arbeitssituationen. Wie bei der Auswertung der qualitativen Daten soll auch hier in diesem Zusammenhang von *operativen* Belastungen gesprochen werden. Dem stehen sogenannte *administrative* oder *organisationale* Belastungen gegenüber. Hier handelt es sich um belastende Arbeitsumstände, die eher der Institution Polizei, den organisatorischen Rahmenbedingungen und den internen Abläufen zuzurechnen sind. In den folgenden Analysen wird dieser Bereich noch weiter ausdifferenziert.

Auch hier soll jedoch zunächst ein Blick auf die Antworten geworfen werden, die die Befragten zu Beginn der Befragung in eigenen Worten formulierten. Zunächst ist die Situation ähnlich wie bei den Motiven: In beiden Erhebungen verzichteten sehr viele Befragte darauf, belastende Erlebnisse aus den letzten 1-2 Wochen zu berichten. Das Spektrum innerhalb der vorliegenden Antworten ist überaus vielfältig und nicht ohne Weiteres zu quantifizieren. In der ersten Erhebung zeichneten sich vier Problembereiche ab, die besonders aus den Antworten herausstachen, größtenteils in der zweiten

Erhebung aber keine zahlenmäßig große Bedeutung mehr haben: Die Gesamtsituation wurde in der ersten Erhebung durch die Corona-Pandemie erkennbar belastet. Als einzelnes Ereignis stechen die Polizisten-Morde im rheinland-pfälzischen Kusel am 31.01.2022 in den zeitgleich laufenden und später gestarteten Befragungen erkennbar heraus. Auch der russische Krieg gegen die Ukraine findet seit dem 24.02.2022, besonders aber in den ersten Kriegswochen, seinen Widerhall im Berufsalltag vieler Mitarbeitenden der Polizei und entsprechend auch im Fragebogen. Als letzte große Bereiche lassen sich besonders belastende Ereignisse z.B. im Kontakt mit Bürger:innen sowie im Umgang mit Kolleg:innen erkennen. Ausführlicher werden diese vier Bereiche im Zwischenbericht zur ersten Erhebung dargestellt.<sup>244</sup> Mit Ausnahme des letzten Aspektes hinterlässt keine gesamtgesellschaftliche Entwicklung und kein Einzelereignis einen ähnlich starken Eindruck in den Antworten der zweiten Erhebung. Weder der eskalierende Nahostkonflikt noch größere Protestlagen (Klimaproteste, Bauerndemonstrationen) spielen in den Freitextfeldern eine große Rolle als Belastungsfaktoren.

In beiden Erhebungen erlebten manche Befragte in den beiden Wochen vor der Befragung im Rahmen ihrer Berufsausübung stark belastende Ereignisse, oft in Verbindungen mit Todesfällen. Hierauf wird an anderer Stelle im Fragebogen noch intensiver eingegangen. Im Laufe ihres Berufslebens werden viele Mitarbeitende der Polizei mit extrem belastenden Situationen konfrontiert, die oft ein ganzes Leben lang in Erinnerung bleiben. Alle diese Berichte entziehen sich einer leichten Quantifizierung und können hier nicht statistisch ausgewertet werden. Wenn im Folgenden nicht mehr von solchen Ereignissen die Rede ist, entspricht dies in keiner Weise einer Relativierung. Erlebnisse dieser Art lassen sich grundsätzlich nur selten aus dem Dienst fernhalten und sind Teil der Polizeiarbeit. Aufmerksamkeit ist hier nicht nur den Ereignissen, sondern aus Sicht der Mitarbeitenden untrennbar auch der Aufarbeitung und Bewältigung solcher Ereignisse zu schenken.

Unerwartet häufig werden an dieser Stelle aber auch Konfliktsituationen innerhalb der Polizei beschrieben. Oft handelt es sich um Belastungen im Verhältnis von Vorgesetzten und Mitarbeitenden, die sich zu einem gewissen Teil an Beurteilungen, Beförderungsentscheidungen, Aufgabenzuteilung, Dienstplanung und Ähnlichem festmachen lassen. Aber auch schlechte Zusammenarbeit und persönliche Schwierigkeiten mit direkten Kolleg:innen werden oft berichtet. Es entsteht sehr deutlich der Eindruck, dass die Kehrseite der hohen Erwartungen an Kollegialität und Teamarbeit hier zum Vorschein kommt. Dort, wo der Motivationsfaktor „Kolleg:innen“ ausfällt oder sich sogar umkehrt, wird dies als besondere Belastung wahrgenommen. Stärker als in der ersten Erhebung bringen die Befragten an dieser Stelle zum Ausdruck, dass insbesondere eine angespannte Personalsituation, ein steigendes bzw. dauerhaft hohes Arbeitsaufkommen, ein hoher Krankenstand sowie – zum Teil auch damit verbunden – kurzfristige Änderungen in Arbeitszeiten und -abläufen als stark belastend wahrgenommen werden.

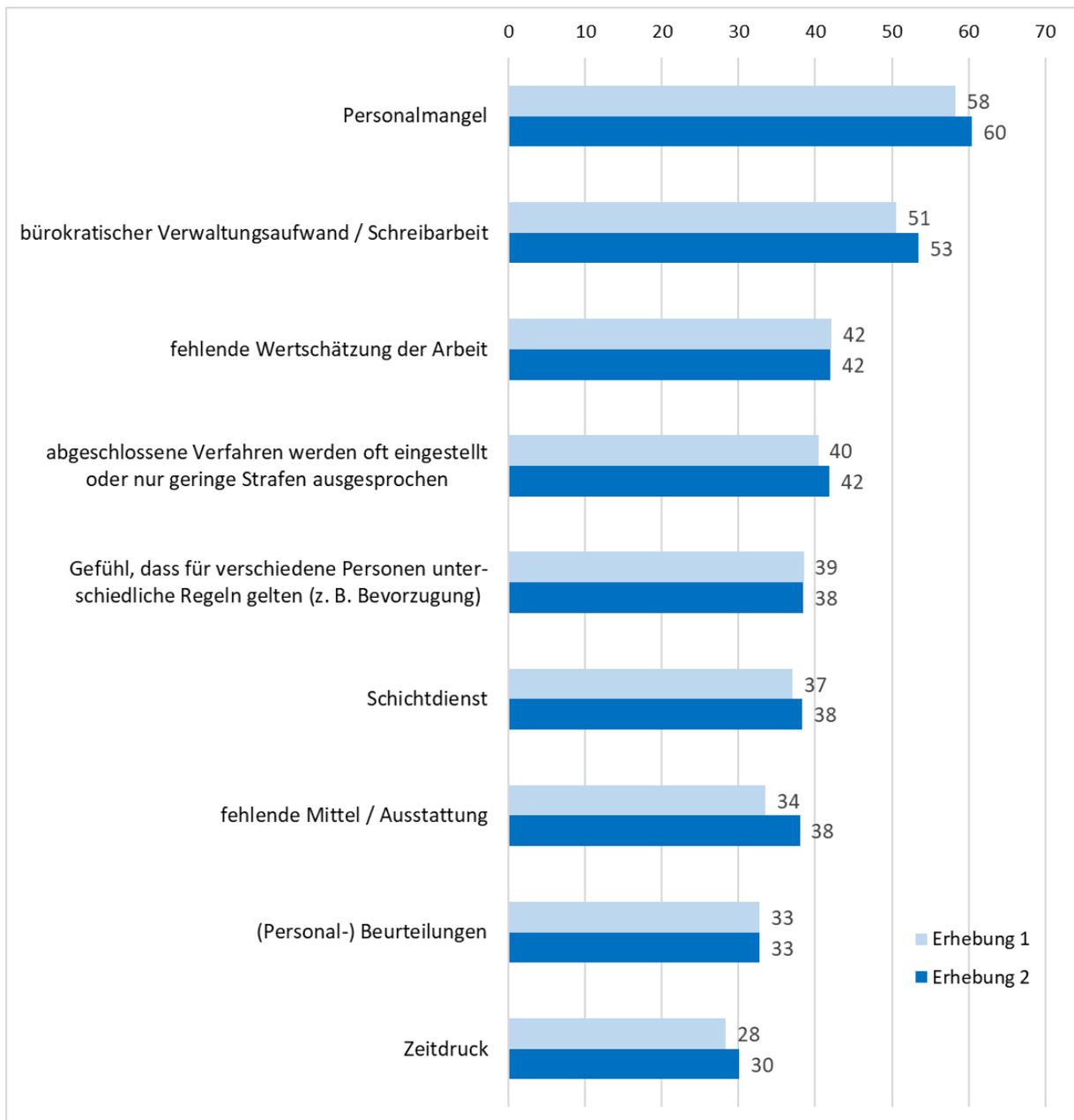
Mit den standardisierten Daten der beiden Online-Befragungen kann das MEGAVO-Projekt alltägliche Belastungen recht detailliert nachzeichnen. Ähnlich wie bei den Motivationsfaktoren wurde den Befragten auch hier eine Liste möglicher alltäglicher Belastungsfaktoren vorgelegt und die Mitarbeitenden wurden jeweils um eine Einschätzung gebeten, wie belastend sie einzelne Aspekte persönlich

---

<sup>244</sup> Vgl. *Schiemann et al.* 2023, S. 33 f.

finden. Die Intensität konnte dabei auf einer vierstufigen Skala bewertet werden (von 0 „gar nicht“ bis 4 „sehr“). Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden in Abbildung 2 nur diejenigen Aspekte aufgeführt, die an der Spitze der wahrgenommenen Belastungen liegen. Die Balken stehen für den Anteil der Befragten, die die abgebildeten Probleme als ziemliche oder sehr starke Belastungen einordneten (Antwortkategorien 3 und 4).

**Abbildung 2: Übersicht über die stärksten alltäglichen Belastungen (in %)**



MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung. Anteil für „ziemlich“ und „sehr“ starke Belastungen gebündelt. Schichtdienste werden nur von denjenigen bewertet, die auch im Schichtdienst arbeiten.

Die Belastungen, die von den Befragten am stärksten wahrgenommen werden, sind in beiden Erhebungen die gleichen. Größere Veränderungen sind bei den stärksten Belastungen nicht zu erkennen.

Wo es Unterschiede zwischen den Erhebungen gibt, zeichnet sich meist eine leichte Verschlechterung in den Bewertungen ab.

Mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden sieht in Personalmangel und einem zu großen Verwaltungsaufwand bzw. hohem Anteil an Schreibarbeit die größte Belastung. Es folgen mit zuletzt sehr ähnlichen Werten von jeweils etwas über 40 %, die Wahrnehmung fehlender Wertschätzung für die eigene Arbeit sowie belastenden Einschätzungen in Form von Vergeblichkeitserfahrungen, die mit der eigenen Arbeit bzw. ihrem Fortgang in den weiteren Instanzen der Strafverfolgung verbunden wird. Aus dem Bereich der polizeiinternen Konflikte stammen die ebenfalls oft genannten Belastungen durch empfundene Ungleichbehandlung von Kolleg:innen und durch Beurteilungssituationen, in denen sich die Befragten befinden. Etwa 38 % von ihnen schätzen zu beiden Zeitpunkten die Arbeit im Schichtdienst als belastend ein oder beklagen fehlende Ausstattung und Arbeitsmittel. Letztlich zählt auch der empfundene Zeitdruck zu den Belastungen, die relativ häufig in beiden Erhebungen genannt wurden.

Um den Gesamteindruck von der Belastungssituation etwas zu verdichten und die Vielfalt der abgefragten Probleme stärker zu strukturieren, werden die Einzelaspekte gebündelt und in Indexwerten zusammengefasst. Die Vorgehensweise entspricht dabei der, die bereits bei den Motiven gewählt wurde.<sup>245</sup>

**Tabelle 18: Mittelwerte der operativen Belastungen**

Skala 0 (nicht belastend) bis 4 (sehr belastend)	Erhebung I	Erhebung II
Schichtdienst	2,1	2,1
Nachtdienst <sup>246</sup>	1,1	1,9
Müdigkeit (z.B. wegen Überstunden)	1,6	1,7
Aufrechterhalten eines privaten sozialen Umfeldes	1,6	1,7
Gefühl, immer im Dienst zu sein	1,6	1,7
mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf	1,5	1,6
Leisten von Überstunden	1,4	1,5
berufsbezogene gesundheitliche Probleme	1,3	1,3
Index der operativen Belastungen	1,5	1,6

*MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung, Schichtdienst bewertet nur, wer im Schichtdienst arbeitet. Für den Nachtdienst gilt dies nur für die zweite Erhebung.*

Den Beginn bilden hier diejenigen Aspekte, die sich als *operative Belastungen* beschreiben lassen (vgl. Tabelle 18). Hierzu werden acht der abgefragten Belastungen gezählt. Schicht- und Nachtdienst werden als die problematischsten Aspekte in diesem Bereich gesehen. Die durchschnittliche Position liegt

<sup>245</sup> Explorative Faktorenanalysen weisen auf eine recht ähnlich Dimensionsstruktur in beiden Erhebungen hin. Nach einer Entscheidung für eine vierfaktorielle Struktur, werden die Dimensionen durch Mittelwertindices nachgebildet, die in weiteren Analysen auf ihre Eignung geprüft wurden. Die Belastungen, die zu einer Dimension gezählt sowie der zugehörige Indexwert werden in den Tabellen 18 bis 21 dokumentiert.

<sup>246</sup> In der ersten Erhebung wurde die Frage nach dem Nachtdienst allen Befragten gestellt, die Ergebnisse sind daher nicht vergleichbar.

etwa in der Mitte der fünfstufigen Antwortskala, die auch mit „mittelmäßig“ beschriftet ist. Etwas niedriger werden die Belastungen eingestuft, die in negativen Konsequenzen der Arbeit für den persönlichen Bereich bestehen. Gesundheitliche Folgen zählen sicher zu den schwerwiegendsten Belastungen, werden aber seltener genannt als andere Belastungen.

Der Bereich der organisationalen bzw. administrativen Belastungen soll hier in drei Dimensionen ausdifferenziert werden: a) interne Konflikte, b) fehlende Ressourcen und c) wahrgenommene „Polizei-probleme“. Ein erster Blick richtet sich auf die neun Aspekte, die im Bereich der internen Konflikte als ein gemeinsamer Belastungsfaktor betrachtet werden sollen (vgl. Tabelle 19).

**Tabelle 19: Mittelwerte der internen Konflikte**

Skala 0 (nicht belastend) bis 4 (sehr belastend)	Erhebung I	Erhebung II
fehlende Wertschätzung der Arbeit	2,1	2,1
Gefühl, dass für verschiedene Personen unterschiedliche Regeln gelten (z. B. Bevorzugung (Personal-)Beurteilungen	2,0	2,0
mangelnde Selbstkritik in meinem Berufsumfeld	1,8	1,8
ungleiche Aufteilung von Verantwortlichkeiten	1,6	1,6
inoffizielle Prozesse (z. B. informelle Führer, Machtspiele)	1,6	1,6
Konflikte zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden	1,5	1,5
Konflikte der Kollegen und Kolleginnen untereinander	1,5	1,4
Index der internen Konflikte	1,4	1,3
	1,7	1,7

*MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung.*

Auch wenn sich das Niveau des Belastungsempfindens bei den verschiedenen Aspekten unterscheidet, kann man festhalten, dass die in diesem Faktor gebündelten Punkte, in dem Sinne ähnlich beantwortet werden, dass hohes Belastungsempfinden bei einem Aspekt auch mit höheren Einschätzungen für die anderen Aspekte einhergeht. Zwischen den beiden Erhebungen bleiben die Gesamteinschätzungen nahezu unverändert. Die größten Belastungen gehen mit der Wahrnehmung fehlender Wertschätzung und empfundener Ungleichbehandlung einher. Fehlende Wertschätzung wird hier vermutlich als ein Mangel in der Kommunikation mit Kolleg:innen und Vorgesetzten gesehen. Diese Frage ließe sich aber auch den weiter unten dargestellten Belastungen durch die negative Wahrnehmung der Polizei zuordnen. Hierbei stünde die fehlende Wertschätzung gegenüber der Polizeiarbeit insgesamt im Mittelpunkt. Dass das Belastungsempfinden aufgrund interner Konflikte ähnlich hoch ausfällt, wie das der operativen Belastungen, erscheint bemerkenswert.

Fünf Einschätzungen sollen hier dem Belastungsfaktor zugeordnet werden, der fehlende Ressourcen als Teil der organisational-administrativen Belastungen zum Ausdruck bringt (vgl. Tabelle 20).

**Tabelle 20: Mittelwerte der Belastung aufgrund fehlender Ressourcen**

Skala 0 (nicht belastend) bis 4 (sehr belastend)	Erhebung I	Erhebung II
Personalmangel	2,6	2,7
bürokratischer Verwaltungsaufwand / Schreibarbeit	2,4	2,5
fehlende Mittel / Ausstattung	1,9	2,0
Zeitdruck	1,8	1,8
fehlende Zeit für Nachbereitung von Einsätzen*	1,4	1,4
Index der fehlenden Ressourcen <sup>247</sup>	1,9	2,0

MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung. \*nur an Befragte im Polizeivollzugsdienst und aus den Tätigkeitsbereichen „Schutz und Sicherheit“ oder „Fahndung, Ermittlung und Einsatzunterstützung“.

Bereits aus Abbildung 2 ist bekannt, dass die Belastungen durch Personalmangel und Verwaltungsaufwand bzw. Schreibarbeit die höchsten alltäglichen Belastungen sind, von denen die Befragten berichten. Demgegenüber fallen die weiteren Belastungen, die ebenfalls auf fehlender Zeit und anderer Ressourcen beruhen, etwas niedriger aus. Im Mittel aller Antworten ist dies der Belastungsfaktor mit den höchsten Werten. Die Unterschiede zwischen den Erhebungen sind nicht sehr groß, signalisieren aber tendenziell eher einen Anstieg der Belastungswahrnehmung.

In Tabelle 21 werden vier weitere Belastungspunkte dokumentiert, deren Gemeinsamkeit darin liegt, dass aus Sicht der Befragten die eigene Arbeit bzw. die der Polizei insgesamt auf eine Weise wahrgenommen und vielleicht auch problematisiert und kritisiert wird, die aus Sicht der Mitarbeitenden nicht angemessen ist. In der Regel wird es sich hier weniger um eine negative Kommentierung persönlicher Arbeit handeln, als vielmehr um Problemwahrnehmungen, die für die Polizeiarbeit insgesamt festgestellt werden. Auf die doppelte Bedeutung der als zu gering empfundenen Wertschätzung wurde bereits zuvor verwiesen. In nicht ganz die gleiche Richtung geht die Zuordnung der Vergeblichkeitserfahrungen in diesem Bereich. Allerdings kommt auch hier zum Ausdruck, dass die Befragten die eigene Tätigkeit nicht angemessen gewürdigt sehen. Veränderungen im Trendvergleich der beiden Erhebungen sind erneut kaum auszumachen.

Zwei Aspekte bleiben in der vorgenommenen Gruppierung der Belastungen bisher aus statistischen Gründen unbeachtet. Die Schwierigkeit, einen körperlichen Ausgleich zur Arbeit zu finden, und unzureichende Schulungen und Fortbildungen bleiben außen vor, da sie vom Antwortverhalten nur teilweise zu den Beurteilungen passen, denen man sie wahrscheinlich zuordnen würde. Fehlender Ausgleich wäre am ehesten den operativen Belastungen zuzuordnen, während unzureichende Schulung und Fortbildung als Ressourcenproblem betrachtet werden könnten. Empirisch ist diese Zuordnung jedoch nicht eindeutig zu treffen. Im Mittel liegt der Wert für beide Aspekte und zu beiden Zeitpunkten zwischen 1,6 und 1,7.

<sup>247</sup> In die Berechnung des Index geht auch die Belastung durch Überstunden ein, die bereits beim ersten Belastungsfaktor berücksichtigt wird. Diese auf den ersten Blick ungewöhnliche Vorgehensweise führt zu einer gewissen Überlappung Faktoren, die sich zum Teil auch für andere Belastungen ergibt. Die Vorgehensweise lässt sich durch hohe Fehlchargen in den explorativen Faktorenanalysen der beiden Erhebungen begründen.

**Tabelle 21: Mittelwerte der Belastung aufgrund wahrgenommener „Polizei-probleme“**

Skala 0 (nicht belastend) bis 4 (sehr belastend)	Erhebung I	Erhebung II
negative Kommentare aus der Öffentlichkeit	1,5	1,4
schlechter Ruf	1,2	1,2
mediale Begleitung der Polizeiarbeit	1,3	1,3
abgeschlossene Verfahren werden oft eingestellt oder nur geringe Strafen ausgesprochen	2,0	2,0
Index der wahrgenommenen „Polizei-probleme“	1,5	1,5

*MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung.*

### *Detailanalysen*

Weitere Analysen zeigen, dass die angesprochenen Belastungsfaktoren trotz aller Bemühungen um eine möglichst distinkte Bündelung teilweise hohe Überlappungen aufweisen. Dennoch sollen hier die einzelnen Dimensionen für unterschiedliche Subgruppen analysiert werden.

Operative Belastungen fallen bei Anwärter:innen noch niedrig aus, steigen dann schnell an und gehen mit zunehmendem (Dienst-)Alter wieder zurück. Mitarbeitende mit mehr Bürgerkontakten erleben tendenziell mehr Belastungen. Dies ist unter anderem für die Bereiche der Schutzpolizei sowie der Bereitschaftspolizei (geschlossene Einheiten) zu erkennen. Das gleiche Bild ergibt sich, wenn Tätigkeiten betrachtet werden, die eher im Außendienst oder im Bereich des Wach-/Wechsel- und Streifen-diensts angesiedelt sind. Wer in der Verwaltung oder als Tarifbeschäftigte:r arbeitet, empfindet weniger operative Belastungen als die Mitarbeitenden des Polizeivollzugsdienstes.

Interne Konflikte führen insgesamt in allen Arbeitsbereichen und während des gesamten Berufslebens zu Belastungen. Unter Anwärter:innen wird dies jedoch weniger genannt. Mit zunehmendem Dienstalter und längerer Zugehörigkeit zu einer Dienststelle geht ein leichter Anstieg des Belastungsempfindens aufgrund interner Konflikte einher.

Probleme aufgrund fehlender Ressourcen werden eher von den mittleren Altersjahrgängen und eher im Polizeivollzugsdienst (und hier eher im Bereich der Kriminalpolizei gefolgt von der Schutzpolizei) berichtet. Andere Bereiche des Polizeivollzugsdienstes sowie außerhalb des Polizeivollzugsdienstes sind durchschnittlich weniger durch diesen Belastungsfaktor betroffen.

Belastungen aufgrund einer als unangemessen wahrgenommenen Beurteilung der Polizeiarbeit finden sich erneut eher bei denjenigen, die häufiger mit Bürger:innen in Kontakt kommen, eher im Außen-, Schicht- und Nachtdienst, generell eher im Bereich der Schutzpolizei und den geschlossenen Einheiten, seltener im Bereich der Kriminalpolizei, der Verwaltung und außerhalb des Polizeivollzugsdienstes.

Wie zuvor bei der Untersuchung der Motivstrukturen soll auch im Bereich der Belastungen eine Brücke zur Arbeitszufriedenheit und Identifikation geschlagen werden. Erneut werden hierfür Zusammenhangsmaße ermittelt. Diese werden in Tabelle 22 dokumentiert. Auch für die Belastungen werden hierfür die Daten der zweiten Erhebung herangezogen. Die Befunde der ersten Erhebung sind vergleichbar ausgefallen.

Die negativen Vorzeichen aller berichteten Zusammenhänge bestätigen die Vermutung, dass alle Formen von Belastung sich negativ auf die berufliche Identifikation und die Arbeitszufriedenheit auswirken. Hierbei fallen die Zusammenhänge mit der Arbeitszufriedenheit durchgehend noch stärker aus, sodass sich konstatieren lässt, dass hohes Belastungsempfinden insbesondere mit niedrigerer Arbeitszufriedenheit einhergeht. Umgekehrt sind Mitarbeitende, die keine oder nur geringe Belastungen aufweisen, erkennbar arbeitszufriedener. Während diese Befunde insgesamt nur wenig überraschen, erscheint es bemerkenswert, dass die Zusammenhänge mit dem Belastungsfaktor interner Konflikte in den bisherigen Analysen die stärksten sind. Dies ist zugleich auch eine Rechtfertigung für die gesonderte Betrachtung dieser Dimension, getrennt von anderen Faktoren aus dem Bereich der organisational-administrativen Belastungen.

**Tabelle 22: Zusammenhänge zwischen Belastungsfaktoren, Identifikation und Arbeitszufriedenheit**

Belastungsfaktoren	Identifikation	Arbeitszufriedenheit allgemein	Arbeitszufriedenheit Index
operative Belastungen	-0.18	-0.36	-0,41
interne Konflikte	-0.27	-0.44	-0,52
fehlende Ressourcen	-0.13	-0.33	-0.36
wahrgenommene „Polizei-probleme“	-0.10	-0,20	-0.26

*MEGAVO, gewichtete Daten der zweiten Erhebung, Pearson-Korrelationen.*

Wie bei den Motiven könnten sich auch hier zukünftige Analysen anschließen, die sich nicht nur an ähnlichen Belastungseinschätzungen orientieren, sondern auf die Suche nach Personengruppen machen, die sich durch unterschiedliche Belastungsmuster hinsichtlich der Intensität und Vielfalt der Belastungswahrnehmung charakterisieren lassen.

## 5. Opferwerdung

Die folgenden Analysen zu Viktimisierungserfahrungen im Dienst knüpfen nahtlos an die Ausführungen zu alltäglichen Belastungen an. Wenn Mitarbeitende der Polizei im Dienst zum Opfer von Straftaten werden, stellt dies eine besondere Form der operativen Belastung dar, die an ganz konkrete Ereignisse geknüpft ist und dauerhafte Folgen nach sich ziehen kann. Die Vermutung liegt nahe, dass solche Erlebnisse sich auf die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation und auf die berufliche Identifikation auswirken können.

Der hierzu eingesetzte Fragebogenabschnitt bezog für die Analyse persönliche Opfererfahrungen durch Bürger:innen in den letzten 12 Monaten mit ein. Die gewählte Abfrage war in der ersten und der zweiten Erhebung identisch. Die Beschränkung auf einen Jahreszeitraum wurde vorgenommen, um sowohl studienintern als auch -extern einen konsistenten Vergleichsrahmen zu konstruieren. Situationen, in denen Kolleg:innen die Taten begangen haben, wurden an dieser Stelle ausgeschlossen. Die Fragen wurden ausschließlich Befragten angezeigt, die bei den Fragen zur Berufssituation berichtet

haben, dass sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit zumindest selten (mindestens einmal monatlich) Bürgerkontakte haben. Die erste von drei Fragen zur persönlichen Viktimisierung durch das polizeiliche Gegenüber beleuchtete die Auftretenshäufigkeit einzelner Deliktgruppen. Die abgefragten Kategorien waren: *Beschimpfungen, Provokationen (beleidigen, bespucken, bedrohen), sexistische Äußerungen, rassistische Äußerungen, sexuelle Übergriffe, passive Weigerungen (sperren, hinwerfen, klammern, strampeln), körperliche Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko (schubsen, festhalten, rangeln), körperliche Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko aber ohne Waffen (schlagen, treten, würgen) und körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen*. Dort, wo Taten berichtet wurden, wurden die Befragten zusätzlich um eine Einschätzung gebeten, wie stark sie diese Erlebnisse belasteten und ob sie im vergangenen Jahr deswegen dienstunfähig waren. In Abbildung 3 werden die Prävalenzen der Viktimisierung für die unterschiedlichen Deliktformen abgefragt. Sie sind zu lesen als der Anteil der Befragten mit Bürgerkontakten, die mindestens einmal in den 12 Monaten vor der Befragung im Dienst Opfer der genannten Taten wurden.

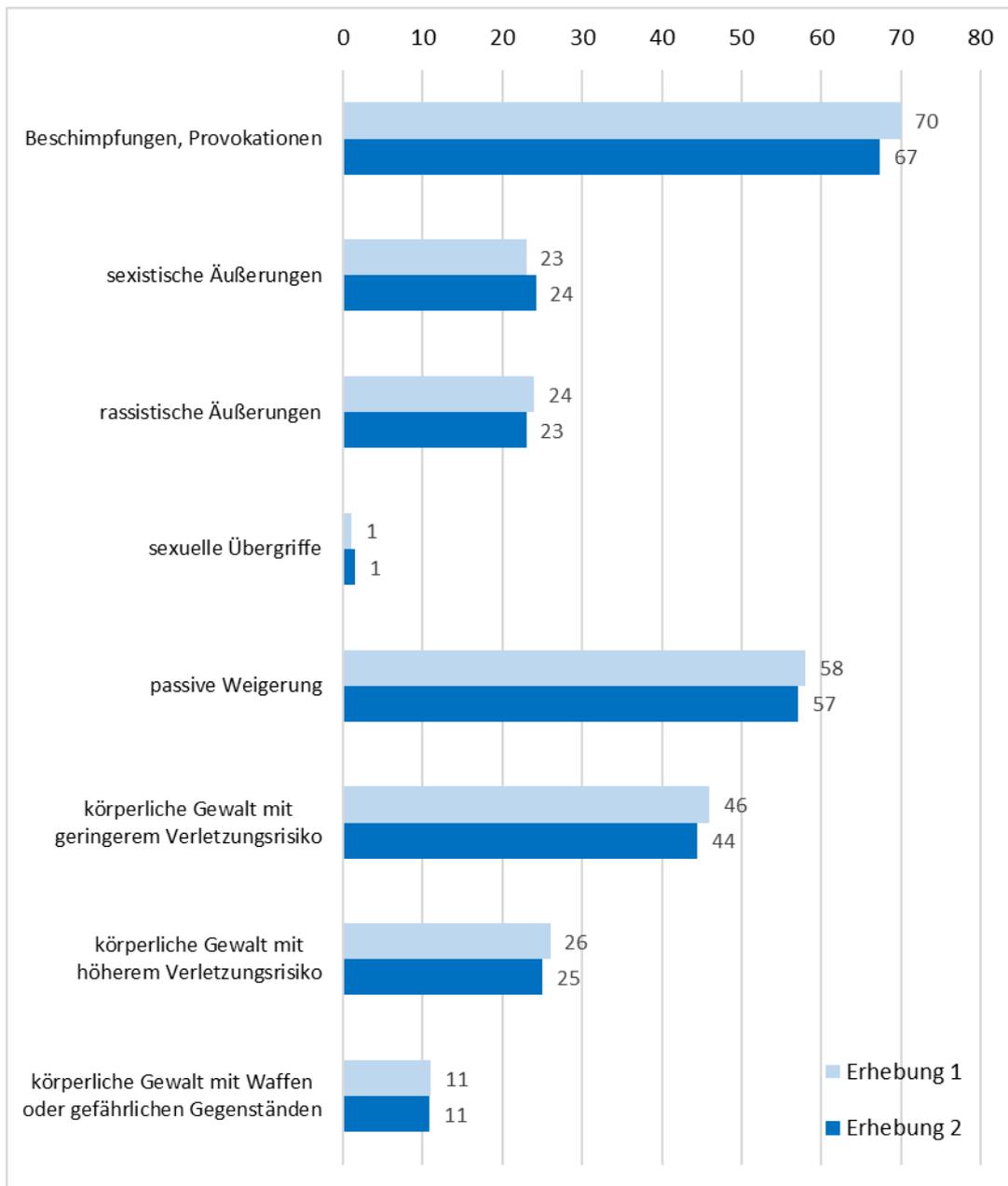
Die Prävalenzen der berichteten Opfererfahrungen liegen in den beiden Erhebungen sehr nah beieinander. Übergreifend betrachtet zeigt sich, dass *Beschimpfungen, Provokationen* mit Abstand die häufigsten Opfererlebnisse sind, gefolgt von *passiver Weigerung* und *körperlicher Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko*. Fast 70 % der Antwortenden haben *Beschimpfungen, Provokationen* mindestens einmal im letzten Jahr erlebt. Bei körperlicher Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko sind es ungefähr 45 % mit mindestens einer Opfererfahrung und bei *körperlicher Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko* circa 25 %. Etwas mehr als jeder bzw. jede zehnte Befragte berichtet auch die schwersten abgefragten Formen von Gewalt (körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen). Die erhobenen Werte sind nicht direkt mit denen zu vergleichen, die das BKA in seinen Lagebildern zu Gewalt gegen Polizeivollzugsbeamte:innen veröffentlicht, da dort nicht die Opfer, sondern die registrierten Taten Ausgangspunkt der Zählung sind, also keine Opferanteile berichtet werden. Parallelen sind zumindest insofern offensichtlich, dass dort die Widerstandsdelikte und tätlichen Angriffe zahlenmäßig eine besonders große Rolle spielen, während (insbesondere schwere) Körperverletzungen seltener sind.<sup>248</sup> Das Risiko, im Dienst Opfer einer Gewalttat zu werden, liegt um ein Mehrfaches höher als in der Gesamtbevölkerung.<sup>249</sup>

---

<sup>248</sup> Vgl. das zuletzt veröffentlichte „Bundeslagebild Gewalt gegen Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte 2022“, BKA 2023.

<sup>249</sup> Vgl. beispielsweise die Befunde aus der bundesweiten Viktimisierungsbefragung des BKA „SKiD 2020“, Birkel et al. 2022.

Abbildung 3: Viktimisierungserfahrungen im Dienst (Angaben für die letzten 12 Monate in %)



MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung, nur Befragte mit Bürgerkontakten, passive Weigerung nur für Befragte des Polizeivollzugsdienstes und aus den Bereichen „Schutz und Sicherheit“ und „Fahndung, Ermittlung und Einsatzunterstützung“.

In Tabelle 23 werden die Inzidenzen der Viktimisierungen, also die Häufigkeiten dargestellt, mit denen die Befragten einzelne Delikte für die letzten 12 Monate berichten. Es werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nur die Ergebnisse der zweiten Erhebung dargestellt, da sich die Werte zwischen den Erhebungen in den einzelnen Zellen höchstens um +/- 1 % unterscheiden. Die am seltensten genannte Deliktgruppe sind *sexuelle Übergriffe*. Wie die Intuition vermuten lässt, liegt hier die am häufigsten genannte Tatfrequenz derer, die derartiges erlebt haben, bei einmal. Bemerkenswert scheint, dass die häufigste Tatfrequenz mit 20 % bei *Beschimpfungen, Provokationen (beleidigen, bespucken, bedrohen)* die höchste Kategorie („öfter“, also mehr als zehnmal) ist. Fast entsteht der Eindruck, dass einige

Befragte so oft provoziert und beschimpft wurden, dass es sich für sie nicht lohnt, dies weiter zu zählen. Das trifft für kein anderes Delikt zu. *Passive Weigerung* wird von Betroffenen am häufigsten in der Kategorie 3-5mal berichtet. Abseits der *Gewalt mit geringem Verletzungsrisiko* wird körperliche Gewalt am häufigsten ‚nur‘ einfach berichtet. Die „3-5mal“-Kategorie liegt für *körperliche Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko* ungefähr gleichauf mit der „einmal“- oder „zweimal“-Kategorie.

**Tabelle 23: Häufigkeiten einzelner Deliktgruppen in der 2. Erhebung (in %)**

	nie	einmal	zweimal	3-5mal	6-10mal	öfter
Beschimpfungen, Provokationen	32	10	11	17	9	20
sexistische Äußerungen	76	7	6	6	2	3
rassistische Äußerungen	77	5	5	6	2	4
sexuelle Übergriffe	99	1	< 0,5	< 0,5	< 0,5	< 0,5
passive Weigerung	43	11	12	17	7	11
körperliche Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko	56	12	11	11	4	6
körperliche Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko	75	10	6	5	2	2
körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen	89	6	2	2	< 0,5	< 0,5

MEGAVO, gewichtete Daten der zweiten Erhebung, Frage nach passiver Weigerung nur an Befragte im Polizeivollzugsdienst und aus den Tätigkeitsbereichen „Schutz und Sicherheit“ oder „Fahndung, Ermittlung und Einsatzunterstützung“.

Insgesamt zeichnet sich ab, dass je schwerwiegender bzw. spezifischer (vgl. *Beschimpfungen, Provokationen* vs. *sexistische Äußerungen*) die abgefragte Viktimisierungserfahrung ist, desto seltener wird sie überhaupt berichtet. Auch die berichteten Häufigkeiten nehmen mit der Deliktschwere ab. Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass die Berichte über Opferwerdungen in der ersten und zweiten Erhebung nahezu identisch ausfallen. Allenfalls in Ausnahmefällen kann es dazu gekommen sein, dass einzelne Personen bei beiden Durchgängen dieselben Delikte angaben. Dagegen spricht, dass in den meisten Polizeien mehr als 12 Monate zwischen beiden Befragungen lagen und ohnehin nicht immer davon auszugehen ist, dass sich jeweils der identische Personenkreis beteiligt hat. Somit können die Ergebnisse der zweiten Erhebung eher als eine Absicherung der vorangehenden Messung interpretiert werden.

#### Detailanalysen

Die Häufigkeiten der Viktimisierungserfahrungen unterscheiden sich in Abhängigkeit einiger Personenmerkmale. Bis auf *sexistische Äußerungen* sind Frauen in beiden Erhebungen tendenziell etwas weniger von Opfererlebnissen betroffen als Männer. Zu Ungunsten der Männer zeigt sich dies am deutlichsten bei *Beschimpfungen, Provokationen, rassistische Äußerungen, passiver Weigerung*, (Geschlechterdifferenz jeweils etwa 7 %) sowie bei Gewalt mit geringem und höherem Verletzungsrisiko (Differenz circa 9 bzw. 10 %). Die größten Differenzen bestehen bei den Unterscheidungen, ob das

Delikt überhaupt erlebt worden ist. Dieser Wert halbiert sich für *körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen*, was insgesamt das zweitseltenste Delikt ist. Beim seltensten Delikt (*sexuelle Übergriffe* durch Bürger:innen) berichten Frauen nur leicht häufiger von derartigen Erlebnissen als Männer. Der zahlenmäßig höchste Geschlechterunterschied zum Nachteil von Frauen findet sich beim Vergleich der Frage, ob mindestens eine *sexistische Äußerung* erlebt worden ist (> 23 %). Begründbar ist das dadurch, dass klassischer Sexismus meistens gegen Frauen gerichtet ist und Frauen im traditionell eher männlichen Polizeidienst salient sind. Ebenso mag aber auch das Verhalten der weiblichen Befragten in potenziell gefährlichen Situationen eine Rolle spielen – und dass ihrer ebenfalls anwesenden männlichen Kollegen. Werden die geschlechtsspezifischen Veränderungen der Nennhäufigkeiten zwischen den Erhebungen in den Fokus genommen, ergeben sich kaum oder keine Differenzen bei Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen und sexuellen Übergriffen. In der zweiten Erhebung berichten Frauen etwas häufiger, Opfer von sexistischen Äußerungen und etwas seltener Opfer der anderen Delikte geworden zu sein. Bei Beleidigungen sowie Gewalt mit geringerem und höherem Verletzungsrisiko gilt das auch für Männer. Alle geschlechtsspezifischen Differenzen zwischen den Erhebungen liegen unterhalb von 5 %.

Bei Vorliegen eines Migrationshintergrundes wurden in beiden Erhebungen häufiger Viktimisierungserfahrungen jeglicher Art berichtet. Der Anteil derjenigen, die nie *rassistische Äußerungen* erlebt haben, ist in dieser Gruppe erwartungsgemäß am niedrigsten. Die deliktspezifischen Differenzen verringerten sich bis auf *körperliche Gewalt mit geringem Verletzungsrisiko* (ungefähr gleichbleibend) und Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko (leichte Zunahme) zwischen den beiden Erhebungen. Auch eine höhere Frequenz an Kontakten mit Bürger:innen geht in beiden Befragungen deliktübergreifend mit häufigeren Viktimisierungsberichten einher. Die Stärke des Zusammenhangs variiert deliktspezifisch. Am auffälligsten ist er bei *Beschimpfungen, Provokationen*, am schwächsten bei *sexuellen Übergriffen*. Der Vergleich von verschiedenen Beschäftigtengruppen zeigt, dass die Schutzpolizei sowie geschlossene Einheiten<sup>250</sup> am häufigsten überhaupt von Opfererlebnissen durch Bürger:innen berichten (Prävalenz), was durch die funktionsbedingte Kontaktart mit dem „polizeilichen Gegenüber“ nachvollziehbar ist. Es folgen die Anwärter:innen des Polizeivollzugsdienstes, deren Prävalenzen zwischen der Schutzpolizei bzw. geschlossenen Einheiten und den anderen Beschäftigtengruppen liegen. Nur circa 16 % der Schutzpolizei bzw. der geschlossenen Einheiten (Anwärter:innen circa 24 %) wurden im vergangenen Jahr nie Opfer von *Beleidigungen, Provokationen*, ungefähr 35 % haben nie *körperliche Gewalt mit geringem Verletzungsrisiko* erlebt (Anwärter:innen circa 55 %) und etwa 37 % waren mindestens einmal Opfer *körperlicher Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko* (Anwärter:innen circa 21 %). Gleichzeitig unterscheidet sich der Anteil der Mitarbeitenden ohne Kontakt zu Bürger:innen erkennbar: mit 33 % in der ersten Erhebung und 50 % in den zweiten Onlinebefragungen ist er unter den Anwärter:innen im Vergleich mit der Schutzpolizei und den geschlossenen Einheiten relativ hoch. Ursache für die schwankende Viktimisierungsfrequenz zwischen den Befragungen könnte u.a. eine andere Ausbildungsphase (mit eher theoretischen als operativen Inhalten) sein, in der eine Teilgruppe

---

<sup>250</sup> Hierzu zählen die Einsatzhundertschaften, die Bereitschaftspolizei sowie Spezialeinheit (SEK, MEK).

der Anwärter:innen befragt worden ist. Die berichtete Delikthäufigkeit könnte zudem von weniger Kontakten mit Bürger:innen und einer sensitiveren Meldebereitschaft der dienstjüngeren Polizeikräfte abhängen. Fortführend werden Angehörige der Schutzpolizei und der geschlossenen Einheiten in den einzelnen Delikten durchschnittlich häufiger viktimisiert. Es folgen die Kriminalpolizei und die Mitarbeiter:innen der Verwaltung. Bei Letzteren ist zu bedenken, dass die Personenzahl mit Bürgerkontakten deutlich niedriger ist als in den anderen Organisationseinheiten.

Der Vergleich von Schutzpolizei und geschlossenen Einheiten offenbart, dass die „nie“-Kategorie vergleichbar häufig angekreuzt worden ist (bei physischen Gewaltakten gibt es eine Tendenz in Richtung der geschlossenen Einheiten). Die „öfter“-Kategorie von *Beleidigungen, Provokationen, passiver Weigerung, körperlicher Gewalt mit geringem Verletzungsrisiko, körperlicher Gewalt mit hohem Verletzungsrisiko und körperlicher Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen*, wurde jedoch häufiger von Mitarbeitenden der geschlossenen Einheiten gewählt.

Wenn jemand eines oder mehrere Delikte berichtet hat, wurde zusätzlich die Frage gestellt, wie belastend dies empfunden wurde. Ebenso wurde im Anschluss eine zumindest einmalige Dienstunfähigkeit innerhalb der letzten 12 Monate erfragt. In Tabelle 24 finden sich die Anteilswerte der Betroffenen, die sich ziemlich oder sehr stark belastet fühlten.

**Tabelle 24: deliktsspezifischen Belastungen (in %)**

	1. Erhebung	2. Erhebung
Beschimpfungen, Provokationen	8	7
sexistische Äußerungen	5	5
rassistische Äußerungen	14	13
sexuelle Übergriffe	23	21
passive Weigerung	4	4
körperliche Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko	10	9
körperliche Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko	25	23
körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen	41	40

*MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung, Anteil für „ziemlich stark“ und „sehr stark“ addiert. Nur Befragte, die die jeweilige Tat erlebt haben, gehen in die Analyse ein. Die Frage nach passiver Weigerung richtete sich nur an Befragte im Polizeivollzugsdienst und aus den Tätigkeitsbereichen „Schutz und Sicherheit“ oder „Fahndung, Ermittlung und Einsatzunterstützung“.*

Der Anteil der Befragten, die starke Belastungen aufgrund von Viktimisierungen berichten, variiert deliktsspezifisch stark. Deutlich weniger Unterschiede finden sich im Zeitvergleich. Tendenziell berichten diejenigen, die in der zweiten Erhebung Opfer von Straftaten wurden, von leicht geringeren Belastungen. Weiter ist bemerkenswert, dass bei allen abgefragten Erlebnissen ein Großteil der Befragten keine hohen oder sehr hohen Belastungen empfindet. Selbst bei schweren Formen der Gewalterfahrung gibt es eine sehr große Gruppe von Befragten, die hierin keine oder allenfalls eine mittlere Belastung sieht.

Dies deutet darauf hin, dass diesen Mitarbeitenden ein produktiver Umgang mit den Erlebnissen gelungen ist oder sie zumindest keine Belastungen berichten mögen.

Im Detail ist zu beobachten, dass *passive Weigerung* unabhängig von der Delikthäufigkeit verglichen mit den übrigen Delikten weniger oft ziemlich starke und sehr starke Belastungen bedingt. Ein denkbarer Grund wäre, dass Betroffene diese Reaktionsform in bestimmten Einsatzsituationen vom polizeilichen Gegenüber erwarten und durch das Erlebte daher weniger stark belastet werden. Der Umgang mit *passiver Weigerung* würde so als Teil der beruflichen Tätigkeit bewertet werden. Dies könnte durch die Annahme gestützt werden, dass *passive Weigerungen* seltener als die anderen Deliktformen gezielt gegen eine einzelne Einsatzkraft gerichtet sind. *Körperliche Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko ohne Waffen, körperliche Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen* und *sexuelle Übergriffe* führen hingegen als Ausdruck instrumenteller, drastischer Gewalt durchschnittlich zu stärkeren Belastungen als die anderen Delikte – bereits bei einmaligem Auftreten. *Beleidigungen* und *sexistische Äußerungen* belasten hingegen tendenziell weniger. Teilerklärungen könnten darin liegen, dass die Äußerungen auf das ausgeübte Amt oder die vorliegende Situation, nicht auf die eigene Person bezogen werden, und so „an der Uniform abprallen“. Die Belastung durch *rasistische Äußerungen* und *körperliche Gewalt mit geringem Verletzungsrisiko* liegt zwischen den zuvor genannten Delikten. In Bezug auf körperliche Gewalt ist es einleuchtend, dass mit einer Intensivierung der Gewalt ein Belastungsanstieg einhergeht.

Im Folgenden sind exemplarisch für beide Erhebungen die Belastung durch Opferwerdung aufgeteilt nach erlebter Viktimisierungshäufigkeit für *Beschimpfungen, Provokationen* (Tabelle 25) und *Belastung durch körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen* (Tabelle 26) dargestellt.

Insgesamt zeigen die Prozentwerte in beiden Befragungen, dass eine höhere Delikthäufigkeit tendenziell zu stärker ausgeprägten Belastungen führt. Dies könnte aus der Summe an Einzelbelastungen resultieren oder durch ein einzelnes, besonderes Ereignis hervorgerufen sein. Am deutlichsten sind die Anstiege in der Spalte der schwerwiegenden Belastung bei körperlicher Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen.

**Tabelle 25: Belastungen durch Beschimpfungen, Provokationen getrennt nach Delikthäufigkeit (in %)**

Beschimpfungen, Provokationen	Belastung durch Opferwerdung				
	gar nicht	wenig	mittelmäßig	ziemlich stark	sehr stark
einmal	49   53	34   32	12   11	4   3	< 0,5   1
zweimal	43   46	36   36	16   14	4   3	1   1
3-5mal	38   39	35   38	20   18	5   4	1   1
6-10mal	29   35	38   38	23   20	8   6	2   1
öfter	32   36	33   33	23   20	8   8	4   3

MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung, Zeilenprozente. Die erste Ziffer gibt jeweils das Ergebnis der ersten Erhebung, die zweite Ziffer das der zweiten Erhebung an.

**Tabelle 26: Belastungen durch körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen, aufgeteilt nach Delikthäufigkeit (in %)**

körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen	Belastung durch Opferwerdung				
	gar nicht	wenig	mittel-mäßig	ziemlich stark	sehr stark
einmal	13   12	18   19	30   30	24   22	15   16
zweimal	13   11	17   19	28   32	24   24	18   14
3-5mal	11   11	14   12	29   33	26   24	20   19
6-10mal	12   04	07   11	37   28	22   29	23   28
öfter	09   11	09   19	20   22	22   12	39   36

MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung, Zeilenprozente. Die erste Ziffer gibt jeweils das Ergebnis der ersten Erhebung, die zweite Ziffer das der zweiten Erhebung an.

In Tabelle 27 wird veranschaulicht, wie hoch der Anteil der Befragten ist, die wegen der Belastungen durch die Viktimisierungserfahrungen zumindest einmalig dienstunfähig waren. Es zeigen sich delikt-spezifische Unterschiede: Erneut fallen insbesondere Viktimisierungen durch *körperliche Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko* und *körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen* ins Auge. Diese könnte unter anderem durch die psychischen Folgen starker Gewaltereignisse oder durch physische Verletzungen zu Dienstunfähigkeit führen. Insgesamt fallen die Dienstunfähigkeitsquoten aufgrund von Opfererlebnissen im Dienst relativ zur Anzahl aller Erlebnisse eher gering aus. Gleichzeitig wird ersichtlich, dass sich einige Quoten von der ersten zur zweiten Befragung erhöhen.

Es ist zu vermerken, dass die Belastung durch die Tat einen Bezug zur Dienstunfähigkeit aufweist. Je deutlicher die Belastung ausfiel, desto eher wurde von einer Dienstunfähigkeit berichtet. Die Dienstunfähigkeitsquoten eines Deliktes unterscheiden sich teils deutlich je nach den Ausprägungen der Belastung. Die höchsten Quoten finden sich jeweils in der Gruppe der sehr stark belasteten Befragten; bei *Beschimpfungen, Provokationen* 10 % in der ersten Erhebung und 13 % in der zweiten Erhebung, bei *sexistische Äußerungen* 9 bzw. 3 %, bei *rassistische Äußerungen* 5 bzw. 6 %, bei *sexuelle Übergriffen* 10 bzw. 4 %, bei *passiver Weigerung* 15 bzw. 17 %, bei *körperlicher Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko* 14 bzw. 25 %, bei *körperliche Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko* 28 bzw. 31 % und bei *körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen* 16 bzw. 18 %. Die mitunter deutlichen Schwankungen zwischen den Befragungen hängen mit der geringen Zahl an Dienstunfähigkeitsmeldungen zusammen, welche die Besonderheit eines Vorfalls noch stärker in den Vordergrund rücken und damit für derartige Variabilität anfällig machen. Für *passive Weigerung*, alle Arten physischer Gewalt und *rassistische Äußerungen* ist ferner zu vermerken, dass eine Arbeitsunfähigkeit bei steigender Zahl erlebter Delikte wahrscheinlicher wurde.

**Tabelle 27: Dienstunfähigkeitsquoten nach Deliktgruppen (in %)**

	1. Erhebung	2. Erhebung
Beschimpfungen, Provokationen	1,0	1,0
sexistische Äußerungen	0,4	0,3
rassistische Äußerungen	0,5	0,5
sexuelle Übergriffe	2,0	1,8
passive Weigerung	0,8	1,2
körperliche Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko	3,1	3,3
körperliche Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko	9,5	10,0
körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen	6,8	7,5

*MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung. Nur Personen mit Viktimisierungserfahrungen im letzten Jahr. Die Frage nach passiver Weigerung ging nur an Befragte im Polizeivollzugsdienst und an Befragte, aus den Tätigkeitsbereichen „Schutz und Sicherheit“ oder „Fahndung, Ermittlung und Einsatzunterstützung“.*

Auch wenn es nur begrenzt sinnvoll ist, verschiedene Opfererfahrungen zusammenzufassen, kann als Ausblick vorerst resümiert werden, dass knapp drei Viertel der Befragten (1. Befragung 74 % / 2. Befragung 72 %) mindestens eine der abgefragten Taten in den letzten 12 Monaten persönlich erlebt hat. Etwas weniger als die Hälfte der Befragten (47 bzw. 46 %) erlebte mindestens eine der drei abgefragten Formen von Körperverletzungen. Jede bzw. jeder Zehnte, der zumindest ab und zu Bürgerkontakte hat, erlebte mindestens eine Gewaltsituation, bei der eine Waffe oder ein anderer gefährlicher Gegenstand eine Rolle spielte (11 %).

Wie in den vorherigen Abschnitten sollen auch hier Auswertungen zum Zusammenhang von Belastungen aufgrund von Viktimisierungserfahrungen einerseits und beruflicher Identifikation und Arbeitszufriedenheit andererseits den vorläufigen Abschluss bilden (vgl. Tabelle 28). Da die Zusammenhänge nur wenig zwischen den beiden Erhebungen variieren, werden hier nur die Ergebnisse der zweiten Befragungsrunde dargestellt.

**Tabelle 28: Zusammenhänge von Viktimisierungsbelastungen, Identifikation und Arbeitszufriedenheit**

Belastungsfaktoren	Identifikation	Arbeitszufriedenheit allgemein	Arbeitszufriedenheit Index
Beschimpfungen, Provokationen	-0.09	-0.18	-0.20
sexistische Äußerungen	-0.10	-0.12	-0.12
rassistische Äußerungen	-0.06	-0.12	-0.11
sexuelle Übergriffe	-0.12	-0.16	-0.15
passive Weigerung	-0.10	-0.14	-0.17
körperliche Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko	-0.07	-0.14	-0.17
körperliche Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko	-0.03	-0.12	-0.12
körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen	-0.03	-0.15	-0.15

*MEGAVO, gewichtete Daten der zweiten Erhebung, Pearson-Korrelationen. Nur Befragte mit Viktimisierungserfahrungen werden in der Analyse berücksichtigt. Frage nach passiver Weigerung nur an Befragte im Polizeivollzugsdienst und aus den Tätigkeitsbereichen „Schutz und Sicherheit“ oder „Fahndung, Ermittlung und Einsatzunterstützung“.*

Wie die im vorherigen Abschnitt beschriebenen Belastungen zeigen auch die Belastungen aufgrund von Opferwerdung im Dienst negative Zusammenhänge mit beruflicher Identifikation und Arbeitszufriedenheit. Wer Viktimisierungen erlebt und als belastend empfindet, identifiziert sich etwas weniger mit dem Polizeiberuf und zeigt sich etwas weniger arbeitszufrieden. Die zu beobachtenden Zusammenhänge sind aber nicht besonders stark. Mit Blick auf die berufliche Identifikation liegen etwas unter dem Niveau der operativen Belastungen im vorherigen Abschnitt. Die Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit sind ebenfalls geringer als bei allen anderen zuvor erhobenen Belastungen, auch wenn hier nur diejenigen betrachtet werden, die überhaupt im Dienst zum Opfer einer Straftat wurden. Auch hier deutet sich an, dass die Wirkung alltäglicher Belastungen stärker ist, während stark ereignisbezogene Belastungen durch Viktimisierungen möglicherweise anders verarbeitet werden können und weniger starke Wirkung auf die Arbeitszufriedenheit ausüben.

## 6. Einstellungen

Das Themenspektrum der MEGAVO-Studie erschöpft sich nicht in der Beobachtung von Motivations- und Belastungsfaktoren sowie der Analyse von Viktimisierungserfahrungen. Ein weiteres Forschungsinteresse gilt den Einstellungsmustern, die die Mitarbeitenden der Polizei in Bund und Ländern haben. Die empirische Polizeiforschung kann hier von der sozialwissenschaftlichen Einstellungsforschung profitieren und sich deren Instrumente bedienen. Die Forschung zu gesellschaftspolitischen Ansichten, zu demokratie- und menschenfeindlichen Positionen in verschiedenen Bevölkerungsgruppen verfügt über eine längere Tradition. Für den Bereich der Sicherheitsbehörden sind solche Befragungen jedoch bisher eine Seltenheit, flächendeckende Erkenntnisse gibt es nicht. Diese Forschungen werden von intensiven politischen und gesellschaftlichen Diskursen und Erwartungen begleitet. In zweierlei Hinsicht mögen die Mitarbeitenden der Polizei sich hier von anderen Befragten unterscheiden. Einerseits darf davon ausgegangen werden, dass sie aufgrund ihrer Ausbildung und ihres Berufsalltags über ein besonders ausgeprägtes Verständnis rechtlicher und gesellschaftlicher Normen verfügen und daher klar Position beziehen können. Andererseits wird von ihnen erwartet, im polizeilichen Alltag neutral und mit Mäßigung in diesen Fragen aufzutreten. So ist die Ausgangssituation in der Befragung möglicherweise bei manchem Befragten etwas anders als bei denjenigen, die in bevölkerungsweiten Studien erforscht werden. Ein Fragebogen, der in dienstlichem Umfeld nach persönlichen Ansichten fragt, kann bei den Befragten der MEGAVO-Studie mehr Unbehagen ausgelöst haben als vergleichbare Erhebungsinstrumente bei den Teilnehmenden anderer Studien.

Die im Folgenden vorgestellten Analysen zu Einstellungen suchen – wo immer dies möglich war – den Anschluss an vorherige Studien. Es sollen Vergleichsmöglichkeiten zur Gesamtbevölkerung geschaffen werden. Auf polizeispezifische Neuentwicklungen von Einstellungsfragen wurde weitgehend verzichtet. Während des vorgeschalteten Beratungsprozesses und auch im Laufe der Erhebungen wurde die Verwendung sehr extrem formulierter Aussagen kritisiert, zum Teil auch als vorverurteilend oder provokant empfunden. Dies ist jedoch kein rein polizeispezifischer Aspekt, selbst wenn dies von manchen Befragten so wahrgenommen wurde. Ähnliche Reaktionen sind auch aus anderen Studien bekannt und bleiben Ansporn für die Einstellungsforschung in diesem Bereich. Selbstverständlich werden mit den bloßen Formulierungen der verwendeten Statements nicht per se schon wünschenswerte oder auch nur akzeptable Orientierungen beschrieben, sondern es werden Positionen markiert, die es in der Befragung erst zu bewerten gilt. Ablehnung war in gleicher Weise möglich wie Zustimmung.

Den Traditionen der sozialpsychologischen Einstellungsforschung folgend, handelt es sich bei Einstellungen um die generelle Bereitschaft, auf die genannten Themen bewertend zu reagieren. Es ist ein gesicherter Forschungsstand, dass Einstellungen und korrespondierende Handlungen generell miteinander zusammenhängen, dass aber zugleich Einstellungen und Verhalten nicht identisch sind. Im Polizeiberuf spielt es wie bereits erwähnt im Sinne größtmöglicher Professionalität bisweilen eine wichtige Rolle, dass Mitarbeitende eben nicht ihren Einstellungen entsprechend handeln, sondern lernen, diese im dienstlichen Bereich außenvorzulassen. Das macht die Erforschung solcher Einstellungen im Bereich der Polizei nicht weniger interessant. Um nur zwei Aspekte zu thematisieren, sei hier auf Diskussionen verwiesen, die erörtern, ob der Polizeiberuf für Menschen mit bestimmten Einstellungsmus-

tern attraktiver ist oder ob sich im Laufe des Berufslebens – auch vor dem Hintergrund beruflicher Erfahrungen – Einstellungsänderungen erkennen lassen. Der Schritt von der Beobachtung von Einstellungen zur Erklärung von Verhalten ist zwar theoretisch vorgezeichnet, kann aber im Rahmen der Studie nur in Ansätzen nachvollzogen werden.

Die detaillierte Auswertung der einzelnen Einstellungsfragen darf nicht dazu verleiten, aus Einzelantworten direkt auf dahinter liegende Grundhaltungen zu schließen. Die Statements sind gleichwohl bewusst so gewählt, dass sie sich in der Gesamtschau zu Einstellungsdimensionen verdichten lassen.

Im Fragebogen lassen sich vier Bereiche unterscheiden, die mit eigenen Fragesammlungen abgedeckt werden: Einstellungen zur Vielfalt in der beruflichen Zusammenarbeit, Einstellungen zur Demokratie und zum politischen System, menschenfeindliche Einstellungen und autoritäre Einstellungen. In den beiden Erhebungen, die bisher durchgeführt wurden, kamen die gleichen Erhebungsinstrumente zum Einsatz. Die wenigen Abweichungen werden an den entsprechenden Stellen erläutert.

### *Einstellung zu Vielfalt in der beruflichen Zusammenarbeit*

Wie bereits im Abschnitt zur Stichprobenszusammensetzung deutlich wurde, ist Diversität zunehmend ein Thema für die Personalentwicklung der Polizei in Bund und Ländern. Den Befragten wurden zu diesem Thema vier Statements vorgelegt, die entwickelt wurden, um einen Eindruck von der Wahrnehmung von Vielfalt im Kontext von Organisationen zu geben. Der Wortlaut der vorgelegten Aussagen findet sich in Abbildung 4.

Eine sehr große Mehrheit der Befragten sieht in Vielfalt eine wichtige Ressource, viele sehen sich auch in der Lage, Menschen in Teams zu integrieren. Etwa ein Fünftel der Befragten stimmt jedoch nicht der Aussage zu, dass auch in der Gesellschaft mehr Rücksicht auf Minderheiten genommen werden sollte. Hier ist auch der Anteil von denjenigen am größten, die eine ambivalente Position (teils/teils) äußern. Das vierte Statement wird in umgekehrter Richtung abgefragt. Mehr als die Hälfte empfindet kein Unbehagen im Zusammentreffen mit Menschen, die sich in der eigenen Wahrnehmung stark vom Befragten unterscheiden. Knapp 10 % stimmen diesem Unbehagen zu. Große Unterschiede zwischen den beiden Erhebungen sind nicht auszumachen. Nur der Tendenz nach gehen die Werte der zweiten Erhebung in Richtung etwas geringerer Akzeptanz von Vielfalt.

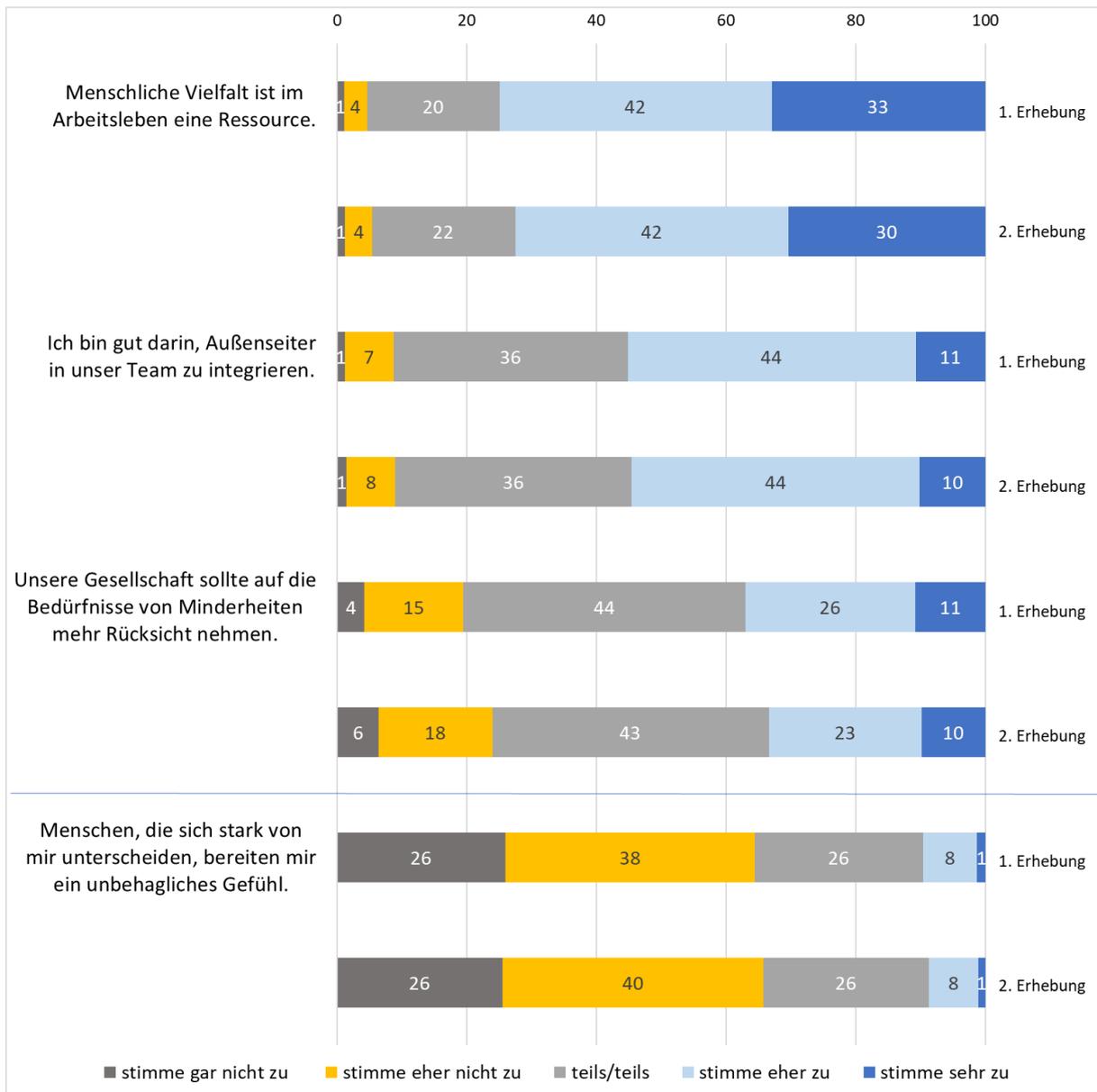
Die vier Aspekte lassen sich in beiden Erhebungen gut in Form eines Index zu einer Hintergrunddimension zusammenfassen. Dieser hat in der ersten Erhebung einen Mittelwert von 3,7 auf der Skala von 1 (immer „stimme gar nicht zu“) bis 5 (immer „stimme sehr zu“)<sup>251</sup>. In der zweiten Erhebung fällt der Mittelwert leicht ab auf 3,6. Das entspricht jeweils einer Position zwischen „teils/teils“ und „stimme eher zu“ auf der ursprünglichen Skala.

Die Befragten zeigen abseits der leichten Veränderung insgesamt in beiden Erhebungen eine tendenziell eher aufgeschlossene Position gegenüber Vielfalt, wobei es auch einige Personen gibt, die hier eher ambivalent, zum Teil auch ablehnend sind. Dem wird in kommenden Analysen noch weiter nachzugehen sein. Hier soll jedoch zunächst der gebildete Index genutzt werden, um detaillierter verschiedene Personalgruppen zu vergleichen.

---

<sup>251</sup> Das letzte Statement wird für die Indexbildung in umgepolter Form verwendet, sodass alle Aussagen gleichgerichtet in die Berechnung eingehen.

Abbildung 4: Einstellungen zu Diversität in Organisationen (Angaben in %)



MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung.

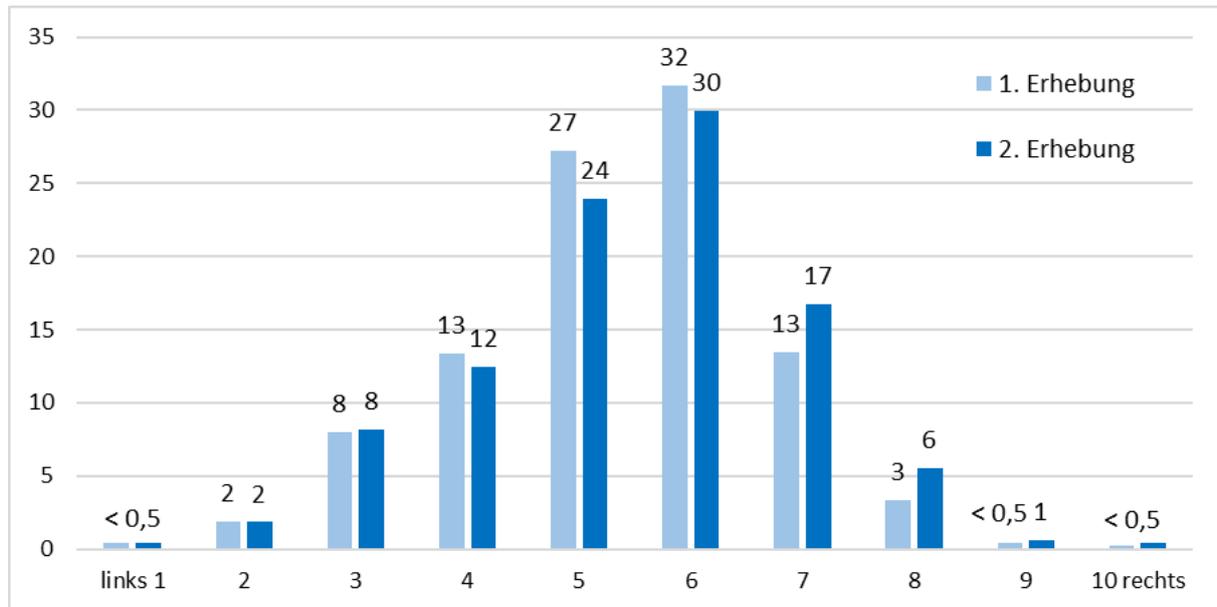
### Detailanalysen

Es finden sich in beiden Erhebungen nur sehr schwache Alters- und Geschlechtereffekte. Jüngere Befragte und Frauen zeigen geringfügig höhere Mittelwerte, also etwas stärker zustimmende Positionen zur Diversität. Auch der Vergleich von Schutz- und Kriminalpolizei sowie der Mitarbeitenden in den geschlossenen Einheiten und anderen Personen führt zu keinen deutlichen Unterschieden. Tendenziell zeigt sich unter den Anwärter:innen eine etwas höhere Bereitschaft zur Akzeptanz von Vielfalt. Mit höheren Schul- und Bildungsabschlüssen steigt die Aufgeschlossenheit ein wenig. Mitarbeitende mit einem Migrationshintergrund zeigen ebenfalls höhere Indexwerte. Alles in allem finden sich keine gravierenden Unterschiede von Befragten, die als Vorgesetzte arbeiten, und anderen Mitarbeitenden. Die wenigen Differenzen, die sich ausmachen lassen, überlappen sich zum Teil. Im Großen und Ganzen stellt sich die Polizei als sehr homogen in dieser Frage dar.

### Links/Rechts-Selbsteinstufung

Zur Beschreibung grundlegender Positionen wird in der politischen Debatte wie in der sozialwissenschaftlichen Forschung seit langer Zeit mit einem Links-Rechts-Schema zur Einordnung von politischen Positionen und Personen gearbeitet. In Befragungen wird hierfür meist eine mehr oder weniger fein unterteilte Skala vorgelegt, auf der sich Befragte positionieren können. Abbildung 5 zeigt das Antwortverhalten der Mitarbeitenden, die in den beiden Erhebungen auf diese Frage geantwortet haben.

**Abbildung 5: Links-Rechts-Selbsteinstufung (Angaben in %)**



MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung.

Zunächst muss darauf hingewiesen werden, dass bei dieser Frage insgesamt etwa 11 % der Befragten der ersten Befragung (12 % der zweiten Befragung) keine Einstufung vornahmen, etwa 10 bzw. 11 % antworteten „weiß nicht“, die anderen ließen die Frage unbeantwortet. Dieser Anteil ist höher als bei anderen Analysen und deutet auf Schwierigkeiten hin, die die Befragten mit der Frage haben. Möglicherweise sahen sie in dem Antwortformat ein Spannungsverhältnis zum Neutralitätsgebot im Dienstalltag. Schaut man sich die Antworten dieser Befragten bei anderen Fragen an, so ähneln sie in beiden Erhebungen mehr dem Durchschnitt aller Befragten, als dass sie extremen Positionen zuneigen. Es ist also eher unwahrscheinlich, dass es sich bei mit „weiß nicht“ antwortenden Personen überwiegend um Personen mit extremen politischen Positionen handelt, die diese aber nicht offen zum Ausdruck bringen möchten.

Die in Abbildung 5 dargestellte Antwortverteilungen ähneln stark den Verteilungen, die in Bevölkerungsbefragungen zu finden sind. Allerdings sind extreme Positionierungen auf beiden Seiten des politischen Spektrums seltener als in der Gesamtbevölkerung und stellen in den MEGAVO-Befragungen die Ausnahmen dar: Jeweils etwas mehr als 2 % positionieren sich als ganz oder sehr weit „links“ (Antworten 1 und 2) und in beiden Erhebungen sind es etwas weniger als 1 % ganz oder sehr weit „rechts“ (Antworten 9 und 10). Diese Extremgruppen können in künftigen Analysen noch genauer analysiert werden, bisher ließ sich jedoch keine deutlich abweichende Struktur in den Daten dieser Personen

erkennen. Erwartungsgemäß entscheidet sich die große Mehrheit der Befragten für eine Position in der Mitte der Skala. Fast 60 % wählen in der ersten Erhebung eine der beiden mittleren Kategorien. In der zweiten Erhebung sind es 54 % der Befragten. Der Durchschnittswert auf der zehnstufigen Skala liegt mit einem Wert von 5,3 in der ersten Erhebung sehr dicht und in der zweiten Erhebung mit 5,5 genau in der Mitte der Antwortskala. Im Vergleich der beiden Erhebungen zeigt sich eine Verschiebung aus mittleren Positionen in Richtung von einer Selbsteinschätzung leicht rechts der Mitte.

### *Detailanalysen*

Bei näherer Betrachtung lassen sich feine Unterschiede erkennen, allerdings keine Bereiche oder Gruppen, die sich grundsätzlich anders positionieren: Frauen und Befragte, die in den letzten Jahren den Dienst begannen, positionieren sich etwas mehr links der Mitte. Auch Mitarbeitende mit Migrationshintergrund haben eher etwas niedrigere Mittelwerte, positionieren sich also etwas weiter links der Mitte. Dies trifft auch auf Personen mit höheren Bildungs- und Berufsabschlüssen zu. Die Angehörigen des Polizeivollzugsdienstes sind etwas weiter rechts positioniert als andere Beschäftigte bei der Polizei. Der gleiche Befund zeigt sich, wenn man Beamt:innen mit Tarifbeschäftigten vergleicht (letztere sind etwas eher links der Mitte zu finden). Sowohl bei Angestellten als auch bei Beamt:innen steigt in den höheren Einkommensgruppen die Tendenz, (leicht) links der Mitte zu antworten. Allerdings zeigt sich auch, dass Personen mit Personal- und Führungsverantwortung leicht höhere Mittelwerte aufweisen. Die Gruppe der Anwärter:innen, die Mitarbeitenden der Kriminalpolizei und die Befragten, die außerhalb des Polizeivollzugsdienstes tätig sind, tendieren ein wenig in Richtung von Positionen links der Mitte. Dies sind bisher jedoch alles zunächst reine Beobachtungen, die sich zum Teil überlappen und nicht zwingend miteinander in einem kausalen Zusammenhang stehen müssen.

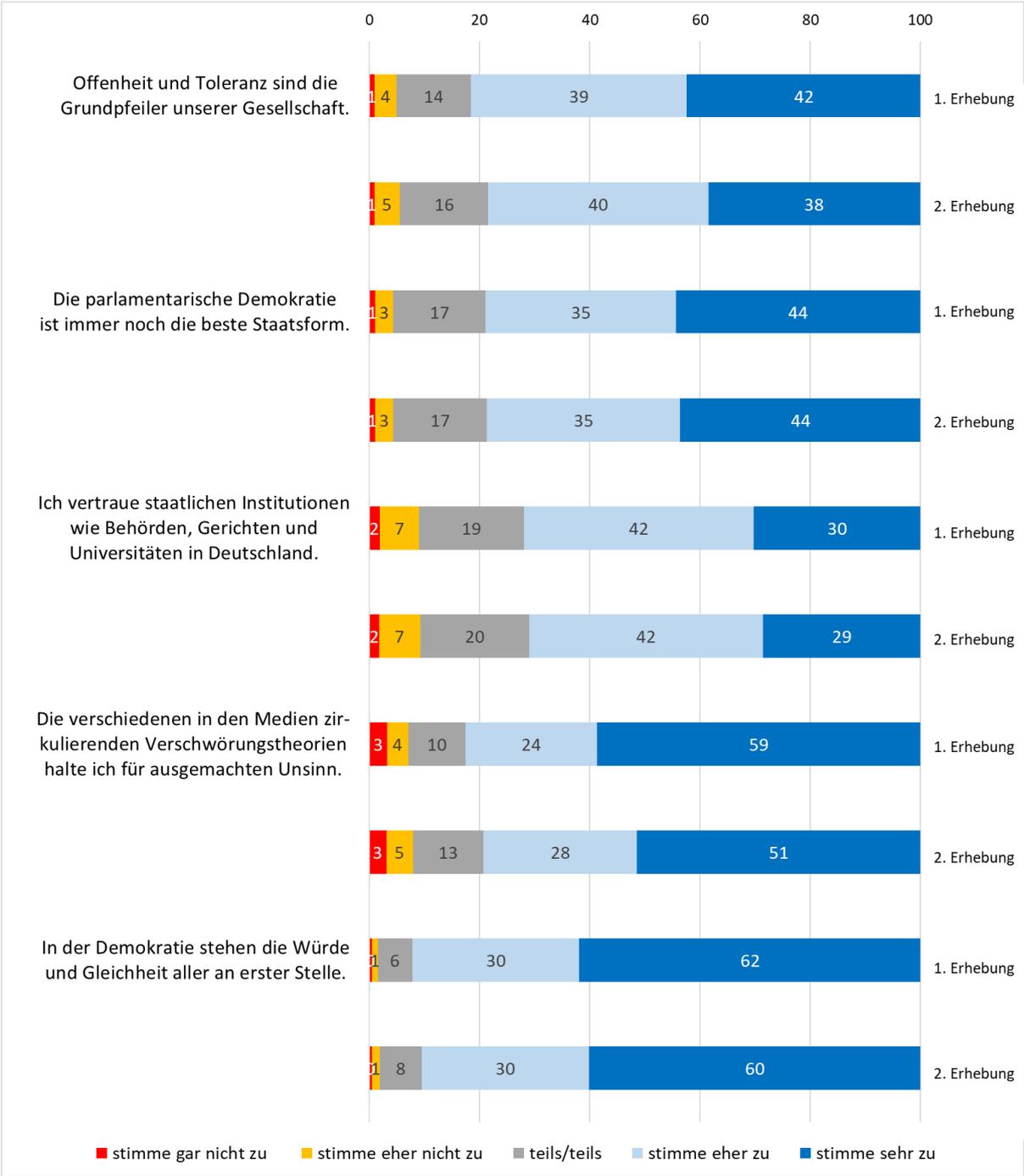
### *Einstellungen zur Demokratie und zum politischen System*

Die in den Abbildungen 6 und 7 aufgeführten neun Statements werden verwendet, um generelle Haltungen gegenüber der Demokratie und dem politischen System zu beobachten. Ein Großteil der Fragen wurde zuvor bereits erprobt, zum Teil auch schon in Polizeistudien. Während in den ersten fünf Aussagen Unterstützung und Identifikation mit dem politischen System zum Ausdruck gebracht werden, kennzeichnen die letzten vier Statements demokratie-kritische, -skeptische oder -feindliche Positionen. Die Befragten konnten jeweils zustimmend oder ablehnend auf die in gemischter Reihenfolge präsentierten Aussagen reagieren. Die Fragesammlung wurde unverändert auch in der zweiten Erhebung eingesetzt.

Bei jeder Aussage in Abbildung 6 findet sich die Mehrheit der Befragten auf der Seite, die Demokratie und politisches System positiv bewerten. Im Falle dieser Aussagen liegen die Werte in beiden Erhebungen meist sogar über 75 %, d.h. mehr als drei Viertel der Befragten bringen hier ihre Zustimmung (eher oder sehr) zum Ausdruck. Es finden sich aber – wenn auch deutlich seltener – auch ambivalente Haltungen von Personen, die sich nur eingeschränkt zustimmend äußern und sich für die Kategorie „teils/teils“ entscheiden. Diese Graubereiche rangieren zwischen 6 % in der ersten bzw. 8 % in der zweiten Erhebung bei der Aussage, dass in der Demokratie Würde und Gleichheit an erster Stelle stehen, bis hin zu 19 bzw. 20 %, die nur eingeschränkt Vertrauen gegenüber wichtigen gesellschaftlichen

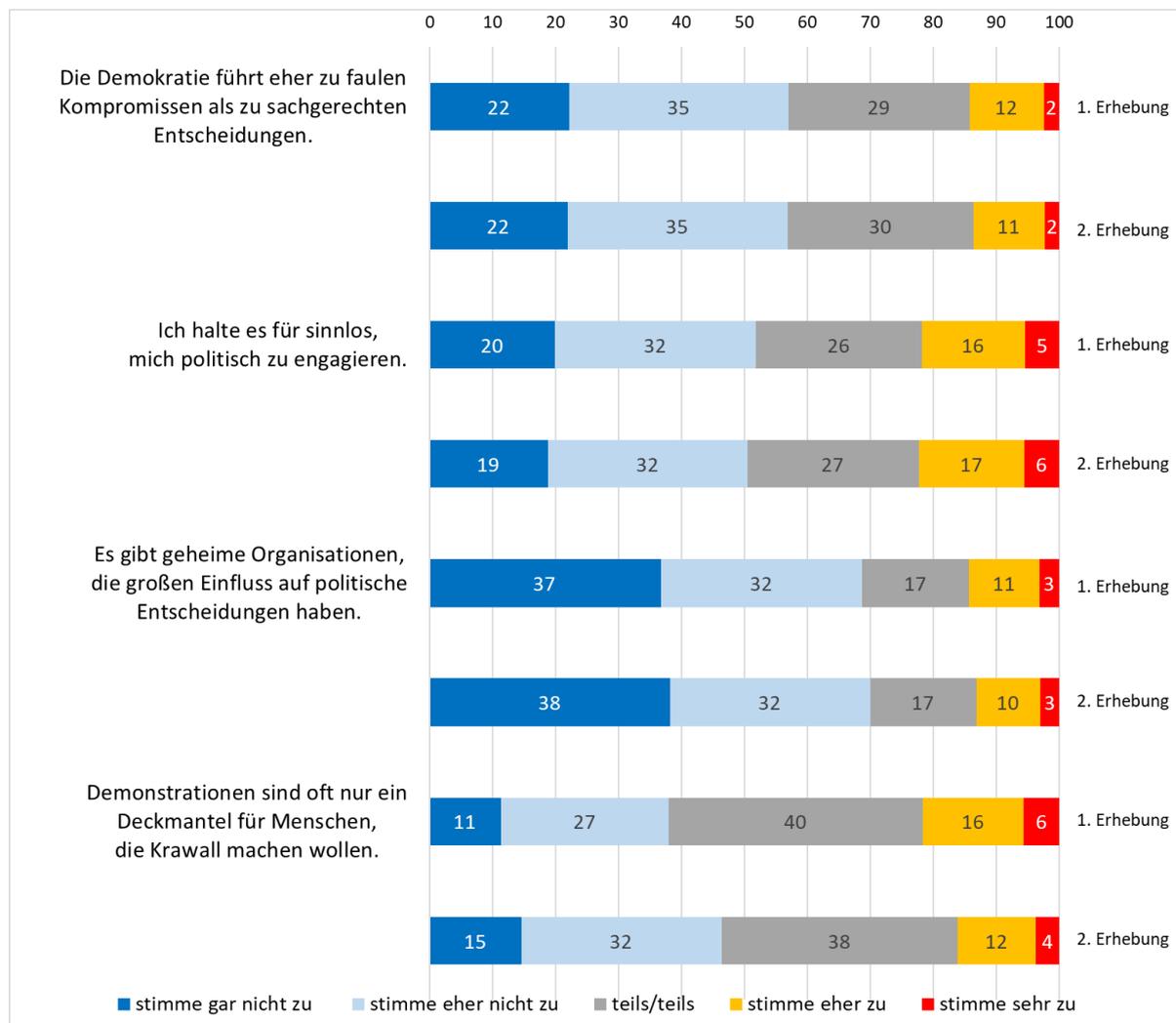
Institutionen äußern. In seltenen Fällen wird Grundpositionen der Demokratie ganz die Zustimmung verweigert. Auch wenn dies in der Regel deutlich weniger als 10 % der Befragten betrifft, bedürfen diese Haltungen besonderer Aufmerksamkeit. Im Vergleich der beiden Erhebungen ergeben sich keine grundsätzlichen Verschiebungen. Bei einzelnen Statements sind leichte Tendenzen dahin zu erkennen, dass zustimmende Positionen ein wenig seltener werden und ambivalente Positionen in der zweiten Erhebung etwas stärker zum Ausdruck gebracht werden.

**Abbildung 6: Einstellungen zur Demokratie und dem politischen System – positive Formulierungen (Angaben in %)**



MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung.

**Abbildung 7: Einstellungen zur Demokratie und dem politischen System – negative Formulierungen (Angaben in %)**



MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung.

In Abbildung 7 werden diejenigen Aussagen näher beleuchtet, bei denen Zustimmung für eine demokratie-skeptische, im Extremfall sogar demokratiefeindliche Haltung stehen. Um dies auch graphisch zu veranschaulichen wird die Farbwahl in der Darstellung angepasst und trägt der umgekehrten Ausrichtung der Fragen Rechnung. Die in orange und rot präsentierten Balken stehen für problematische, nicht leitbildkonforme Haltungen. Das Statement mit verschwörungstheoretischen Anklängen (Einfluss geheimer Organisationen) wird mit deutlicher Mehrheit abgelehnt. Auch für die anderen Aussagen findet sich keine mehrheitliche Zustimmung. Eine Ausnahme bildet hierbei die Wahrnehmung von Demonstrationen als „Deckmantel für Krawall“. Hier überwiegen ambivalente Positionen und nur bei der Einschätzung, dass politisches Engagement sinnlos sei, finden sich ähnlich hohe Zustimmungswerte. Die Frage nach den Demonstrationen ist zugleich die einzige, bei der sich größere Unterschiede zwischen der ersten und zweiten Erhebung abzeichnen. Ambivalente und negative Ansichten gegenüber Demonstrationen finden sich in der jüngsten Befragung seltener als in der ersten Erhebung. Eine Ursache könnte darin liegen, dass diese Aussage direkter als die anderen mit dem Polizeialltag (der Begleitung von Demonstrationen) in Verbindung gebracht werden kann. Eine veränderte Wahrnehmung des

Demonstrationsgeschehens erscheint nicht unplausibel, da nach dem Pandemieende maßnahmenkritische Demonstrationen seltener und andere Formen bzw. Themen häufiger wurden (Demonstrationen gegen Rechtsextremismus, Klimaproteste, Demonstration der Bauern u.a.).

### *Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit*

In den letzten Jahrzehnten etablierte sich in den Sozialwissenschaften das Konzept der „Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ (GMF), das inzwischen auch in viele politische Diskussionen und die mediale Berichterstattung Einzug gehalten hat. Im Kern geht dieses am Bielefelder Institut für Konflikt- und Gewaltforschung (IKG) entwickelte Modell davon aus, dass Menschen eine generelle Tendenz dazu zeigen können, andere Menschen allein deswegen abzuwerten und ihnen ablehnend gegenüberzustehen, weil diese Angehörige bestimmter Gruppen sind. Entscheidend sind nicht individuelle Eindrücke oder Handlungen dieser Personen, sondern nur deren Gruppenzugehörigkeit. Weil es sich – so die Theorie – um eine generelle Tendenz handelt, sollte die Ablehnung einer oder einzelner Gruppen in der Regel auch mit der Abwertung anderer Gruppen einhergehen. Wer sich zum Beispiel sexistisch äußert, wird in diesem Sinne mit höherer Wahrscheinlichkeit auch Wohnungslosen, Asylsuchenden und weiteren Gruppen gegenüber ablehnend reagieren. Diese Grundidee integriert verschiedene Stränge im Bereich der Diskriminierungsforschung, zumindest was die Beobachtung und Erklärung mit Blick auf die Diskriminierenden angeht. Das Konzept der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit wird aktuell außerhalb der wissenschaftlichen Diskussion sowohl auf Ebene der Polizeiführungen<sup>252</sup> als auch in polizeikritischen Positionen häufig aufgegriffen.

In der Praxis der empirischen Forschung werden verschiedene Gruppen in den Blick genommen. Die im MEGAVO-Projekt abgefragten Gruppen entsprechen keiner vollständigen Liste, sondern stellen einen Kompromiss zwischen Befragungsdauer, polizeilichem Berufsalltag und Vergleichbarkeit mit anderen Studien dar. Zur Erhöhung der Messqualität und um auch Aussagen zu einzelnen Gruppen machen zu können, wurden mehrere Statements zu diesen Gruppen vorgelegt. In Bevölkerungsstudien werden zum Teil Fragen eingesetzt, die unmittelbar Kriminalität mit einzelnen Gruppen verbinden. Hierauf wurde im Rahmen dieser Studie verzichtet, da sich das Frageverständnis bei solchen Statements grundsätzlich von dem von Befragten aus der Gesamtbevölkerung unterscheiden könnte.

Gestellt wurden Fragen zum Antisemitismus, zum Antiziganismus, zur Abwertung von Frauen, von Muslim:innen, Wohnungslosen, Asylsuchenden sowie zu Ausländerfeindlichkeit, zur Abwertung von BPoC<sup>253</sup> und der generellen Bevorzugung von Etablierten (Etabliertenvorrechte). In den Abbildungen 8 und 9 wird ein stellvertretendes Statement zu jeder angesprochenen Gruppe für beide Erhebungen detailliert dargestellt, in den Tabellen 29-32 finden sich gebündelte Angaben zu allen Fragen einer Gruppe, der Wortlaut der jeweiligen Fragen und deren Mittelwerte. Es wird so verfahren, dass am

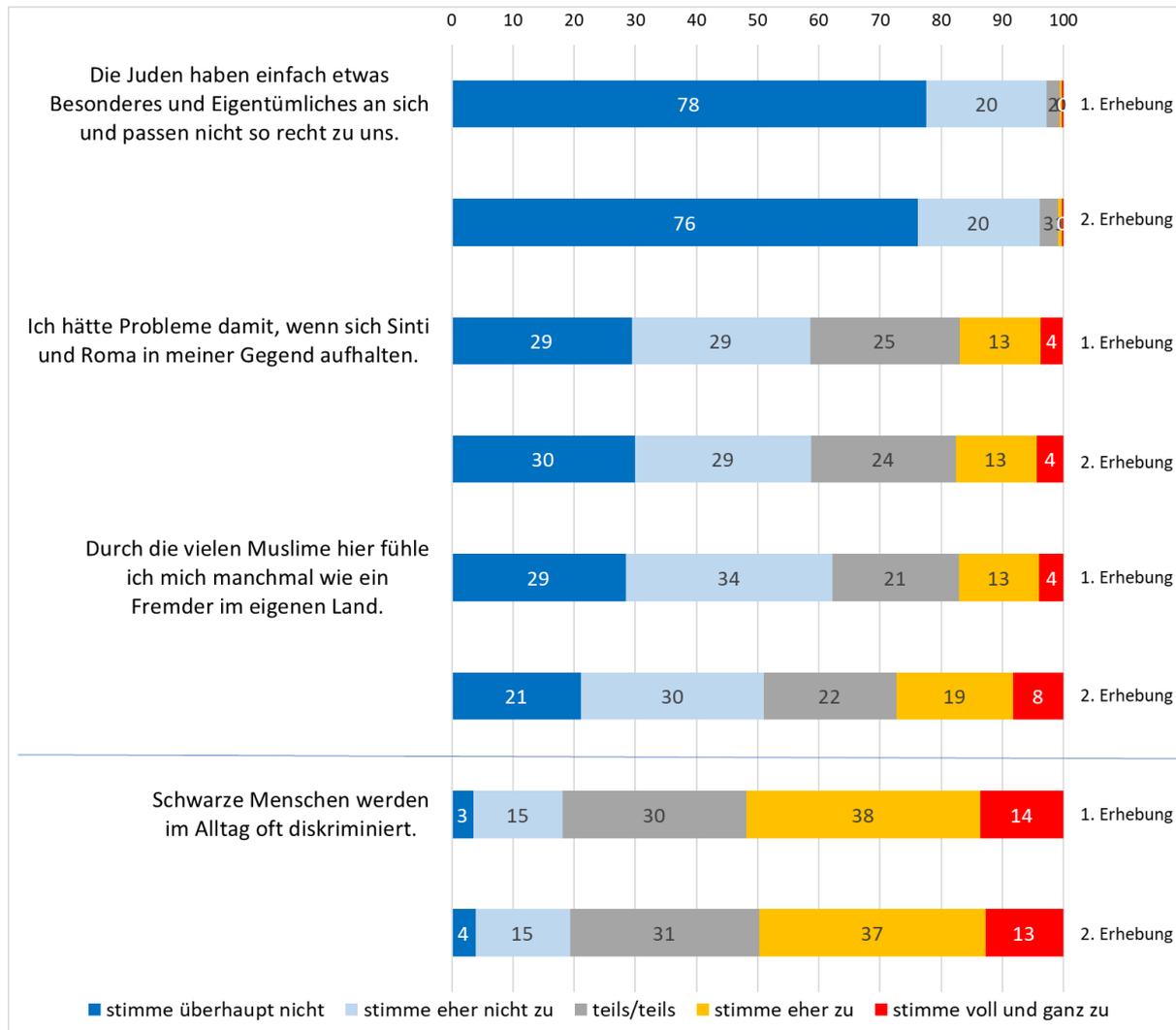
---

<sup>252</sup> Viele Lagebilder und Berichte verwenden das Konzept der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit im Kontext der Bekämpfung von Hasskriminalität und Politisch Motivierter Kriminalität (PMK). Als weitere Beispiele seien die Beauftragten für Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit der Landespolizeien in Berlin und Brandenburg genannt.

<sup>253</sup> Abkürzung für „Black and People of Color“.

Ende der Tabellen Index-Werte berichtet werden. In diesen Werten wird – nach vorheriger statistischer Prüfung dieser Vorgehensweise – das Antwortverhalten auf alle Fragen dieser Gruppe zusammengefasst. Der Wertebereich bleibt dabei gleich und rangiert zwischen 1 (stimme überhaupt nicht zu) und 5 (stimme voll und ganz zu). Fragen, die mit + gekennzeichnet sind, wurden vor der Indexbildung in ihrer Richtung umgedreht, da sie positive Einstellungen zum Ausdruck brachten und ohne Umpolung nicht mit den anderen Fragen (-) gebündelt werden sollten. Je höher der Index-Wert, desto stärker sind zum Beispiel antisemitische Einstellungen zu beobachten.

**Abbildung 8: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Beispielstatements I (Angaben in %)**



MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung. Die letzte Aussage ist inhaltlich anders ausgerichtet. Hier signalisiert Zustimmung (orange, rot) eine positive Haltung.

Als erstes Statement in Abbildung 8 sowie in Tabelle 29 werden antisemitische Einstellungen beschrieben. Insgesamt sind solche Haltungen kaum auszumachen. Weder wird den abwertenden Aussagen zugestimmt, noch finden sich viele Personen, die hier mit „teils/teils“ antworten.

Von den vier Fragen der ersten Erhebung wurden nur drei auch in der zweiten Erhebung erneut erhoben. Das Statement, das das Handeln des israelischen Staates gegenüber Palästinensern mit der Judenverfolgung in der NS-Zeit vergleicht, wurde nicht mehr gestellt, da es bereits in der ersten

Befragung einen recht hohen Anteil an „weiß nicht“-Antworten auslöste. Diese Frage kann schon zu diesem Zeitpunkt vermehrt Verständnisschwierigkeiten ausgelöst haben, was aufgrund der zwei dort angesprochenen Vergleichsbeziehungen nachvollziehbar ist. Mit der Eskalation des Nahostkonfliktes seit dem 7. Oktober 2023 bekam dieses Statement einen Kontext, der die Vergleichbarkeit der Fragen über die Zeit sehr fraglich erscheinen ließ. Das Statement wurde daher in der zweiten Erhebung nicht erneut verwendet. Es geht aufgrund der Vergleichbarkeit auch nicht in die Berechnung des Index-Wertes für den Antisemitismus der ersten Erhebung ein.

Im Vergleich der beiden Erhebungen zeigen sich kaum Unterschiede. Es kommt zu einer sehr leichten Erhöhung antisemitischer Einstellungen, die insbesondere auf den ebenfalls kleinen Anstieg bei der ersten Frage zurückzuführen ist.

**Tabelle 29: Mittelwerte gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit – Antisemitismus**

Skala von 1 „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“		1. Erhebung	2. Erhebung
Durch ihr Verhalten sind Juden an ihren Verfolgungen mit schuldig.	–	1,2	1,3
Was der Staat Israel heute mit den Palästinensern macht, ist im Prinzip auch nichts Anderes als das, was die Nazis im Dritten Reich mit den Juden gemacht haben.	–	2,0	
Juden gehören selbstverständlich zur deutschen Bevölkerung.	+	4,7	4,7
Die Juden haben einfach etwas Besonderes und Eigentümliches an sich und passen nicht so recht zu uns.	–	1,3	1,3
Index Antisemitismus		1,2	1,3

*MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung, positiv gerichtete Items wurden vor der Indexbildung umgepolt.*

Ein anderes Bild als beim Antisemitismus ergibt sich, wenn in einer zweiten Analyse Einstellungen gegenüber Sinti und Roma (Antiziganismus) beleuchtet werden. In Abbildung 8 und Tabelle 30 wird deutlich, dass ablehnende Aussagen zwar mehrheitlich keine Zustimmung finden. Anders als zuvor äußern sich jedoch etwa 17 % der Befragten ablehnend gegenüber Angehörigen der Gruppe der Sinti und Roma bei der ersten ihnen zugeordneten Aussage. Weiterhin wählen deutlich über 20 % die Antwortkategorie „teils/teils“ bei diesem und dem zweiten Statement. Solche unentschlossenen Antworten sind keine im engsten Sinne feindlichen Ansichten. Angesichts der deutlichen Formulierungen bringen sie jedoch auch keine neutrale Position zum Ausdruck. Ob es sich hierbei um eine grundsätzlich andere Gruppe handelt als diejenigen, die sich deutlich negativ positionieren, bedarf weiter großer Aufmerksamkeit. Zu deutlich erkennbaren Veränderungen kam es zwischen den beiden Erhebungen nicht.

**Tabelle 30: Mittelwerte gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit – Antiziganismus**

Skala von 1 „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“		1. Erhebung	2. Erhebung
Ich hätte Probleme damit, wenn sich Sinti und Roma in meiner Gegend aufhalten.	-	2,3	2,3
Sinti und Roma werden in Deutschland oft benachteiligt.	+	3,0	2,9
Sinti und Roma sollten aus den Innenstädten verbannt werden.	-	1,6	1,7
Index Antiziganismus		2,3	2,3

*MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung, positiv gerichtete Items wurden vor der Indexbildung umgepolt.*

In Diskussionen zum Antiziganismus, aber auch zur Abwertung anderer Gruppen, wird an dieser Stelle oft auf Berufskontexte der Polizeiarbeit verwiesen. So berichten Mitarbeitende des Polizeivollzugsdienstes, dass sie vermehrt mit bestimmten Bevölkerungsgruppen in dienstlichem Kontakt stehen. Zum Teil wird dies in relativierender Absicht ausgeführt. Persönliche Erfahrungen sind ohne Frage für die Ausbildung von Einstellungsmustern prägend. Als alleinige Erklärung reichen sie jedoch nicht aus, da diese Erfahrungen nur von einem Teil persönlich gemacht werden und für die Generalisierung auf andere Gruppen als Erklärung nicht hinreichend sind. Hier wird zunächst ‚nur‘ markiert, dass und in welchem Umfang es diese Positionen in der Gruppe der Befragten gibt.

In beiden Befragungen antworten recht viele Befragte auf die positiv gerichtete zweite Aussage, die auf Benachteiligung von Sinti und Roma abzielt, mit „weiß nicht“. Die angesprochenen Bewertungsprozesse (und Einstellungen ganz generell) umfassen immer sowohl emotionale, kognitive und verhaltensbezogene Aspekte. Möglicherweise reagieren viele Befragte, die keine Bewertung abgeben und stattdessen „weiß nicht“ antworten, hier besonders auf die kognitive Facette, auf nicht unbedingt verfügbare Informationen zum „tatsächlichen“ Umfang der Diskriminierung.

Als dritte Gruppe werden Abwertungstendenzen gegenüber Muslim:innen näher betrachtet. Auch für die negativen Aussagen gegenüber Muslim:innen findet sich unter den Befragten keine Mehrheit (vgl. Tabelle 31). Besonders für die sehr rigiden Statements, die ein Zuwanderungsverbot fordern bzw. Terror sympathien vermuten, findet sich nur bei sehr wenigen Befragten Zustimmung. Bei dem letztgenannten Item findet sich erneut eine etwas größere Gruppe von Befragten, die in der ersten Erhebung mit „weiß nicht“ antwortete. Wie zuvor bei der Skala zum Antisemitismus wurde daher auch hier die Abfrage gekürzt. Auch hier spielte neben dem hohen Anteil an „weiß nicht“-Antworten der geänderte Fragekontext in Verbindung mit dem eskalierten Nahostkonflikt in Folge des Terrorangriffs der Hamas auf Israel im Oktober 2023 eine Rolle. Für den Vergleich der Gesamtwerte wurden nur die Bewertungen berücksichtigt, die in beiden Erhebungen eingesetzt wurden. Anders als bei den ersten beiden Gruppen ist ein gewisser Anstieg der Feindlichkeit gegenüber Muslim:innen zu erkennen.

Überfremdungsgefühle waren in der ersten Erhebung für etwa 18 % der Befragten ein Thema, in der zweiten Erhebung sind es 27 %. Zugleich stimmen in der ersten Erhebung 13 % dem Statement zu, dass

die muslimische Kultur nach Deutschland passt, 12 % sind es in der zweiten Erhebung. Etwa die Hälfte der Stichprobe stimmt dem in beiden Erhebungen nicht zu, während etwas weniger als 40 % sich hier ambivalent äußern. Der Gesamtindex liegt zuletzt etwas höher als der Index zum Antiziganismus. Ordnet man Werte ab 3,5 auf der ursprünglichen Skala von 1 bis 5 einer deutlich negativen Einstellung gegenüber Muslim:innen zu, so sind dies fast 17 % der Befragten in der zweiten Erhebung. Zuvor lag dieser Wert bei etwa 10 %.

**Tabelle 31: Mittelwerte gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit – Feindlichkeit gegenüber Muslim:innen**

Skala von 1 „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“		1. Erhebung	2. Erhebung
Durch die vielen Muslime hier fühle ich mich manchmal wie ein Fremder im eigenen Land.	–	2,3	2,6
Die muslimische Kultur passt gut nach Deutschland.	+	2,5	2,5
Muslimen sollte die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden.	–	1,5	1,6
Die Mehrheit der Muslime findet islamistischen Terrorismus gerechtfertigt.	–	1,7	
Index Islamfeindlichkeit		2,4	2,6

*MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung, positiv gerichtete Items wurden vor der Indexbildung umgepolt.*

Die beiden in Tabelle 32 dargestellten Items zur Abwertung aufgrund der Hautfarbe bzw. des Aussehens sind für die erste Erhebung der Studie neu entwickelt worden. Sie greifen neuere Akzente in der Rassismuskonversation auf, die im Kontext der Black-Lives-Matter-Demonstrationen gesetzt wurden und knüpfen an spezifische Diskriminierungserfahrungen an. Im Kern handelt es sich um Statements zu einer Form des Rassismus.

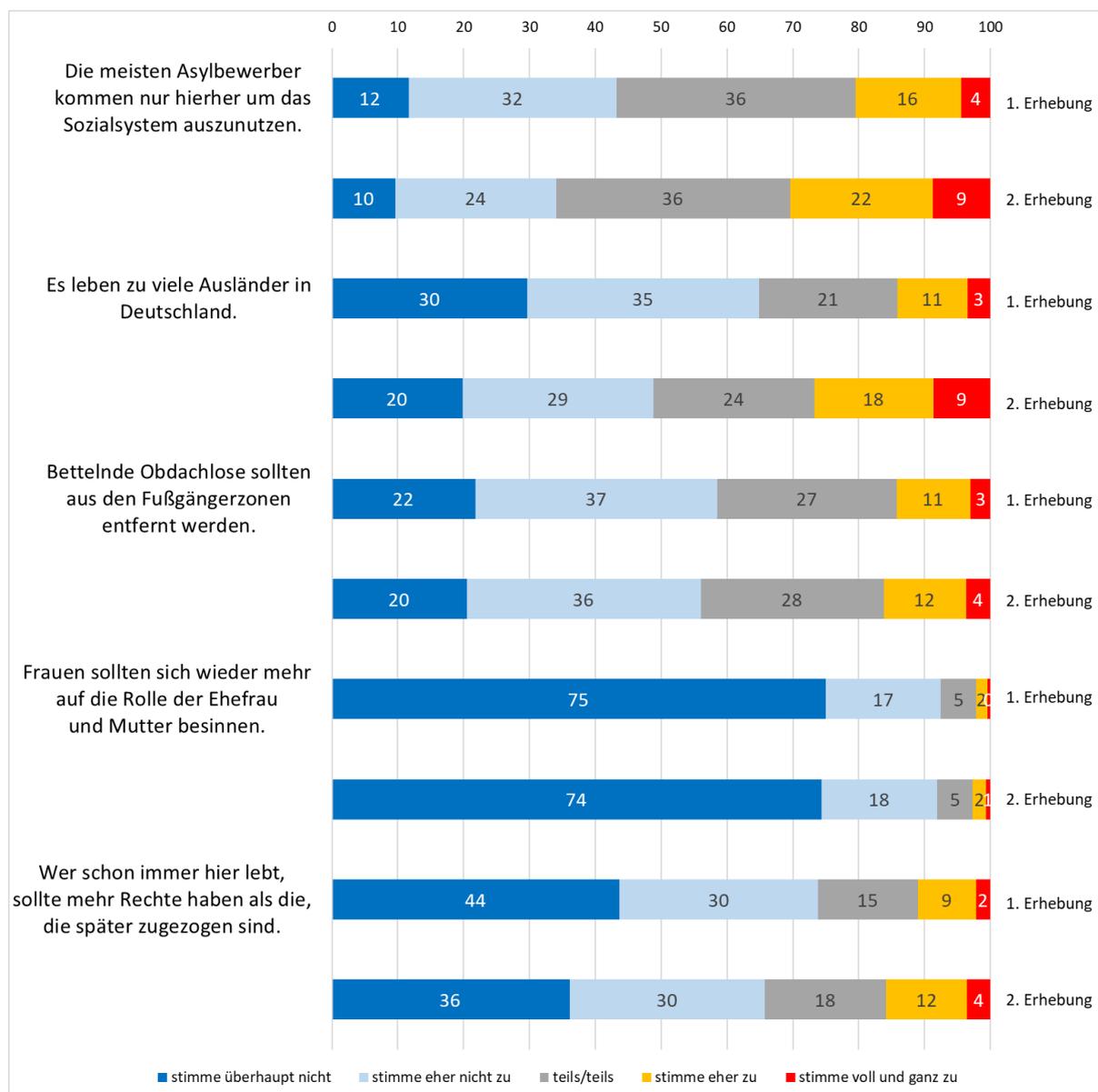
Die Mehrheit der Befragten hält die angesprochenen Diskriminierungen für zutreffend (sie stimmen der ersten Aussage zu und lehnen die zweite eher ab). Rund 30 % der Befragten beider Erhebungen entscheiden sich für die Position in der Mitte der Skala und antworten mit „teils/teils“. In der ersten Erhebung können sich 18 % der Befragten nicht vorstellen, dass es sehr oft zu Diskriminierungen aufgrund des Aussehens kommt. In der zweiten Erhebung sind es 19 %. Etwa 13 bzw. 14 % stimmen der zweiten Aussage, dass es solche Benachteiligungen überhaupt nicht gibt, eher oder sehr zu.

**Tabelle 32: Mittelwerte der gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit – Abwertung von BPoc/PoC**

Skala von 1 „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“		1. Erhebung	2. Erhebung
Schwarze Menschen werden im Alltag sehr oft diskriminiert.	+	3,4	3,4
Wer anders als die Mehrheit der Bevölkerung aussieht, wird in Deutschland überhaupt nicht benachteiligt.	-	2,4	2,4
Index Rassismus		2,5	2,5

MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung, positiv gerichtete Items wurden vor der Indexbildung umgepolt.

**Abbildung 9: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Beispielstatements II (Angaben in %)**



MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung.

In Abbildung 9 werden die Abwertungstendenzen gegenüber fünf weiteren Gruppen anhand von Beispielfragen vorgestellt. Es folgen erneut die entsprechenden tabellarischen Übersichten mit den Mittelwerten aller gestellten Fragen (vgl. Tabelle 33-37).

Die drei Fragen zu Einstellungen gegenüber Menschen, die in Deutschland um Asyl bitten, werden in beiden Erhebungen recht einheitlich beantwortet. Das heißt, wer gegen die großzügige Prüfung von Asylanträgen ist, vermutet auch eher, dass kein Verfolgungsgrund vorliegt und die Ausnutzung des Sozialsystems der eigentliche Migrationsgrund ist. Im Zeitvergleich ist ein Anstieg abwertender Positionen zu erkennen. Etwa ein Fünftel der Befragten der ersten Erhebung stimmt den beiden negativ formulierten Statements zu. In der zweiten Erhebung sind Werte bei oder knapp unter 30 % zu verzeichnen. Nur etwas mehr als jeder bzw. jede zehnte Befragte:r stimmt Großzügigkeit bei der Prüfung von Asylanträgen in der ersten Erhebung zu und der Wert fällt auf etwa 6 % in der zweiten Erhebung ab. Auch der Indexwert, der die drei Fragen bündelt, signalisiert einen Anstieg abwertender Haltungen gegenüber Asylsuchenden. Er steigt von 3,0 auf 3,3 auf der fünfstufigen Skala an.

**Tabelle 33: Mittelwerte gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit – Abwertung von Asylsuchenden**

Skala von 1 „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“		1. Erhebung	2. Erhebung
Bei der Prüfung von Asylanträgen sollte der Staat großzügig sein.	+	2,4	2,1
Die meisten Asylbewerber kommen nur hierher um das Sozialsystem auszunutzen.	-	2,7	3,0
Die meisten Asylbewerber werden in ihrem Heimatland gar nicht verfolgt.	-	2,6	2,9
Index Abwertung von Asylsuchenden		3,0	3,3

*MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung, positiv gerichtete Items wurden vor der Indexbildung umgepolt.*

Die Aussage zum fehlenden Verfolgungsgrund ist für die Befragten insgesamt etwas schwerer zu beantworten gewesen, was sich besonders in der ersten Erhebung in einem erhöhten Anteil von „weiß nicht“-Antworten widerspiegelt.

Ebenso wie bei „Asylsuchenden“ wird auch bei der Abwertung von „Ausländern“ mit Begriffen gearbeitet, die in der sozialen Interaktion mitunter anders konstruiert werden. So ist es nicht untypisch, dass ein Teil der Mitarbeitenden der Polizei im Berufsalltag den formalen Status ihres Gegenübers kennt, in anderen Situationen (oder durch andere Mitarbeitende) aber Zuschreibungsprozesse eine Rolle spielen, die unabhängig davon sind, ob jemand einen bestimmten formalen Status innehat. In diesem Sinne arbeiten die Statements bewusst mit Stereotypen.

**Tabelle 34: Mittelwerte gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit – Abwertung von Ausländern**

Skala von 1 „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“		1. Erhebung	2. Erhebung
Wenn Arbeitsplätze knapp werden, sollte man die in Deutschland lebenden Ausländer wieder in ihre Heimat zurückschicken.	–	1,5	1,6
Es leben zu viele Ausländer in Deutschland.	–	2,2	2,7
Index Fremdenfeindlichkeit		1,9	2,1

MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung.

Die beiden Statements, die Abwertung von „Ausländern“ zum Ausdruck bringen, sind sehr rigide formuliert und finden mehrheitlich keine Zustimmung. Das erste Item (das im Falle knapper Arbeitsplätze eine Ausweisung befürwortet) wird in der ersten Erhebung von knapp 90 % der Befragten abgelehnt, in der zweiten Erhebung sind es 85 %. Etwas mehr als 2 % bzw. 4 % stimmen ihm jeweils eher oder ganz zu. Knapp zwei Drittel (65 %) in der ersten Befragtenstichprobe, aber nur 49 % in der zweiten Erhebung lehnen die zweite Aussage, die pauschal einen zu hohen Ausländeranteil formuliert, tendenziell oder ganz ab. Zustimmung findet die pauschale Aussage, es gebe zu viele Ausländer in Deutschland bei 14 bzw. 27 % der Befragten. Etwa 21 bzw. 24 % zeigen sich jeweils zwiegespalten. Diese Anteilwerte illustrieren ebenso wie die gestiegenen Mittelwerte einen Anstieg der Fremdenfeindlichkeit.

Die pauschale Abwertung von Wohnungslosen (vgl. Tabelle 35) als „arbeitsscheu“ findet wenig Zustimmung (ca. 8 % der Befragten in beiden Erhebungen), wird aber etwas häufiger mit „weiß nicht“ beantwortet. Rund zwei Drittel der Befragten äußern keine Zustimmung. Auch die Forderung, bettelnde Menschen aus Fußgängerzonen zu entfernen, findet keine Mehrheit, allerdings zumindest bei 14 % bzw. 16 % der Befragten Zustimmung. 59 bzw. 56 % stimmen dem eher nicht oder gar nicht zu.

**Tabelle 35: Mittelwerte gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit – Abwertung von Wohnungslosen**

Skala von 1 „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“		1. Erhebung	2. Erhebung
Bettelnde Obdachlose sollten aus den Fußgängerzonen entfernt werden.	–	2,4	2,4
Die meisten Obdachlosen sind arbeitsscheu.	–	2,2	2,2
Index Abwertung von Wohnungslosen		2,3	2,3

MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung.

Im Rahmen des GMF-Modells wird auch die Diskriminierung von Frauen bzw. sexistische Einstellungen als Facette gruppenbasierter Menschenfeindlichkeit verstanden. Innerhalb wie außerhalb der Polizei erfährt dieser Diskriminierungsbereich bereits lange größere Aufmerksamkeit. Auf die ersten beiden Aussagen, die „traditionelle“ Rollenverteilungen propagieren und hier als Hinweise für sexistische Einstellungen gesehen werden, stoßen bei den Befragten weitgehend auf Ablehnung. Über 90 % der Befragten stimmen solchen stereotypen Rollenbildern nicht zu. Es finden sich auch vergleichsweise wenige Personen, die sich hier für eine mittlere, ambivalente Position („teils/teils“) entscheiden.

Umgekehrt erfährt die Aussage, dass eine Fokussierung auf den Beruf anstelle von Haushaltsarbeit und Erziehung von Kindern kein Grund für ein schlechtes Gewissen sei, große Zustimmung: 82 % der Befragten der ersten Erhebung stimmen dem eher oder voll und ganz zu. In der zweiten Erhebung sind es 84 %. Der Indexwert von jeweils 1,4 bringt ebenfalls zum Ausdruck, wie selten insgesamt sexistische Ansichten erkennbar werden. In den bisherigen Auswertungen finden sich nur beim Antisemitismus vergleichbar niedrige Werte.

**Tabelle 36: Mittelwerte gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit – Sexismus**

Skala von 1 „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“		1. Erhebung	2. Erhebung
Frauen sollten sich wieder mehr auf die Rolle der Ehefrau und Mutter besinnen.	–	1,4	1,4
Für eine Frau sollte es wichtiger sein, ihrem Mann bei seiner Karriere zu helfen, als selbst Karriere zu machen.	–	1,2	1,2
Eine Frau, die sich mehr auf ihren Beruf als auf Haushalt und Kinder konzentriert, sollte kein schlechtes Gewissen haben.	+	4,3	4,3
Index Sexismus		1,4	1,4

*MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung, positiv gerichtete Items wurden vor der Indexbildung umgepolt.*

Konsistent frauenfeindliches Antwortverhalten (Zustimmung zu den beiden negativen Items, Ablehnung des positiv formulierten Statements) findet sich bei weniger als 1 % der Befragten. Dieser Gesamteindruck bleibt unverändert, wenn die Antworten von Frauen und Männern getrennt voneinander betrachtet werden. Erwartungsgemäß sind weibliche Befragte in ihrer Ablehnung sexistischer Positionen noch etwas deutlicher und auch etwas einheitlicher, grundsätzlich teilen aber auch die männlichen Befragten diese Ansichten (der Index-Mittelwert der weiblichen Befragten liegt bei 1,3, bei Männern ist der Wert 1,5). Veränderungen sind in diesem Bereich zwischen den Stichproben der beiden Erhebungen nicht auszumachen.

Der Blick auf gruppenbezogene Vorurteile wird vervollständigt durch zwei weitere Aussagen, welche die Befürwortung von Etabliertenvorrechten zum Ausdruck bringen (vgl. Tabelle 37). Anders als zuvor wird hier weniger deutlich auf eine konkrete Gruppe Bezug genommen. Der Kontext von Zuwanderungsprozessen klingt zwar klar an, im Mittelpunkt steht hier jedoch, dass Befragte eher denjenigen Vorrechte zugestehen wollen, die bereits lange vor Ort leben bzw. nicht zugewandert sind. Die Frage wurde in beiden Erhebungen unverändert gestellt.

**Tabelle 37: Mittelwerte gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit – Etabliertenvorrechte**

Skala von 1 „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“		1. Erhebung	2. Erhebung
Wer irgendwo neu ist, sollte sich erst mal mit weniger zufriedengeben.	–	3,0	3,1
Wer schon immer hier lebt, sollte mehr Rechte haben als die, die später zugezogen sind.	–	2,0	2,2
Index Etabliertenvorrechte		2,5	2,6

*MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung.*

Vergleichsweise viele Befragte sind in der ersten Erhebung der Auffassung, dass jemand, der oder die irgendwo neu ist, mit weniger zufrieden sein sollte. Ein Drittel der Befragten stimmt dem ganz oder sehr zu, ein weiteres Drittel äußert sich ambivalent („teils/teils“). In der zweiten Erhebung ist die Zustimmung ein wenig höher. Die zweite Aussage spitzt diese Position noch mehr zu und findet bei den Befragten weniger Zustimmung. Knapp drei Viertel der zuerst Befragten stimmen nicht zu, wenn es um unterschiedliche Rechte geht, in der zweiten Befragung sind es etwa zwei Drittel der Befragten. Auch wenn beide Aussagen empirisch erkennbar zusammenhängen, differenzieren die Befragten zwischen unterschiedlichen Aspirationen (Zufriedenheit) und (formellen) Rechten. Insgesamt zählt die Befürwortung von Etabliertenvorrechten zu den GMF-Dimensionen, die zwar nicht mehrheitlich, aber vergleichsweise häufig vorzufinden sind (Index-Mittelwert von 2,5 bzw. 2,6). Tendenziell ist ein leichter Anstieg der Bereitschaft zu erkennen, Etablierten gegenüber anderen Personen Vorrechte einzuräumen.

In Tabelle 38 werden die Befunde zu den GMF-Dimensionen in den beiden MEGAVO-Stichproben noch einmal gebündelt. An der Reihenfolge der Dimensionen (der Intensität der Abwertungsbereitschaft unterschieden nach den verschiedenen Gruppen) ändert sich insgesamt nichts. Antisemitische und sexistische Einstellungen sind am wenigsten anzutreffen, die Abwertung von Asylsuchenden ist am stärksten in beiden Stichproben ausgeprägt. Geringe Anstiege sind bei der Bevorzugung etablierter Bevölkerungsgruppen, größere Anstiege bei der Muslimfeindlichkeit, Fremdenfeindlichkeit und der Abwertung von Asylsuchenden zu verzeichnen.

**Tabelle 38: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit – Vergleich MEGAVO- und Mitte-Studie**

GMF-Dimensionen	MEGAVO 2021/22	MEGAVO 2023/24
Antisemitismus	1,2	1,3
Sexismus	1,4	1,4
Fremdenfeindlichkeit	1,9	2,1
Antiziganismus	2,3	2,3
Abwertung von Wohnungslosen	2,3	2,3
Muslimfeindlichkeit	2,4	2,6
Rassismus	2,5	2,5
Etabliertenvorrechte	2,5	2,6
Abwertung von Asylsuchenden	3,0	3,3

*MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung.*

Ein Großteil der zuvor dargestellten Frageformulierungen zur Messung gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit wurde im Rahmen anderer Studien entwickelt und in Bevölkerungsstichproben eingesetzt. Die besten Vergleichsmöglichkeiten bestehen zu den Mitte-Studien der Jahre 2020/21 und 2022/23, die für die Friedrich-Ebert-Stiftung vom Bielefelder Institut für Konflikt- und Gewaltforschung durchgeführt wurden.<sup>254</sup> In zeitlich großer Nähe wurden dort die GMF-Fragen im Rahmen von Telefoninterviews gestellt. Die Grundgesamtheit der dort gezogenen Stichproben war die erwachsene Wohnbevölkerung Deutschlands.

Die Zusammensetzung der Polizei in Deutschland ist kein exaktes Spiegelbild der Wohnbevölkerung. Das Personal der Polizei ist hinsichtlich seiner soziodemografischen Zusammensetzung im Durchschnitt jünger als die Wohnbevölkerung, häufiger sind es Männer, seltener Menschen mit Migrationshintergrund und Mitarbeitende sind durchschnittlich mit höherer Schulbildung ausgestattet. Strukturelle (Un-)Ähnlichkeit soll jedoch an dieser Stelle nicht im Mittelpunkt stehen. In den Vergleichen mit der Gesamtbevölkerung wird hier eine Chance zur Einordnung der Befunde gesehen, die auf methodischer Ähnlichkeit der Vorgehensweise beruht. Anders als im Zwischenbericht wird der Vergleich zwischen den beiden Studienreihen in Tabelle 39 auf Basis einzelner Statements vorgenommen, nicht wie bisher auf Basis der Indices der einzelnen Dimensionen.<sup>255</sup> Der Grund hierfür sind Änderungen, die in der jüngsten Mitte-Studie vorgenommen wurden, sodass dort nicht alle Fragen der vorherigen Mitte-Studie zur Verfügung stehen. Im Vordergrund steht die Einordnung der Befunde, nicht die Beschreibung der absoluten Höhe der Abwertungstendenzen, die auf Indexebene besser gelingt. Im Vergleich der Index-Werte hatte sich zwischen der ersten Erhebung und der Mitte-Studie 2020/21 gezeigt, dass antisemitische Einstellungen in der MEGAVO-Studie ähnlich selten oder seltener zum Ausdruck gebracht wurden. Auch beim Sexismus lagen die Werte niedriger. Bei Fremdenfeindlichkeit, Antiziganismus,

<sup>254</sup> Vgl. auch im Folgenden Zick/Küpper 2021 und Zick et al. 2023.

<sup>255</sup> Vgl. Schiemann et al. 2023, S. 56 ff.

Etabliertenvorrechten und der Abwertung von Asylsuchenden lagen die Werte in ähnlicher Größenordnung. Bei der Feindlichkeit gegenüber Muslim:innen lagen die Werte in der MEGAVO-Befragung etwas höher. Die Abwertung von Asylsuchenden war die am stärksten ausgeprägte GMF-Dimension in beiden Studien.<sup>256</sup>

Nicht alle diese Befunde lassen sich beim Vergleich der in allen vier Studien abgefragten Statements bestätigen (vgl. Tabelle 39). Insgesamt liegen die Werte der MEGAVO-Befragung bei den Fragen nach dem Antisemitismus unter denen der Mitte-Studie. Anders als in den Mitte-Studien findet sich auch kein Anstieg der Werte. Auch die Werte für Sexismus, Fremdenfeindlichkeit und Abwertungstendenzen gegenüber Muslim:innen sind in der MEGAVO-Studie niedriger als in der Mitte-Studie. In allen drei Bereichen finden sich für die Gesamtbevölkerung eher steigende Werte, während die Werte in der MEGAVO-Befragung eher konstant geblieben sind.

Die Feindlichkeit gegenüber Wohnungslosen, die Abwertung von Asylsuchenden und die Betonung von Etabliertenvorrechten bilden übereinstimmend die am stärksten ausgeprägten GMF-Dimensionen. Die Abwertung von Wohnungslosen ist dabei in der zweiten Erhebung auf gleichem Niveau und innerhalb der MEGAVO-Erhebungen konstant. In den Mitte-Studien ist ein Anstieg zu erkennen, der beide Studien auf etwas gleiche Werte bringt. Die Abwertungsbereitschaft gegenüber Asylsuchenden nimmt in beiden Studienreihen zu und liegt – bei aller Vorsicht – wohl etwas höher in den MEGAVO-Erhebungen.<sup>257</sup>

---

<sup>256</sup> Vgl. *Schiemann et al.* 2023, S. 56 ff.

<sup>257</sup> Die Formulierungen in den Mitte-Studien wichen bei der Frage zu Asylsuchenden ab. Dort wurde statt von „Asylsuchenden“ von „Ausländern“ gesprochen. In der Erhebung 2022/23 wurde zusätzlich auch „Flüchtlinge“ in einer ansonsten gleichen Frage erhoben. Die Werte lagen etwas höher als bei „Ausländern“. Es ist daher davon auszugehen, dass die Werte die hier zum Vergleich herangezogen werden auf Seiten der Mitte-Studie etwas zu niedrige Werte sind.

**Tabelle 39: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit – Vergleich der MEGAVO- und Mitte-Studien**

	MEGAVO 2021/22	MEGAVO 2023/24	Mitte- Studie 2020/21	Mitte- Studie 2022/23
Durch ihr Verhalten sind Juden an ihren Verfolgungen mitschuldig.	1,2	1,3	1,4	1,6
Die Juden haben einfach etwas Besonderes und Eigentümliches an sich und passen nicht so recht zu uns.	1,3	1,3	1,5	1,7
Frauen sollten sich wieder mehr auf die Rolle der Ehefrau und Mutter besinnen.	1,4	1,4	1,7	1,8
Wenn Arbeitsplätze knapp werden, sollte man die Ausländer wieder in ihre Heimat zurückschicken.	1,5	1,6	1,7	2,2
Muslimen sollte die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden.	1,5	1,6	1,9	2,3
Bettelnde Obdachlose sollten aus den Fußgängerzonen entfernt werden	2,4	2,4	2,1	2,4
Die meisten Asylsuchenden kommen nur hierher, um unser Sozialsystem auszunutzen.	2,7	3,0	2,2	2,6
Wer irgendwo neu ist, sollte sich erst mal mit weniger zufriedengeben	3,0	3,1	3,1	3,4

*MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung. Für die Daten der Mitte-Studie vgl. Zick/Küpper 2021, S. 187 ff. und Zick et al. 2023, S. 160 ff.*

### *Detailanalysen*

Die bisherigen Analysen können um einige deskriptive Befunde ergänzt werden, wenn man Mitarbeitende innerhalb der Polizei miteinander vergleicht. Die Ergebnisse der zweiten Erhebungen bestätigen dabei weitgehend die Befunde der ersten Befragungen. Zur Subgruppenauswertung wurden Mittelvergleiche der Indices berechnet, deren inhaltliche Befunde aufgeführt werden. Die numerischen Ergebnisse können hier jedoch wegen des Umfangs des Datenmaterials nicht detailliert berichtet werden. Es zeigen sich kaum Effekte, die nicht schon aus Bevölkerungsbefragungen bekannt sind: Tendenziell äußern ältere Befragte eher diskriminierende und menschenfeindliche Einstellungen. Das gleiche Bild ergibt sich, wenn man statt des Alters auf die Dauer der Polizeizugehörigkeit schaut. Die Unterschiede nach (Dienst-)Alter sind aber nicht sehr groß. Außer den bereits beschriebenen Differenzen bei der Frage des Sexismus zeigen sich nahezu keine Geschlechterdifferenzen in der ersten Erhebung. In der zweiten Erhebung weisen Männer höhere Werte bei der Abwertung von Asylsuchenden, beim Antiziganismus und der Islamfeindlichkeit auf. Befragte mit Migrationshintergrund äußern durchschnittlich seltener abwertende Haltungen. Dies trifft auch auf die Befragten mit höherer Schulbildung zu. Systematische Unterschiede zwischen den Angehörigen des Polizeivollzugsdienstes und anderen Mitarbeitenden sind nicht zu erkennen, entsprechend auch nicht zwischen Beamt:innen und Tarifbeschäftigten. Sowohl innerhalb der Beamtenschaft als auch unter den Tarifbeschäftigten zeigt sich, dass in den höheren Besoldungs- und Einkommensgruppen seltener Ressentiments erkennbar sind. Dieser Effekt zählt zu den stärksten, die sich in beiden Erhebungen und bei nahezu allen Teildimensionen

ausmachen lassen. Eingangs wurde darauf hingewiesen, dass in beiden Stichproben auch nach der Gewichtung die höheren Laufbahngruppen etwas zu stark vertreten sind. Berücksichtigt man dies bei der Interpretation der Ergebnisse, muss man davon ausgehen, dass die berichteten Zahlenwerte für die Gesamtstichprobe eher ein wenig zu niedrig liegen, die tatsächlichen Abwertungstendenzen unter allen Mitarbeitenden also eher noch etwas höher ausfallen als es die Indexwerte für die MEGAVO-Stichproben beschreiben. Hierbei geht es aber nur um Tendenzen im Antwortverhalten der Befragten in den verschiedenen Laufbahngruppen, nicht um fundamentale Unterschiede. Daher reicht es an dieser Stelle zu gewisser Vorsicht bei der Interpretation zu raten. Eine vollständige Ausdifferenzierung der Ergebnisdarstellung nach Laufbahngruppen würde dieser Einschätzung nichts hinzufügen und unterbleibt hier aus Gründen der Übersichtlichkeit.

Vorgesetzte unterscheiden sich nicht von Personen, die keine Personal- oder Führungsaufgaben bekleiden. Auch der Vergleich verschiedener Arbeitsbereiche (Schutzpolizei, Kriminalpolizei, geschlossenen Einheiten, Verwaltung, etc.) lässt keine deutlich stärker belasteten oder deutlich weniger vorurteilsbeladenen Bereiche erkennen. Am ehesten fällt die Gruppe der Anwärter:innen durch unterdurchschnittliche Werte bei allen GMF-Dimensionen auf. In der zweiten Erhebung sind beim Antiziganismus, der Islamfeindlichkeit, dem Rassismus und den Etabliertenvorrechten die Indexwerte im Bereich der Schutzpolizei und der geschlossenen Einheiten (Bereitschaftspolizei, Hundertschaften, Spezialkräfte) etwas höher.

Menschenfeindliche Positionen, so lässt sich für beide Erhebungen bisher zusammenfassend festhalten, lassen sich wie in der Gesamtbevölkerung auch in der Polizei feststellen. Es gibt mehrere Gruppen der Gesellschaft, denen Mitarbeitende der Polizei weniger vorurteilsbehaftet gegenüberstehen als Mitglieder der Wohnbevölkerung es tun. Abwertungstendenzen gegenüber Asylsuchenden sind jedoch in der Polizei eher etwas stärker verbreitet.

Innerhalb der Polizei konnten bisher relativ wenig Unterschiede ausgemacht werden. Effekte des Alters und der Dauer der Zugehörigkeit zur Polizei konnten bisher noch nicht klar und abschließend voneinander getrennt werden. Es erscheint plausibel anzunehmen, dass hier sowohl gesellschaftliche Veränderungsprozesse als auch Entwicklungen innerhalb der Berufsbiographie eine Rolle spielen, wenn es um die beobachteten geringeren Diskriminierungstendenzen bei jungen bzw. „dienstjungen“ Mitarbeitenden geht. Die Gruppen der Anwärter:innen konnte in der zweiten Erhebung noch zuverlässiger identifiziert werden, was dazu beigetragen hat, ihre besondere Bedeutung klarer zu beschreiben. Der Einstieg in den ‚normalen‘ Polizeivollzugsdienst ist in den bisherigen Auswertungen der markanteste Punkt der Berufsbiografie, wenn es um die Beobachtung von Einstellungsdifferenzen geht. Die Mechanismen, die zu den positiveren Haltungen in den höheren Laufbahngruppen führen, müssen noch näher analysiert werden. Es zeichnet sich aber ab, dass diese Unterschiede zum Teil auf Bildungsunterschiede zurückzuführen sein werden.

Die generelle Hypothese des GMF-Modells, dass Abwertungstendenzen in der Regel nicht auf eine Gruppe beschränkt sind, sondern die Diskriminierungstendenzen sich meist gruppenübergreifend zeigen,<sup>258</sup> findet empirische Unterstützung: Die Indices der verschiedenen Gruppen weisen klar

---

<sup>258</sup> Vgl. Zick/Küpper 2021, S. 181 ff.

erkennbare Korrelationen auf, sodass diejenigen, die einer Gruppe negativ gegenüber eingestellt sind, dies tendenziell auch anderen Gruppen gegenüber sind. Am stärksten ist dies zwischen den Abwertungen von Asylsuchenden, Ausländern und bei der Islamfeindlichkeit ausgeprägt.

#### *Autoritarismus*

In der Forschungsliteratur finden sich zahlreiche Hinweise darauf, dass demokratiegefährdende und menschenfeindliche Einstellungen häufig mit autoritären und rechtsextremen Einstellungen einhergehen.<sup>259</sup> Auch diese beiden theoretische Konzepte wurden im MEGAVO-Fragebogen abgebildet.

Die in beiden Erhebungen unverändert eingesetzte Kurzsкала zum Autoritarismus erlaubt die Unterscheidung von drei Teildimensionen, die sich empirisch auch in beiden Befragungsdatensätzen identifizieren lassen: autoritärer Konventionalismus (das unbedingte Festhalten an Traditionen und etablierten Verfahrensweisen), autoritäre Unterwürfigkeit (die Unterordnung unter führende Personen) und autoritäre Aggression (die uneingeschränkte Durchsetzung dominanter Positionen).

**Tabelle 40: Teildimensionen Autoritarismus, Mittelwerte**

Skala von 1 „lehne völlig ab“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“	1. Erhebung	2. Erhebung
Traditionen sollten unbedingt gepflegt und aufrechterhalten werden.	3,6	3,7
Bewährte Verhaltensweisen sollten nicht in Frage gestellt werden.	2,5	2,4
Es ist immer das Beste, Dinge in der üblichen Art und Weise zu machen.	2,3	2,2
<i>Index Konventionalismus</i>	2,8	2,8
Wir brauchen starke Führungspersonen, damit wir in der Gesellschaft sicher leben können.	3,3	3,3
Menschen sollten wichtige Entscheidungen in der Gesellschaft Führungspersonen überlassen.	2,4	2,4
Wir sollten dankbar sein für führende Köpfe, die uns genau sagen, was wir tun können.	2,5	2,4
<i>Index Unterwürfigkeit</i>	2,7	2,7
Gegen Außenseiter und Nichtstuer sollte in der Gesellschaft mit aller Härte vorgegangen werden.	2,3	2,5
Unruhestifter sollten deutlich zu spüren bekommen, dass sie in der Gesellschaft unerwünscht sind.	3,4	3,5
Gesellschaftliche Regeln sollten ohne Mitleid durchgesetzt werden.	2,6	2,7
<i>Index Aggression</i>	2,8	2,9
<i>Index Autoritarismus</i>	2,8	2,8

*MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung.*

In Tabelle 40 werden die eingesetzten Frageformulierungen vorgestellt und anhand der Mittelwerte das Antwortverhalten der Befragten zu beiden Zeitpunkten dokumentiert. Wie in bisherigen Auswertungen werden die Dimensionen des Autoritarismus jeweils in Form eines Index gebündelt. Als

<sup>259</sup> Vgl. Zick/Küpper 2021; Zick et al. 2023; Decker/Brähler 2020; Decker et al. 2023.

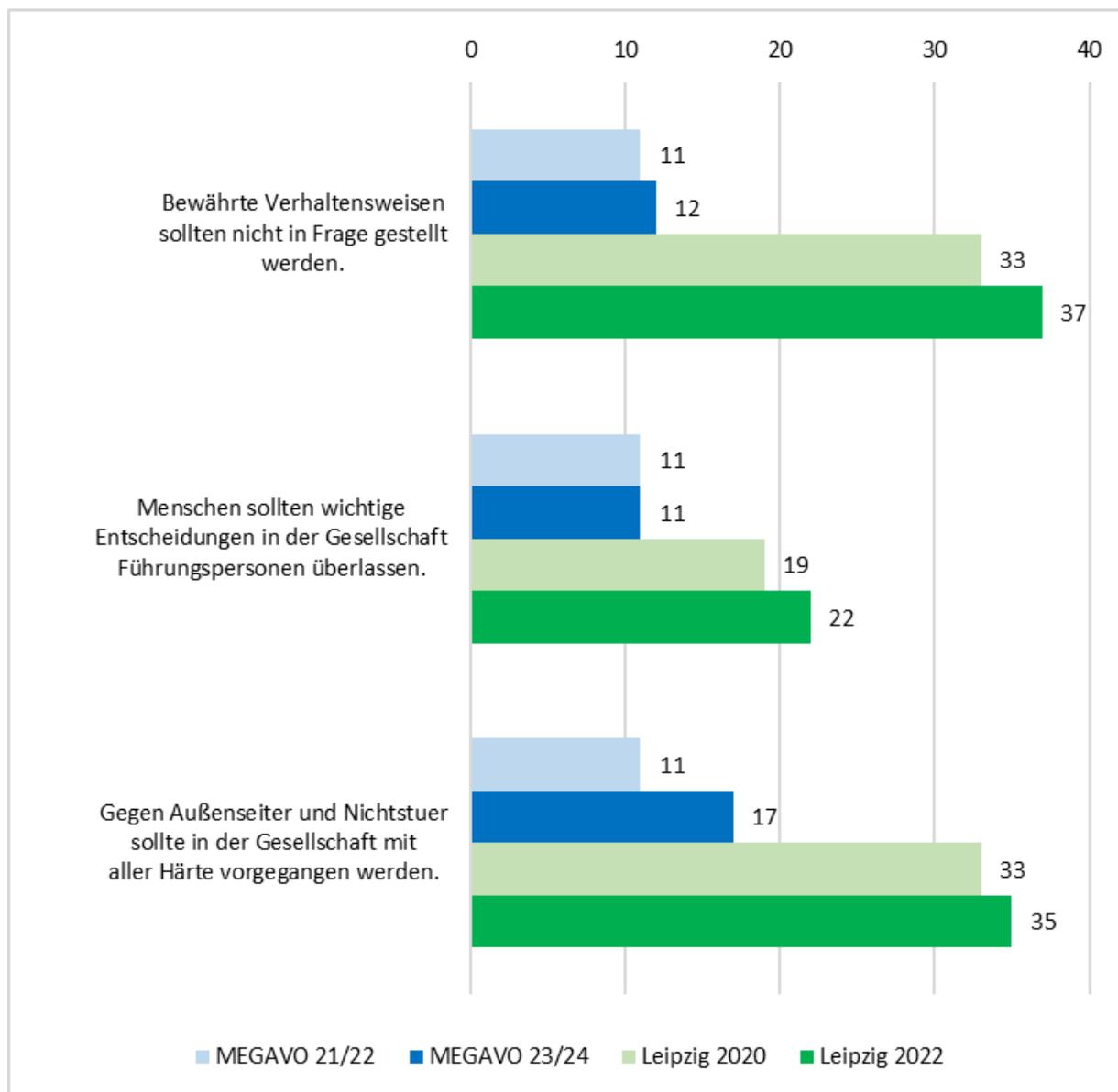
Antwortskala standen wie zuvor Bewertungen von 1 „lehne völlig ab“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“ zur Verfügung. Je höher der Mittelwert zu einer Aussage liegt, desto autoritärer das Antwortverhalten. Im Durchschnitt finden sich für alle drei Teildimensionen Mittelwerte knapp unter der Skalenmitte, die mit einem Wert von 3 anzugeben ist. Das heißt, dass allen Aussagen zumindest in gewissem Umfang zugestimmt wird. Dabei gibt es innerhalb jeder Teildimension eine gewisse Variation im Antwortverhalten, die etwas die unterschiedliche Schwere der Formulierung bzw. deren Deutlichkeit widerspiegeln. So folgt beispielsweise auf das erste Statement zur *unbedingten* Pflege und Aufrechterhaltung von Traditionen, eine *nicht zu hinterfragende* Fortsetzung bewährter Verhaltensweisen. Diesem Statement stimmen 11 bzw. 12 % der Befragten ganz oder eher zu. Ähnlich viele Personen stimmen ganz oder eher zu, dass wichtige gesellschaftliche Entscheidungen Führungspersonen überlassen werden sollten (es sind erneut 11 % in der ersten, aber 17 % in der zweiten Erhebung). Dies sei als Beispiel für unterwürfigen Autoritarismus genannt. Jede bzw. jeder fünfte Befragte in der ersten Erhebung und ein Viertel der Teilnehmenden der zweiten Befragung stimmt der aggressiv-autoritären Position zu, dass gesellschaftliche Regeln mitleidlos durchgesetzt werden sollen. Bei den genannten Beispielen handelt es sich jeweils um die Statements mit der mittleren Zustimmung der jeweiligen Teildimension, nicht um die extremsten Formulierungen. Zum Gesamtbild der autoritären Einstellungen gehören auch die stark vertretenen mittleren Einstufungen, die in der Regel von etwa einem Drittel der Befragten vorgenommen werden. Autoritäre Einstellungen scheinen sich mit Blick auf die Gesamtheit aller Mitarbeitenden nicht erkennbar verstärkt oder abgeschwächt zu haben. Die Index-Werte bleiben nahezu unverändert.

Wie zuvor die Fragen zur Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit, lassen sich auch die Antworten auf die Fragen zum Autoritarismus mit den Befunden aus bundesweiten Studien vergleichen. Besonders gute Vergleichsmöglichkeiten bestehen zu den beiden letzten Leipziger Autoritarismusstudien.<sup>260</sup> Auch dort wurden fünfstufige Skalen und dieselben Frageformulierungen verwendet. In den Publikationen dieser Studien werden die Antwortverteilungen nicht für jede Kategorie berichtet, wohl aber der Anteil derjenigen, die ganz oder vollständig den vorgelegten Aussagen zustimmten. Entsprechende Vergleichswerte können für die MEGAVO-Erhebungen berechnet und den Angaben für die Gesamtbevölkerung gegenübergestellt werden (vgl. Abbildung 10). Aus Gründen der Übersichtlichkeit erfolgt dies nicht für alle Autoritarismusfragen. Es wurde jeweils eine Frage aus jeder der drei Teildimensionen ausgewählt. Die Unterschiede zwischen den Bevölkerungsdaten und denen aus den Polizeistichproben fallen unterschiedlich groß aus. Die Gesamttendenz geht eindeutig in die Richtung, dass autoritäre Haltungen in der Bevölkerung insgesamt stärker verbreitet sind als in der Polizei.

---

<sup>260</sup> Vgl. Decker/Brähler 2020 und Decker et al. 2023.

Abbildung 10: Autoritäre Einstellungen im Vergleich mit den Leipziger-Autoritarismustudien



MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung, Anteile zustimmender Antworten.

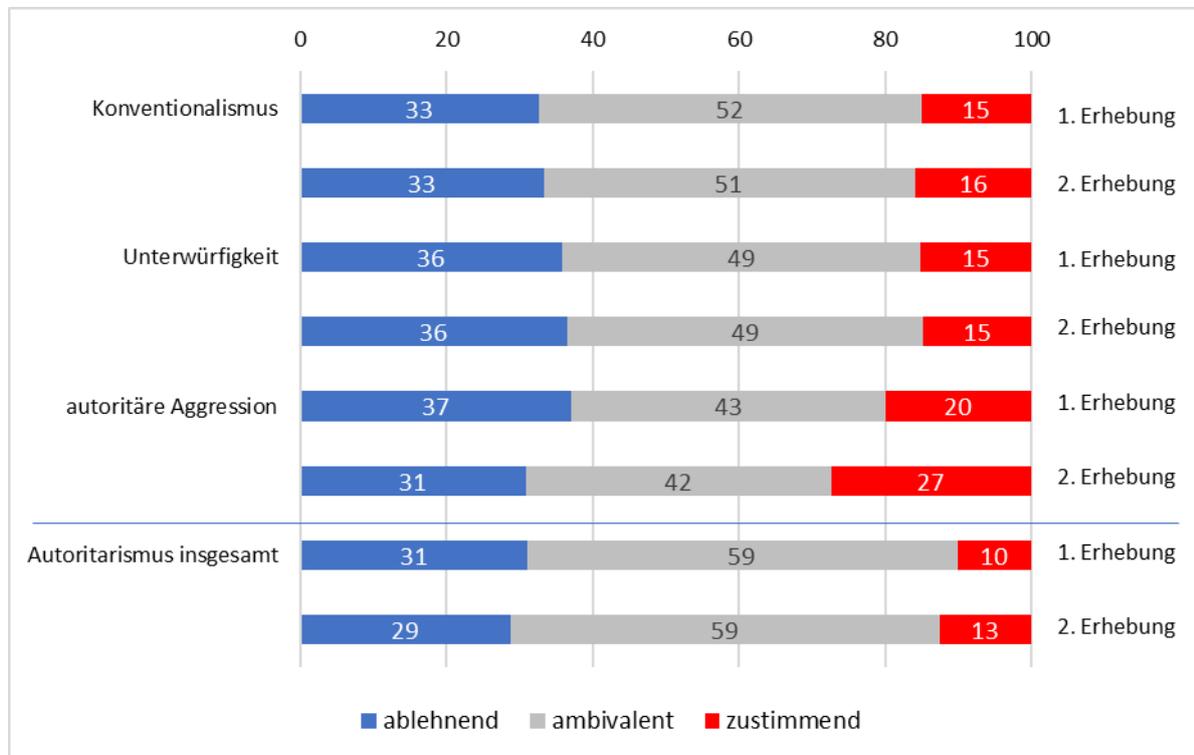
Verlässt man die Ebene der Einzelaussagen, machen Zusammenhangsanalysen der Indexwerte deutlich, was die zuvor beschriebenen Anteils- und Mittelwerte bereits angedeutet haben: Die Autoritarismustatements werden in den MEGAVO-Befragungen insgesamt sehr einheitlich bewertet. So geht tendenziell mit hoher Zustimmung zum Konventionalismus auch eine höhere Unterwürfigkeit und eine höhere autoritäre Aggression einher. D.h., es handelt sich letztlich um ein recht klares Einstellungsmuster, das relativ einfach in Form von mehr oder weniger starker Neigung zu autoritären Positionen beschrieben werden kann. Nun sind die vorgestellten Fragen eher dazu entwickelt worden, um Zusammenhänge mit anderen Einstellungen, vielleicht auch unterschiedliche Ausprägungen in verschiedenen Gruppen zu erfassen. Einstellungsfragen sind generell weniger gut geeignet, Personen zu gruppieren, nicht zuletzt, weil es sich bei Einstellungen anders als bei beobachtbaren Handlungen nicht um etwas direkt „Zählbares“ handelt. Will man nicht darauf verzichten, den Anteil von zum Beispiel „autoritär

Unterwürfigen“ in einer Stichprobe zu beschreiben, müssen sog. Cut-off-Kriterien festgelegt werden. Hierbei geht es um Werte(-bereiche), die jemand erreichen muss, um zu einer bestimmten Gruppe gezählt zu werden. Die Wahl solcher Entscheidungspunkte ist folgenreich und sollte begründet werden. Die bereits vorgestellten Indices weisen Wertebereiche zwischen 1 und 5 auf, wobei die Endpunkte der Ursprungsskala entsprechen, genauer: der ausnahmslosen Nennung der Endpunkte „lehne ich völlig ab“ und „stimme voll und ganz zu“. Wenn man einen Wert von 3 als neutrale oder unentschiedene Mitte betrachtet, könnte man alle Werte oberhalb davon als (tendenzielle) Zustimmung deuten. Hier soll ein noch etwas strengeres Kriterium angewandt werden, denn erst ab einem Wert von 3,5 wird jemand als (eher) zustimmend eingestuft. Hierzu würde zum Beispiel jemand zählen, der die Hälfte der Fragen mit dem Wert 3 (teils/teils) beantwortete und ansonsten eher zustimmte. Nicht in diese Gruppe fällt, wer immer die Antwort „teils/teils“ wählte. Diese Vorgehensweise reduziert die Anzahl der zustimmenden Befragten, betont aber die Eigenschaft stärker, die ihnen zugeschrieben wird, da die Befragten diese deutlicher zum Ausdruck bringen. Diejenigen, die einen Mittelwert von 3,5 und höher aufweisen, antworten eindeutiger und weisen weniger Spannweite in ihren Antworten auf als wenn man ein niedrigeres Kriterium anlegt. In gleicher Weise werden diejenigen, die Werte von 2,5 und kleiner aufweisen, als „ablehnend“ eingestuft. Werte oberhalb von 2,5 und unter 3,5 werden als ambivalente Positionen betrachtet. Die gewählten Grenzwerte ermöglichen also auch die Identifikation von denjenigen, die weniger eindeutig zur Gruppe der zustimmenden oder ablehnenden Positionen zuzuordnen sind, ein Mittelbereich wird sichtbar. Diese Vorgehensweise wird im Folgenden einheitlich angewandt. Überall wird mit den gleichen Cut-off-Werten gearbeitet. Dabei muss noch einmal betont werden, dass die zur Bewertung vorgelegten Aussagen an sich keineswegs neutral formuliert waren. In diesem Sinne kann auch eine leichte Zustimmung durchaus einer deutlichen Positionierung gleichkommen und ambivalente Standpunkte sind keineswegs ausgewogen oder neutral. In Abbildung 11 wird diese Darstellungsform für die Präsentation der Autoritarismus-Skalen genutzt.

Mehrere Aspekte werden deutlich: Die beiden Teilskalen zum Konventionalismus und zur Unterwürfigkeit haben eine recht ähnliche Verteilung auf die drei Befragtengruppen. Gut ein Drittel reagiert ablehnend, rund die Hälfte der Befragten ist eher ambivalent und 15 bis 16 % lassen sich einer zustimmenden Haltung zuordnen. Dieses Bild verändert sich im Zeitvergleich nicht wesentlich. Größer erscheinen die Unterschiede bei der Teildimension der autoritären Aggression. Hier steigt der Anteil der Befragten, die als zustimmend klassifiziert werden, im Zeitverlauf an (und liegt auch höher als bei den anderen Teildimensionen). Der Anstieg ist an dieser Stelle insbesondere auf Personen zurückzuführen, die nur knapp über der Schwelle zur Einordnung in diese Kategorie fallen. Sie liegen also dicht bei dem Kriteriumswert von 3,5. Der Index, der alle Fragen zu autoritären Einstellungen bündeln soll, vermittelt insgesamt viel größere Ambivalenzen als die Teildimensionen. Umso mehr Fragen gebündelt werden müssen, umso schwieriger oder unwahrscheinlicher wird ein vollkommen einheitliches, konsistentes Antwortverhalten. Mit anderen Worten: Wenn viele Teilaspekte berücksichtigt werden sollen, ist es schwerer, dass Befragte auch das Cut-off-Kriterium erreichen. Dies lässt sich hier besonders bei den zustimmenden Antworten beobachten. In der letzten Reihe der Abbildung sind es ‚nur‘ 10 bzw. 13 % der Befragten, die autoritären Einstellungen insgesamt zustimmen. Aber es sind eben auch Befragte, die im Mittel *aller neun* Autoritarismusfragen über einem Wert von 3,5 liegen und nicht nur bei drei

Statements. Während in der Gesamtbetrachtung der Graubereich der ambivalenten Haltungen unverändert bleibt, ist ein leichter Anstieg autoritärer Positionen zu erkennen, der in erster Linie auf den Anstieg der autoritären Aggression zurückzuführen ist.

**Abbildung 11: autoritäre Einstellungsdimensionen, Anteilswerte in Prozent**



MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung.

### Detailanalysen

In gewohnter Form wird auch hier am Beispiel der Gesamteinschätzungen versucht, die Mitarbeitenden der Polizei in verschiedenen Lebensabschnitten und Arbeitsbereichen zu charakterisieren bzw. auf Unterschiede hin zu prüfen:

Systematische Effekte des (Dienst-)Alters sind bei autoritären Einstellungen in beiden Erhebungen nicht zu beobachten. Deutliche Unterschiede zeigt die Differenzierung nach Bildungsabschlüssen, denn der Anteil autoritärer Personen liegt bei den niedrigsten Abschlüssen höher. Mit steigender Anzahl regelmäßiger Bürgerkontakte geht in beiden Erhebungen ein gewisser Anstieg der Gruppe mit autoritären Einstellungen einher. Bei Beamt:innen und Tarifbeschäftigten ist dieser Anteil in unteren Gehalts- und Einkommensgruppen höher als bei denjenigen, die höher eingruppiert sind. Der Anteil von „Autoritären“ ist unter Angehörigen der Schutzpolizei in beiden Erhebungen etwas höher als im Bereich der Kriminalpolizei. Die Mitarbeitenden in geschlossenen Einheiten sind dabei denen der Schutzpolizei ähnlicher als anderen Gruppen. Die anderen Arbeitsbereiche liegen dazwischen. Anders als in manchen anderen zuvor dargelegten Analysen liegen die Werte für die Anwärter:innen hier recht dicht am Durchschnitt des Polizeivollzugsdienstes.

## Rechtsextremismus / Chauvinismus

In beiden Erhebungen wurden zusammen mit den Fragen zum Autoritarismus auch solche gestellt, die üblicherweise zur Messung von rechtsextremen Einstellungen genutzt werden. Die vier Statements in Tabelle 41 konnten ebenfalls auf einer fünfstufigen Skala bewertet werden. Der Wertebereich erstreckt sich auch hier von völliger Ablehnung (1) bis zu voller Zustimmung (5).

**Tabelle 41: Rechtsextremismus, Mittelwerte**

Skala von 1 „lehne völlig ab“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“	1. Erhebung	2. Erhebung
Wie in der Natur sollte sich in der Gesellschaft immer der Stärkere durchsetzen.	1,6	1,7
Das oberste Ziel der deutschen Politik sollte es sein, Deutschland die Macht und Geltung zu verschaffen, die ihm zusteht.	2,1	2,2
Wir sollten endlich wieder Mut zu einem starken Nationalgefühl haben.	3,3	3,4
Was unser Land heute braucht, ist ein hartes und energisches Durchsetzen deutscher Interessen gegenüber dem Ausland.	2,5	2,7
<i>Index Chauvinismus</i>	2,7	2,8

*MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung. Der Index bündelt die letzten drei Mittelwerte.*

Konzeptionell decken die vier Statements nur einen Teil der Dimensionen ab, die meist mit einem (geschlossen) rechtsextremen Weltbild in Verbindung gebracht werden. So zählen üblicherweise auch Antisemitismus und Ausländerfeindlichkeit zu relevanten Teildimensionen, die im MEGAVO-Projekt bereits an anderer Stelle abgebildet werden. Eine Verharmlosung der NS-Zeit und die Befürwortung einer rechts-autoritären Diktatur wären weitere typische Aspekte. Die erste Aussage in Tabelle 41 zielt auf sozialdarwinistische Einstellungen (Vorstellungen von natürlicher Überlegenheit und Durchsetzung von Stärke). Ein Mittelwert von 1,6 bzw. 1,7 signalisiert die geringe, aber leicht gestiegene Zustimmung, die diese Dimension findet. Im Vergleich kommt die Leipziger Autoritarismus-Studie in den Jahren 2020 und 2022 jeweils zu einem etwas höheren Wert für die erwachsene Wohnbevölkerung (Mittelwerte in den Leipziger Studien jeweils bei 1,9).<sup>261</sup> Die anderen drei Statements stehen für eine chauvinistische Perspektive, die sich durch ein übersteigertes und anderen gegenüber aggressives Nationalgefühl charakterisieren lässt. Hier zeigen sich – ähnlich wie in der Leipziger Studie – deutlich höhere Zustimmungswerte. Während bei den anderen Aussagen die Werte in der Gesamtbevölkerung höher liegen, ist die Zustimmung zur Frage nach einem starken Nationalgefühl unter Mitarbeitenden der Polizei größer als in der Gesamtbevölkerung (35 bzw. 30 % zustimmender Antworten in den Leipziger Studien 2020 bzw. 2022, 46 bzw. 52 % in der MEGAVO-Stichprobe). Im Zeitvergleich ist für alle Fragen und den Index der chauvinistischen Einstellungen ein leichter Anstieg zu erkennen. Im Mittel liegt der Anteil derjenigen, die man im Sinne der drei Aussagen als „Chauvinisten“ bezeichnen würde, in der ersten Erhebung bei 17 %. In der zweiten MEGAVO-Erhebung sind es 23 %.

<sup>261</sup> Vgl. Decker/Brähler 2020, S. 34 ff. und Decker et al. 2023, S. 37 ff.

### *Detailanalysen*

In ähnlicher Weise wie bereits bei anderen Einstellungen beobachtet wurde, finden sich auch hinsichtlich des Chauvinismus niedrigere Werte bei höheren Schulabschlüssen und höheren beruflichen Eingruppierungen. Dies gilt für beide Erhebungszeitpunkte. Ebenso weisen Angehörige der Schutzpolizei und der geschlossenen Einheiten jeweils höhere Werte auf als Mitarbeitende der Kriminalpolizei. Unter den Mitarbeitenden in den höheren Besoldungs- und Tarifgruppen finden sich weniger Personen, die chauvinistische Einstellungen äußern. Leichte Unterschiede finden sich hier auch bei der Unterscheidung nach der Größe des Dienstortes: Während sich in ländlichen Orten und kleineren Städten etwas höhere Werte für chauvinistische Positionen ausmachen lassen, sind die Werte in Großstädten übereinstimmend in beiden Erhebungen etwas niedriger.

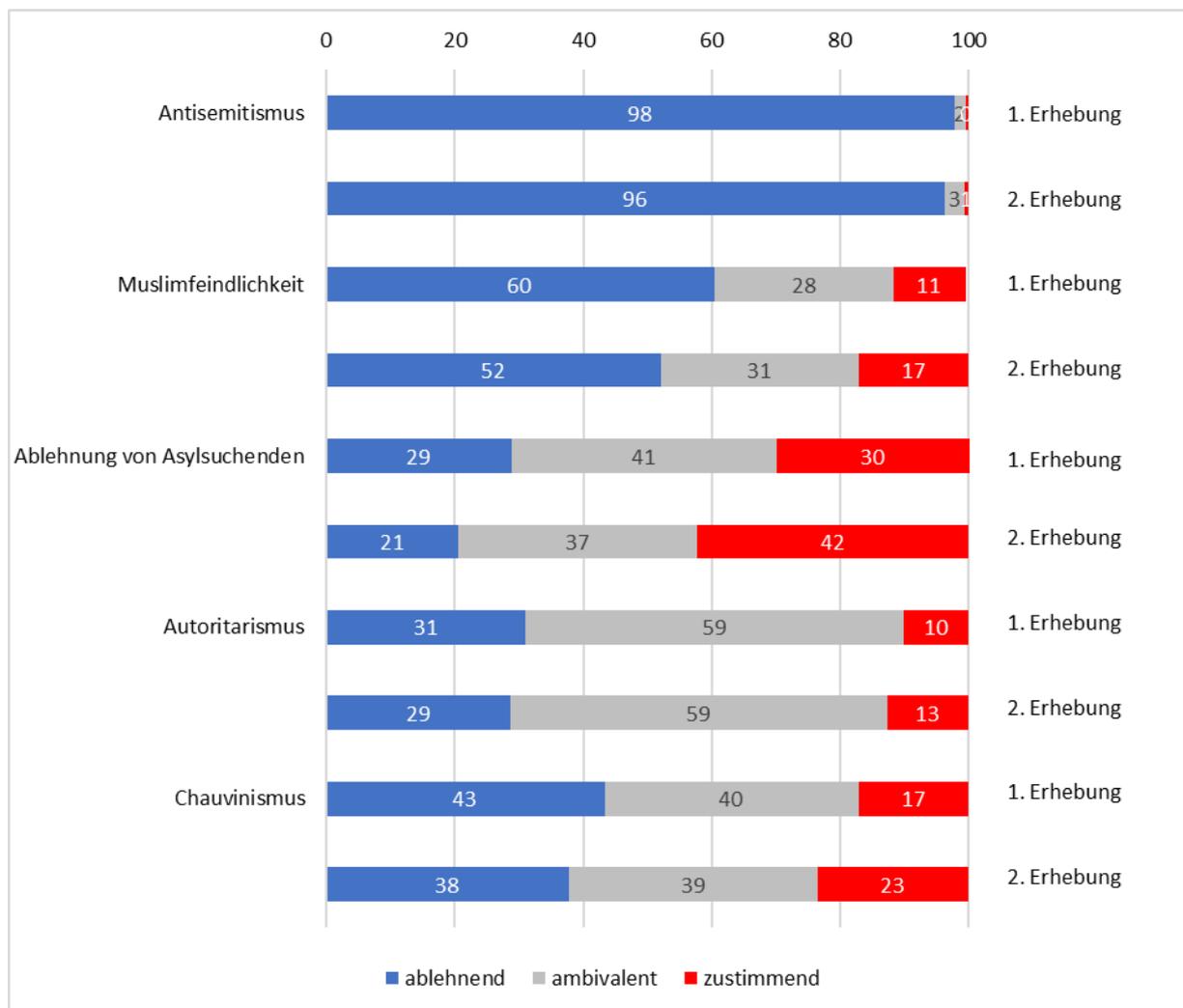
In Abbildung 12 werden abschließend verschiedene Indices aus diesem Kapitel zusammengestellt und anhand der bekannten Kriterien in Gruppen unterteilt. Auch in der kleinen Auswahl wird zum einen deutlich, dass als problematisch geltende Einstellungen nicht gleich häufig auftreten. Zum anderen wird klar, dass es große Graubereiche gibt, die nicht unbeachtet bleiben dürfen, unabhängig davon, ob man sie wie hier als „ambivalent“ bezeichnet, als verunsichert oder – wie in der Leipziger Studie – als latent zustimmend.<sup>262</sup> In der Regel kann man diese mittleren Einschätzungen nicht als neutral bezeichnen, da die ursprünglichen Frageformulierungen bewusst mit Stereotypen, deutlichen Formulierungen arbeiteten. In einem statistischen Sinne weisen diese Items eine große Schwere auf. Man könnte es auch so formulieren, dass die Sammlung der Items (und somit auch die entsprechenden Indexwerte) die Intensität von etwas Problematischem messen. In diesem Sinne beschreiben mittlere Indexwerte eher eine mittlere Problemintensität. Die gruppierten Indexwerte geben einen klaren Hinweis auf eher etwas steigende Graubereiche und vor allem auch auf etwas gestiegene Zustimmungswerte.

Zugleich wird klar, dass es nicht einfach ist, den Anteil der bei der Polizei arbeitenden Personen zu beziffern, die ein geschlossenes, menschenfeindliches und demokratiegefährdendes Weltbild aufweisen. Denn berücksichtigt man alle Einstellungsdimensionen (oder auch nur die in Abbildung 12 ausgewählten Bereiche), wird man nur eine sehr kleine Gruppe von Personen ausmachen können, die durchgängig problematische Haltungen an den Tag legen. Diese Gruppe wird kaum die Prozentmarke überschreiten. Diese Vorgehensweise unterschätzt jedoch die Problemdimensionen, die in den Einzelanalysen deutlich wurden. Bei fast allen Teilaspekten äußern sich 10 % und mehr der Befragten in einer Weise, die den in den Statements formulierten Stereotypen vollständig folgt. Nimmt man die großen Graubereiche (z.T. über 40 %) hinzu, ergibt sich ein realistischeres Bild der in der Polizei verbreiteten Grundhaltungen. Man findet wenige Hinweise auf radikale Positionen, aber einige Eindrücke, die auf Verunsicherungen und uneindeutige Positionen schließen lassen.

---

<sup>262</sup> Vgl. Decker/Brähler 2020, S. 39 f.

**Abbildung 12: Anteile ausgewählter Einstellungsdimensionen in Prozent**



*MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung.*

Im Zeitvergleich steigen problematische Haltungen insgesamt an. Dabei ändern sich die Mehrheitsverhältnisse oder der Grundtenor nicht, aber graduell liegen die Werte für problematische Einstellungen etwas höher als in der ersten Erhebung.

Abschließend kann für beide Erhebungen festgehalten werden, dass alle im Bereich der Einstellungen verwendeten Skalen erkennbare Überlappungen zeigen, d.h. es gibt erkennbare Zusammenhänge zwischen allgemeinen Einschätzungen zur Diversität in Organisationen, zur Haltung gegenüber dem demokratischen System, zur Links-Rechts-Einstufung, den GMF-Fragen, den Skalen zum Autoritarismus und zum Chauvinismus. Zwar kann nicht in jedem Einzelfall von einer Antwort auf die Antwort aus einem anderen Fragebereich geschlossen werden. Insgesamt gibt es aber klare Tendenzen, dass je problematischer die Haltung in einem Bereich ist, desto eher ist sie es auch mit Blick auf die anderen Konzepte. Umgekehrt gilt gleiches, so werden diejenigen, die sich stark mit dem politischen System identifizieren, auch seltener abwertende, autoritäre oder chauvinistische Positionen vertreten.

## 7. Fehlverhalten

Dem Themenkomplex des Fehlverhaltens im Polizeialltag nähern sich die quantitativen Erhebungen durch Fragen danach, ob solches Fehlverhalten beobachtet wurde. Hierbei wurde für eine Reihe von Sachverhalten erfragt, wie häufig bestimmte Handlungen im dienstlichen oder privaten Kontext innerhalb der letzten 12 Monate gegenüber Kolleg:innen oder Bürger:innen beobachtet worden sind. Es liegen also keine Selbstberichte vor, sondern die Befragten geben ihre Beobachtungen wieder. Diese Unterscheidung ist wichtig, denn einerseits macht diese Vorgehensweise die Abfrage der Taten erheblich leichter, gleichzeitig können individuelle Eigenschaften der Befragten nun nicht direkt zur Erklärung von Fehlverhalten verwendet werden, sondern nur zur Erklärung der *Beobachtung* von Fehlverhalten. So lässt sich vielleicht eher ermitteln, ob mit dem Thema in bestimmten Befragtengruppen aufmerksamer umgegangen wird. Ein direkter Schluss auf höheres Fehlverhalten in bestimmten Gruppen ist nur eingeschränkt möglich, der Schluss auf individuelles Fehlverhalten sogar nur, wenn man annimmt, dass die Beobachtung im Umfeld und eigenes Handeln im Umfeld gleich ausfallen (dass die Berichte also von Taten stammen, an denen die Befragten selbst beteiligt waren). Letzteres erscheint jedoch in vielen Fällen eine sehr unrealistische Annahme.

Es geht eher um eine grobe Einordnung von Verstößen und Verhaltensweisen, nicht darum, sie exakt zu beziffern. Weder ein Abgleich mit Hellfelddaten noch eine Dunkelfeldanalyse im klassischen Sinne stehen im Vordergrund, sondern eher die Beobachtung von Zusammenhangsstrukturen. Angesichts der sehr großen Stichprobe ist davon auszugehen, dass mancher Vorfall nicht nur von einem oder einer Befragten beobachtet wurde, es also zu Doppelzählungen gekommen sein kann, welche die Schätzung „wahrer“ Anteilswerte erschweren. Ebenso sind die Zahlen vor dem Hintergrund zu sehen, dass nicht alle berichteten Fälle auch angezeigt wurden oder in anderer Form förmlich registriert, also Teil eines Hellfeldes wurden. Zudem ist nicht jedes beobachtete Fehlverhalten strafrechtlich relevant. In Tabelle 42 werden die neun abgefragten Bereiche von beobachtetem Fehlverhalten vorgestellt. Die Prozentwerte in den Zeilen beziehen sich jeweils nur auf die Antwortenden, die überhaupt eine Angabe zum möglicherweise beobachtetem deliktischen Fehlverhalten gemacht haben. Der erste Wert stammt aus der ersten Erhebung, der zweite Wert ergänzt die Ergebnisse der zweiten MEGAVO-Befragung.

Die Gesamtprävalenz der Beobachtung eines Fehlverhaltens wird in der Tabelle nicht direkt dargestellt. Aber es reicht hierfür ein Blick auf die erste Wertespalte: Der Anteil derjenigen, die nicht in die Kategorie „nie“ fallen, entspricht dem Prozentsatz derjenigen, die eine der Handlungen mindestens einmal im zurückliegenden Jahr beobachtet haben.

**Tabelle 42: beobachtetes Fehlverhalten (in %)**

Deliktgruppe	nie	einmal	zweimal	3-5mal	6-10mal	öfter
Diskriminierung, Ausgrenzung oder Mobbing	64	12	7	8	3	6
	64	12	7	8	3	5
sexistische Äußerungen	59	10	7	10	4	10
	58	10	8	10	4	10
rassistische Äußerungen	67	9	7	8	3	5
	68	9	6	8	3	5
sexuelle Übergriffe	98	2	< 0,5	< 0,5	< 0,5	< 0,5
	97	2	1	<0,5	<0,5	<0,5
erniedrigendes Verhalten	82	7	4	3	1	2
	81	8	4	3	1	2
körperlicher An-/Übergriff (ohne sexuelle Übergriffe)	96	2	1	1	< 0,5	< 0,5
	96	2	1	1	<0,5	<0,5
korruptes Verhalten	97	1	1	< 0,5	< 0,5	< 0,5
	97	1	1	<0,5	<0,5	<0,5
Verletzungen von Dienstpflichten	71	11	7	6	1	4
	73	10	6	5	1	3
Verweigerung dienstlicher Pflichten	80	8	5	4	1	2
	81	8	4	4	1	2

MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung (erster Wert jeder Zelle stammt aus der ersten Erhebung, darunter wird der Wert der zweiten Erhebung zum Vergleich angeführt).

Die wenigen Unterschiede, die sich zwischen den beiden Erhebungen beobachten lassen, liegen in der Größenordnung von Rundungsdifferenzen, übersteigen also kaum einen Betrag von 1 %. Das Ausmaß des beobachteten Fehlverhaltens hat sich also in der Beobachtung durch die Kolleg:innen nicht erkennbar verändert.

Sexuelle Übergriffe (weniger als 3 %), korruptes Verhalten (etwa 3 %) und körperlicher An-/Übergriff (etwa 4 %) werden vergleichsweise selten berichtet. Sie stellen zugleich besonders schwere Vorfälle dar, die den Betroffenen sowie der Polizei nach innen und in der Wahrnehmung von außen sehr großen Schaden zufügen können.

Sexistische Äußerungen werden von circa 41 bis 42 % der Befragten berichtet und auch in ihrer Häufigkeit zum Teil sehr hoch geschätzt. Mit Abstrichen gilt dies auch für Diskriminierung, Ausgrenzung oder Mobbing und rassistische Äußerungen. Ungefähr jede dritte Person berichtet derartige Beobachtungen. Dies steht durchaus im Gegensatz zu den Befunden der teilnehmenden Beobachtung und den Aussagen zum Sexismus, die zuvor dargestellt wurden. Einerseits werden auf der Einstellungsebene selten sexistische Positionen zum Ausdruck gebracht, andererseits werden sexistische Handlungen (hier jedoch ‚nur‘ Äußerungen) häufig beobachtet. Auch, dass mehr als ein Drittel der Befragten von Mobbingfällen, Diskriminierung und Ausgrenzung durch Kolleg:innen zu berichten weiß, hinterfragt die so hoch bewertete Kollegialität oder entspricht ihr gerade insofern, dass dort, wo sie fehlt oder entzogen wird, Fehlverhalten häufiger wird.

Die zusätzlich von einigen Mitarbeitenden beobachteten Verletzungen von Dienstpflichten bzw. deren Verweigerung liegen ebenfalls auf einem hohen Niveau (circa 28 bzw. 27 % berichten von Verletzungen, 20 bzw. 19 % von Verweigerungen). Allerdings ist nicht auszuschließen, dass gerade bei diesen beiden Abfragen größere Interpretationsspielräume für die Beobachtenden eine Rolle spielen, dass also die Entscheidung, ob eine Beobachtung relevant und hier zu berichten ist oder nicht, individuell recht unterschiedlich ausfallen kann.

### *Detailanalysen*

Bezieht man das Geschlecht der Befragten ein, zeigt sich, dass tendenziell Frauen etwas häufiger Fehlverhalten berichten (bzw. es überhaupt berichten) und eher die „öfter“-Kategorie ankreuzen als Männer. Diese Unterschiede sind bei sexuellen Übergriffen, rassistischen Äußerungen und korruptem Verhalten kleiner und bei erniedrigendem Verhalten, Diskriminierung, Ausgrenzung oder Mobbing sowie sexistischen Äußerungen deutlicher ausgeprägt. Bei der Frage nach der Verletzung von Dienstpflichten zeigen eher Männer eine leicht höhere Beobachtungsfrequenz. Bei körperlichen Übergriffen und der Verweigerung dienstlicher Pflichten zeigen sich keine Geschlechtereffekte, sie werden (ungefähr) gleichhäufig angegeben. Bei Vorliegen eines Migrationshintergrundes werden mit Ausnahme von sexuellen und körperlichen Übergriffen, korruptem Verhalten und der Verletzung von Dienstpflichten alle Delikte etwas häufiger und öfter beobachtet. Diskriminierung, Ausgrenzung oder Mobbing sowie rassistische Äußerungen weisen hierbei die größten Differenzen auf. Vorstellbar scheint eine geschärfte Wahrnehmung derartiger Verhaltensweisen, möglicherweise auch gepaart mit höheren Viktimisierungsrisiken. Die Unterscheidung nach der Interaktionsfrequenz mit Bürger:innen zeigt allenfalls kleine Zusammenhänge (Anstiege) mit der Menge an beobachtetem Fehlverhalten. Erklärungsansätze könnten darin bestehen, dass das berichtete Fehlverhalten entweder zu einem großen Teil intern stattfand oder dass möglicherweise auch Delikte präsent sind, die aus Erzählungen und Berichten von Kolleg:innen stammen, deren Beobachtung den Befragten selbst aber zum Teil nicht möglich war.

Beim befragungsübergreifenden Vergleich der Beobachtungshäufigkeit (häufiger als nie) unter Berücksichtigung der Personalgruppen (mit Ausnahme der Anwärter:innen) werden sexuelle Übergriffe, erniedrigendes und korruptes Verhalten ungefähr gleich oft mindestens einmal berichtet. Die Mitarbeitenden der Verwaltung liegen in der zweiten Erhebung etwas unter den Werten der restlichen Befragten in Hinblick auf erniedrigendes Verhalten. Zusammen mit der Kriminalpolizei befindet sie sich bei den Delikten Diskriminierung, Mobbing oder Ausgrenzung, sexistische und rassistische Äußerungen und körperliche Angriffe etwas unter den Angaben der anderen Bereiche. Im Bereich der Verweigerung von Dienstpflichten siedelt sich die Beobachtungsfrequenz der Verwaltung (zusammen mit der Schutzpolizei) über den übrigen Gruppen an. In der zweiten Befragung gilt das auch für die Verletzung von Dienstpflichten. Die Kriminalpolizei hingegen verzeichnet dort niedrigere Werte. Auffällig ist, dass die Beobachtungshäufigkeit sexistischer Äußerungen bei geschlossenen Einheiten höher als bei den übrigen Dienstgruppen ist und die „öfter“-Kategorie sichtbar häufiger gewählt wurde. Dies könnte unter anderem durch die höhere bzw. niedrigere Männerquote in geschlossenen Einheiten beziehungsweise in der Verwaltung begründet sein, weil klassischer Sexismus normalerweise gegen Frauen gerichtet ist

und weniger wahrscheinlich auftritt, wenn der Frauenanteil anwächst. Beim Fokussieren auf die Anwärter:innen zeigen sich in beiden Befragungen am häufigsten die Beobachtung von Diskriminierung, Ausgrenzung oder Mobbing sowie erniedrigendes Verhalten und in der ersten Erhebung auch rassistische Äußerungen. Die Differenz beim erniedrigenden Verhalten könnte neben einem erhöhten Aufkommen auch auf einer höheren Sensitivität und gesteigerten Meldebereitschaft fußen. Weiter erscheint es plausibel anzunehmen, dass Anwärter:innen einerseits während des Einsatzgeschehens noch etwas weniger involviert sind als die berufserfahreneren Kolleg:innen und somit einen etwas distanzierten Blick auf die Situation haben und andererseits weniger stark ins berufliche Umfeld integriert sind und Interaktionen anders bewerten. Sexistischen Äußerungen werden von ihnen in der zweiten Befragung seltener als in der Schutzpolizei und den geschlossenen Einheiten berichtet. Im ersten Durchgang wurden sie noch gleichhäufig wie in geschlossenen Einheiten angegeben. Dies könnte im Kontext der zuvor angeführten Begründungen zum Männeranteil mit einem variierenden Frauenanteil in den Ausbildungsjahrgängen zusammenhängen. Bei den anderen Deliktgruppen zeigen sich keine Unterschiede zwischen Anwärter:innen und berufserfahrenen Kolleg:innen.

Wurde ein Fehlverhalten mindestens einmal beobachtet, wurde anschließend für jedes beobachtete Fehlverhalten die individuelle Reaktion nach der letzten Beobachtung erfragt. Die Reaktionsformen sind vor dem Hintergrund der zuvor ausgeführten Beobachtungshäufigkeiten des jeweiligen Fehlverhaltens zu betrachten. Die Antwortmöglichkeiten lauteten: gar nicht, habe es mit dem Kollegen/der Kollegin besprochen, habe es mit anderen Kollegen/Kolleginnen besprochen, habe ein internes Unterstützungsangebot genutzt, habe es Vorgesetzten gemeldet und habe es angezeigt. Pro Fehlverhalten konnten mehrere Reaktionsformen angegeben werden. Die beschriebenen persönlichen Reaktionen schließen nicht aus, dass andere Personen das Fehlverhalten ebenfalls beobachtet und gegebenenfalls anders reagiert haben. So können Befragte auch von förmlicheren Sanktionen abgesehen haben, da sie neben der Tat auch die Reaktion von Dritten beobachteten. Es war nicht möglich, zusätzlich zu erfragen, ob die letzte Beobachtung von anderen Personen geteilt wurde. Es ist davon auszugehen, dass sich die verschiedenen Deliktformen hierin unterscheiden. Die Reaktionen auf beobachtetes Fehlverhalten in der ersten und zweiten Befragung werden in Tabelle 43 dargestellt.

Das Auftreten der Reaktionsformen unterscheidet sich zwischen den unterschiedlichen Formen des Fehlverhaltens. Gar nicht reagiert zu haben, wurde bereichsübergreifend von weniger als 40 % der Befragten als Reaktion auf die letzte Beobachtung der jeweiligen Fehlverhaltenskategorie angegeben. *Korruptes Verhalten*, *sexistische Äußerungen* und *rassistische Äußerungen* verzeichneten in der „gar nicht“-Kategorie die höchsten Werte (jeweils > 30 %). Dies sind die Bereiche, bei denen die Vorfälle am häufigsten als unbedeutend angesehen werden oder aus anderen Gründen keine persönliche Reaktion erfolgte.

Die Anzeigequoten variieren deutlich zwischen den unterschiedlichen Formen des beobachteten Fehlverhaltens. Sexuelle Übergriffe werden mit ca. 10 % am häufigsten angezeigt. Alle übrigen Taten liegen darunter. Diskriminierung, Ausgrenzung oder Mobbing, rassistische Äußerungen, sexistische Äußerungen, erniedrigendes Verhalten werden fast nie angezeigt, äußerst selten die Verweigerung von Dienstpflichten, sehr selten korruptes Verhalten und die Verletzung von Dienstpflichten und etwas häufiger

körperlicher An-/Übergriff (ohne sexuelle Übergriffe). Hierbei ist herauszustellen, dass eine individuelle Reaktion nicht bedeutet, dass das Delikt/die Delikte nicht angezeigt worden ist/sind, denn die Anzeige könnte auch durch Dritte erfolgt sein. Ferner muss berücksichtigt werden, dass das Verhalten bei der letztmaligen Beobachtung thematisiert wird.

Deliktübergreifend wurden interne Unterstützungsangebote nur sehr selten genutzt. Dies könnte auf Unkenntnis, Unwillen, Schamgefühlen, der Wahl einer subjektiv adäquateren Reaktionsform oder einer mangelnden Zahl an Angeboten beruhen.

**Tabelle 43: Reaktion auf beobachtetes Fehlverhalten (in %, Mehrfachantworten möglich)**

Reaktionsform	gar nicht	mit dem Kollegen/der Kollegin besprochen	mit anderen Kolleg:innen besprochen	internes Unterstützungsangebot genutzt	Vorgesetztem gemeldet	angezeigt
Deliktgruppe						
Diskriminierung, Ausgrenzung oder Mobbing	17	56	43	5	13	1
	18	53	43	5	13	1
sexistische Äußerungen	38	47	27	1	4	1
	35	47	30	1	5	1
rassistische Äußerungen	32	53	28	1	5	1
	32	51	31	1	5	1
sexuelle Übergriffe	26	32	38	8	23	10
	27	30	39	7	22	10
erniedrigendes Verhalten	25	45	39	4	12	1
	27	43	40	4	12	1
körperlicher An-/Übergriff (ohne sexuelle Übergriffe)	26	42	37	3	15	8
	27	42	36	3	15	7
korruptes Verhalten	39	21	29	3	16	5
	35	26	33	5	16	6
Verletzungen von Dienstpflichten	26	44	29	3	23	5
	27	43	29	3	23	5
Verweigerung dienstlicher Pflichten	23	44	34	2	26	3
	25	43	32	2	24	2

*MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung (erster Wert jeder Zelle stammt aus der ersten Erhebung, darunter wird der Wert der zweiten Erhebung zum Vergleich angeführt). Die Summe in den einzelnen Zeilen liegt über 100 %, weil Mehrfachantworten möglich waren.*

In jeder Gruppe des beobachteten Fehlverhaltens sind Gespräche mit dem Kollegen/der Kollegin oder anderen Kolleg:innen die prominentesten Reaktionsformen. Das direkte Gespräch mit der beobachteten Person wird meist häufiger genannt als mit Dritten. Ausnahmen bilden sexuelle Übergriffe und korruptes Verhalten, die häufiger mit Dritten besprochen wurden. Meldungen an Vorgesetzte reihen sich dahinter ein. Circa ein Viertel der Befragten gaben dieses Verhalten bei der Verletzung von Dienstpflichten, Verweigerung von Dienstpflichten und sexuellen Übergriffen an – bei erniedrigendem

Verhalten, körperlichen Übergriffen, Diskriminierung, Ausgrenzung oder Mobbing und korruptem Verhalten waren es zwischen 12 und 16 %.

Was in Tabelle 43 anhand der über 100 % liegenden Werte jeder Zeile deutlich wird, ist, dass in einigen Fällen nicht nur eine Reaktionsform genutzt wurde. Hierbei herrschen Kombinationen von Gesprächen mit dem bzw. der Beobachteten und mit anderen Kolleg:innen vor. Dass Vorgesetzte hinzugezogen werden ist die nächsthäufige Kombination, in manchen Situationen vielleicht der nächste Schritt. Über die Reihenfolge bzw. die Vorgehensweise in der jeweiligen Situation sind aber anhand der erhobenen Daten keine weiteren Aussagen möglich. So kann nicht beantwortet werden, ob eine Konfrontation mit dem Beobachteten erst weitere Reaktionen auslöste. Ebenso wird es vermutlich Fälle geben, in denen ein Gespräch mit Kolleg:innen zu weiteren Reaktionen führte, entweder durch den Befragten oder die hinzugezogenen Kolleg:innen oder Mitarbeitenden im Rahmen interner Unterstützungsangebote. Ebenso kann eine Anzeige im Anschluss an ein Gespräch durch Vorgesetzte erfolgt sein.

In den Daten deutet sich an, dass es bei Fällen von sexuellen Übergriffen die deutlichsten und die vielfältigsten Reaktionen gibt (höchste Anzeigequote, hohe Beteiligung von Vorgesetzten und relativ starke Einbindung interner Unterstützungsangebote). Möglicherweise kommt hierin auch zum Ausdruck, dass es Routinen oder Handreichungen für diese Fälle gibt, die generell (fortgesetzte) Reaktionen begünstigen.

### *Rassismus- und Diskriminierungsvorwürfe*

Als Ergänzung zur Beschreibung des Fehlverhaltens wurde in zwei späteren Fragen erfasst, ob den Befragten selbst innerhalb der letzten 12 Monate vorgeworfen worden ist, sich rassistisch oder diskriminierend verhalten zu haben. Zwei Bedingungen mussten erfüllt sein, damit Befragten dies im Fragebogen angezeigt wurden. Zunächst mussten sie im Polizeivollzugsdienst oder in den Tätigkeitsbereichen „Schutz und Sicherheit“ oder „Fahndung, Ermittlung und Einsatzunterstützung“ arbeiten. Diese Gruppe wurde zudem zufällig in zwei Gruppen gesplittet, wobei der ersten Hälfte der Befragten die Fragen zu den Vorwürfen gestellt wurden und die andere Hälfte alternative Fragen zu einem anderen Thema bekam. Die Datenbasis der folgenden Analysen ist also kleiner als bei den meisten zuvor dargestellten Auswertungen.<sup>263</sup> Wurde die Frage zu Rassismus oder Diskriminierung bejaht, wurden vertiefende Fragen eingeblendet: Es wurde gefragt, wer die Vorwürfe erhoben hat, ob sie persönlich nachvollziehbar waren und Betroffenheit auslösten (letzteres nur in der ersten Erhebung)<sup>264</sup>. In der ersten Befragung berichteten circa 16 % der Antwortenden einen Rassismus- und circa 12 % einen Diskriminierungsvorwurf. Bei der Wiederholungsbefragung waren es ungefähr 15 % bzw. 11 %. Verglichen mit anderen Fragen zeigt sich, dass nur sehr wenige Befragte keine Angaben gemacht haben. Circa 82 % aller Antwortenden haben bei beiden Fragen nein angegeben und ungefähr 9 % haben sie bejaht.

---

<sup>263</sup> Die Frage nach den Vorwürfen bekamen in der ersten Erhebung 17.299 Personen gestellt, 15.299 waren es in der zweiten Erhebung. Die Folgefragen wurden entsprechend der vorherigen Fragen weniger Personen gestellt, in der ersten Erhebung mindestens 1.982, in der zweiten Erhebung mindestens 1.605 Befragten.

<sup>264</sup> In der ersten Erhebung wurde deutlich, dass die Frage nach der Betroffenheit eher wenig Variation aufweist und aufgrund kleiner Fallzahlen kaum noch auf Landesebene auszuwerten ist. Daher wurde auf eine erneute Erhebung der Frage verzichtet.

Etwas seltener wird ein Rassismusvorwurf, aber kein Diskriminierungsvorwurf berichtet (ungefähr 7 %). Beide Vorwurfsarten werden von Frauen etwas weniger häufig berichtet als von Männern. Die Geschlechterdifferenz ähnelt sich bei beiden Vorwurfsarten. Als Vorwurfäußernde kamen in der ersten Erhebung Bürger:innen, Kolleg:innen, Vorgesetzte, Freunde und Familie in Frage. Das Ankreuzen mehrerer Optionen war möglich. In der zweiten Befragung wurden die Antwortalternativen auf Bürger:innen (jemand außerhalb der Polizei) und Kolleg:innen (jemand innerhalb der Polizei) reduziert. Grund für die Zusammenfassung war, dass in der ersten Erhebung beide Vorwürfe nahezu ausschließlich von Bürger:innen geäußert worden sind (> 93 %). Diese Tendenz war bei Diskriminierungsvorwürfen nur minimal weniger ausgeprägt. Alle anderen Optionen wurden in unter 2 % der Fälle beim Rassismusvorwurf angekreuzt. Beim Diskriminierungsvorwurf bildete der Vorwurf durch Kolleg:innen eine Ausnahme, weil er über 5 % lag. Auch bei der veränderten Abfrage ergeben sich recht ähnliche Tendenzen: Mehr als 90 % aller Diskriminierungs- und Rassismusvorwürfe werden von Bürger:innen (jemand außerhalb der Polizei) geäußert.

Eine Analyse unter Einbeziehung der Arbeitsbereiche verdeutlicht, dass die Schutzpolizei und geschlossenen Einheiten besonders oft von Vorwürfen berichten. Bei Rassismusvorwürfen sind es ungefähr 24 % aller Schutzpolizist:innen und 17 % aller Angehörigen geschlossener Einheiten, bei Diskriminierungsvorwürfen etwas mehr als 15 % bzw. etwas mehr als 13 %.

In über 73 % der Fälle wird der Vorwurf als überhaupt nicht nachvollziehbar bewertet. Eher nicht nachvollziehbar nennen 13 % den erlebten Rassismusvorwurf und circa 16 % den Diskriminierungsvorwurf. Es folgen teilweise nachvollziehbare (< 6 % für beide Vorwurfsarten) und überwiegend/voll und ganz nachvollziehbare Vorwürfe (Rassismusvorwurf: < 2 %, Diskriminierungsvorwurf: < 3 %). Diskriminierungsvorwürfe werden als etwas nachvollziehbarer bewertet als Rassismusvorwürfe. Gleichzeitig lässt sich erkennen, dass beide Vorwurfsarten als deutlich nachvollziehbarer angesehen werden, wenn sie aus den Reihen der Polizei erhoben werden.

In der ersten Erhebung folgte noch die Nachfrage, wie stark der Vorwurf Betroffenheit ausgelöst hat. Knapp über 55 % bei Rassismusvorwürfen und über 60 % bei Diskriminierungsvorwürfen schildern gar keine/wenige Betroffenheit (vgl. Tabelle 44).

**Tabelle 44: Betroffenheit durch Rassismusvorwurf bzw. Diskriminierungsvorwurf (in %)**

	Rassismusvorwurf	Diskriminierungsvorwurf
gar nicht	35	43
wenig	21	19
mittelmäßig	17	17
ziemlich stark	19	15
sehr stark	7	6

*MEGAVO, gewichtete Daten der ersten Erhebung, Fragen wurden nur in der ersten Erhebung gestellt.*

Die Beobachtung von Fehlverhalten geht wie andere schon analysierte Themen ebenfalls in gewissem Umfang mit Arbeitszufriedenheit und persönlicher Identifikation mit der Polizeiarbeit einher. Wer häufiger Fehlverhalten beobachtete, äußert sowohl geringere Arbeitszufriedenheit als auch geringere

Identifikation. Diese Zusammenhänge gelten insbesondere für die Beobachtung von Diskriminierung, Ausgrenzung oder Mobbing sowie erniedrigendes Verhalten. Alle Beziehungen sind jedoch in beiden Erhebungen vergleichsweise eher schwach ausgeprägt.

Auch im Bereich des beobachteten Fehlverhaltens und der erhobenen Vorwürfe lässt sich festhalten, dass die bisher vorliegenden Befunde weitere Detailanalysen nicht ausschließen. Auch wenn diese Themen ursprünglich nicht im Mittelpunkt der MEGAVO-Studie standen, sind die Beobachtungen doch so zahlreich, dass ihre Analyse weiter auf der Forschungsagenda bleibt. Es erscheint vielversprechend, hierbei zu trennen, ob es sich um Fehlverhalten handelt, das im Wesentlichen innerhalb der Polizei zu beobachten ist bzw. ob hiervon auch Bürger:innen betroffen sind. Der öffentliche Umgang mit diesen Vorfällen wäre ein weiteres Forschungsthema.

## 8. Teamkulturen

Der Arbeitsalltag bei der Polizei ist für die meisten Beschäftigten stark durch Teamarbeit bzw. die Zusammenarbeit mit einer relativ konstanten Gruppe von Kolleg:innen verbunden. Bereits in vorherigen Abschnitten wurde die große Bedeutung dieser Zusammenarbeit für die Motivation und die Arbeitsplatzzufriedenheit erkennbar. Ebenso wurden Probleme in diesem Bereich als Belastungsfaktoren sichtbar. Im Rahmen der Befragung wurde versucht, die persönliche Motivation und die individuellen Einstellungen der Befragten um eine weitere Perspektive zu ergänzen. Hierzu wurde danach gefragt, wie die Kolleg:innen der eigenen Organisationseinheit (z. B. Dienstgruppe, Kommissariat oder Sachgebiet) oder des eigenen Teams wahrgenommen werden. Die Abfrage knüpft an bisherigen Forschungen im Bereich der Polizistenkultur (*cop culture*) an und bittet die Befragten um eine Einschätzung, ob verschiedene Werte und Eigenschaften typisch für das eigene Umfeld sind. Die Beurteilung erfolgte auf einer fünfstufigen Skala, wobei der Wert 0 für „gar nicht typisch“ steht und der Wert 4 für „sehr typisch“. Tabelle 45 dokumentiert die abgefragten Eigenschaften sortiert nach der Höhe der Mittelwerte. Wegen des eher explorativen Charakters dieser Forschungsperspektive (und vor dem Hintergrund der Bearbeitungsdauer des Fragebogens) wurde darauf verzichtet, die in der Tabelle dargestellten Attribute allen Befragten vorzulegen. Die Antworten stammen aus einer 50 %-Zufallsstichprobe aller Befragten (Split). Die erhobenen Werte sind ein wichtiger Teil dessen, was in der Diskussion zur Kennzeichnung von Polizistenkultur(en) verwendet wird. Die aber ebenso wichtige Ebene der typischen Handlungsmuster und die Symboliken der Vermittlung von Werten und Handlungspraktiken konnte im Fragebogen nicht abgebildet werden. In diesem Sinne wird hier von Teamkultur im Sinne gemeinsamer Werte gesprochen.

Der Vergleich der Mittelwerte beider Erhebungen zeigt, dass diese auf der Ebene aller Mitarbeitenden nahezu stabil sind. Die wenigen Abweichungen liegen in einer Größenordnung, die kaum über Rundungsunterschiede hinaus geht (unter 1 %).

Am typischsten für das eigene Team wird Humor gesehen, gleichauf mit der Einschätzung, dass ein gleichberechtigter Umgang von männlichen und weiblichen Mitarbeitenden herrsche. Ähnlich viele Befragte beschreiben ihre Kolleg:innen durch eine hohe Verantwortlichkeit bzw. halten Veran-

twortungsbewusstsein für charakteristisch. Sieben weitere Werte und Eigenschaften werden ebenfalls für sehr oder eher typisch gehalten: die Solidarität bzw. der Zusammenhalt innerhalb der Gruppe, die Loyalität gegenüber dem Staat, Gerechtigkeit, Durchsetzungsvermögen, Respekt vor Minderheiten, Wachsamkeit und Pragmatismus (eher Praxis statt Theorie).

Als überhaupt nicht typisch oder eher untypisch werden dagegen meistens Misstrauen, Machtdemonstrationen und Abgrenzungen gegenüber Bürger:innen gesehen. Weitere Charakterisierungen werden meist nur teilweise für typisch gehalten. Sie werden im Mittelbereich der Tabelle dargestellt.

**Tabelle 45: Mittelwerte typischer Werte (Teamkultur)**

Skala von 0 „gar nicht typisch“ bis 4 „völlig typisch“	1. Erhebung	2. Erhebung
Humor	3,2	3,2
Gleichberechtigung von Frauen	3,2	3,2
Verantwortlichkeit / Verantwortungsbewusstsein	3,1	3,1
Solidarität / Zusammenhalt (innerhalb der Gruppe)	2,9	3,0
Loyalität gegenüber dem Staat	2,9	2,9
Gerechtigkeit	2,9	2,9
Respekt vor Minderheiten	2,7	2,7
Wachsamkeit	2,7	2,7
Durchsetzungsvermögen	2,7	2,6
Pragmatismus (Praxis statt Theorie)	2,6	2,6
Stärke	2,4	2,4
Stolz auf / Verbundenheit mit der Institution Polizei	2,5	2,4
Ehre / guter Ruf	2,4	2,4
Gehorsam	2,2	2,2
Konformität / Gleichheit (innerhalb der Gruppe)	2,2	2,2
Tradition	1,9	1,9
Verschwiegenheit innerhalb der Gruppe	1,9	1,9
Männlichkeit	1,7	1,7
Verheimlichen negativer Gefühle (z.B. Angst, Trauer)	1,6	1,6
Misstrauen	1,5	1,4
Macht(-demonstration)	1,2	1,2
Abgrenzung / Distanzierung gegenüber Bürgerinnen und Bürgern	1,1	1,1

MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung, Darstellung geordnet nach Mittelwerten der zweiten Erhebung. Die Fragen wurden in einem 50 %-Zufallssplit der Stichproben gestellt, erste Erhebung N = 20.989, zweite Erhebung N = 17.866.

Vor weiteren Analysen steht erneut die Überlegung, ob es im Sinne einer gemeinsamen *Wertekultur* Hintergrunddimensionen dieser Einschätzungen gibt, die sich zur Charakterisierung von Teams und beruflichen Umfeldern besonders eignen. Hierfür wird die Analyse nicht länger auf die Häufigkeit typischer Merkmale ausgerichtet, sondern es werden Eigenschaften gebündelt, die möglichst ähnlich beantwortet werden. So bilden Eigenschaften, die häufig gemeinsam für (un)typisch gehalten werden, eine Dimension. Weitere Dimensionen werden dann so gewählt, dass sie sich von anderen möglichst stark unterscheiden. Mit Hilfe statistischer Verfahren<sup>265</sup> konnten für beide Erhebungen drei solcher Dimensionen der Teamkultur unterschieden werden, deren Gemeinsamkeiten auch jeweils durch die gleichen Variablen beschrieben werden.

Eine *erste Dimension* lässt sich charakterisieren durch die überdurchschnittliche Betonung von Respekt gegenüber Frauen und Minderheiten, Gerechtigkeit, Verantwortungsbewusstsein und Loyalität gegenüber dem Staat. Gleichzeitig gehört zu diesen Einschätzungen die überdurchschnittlich ausgeprägte Ablehnung von Macht(demonstrationen), Männlichkeit, Abgrenzung bzw. Distanzierung gegenüber Bürger:innen, Misstrauen und der Verheimlichung negativer Gefühle. In vielerlei Hinsicht entspricht diese Dimension einem modernen, bürgernahem, liberalen Grundverständnis.

Die *zweite Dimension* fasst Urteile zusammen, die in Richtung Tradition, Gehorsam, Stärke, Ehre bzw. guter Ruf, Durchsetzungsvermögen, Stolz und Verbundenheit mit der Institution Polizei sowie Wachsamkeit gehen und wie zuvor auch hier mit der Loyalität gegenüber dem Staat und außerdem auch dem Zusammenhalt in der Gruppe überdurchschnittlich stark assoziiert werden kann. Gemeinsam ist eine Orientierung an einem Grundverständnis einer robusten Polizei, dass eher traditionell-konservative Werte in den Vordergrund stellt.

Eine *dritte Dimension* fällt weniger durch die Betonung oder Ablehnung einzelner traditioneller oder moderner Werte auf. Markant ist hier vielmehr, dass fast ausschließlich zwischenmenschliche Beziehungen als typisch bezeichnet und in dieser Dimension gebündelt werden können. Überdurchschnittlich oft wird das persönliche Umfeld durch Humor und Zusammenhalt in der Gruppe charakterisiert. Hinzu kommt die Beschreibung, dass Pragmatismus typisch für das eigene Umfeld sei. Bei den anderen abgefragten Werten und Eigenschaften finden sich kaum Zusammenhänge mit dieser Dimension, sie sind also statistisch unabhängig von ihr.

Für den Überblick in Tabelle 46 wurden die Fragen, die einer Dimension zugerechnet werden können, für beide Erhebungen zu einem Indexwert zusammengefasst. Wie zuvor berechnen sich die Indexwerte als Mittelwerte der gültigen Antworten.

Alle drei Dimensionen werden durchaus für typisch gehalten und liegen jenseits der Skalenmitte von 2,0. Die dritte Dimension wird am häufigsten genannt, dicht gefolgt von der ersten Dimension. Demgegenüber fällt der mittlere Index ein wenig ab. Wie schon auf Ebene der Einzelfragen sind auch auf Ebene der Dimensionen keine Veränderungen im Zeitvergleich zu erkennen.

---

<sup>265</sup> Es handelt sich hierbei um Hauptkomponentenanalysen mit festgelegter Anzahl von Faktoren und anschließender rechtwinkliger Varimax-Rotation.

**Tabelle 46: Mittelwerte Werte-Dimensionen (Teamkultur)**

Skala von 0 „gar nicht typisch“ bis 4 „völlig typisch“	1. Erhebung	2. Erhebung
modernes, bürgernahes, liberales Polizeiverständnis u. Wertemuster	2,8	2,8
robustes Polizeiverständnis, traditionell-konservatives Wertemuster	2,4	2,4
zwischenmenschliche Beziehungen im Team als Wertemuster	2,9	2,9

MEGAVO, gewichtete Daten der ersten beiden Erhebungen.

Im Rahmen dieser Perspektive muss betont werden, dass diese drei leitenden Dimensionen durchaus gleichzeitig auftreten können. Das persönliche Umfeld lässt sich also dadurch charakterisieren, wie sehr die drei Dimensionen typisch oder eben auch untypisch sind. Analysen zur Klassifizierung solcher Umfeldler liegen bisher nicht vor (und könnten ohnehin nur aus der Sicht eines Teammitglieds beschrieben werden, nicht aus Sicht aller Teammitglieder, was inhaltlich vorzuziehen wäre, in quantitativen Erhebungen wie den vorliegenden Stichproben aber mit unrealistischem Arbeitsaufwand und Datenschutzproblemen verbunden gewesen wäre).

Die drei Dimensionen können jedoch genutzt werden, um Zusammenhänge zu Wertdimensionen und Einstellungen detaillierter zu beschreiben. Tabelle 47 gibt einen Überblick über die Korrelationsanalysen der Wertedimensionen mit Arbeitszufriedenheit und beruflicher Identifikation. Wer (mindestens) eine der untersuchten Wertedimensionen als typisch für sein berufliches Umfeld ausmacht, zeigt tendenziell auch höhere Arbeitszufriedenheit und berufliche Identifikation. Dies gilt für alle drei Wertedimensionen und beide Erhebungen. Große Unterschiede sind zwischen den Wertedimensionen nicht auszumachen, die erste Dimension weist jedoch ein wenig stärkere Zusammenhänge auf. In ihrer Wirkung auf Identifikation und Arbeitszufriedenheit scheinen sie sich zu überlappen. Im Umkehrschluss darf man erwarten, dass diejenigen, die nichts an ihrem direkten beruflichen Umfeld besonders oder typisch finden (die also bei allen Wertedimensionen niedrige Wert aufweisen), sich auch weniger stark mit einer Arbeit bei der Polizei identifizieren können und weniger arbeitszufrieden sind.

**Tabelle 47: Zusammenhänge von Identifikation, Arbeitszufriedenheit und Werte-Dimensionen**

	berufliche Identifikation	Arbeitszufriedenheit allgemein	Arbeitszufriedenheit (Index)
modernes, bürgernahes, liberales Polizeiverständnis und Wertemuster	0,34 0,32	0,29 0,26	0,39 0,41
robustes Polizeiverständnis, traditionell-konservatives Wertemuster	0,27 0,27	0,18 0,20	0,21 0,25
Zwischenmenschlichen Beziehungen im Team als Wertemuster	0,26 0,27	0,27 0,26	0,29 0,32

MEGAVO, gewichtete Daten der ersten beiden Erhebungen. Pearson-Korrelationen. Der obere Wert steht jeweils für den in der ersten Erhebung beobachteten Zusammenhang, entsprechend stammen die unteren Werte jeder Zelle aus den Analysen der zweiten Erhebung.

### Detailanalysen

(Dienst-)Ältere Personen kennzeichnen ihr Umfeld seltener durch die typische gute zwischenmenschliche Beziehung. Jüngere Befragte und solche mit höheren Bildungsabschlüssen tun dies häufiger, ebenso Mitarbeitende, die viele Bürgerkontakte haben. Diese Dimension wird von Anwärt:innen sowie Polizeivollzugsbeamt:innen in der Schutzpolizei und in geschlossenen Einheiten häufiger als typisch bezeichnet als bei Mitarbeitenden der Verwaltung. Die Merkmale des zweiten Wertefaktors (robustes Auftreten und traditionell-konservative Werte) werden ebenfalls von Anwärt:innen und in der Schutzpolizei sowie den geschlossenen Einheiten genannt, seltener im Bereich der Kriminalpolizei. Die Werte des ersten Faktors werden überdurchschnittlich von Personen in Führungs- und Vorgesetztenpositionen genannt.

Während die Diversitätseinstellungen und die allgemeinen Einstellungen zur Demokratie und dem politischen System kaum mit bestimmten Teamkulturen einhergehen, zeigt sich, dass Befragte, die der ersten Dimension überdurchschnittlich zustimmen, weniger zu menschenfeindlichen Positionen tendieren. Noch deutlicher sind die ersten Eindrücke hinsichtlich autoritärer Einstellungen: Während hohe Autoritarismuswerte eher mit unterdurchschnittlichen Werten bei einer Teamkultur einhergehen, die durch Bürgernähe und Modernität gekennzeichnet ist (erste Dimension), zeigen sich überdurchschnittliche Werte in Umfeldern, die eher konservative Positionen zu einer robusten Polizei vermitteln (zweite Dimension). Diese Zusammenhänge sind zwar nicht ausgesprochen stark, aber in beiden Erhebungen klar zu erkennen.

## 9. Ergänzungen aus den Fragebogen-Splits

Der Fragebogen, der in den beiden Online-Befragungen eingesetzt wurde, deckt eine große Breite an Themen ab. Um die Befragungszeit nicht übermäßig zu strapazieren, konnten manche Themenfelder nicht oder nur knapp behandelt werden. Splits des Fragebogens stellen einen Kompromiss zwischen Themenvielfalt und Befragungsdauer her. Hierbei werden Teile des Fragebogens nicht allen Befragten vorgelegt, sondern nur einem Teil, während andere eine alternative Fragestellung zur Beantwortung angezeigt bekommen. So ist es möglich, eine größere Zahl von Fragen zu stellen, um den Preis, dass diese Auswertungen auf einer kleineren Datenbasis beruhen. Wichtig ist, dass die Entscheidung, wer welche Frage beantwortet, zufällig erfolgt. Im Design des MEGAVO-Fragebogens werden Splits kombiniert eingesetzt mit Filterführungen. So werden manche Fragen nur an Befragte im Polizeivollzugsdienst gerichtet und manchmal wird diese Gruppe zusätzlich aufgesplittet. Ähnlich wird dann auch für die Befragten außerhalb des Polizeivollzugsdienstes verfahren. In den bisherigen Abschnitten wurden schon einige Ergebnisse aus den Splits aufgegriffen. So wurden unter anderem die Detailfragen zur Arbeitszufriedenheit, die Fragen zu Teamkulturen und zu Rassismus- und Diskriminierungsvorwürfen innerhalb von Split-Versionen des Fragebogens gestellt.<sup>266</sup> Im Folgenden werden ergänzend weitere Befunde vorgestellt, die auf der Basis der aufgeteilten Gesamtstichproben beruhen. Die Aufteilung der

---

<sup>266</sup> Vgl. für die jeweiligen Frageformulierungen und Auswertungen Tabelle 16 (Arbeitszufriedenheit), Tabelle 45 (Teamkulturen) und Tabelle 44 (Vorwürfe).

Stichprobe erfolgte in beiden Erhebungen getrennt. So bekamen einige Befragte, die schon in der ersten Befragung die Fragen zu Teamkulturen gestellt bekamen, diese in der zweiten Erhebung erneut, während andere Personen stattdessen ein anderes Set an Fragen beantworten sollten.

Die zusätzlich abgedeckten Themen umfassen Angaben zu Situationen, die aus Sicht der Polizeivollzugsbeamt:innen ein größeres Risiko der Eskalation haben bzw. die Gründe dafür sind, warum solche Situation als schwerer zu bewältigen gelten. Die Mitarbeitenden außerhalb des Polizeivollzugsdienst wurden intensiver danach gefragt, wie sehr sie sich ihrer Arbeit bzw. ihrem Arbeitgeber verpflichtet fühlen. Ebenso wurden sie gebeten, über ihre Wahrnehmung der Polizei insgesamt Auskunft zu geben.

### **9.1. Schwierige Situationen im Alltag des Polizeivollzugsdienstes**

Bereits in der ersten Erhebung wurden die Mitarbeitenden des Polizeivollzugsdienstes danach gefragt, was ihrer Erfahrung nach häufig der Grund dafür ist, dass es Schwierigkeiten im Umgang mit Bürger:innen gibt. Fragt man hiernach mit einem offenem Antwortformat, ergibt sich ein sehr vielfältiges, aber auch sehr situationsspezifisches Bild. Dies war Teil der Abfrage in der ersten Erhebung. In den Fragebögen beider Erhebungen wurde daher zusätzlich eine standardisierte Liste zur Bewertung vorgelegt, die verschiedene Aspekte der Situation bzw. der an ihr beteiligten Personen abdeckten. Die Befragten wurden um eine Einschätzung gebeten, wie oft nach ihrer Erfahrung die genannten Probleme für schwierige Interaktionen verantwortlich sind (von 0 „nie“ bis 3 „sehr oft“). Zusätzlich gab es die Möglichkeit anzugeben, einzelne Gründe nicht beurteilen zu können. Was im Detail dazu führte, dass keine Abschätzung möglich war, wurde nicht abgefragt. In der Regel wird es auf der subjektiven Einschätzung der Befragten beruhen, hierfür keine hinreichende Erfahrung zu besitzen. In Tabelle 48 wird sowohl der Wortlaut der Gründe dokumentiert, sowie die Mittelwerte der Antworten beider Erhebungen. Die Darstellung ist sortiert nach der Häufigkeit, mit der die Gründe genannt wurden. Zuerst werden die am häufigsten genannten Gründe aufgeführt. Es lässt sich vorab bereits festhalten, dass sich die Einschätzung der Gründe in der Zeitspanne der beiden Erhebungen nahezu nicht geändert hat. Grob unterteilen lassen sich die genannten Gründe in Eigenschaften und Verhaltensweisen, die dem Gegenüber in der Situation zugeschrieben werden. Hinzu kommen dann entsprechende Wahrnehmungen für die Einsatzkräfte. Aus dem Zusammenspiel von Personenmerkmalen und ihrem Verhalten in der Situation können sich situative Schwierigkeiten im Sinne der Frage ergeben.

**Tabelle 48: Mittelwerte der Gründe für Schwierigkeiten im Umgang mit Bürger:innen**

Skala von 0 „nie“ bis 3 „sehr oft“	1. Erhebung	2. Erhebung
Gegenüber ist alkoholisiert	2,5	2,4
Gegenüber ist unter Drogeneinfluss	2,3	2,3
Gegenüber ist uneinsichtig	2,2	2,2
Streitsituation / Gewalt als Einsatzgrund	2,1	2,1
Gegenüber provoziert, stört die Maßnahme	2,1	2,1
Gegenüber hat fehlende Sprachkenntnisse	1,8	2,0
Gegenüber ist verwirrt, desorientiert, erscheint psychisch krank	1,9	1,9
Dritte Personen mischen sich in die Situation ein	1,9	1,8
in der Situation wird aufgenommen oder gefilmt	1,8	1,8
Einsatzkräfte sind in der Situation alleine bzw. in Unterzahl	1,7	1,7
Gegenüber hinterfragt die Maßnahme	1,7	1,7
fehlende Informationen zum Einsatz, unklare Lage am Einsatzort	1,7	1,6
Einsatzkräfte kommunizieren untereinander schlecht	1,3	1,3
Einsatzkräfte treten unsicher auf	1,3	1,3
Einsatzkräfte provozieren	1,1	1,1
Einsatzkräfte treffen erschöpft vor Ort ein	0,9	0,9
Einsatzkräfte wenden unverhältnismäßige Gewalt an	0,8	0,8

*MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung. Fragen wurden nur Mitarbeitenden im Polizeivollzugsdienst im Rahmen eines Zufallssplits gestellt, erste Erhebung N = 16.453, zweite Erhebung N = 14.475.*

An der Spitze der wahrgenommenen Gründe stehen die Eigenschaften der Personen, auf die Polizeivollzugsbeamt:innen im Alltag treffen können. Als häufigste Gründe werden Alkohol- und Drogenkonsum genannt. Seltener, aber ebenfalls häufig, werden auch weitere Eigenschaften genannt, die dem Gegenüber zugeschrieben werden: fehlende Sprachkenntnisse bzw. Verwirrung, Desorientierung oder eine vermutete psychischen Erkrankung. Eine noch stärkere Bedeutung als den letztgenannten Punkten wird dem Verhalten der Bürger:innen zugeschrieben, wenn dieses als uneinsichtig, provozierend oder eine Maßnahme störend wahrgenommen wird. Mit gewissen Abstrichen gilt dies auch für die Einmischung von dritten Personen bzw. wenn die Situation in einem Video festgehalten wird. In all diesen Situationen wird die Interaktion vielschichtiger und weicht von einem Muster in Form einer 1:1-Situation ab, in der die Polizei die Interaktion, zum Beispiel den Ablauf einer Maßnahme, erfolgreich steuern kann. Nicht unerwähnt bleiben dürfen auch die Situationen, in denen die Polizeivollzugsbeamt:innen bereits vor dem Eintreffen um eine schwierige Situation (zum Beispiel Streit, Gewalt) wissen. Es überrascht nicht, dass Eigenschaften und Verhalten der Einsatzkräfte seltener als Grund gesehen werden. Gleichwohl werden diese Aspekte auch nicht völlig verneint. Wo die Befragten Einsatzkräfte in Unterzahlssituationen wahrnehmen, vermuten sie dies häufiger als Grund für Schwierigkeiten.

Die Befragten äußern bei den Gründen, die mit den Einsatzkräften verbunden sind, häufiger, dass sie diese nicht einschätzen können. Liegen die Gründe für die Schwierigkeit einer Situation eher beim „polizeiliche Gegenüber“, sehen sich etwas mehr Befragte in der Lage, die Gründe zu bewerten. Die wenigsten Rückmeldungen, dass eine Situation nicht beurteilt werden kann, stammten wie erwartet aus der Schutzpolizei und den geschlossenen Einheiten. Es folgten die Anwärter:innen und anschließend die übrigen Arbeitsbereiche.

### *Detailanalysen*

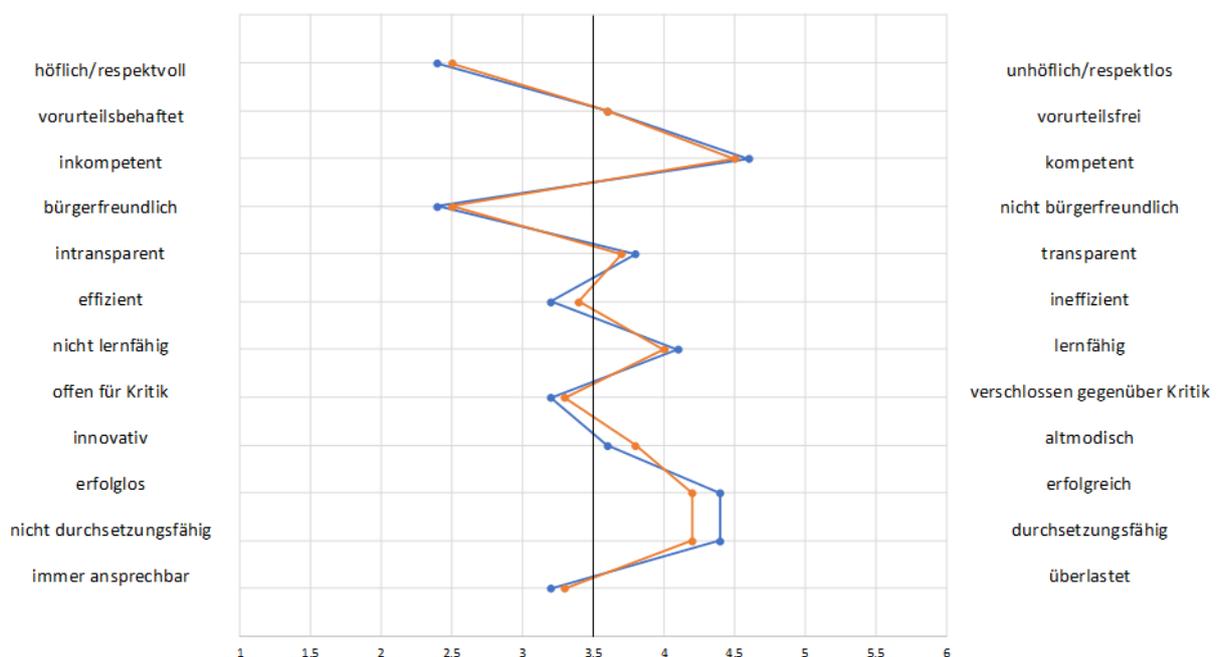
Männer und Frauen weisen nur äußerst geringe Abweichungen in ihren Mittelwerten auf und gleichen sich damit auch hinsichtlich ihrer Situationsbewertung. Die Frage nach konkreten Entstehungsmechanismen der Antwortmuster sind nur schwer zu beantworten. Insbesondere vor dem Hintergrund des Nicht-Gelingens eines Einsatzes sollte die soziale Erwünschtheit betrachtet werden. Hierbei zeigen sich nur leicht negative Zusammenhänge mit den Faktoren, welche die Einsatzkräfte in den Fokus rücken (unverhältnismäßige Gewaltanwendung, schlechte Kommunikation, Provokationen). Das heißt, dass diese Gründe möglicher Weise in ihrer Bedeutung ein wenig unterschätzt werden. Aussagen über das polizeiliche Gegenüber oder die situativen Umstände sind hiervon eher unberührt. Die Betrachtung der Wechselwirkung zwischen der Anzahl an Bürgerkontakten und den Ursachen für Schwierigkeiten offenbart auch nur geringere Zusammenhänge. Charakteristisch ist, dass alle Aussagen über das polizeiliche Gegenüber mit steigendem Bürgerkontakt tendenziell häufiger und alle anderen Ursachen (Einsatzkräfte, Situationsbeschaffenheit) eher seltener angegeben werden. Die zahlenmäßig noch größten (der insgesamt eher kleinen) Zusammenhänge beziehen sich auf übermäßige Gewaltanwendung und erschöpftes Eintreffen am Ort des Geschehens. Zieht man als weiteres Betrachtungsmerkmal die Anzahl aller Viktimisierungen innerhalb der vorherigen zwölf Monate heran, beschränken sich die relativ höchsten Zusammenhänge auf das Verhalten des Gegenübers und die Beteiligung dritter Personen. Fehlende Sprachkenntnisse des Gegenübers und unverhältnismäßige Gewaltanwendung der Einsatzkräfte folgen mit etwas Abstand. Die Zusammenhangsanalysen mit den Aussagen über das polizeiliche Gegenüber deuten an, dass Vollzugsbeamt:innen mit mehr Viktimisierungserfahrungen hier eher zustimmen, bzw. dass Angehörige des Vollzugsdienstes mehr Opfererfahrungen erlebt haben, wenn sie das Gegenüber öfter als Eskalationsursache wahrnehmen. Mit der allgemeinen Arbeitszufriedenheit und -identifikation zeigt keiner der abgefragten Gründe einen deutlichen Zusammenhang.

## **9.2. Ansichten außerhalb des Polizeivollzugsdienstes**

Anders als in den qualitativen Forschungsabschnitten kam für die standardisierten Befragungen schon früh der Wunsch auf, alle Mitarbeitende der Polizeien des Bundes und der Länder in die Analyse mit aufzunehmen. Die Befragungen richteten sich daher nicht nur an die Angehörigen des Polizeivollzugsdienstes. Auch die Verwaltungsbeamt:innen und alle Tarifbeschäftigten sowie Anwärter:innen des Verwaltungsdienstes und Auszubildende wurden berücksichtigt. Um die Befragungsdauer effizient zu nutzen, kam es zu leichten Variationen des Frageprogramms. Fragen, die außerhalb des Polizeivollzugsdienstes nicht oder nur schwer zu beantworten sind, wurden dort ausgelassen oder ersetzt. Die Grundstruktur des Fragebogens und das Kernfragenprogramm blieben davon unberührt.

Zu den Fragen, die nur außerhalb des Polizeivollzugsdienstes gestellt wurden, zählt eine Sammlung von zwölf Gegensatzpaaren (z.B. höflich/respektvoll vs. unhöflich/respektlos) als Endpunkte einer sechsstufigen Skala (sog. *semantisches Differential*). Die Befragten wurden gebeten, ihre Einschätzung der Polizei durch Nähe bzw. Distanz zum jeweiligen Pol des Differentials auszudrücken. Werden die Mittelwerte aller Paare untereinander abgetragen und miteinander verbunden, visualisieren sie Bewertungsprofile. Insgesamt stehen solche Profile für das Image einer Organisation bzw. eine Gesamtwahrnehmung der Institution Polizei. Persönliche Arbeitsumfelder mögen hierbei eine Rolle spielen, der Blick ist aber auf die Polizei insgesamt gerichtet. Ein Durchschnittswert von 3,5 auf der sechsstufigen Antwortskala drückt keine Tendenz in Richtung eines Attributes aus. In Abbildung 13 sind die Profile der ersten und zweiten Erhebung abgetragen.

**Abbildung 13: Semantische Differentiale zur Wahrnehmung der Polizei**



MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung. Fragen wurden nur an Personen außerhalb des Polizeivollzugsdienstes gerichtet, blaue Linie: erste Erhebung (N = 3.706), orangene Linie: zweite Erhebung (N = 3.180).

Auf den ersten Blick zeigt sich, dass es kein Wortpaar ohne (zumindest leichte) Auslenkung gibt und sich die Einschätzungen der ersten und zweiten Erhebung stark ähneln. Bis auf eine Ausnahme ist die erste Befragung stets etwas weiter von der Skalenmitte entfernt und steht damit für eine stärker akzentuierte Wahrnehmung. Es lassen sich unterschiedlich starke Abweichungen von der Skalenmitte erfassen. Befragungsübergreifend zeigen sich bei *vorurteilsbehaftet / vorurteilsfrei* die kleinste und bei *höflich/respektvoll / unhöflich/respektlos* sowie *bürgerfreundlich / nicht bürgerfreundlich* die deutlichsten Positionierungen. Die Ausschläge liegen stets auf Seite des positiv konnotierten Wortes, das Gesamtbild von der Polizei fällt also (eher) positiv aus. Wird als grober Maßstab für eine markante Abweichung von einer neutralen Position eine Abweichung von 0,5 von der Skalenmitte gewählt, erfüllen *vorurteilsbehaftet / vorurteilsfrei*, *intransparent / transparent*, *effizient / ineffizient*, *offen für Kritik / verschlossen gegenüber Kritik*, *innovativ / altmodisch* und *immer ansprechbar / überlastet* dieses

Kriterium nicht. Die Mitarbeitenden außerhalb des Polizeivollzugsdienstes beschreiben die Polizei als höflich und respektvoll, bürgerfreundlich, kompetent, erfolgreich, durchsetzungs- und lernfähig. Demgegenüber wird die Polizei deutlich seltener als transparent, effizient, kritikfähig, innovativ, vorurteilsfrei und immer ansprechbar charakterisiert. Diese Wahrnehmungen rücken das Gesamtbild etwas zu recht und verdeutlichen, dass nicht alle Aspekte in positivem Licht gesehen werden.

Die Einschätzungen von Männern und Frauen ähneln sich in beiden Befragungen sehr stark. Personen mit Migrationshintergrund positionieren die Polizei in der zweiten Erhebung etwas unterhalb des Mittelwertes (vorurteilsbehaftet), während das Gegenteil für Mitarbeitende ohne Migrationshintergrund zutrifft. Beim Vergleich der verschiedenen Alterskategorien zeigt sich, dass die jüngsten Jahrgänge die Polizei positiver bewerten als die übrigen. In beiden Befragungen gilt dies insbesondere mit Blick auf Transparenz, Effizienz, Lernfähigkeit, Erfolg, Durchsetzungsfähigkeit und Ansprechbarkeit. Die Altersunterschiede fallen in der zweiten Erhebung etwas schwächer aus. Eine weitere interessante Beobachtung besteht darin, dass in der ersten Erhebung die Angehörigen der zweitjüngsten und in der zweiten Erhebung die zweitjüngste und jüngste Alterskategorie die einzigen sind, die mit ihrem Mittelwert eine leichte Tendenz in Richtung *vorurteilsbehaftet* andeuten. Diese Tendenz wächst zwischen der ersten und zweiten Erhebung an. Begründungen könnten zwischenzeitliche, kritische Berichte über die Polizei, persönliche Erfahrungen, abweichende Ausbildungsabschnitte oder ein Kohorteneffekt<sup>267</sup> sein.

Neben der persönlichen Wahrnehmung der Polizei wurden den Teilnehmenden außerhalb des Polizeivollzugsdienstes auch vier Statements vorgelegt, die die wahrgenommene Fairness der Polizei im Umgang mit Bürger:innen auf einer fünfstufigen Skala erfassen sollten.<sup>268</sup> Die Fragetexte, Mittelwerte und die Index-Mittelwerte beider Erhebungen sind in Tabelle 49 dargestellt.

Die Einschätzung der verschiedenen Aussagen blieb zwischen den Befragungen unverändert. Die Aussagen über einen respektvollen Umgang und gerechtfertigten Gewalteinsetz werden (etwas) klarer bejaht als die Aussagen zur Gleichbehandlung. Beides deckt sich mit der zuvor illustrierten Beschreibung der freundlichen, bürgernahen Polizeiarbeit bei angedeuteter Ambivalenz hinsichtlich von Vorurteilen. Wie zuvor fällt das von Männern und Frauen gezeichnete Bild in etwa gleich aus. Auch eindeutige Alterseffekte sind nicht auszumachen, wiewohl die jüngste Alterskategorie den fairen Umgang, die gerechtfertigte Gewaltanwendung und die Gleichbehandlung von Arm und Reich (nur in der ersten Erhebung) etwas positiver sehen als die älteren Jahrgänge. Analog zur vorherigen Beobachtung zeigt sich die zweitjüngste Gruppe in der ersten Erhebung und die zweitjüngste sowie jüngste Gruppe in der zweiten Erhebung etwas zwiegespaltener, was die Gleichbehandlung unabhängig der Herkunft betrifft. Zudem verschwindet die stärkere Zustimmung zur Gleichbehandlung unabhängig vom finanziellen

---

<sup>267</sup> Von einem Kohorteneffekt wäre zu sprechen, wenn weder das Alter noch der Erhebungszeitpunkt verantwortlich sind, sondern es gemeinsame Erfahrungen gibt, die nur diese Gruppe prägten (und auch noch zu anderen Zeitpunkten und in höherem (Dienst-)Alter von anderen Gruppen unterscheiden werden).

<sup>268</sup> Es ist üblich, hierbei zwischen prozessualer und distributiver Fairness zu unterscheiden (vgl. *Birkel et al.* 2022, S. 158 ff.). Mit prozessualer Fairness wird dabei zum Beispiel der ausschließlich legitime Einsatz von Gewalt bzw. ein generell respektvoller Umgang erfasst. Demgegenüber zielt distributive Fairness auf Gleichbehandlung aller Personen durch die Polizei. Beides zusammen wird als Grundlage für das Vertrauen der Bevölkerung in die Polizei betrachtet. Beide Aspekte finden in den MEGAVO-Erhebungen Berücksichtigung, werden aber nach entsprechender statistischer Überprüfung als eine gebündelte Fairness-Wahrnehmung verwendet.

Status. Ob dies wachsender Berufserfahrung oder Einflüssen von außen geschuldet ist, lässt sich hier nicht abschließend beantworten. Personen mit Migrationshintergrund weisen im Durchschnitt geringfügig niedrigere Bewertungen bei allen vier Statements auf. Es handelt sich hierbei jedoch um graduelle Unterschiede, nicht um eine grundlegend andere Einschätzung.

**Tabelle 49: Mittelwerte der wahrgenommenen Fairness der Polizei**

Skala von 1 „stimme gar nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“	1. Erhebung	2. Erhebung
Die Polizei behandelt Menschen fair und mit Respekt.	3,9	3,9
Die Polizei setzt Gewalt nur dann ein, wenn es rechtlich gerechtfertigt ist.	4,0	4,0
Die Polizei behandelt arme und reiche Leute gleich.	3,7	3,7
Die Polizei behandelt Menschen unabhängig von ihrer Herkunft gleich.	3,6	3,6
<b>Index Fairness</b>	<b>3,8</b>	<b>3,8</b>

*MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung, Fragen wurden nur an Personen außerhalb des Polizeivollzugsdienstes gerichtet. In der ersten Erhebung sahen N = 3.810 diese Fragen, in der zweiten Erhebung N = 3.138.*

Ein Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen der SKiD-Befragung des BKA ist aus methodischen Gründen schwierig. Dort bewerten auf einer Skala mit nur vier Abstufungen über drei Viertel der befragten Bürger:innen die Polizei als fair. In den MEGAVO-Erhebungen sind es eher 60-70 % der Befragten, zu denen aber noch ein Teil der Personen hinzu zu zählen wäre, die die mittlere Kategorie wählten, die in der SKiD-Studie nicht zur Auswahl stand.<sup>269</sup>

Zuletzt wurde außerhalb des Polizeivollzugsdienstes nach dem Verpflichtungsgefühl gefragt, das die Befragten gegenüber ihrem Arbeitgeber empfinden. Hierbei ging es nicht um konkrete Inhalte der Tätigkeiten, sondern um das individuelle Verhältnis zur Polizei als Arbeitgeber. Hintergrund dieser Abfrage ist die Vermutung, dass für die Mitarbeitenden außerhalb des Polizeivollzugsdienstes ein Wechsel des Arbeitgebers grundsätzlich etwas einfacher erfolgen kann. Anders als bei den Beamt:innen im Polizeivollzugsdienst ist seltener damit zu rechnen, dass eine berufliche Neuorientierung als biographischer Bruch empfunden wird. Aus Sicht der Polizei als Arbeitgeber ist es von Bedeutung, ob es gelingt, die Mitarbeitenden außerhalb des Polizeivollzugsdienstes zu binden. Die für die Messung eingesetzten Formulierungen und die Mittelwerte der Ergebnisse werden in Tabelle 50 für beide Erhebungen abgetragen.

<sup>269</sup> Vgl. Birkel et al. 2022, S. 158 ff.

**Tabelle 50: Verpflichtungsgefühl / Bindung an die Polizei**

Skala von 1 „stimme gar nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“	1. Erhebung	2. Erhebung
Ich wäre sehr froh, mein weiteres Berufsleben bei der Polizei verbringen zu dürfen.	4,1	4,0
Ich bin bereit, über das erwartete Maß hinaus zu arbeiten, um zum Erfolg der Polizei beizutragen.	3,9	3,8
Wenn ich mit Freunden über die Polizei spreche, empfehle ich sie als guten Arbeitgeber.	3,7	3,4
Ich glaube, ich könnte mich einem anderen Unternehmen genauso dazugehörig fühlen wie ich es bei der Polizei tue.	3,6	3,7
Die Polizei hat eine große persönliche Bedeutung für mich.	3,4	3,2
Wenn ich meine Stelle jetzt wechseln würde, hätte ich das Gefühl, meine Kollegen im Stich zu lassen.	3,1	3,0
Ich würde eine andere, bessere Stelle ablehnen, um bei der Polizei zu bleiben.	2,9	2,7
Zu vieles in meinem Leben würde sich verändern, wenn ich mich dazu entschließen würde, die Polizei zu verlassen.	2,8	2,7
<b>Index zur Bindung der Mitarbeitenden</b>	<b>3,3</b>	<b>3,1</b>

*MEGAVO, gewichtete Daten der ersten und zweiten Erhebung, Fragen wurden nur an Personen außerhalb des Polizeivollzugsdienstes gerichtet. Für die Erstellung des Index wurde die vierte Frage umgepolt. In der ersten Erhebung haben N = 3.847 Personen die Frage vorgelegt bekommen, in der zweiten Erhebung N = 3.168.*

Auf der Ebene der einzelnen Aussagen lassen sich leichte Verschlechterungen zwischen den Erhebungen erkennen. Auf der Ebene des Index summieren sich die kleinen Abweichungen auf, sodass insgesamt der Eindruck einer leicht rückläufigen Bindung der Mitarbeitenden außerhalb des Polizeivollzugsdienstes entsteht. Die Befragten drücken aus, dass sie zufrieden mit einer dauerhaften Beschäftigung bei der Polizei wären und dazu bereit sind, besonderes Engagement zu zeigen, um die Polizeiarbeit zu unterstützen. Auch gibt ein Großteil der Antwortenden an, dem Freundeskreis die Polizei als guten Beschäftigungsgeber zu präsentieren. Den positiven Bindungsfaktoren wird also stark zugestimmt. Allerdings erscheint die Arbeit bei der Polizei nicht alternativlos. Auch bei einem anderen Arbeitgeber können sich die Befragten ein ähnliches Zugehörigkeitsgefühl vorstellen.

Ein etwas geringerer Anteil berichtet von einer hohen persönlichen Bedeutung der aktuellen Arbeit. Auch auf die potenziell negativen Aspekte eines Stellenwechsels wird mit etwas geringerer Zustimmung reagiert. Die Mehrheit der Befragten kann sich nicht vorstellen, auf eine bessere Stelle zugunsten der Arbeit bei der Polizei zu verzichten. Angesichts der in der Frage formulierten Alternative ist eine Bewertung im Mittelbereich der Skala jedoch durchaus als ein Zeichen von Bindung zu sehen.

Insgesamt bringen die Mitarbeitenden außerhalb des Polizeivollzugsdienstes eine starke Bindung an ihren Arbeitgeber zum Ausdruck. Ein im Grunde alternativloser Arbeitgeber ist die Polizei aber für sie nicht.

Erwartungsgemäß zeigen sich starke Zusammenhänge zwischen der allgemeinen Bindung an die Polizei als Arbeitgeber bzw. dem hohen Verpflichtungsgefühl ihr gegenüber einerseits und der beruflichen Identifikation bzw. Arbeitszufriedenheit andererseits (Korrelationen zwischen 0.40 und 0.58).

## 10. Fazit

Mit der zweiten Online-Befragung im Rahmen des MEGAVO-Projektes ist es erneut gelungen, eine große Stichprobe zu ziehen, die viele Polizeien des Bundes und der Länder abdeckt. Auch wenn nicht ganz die Rücklaufhöhe der ersten Erhebung erreicht wurde, bilden erneut deutlich über 40.000 Befragte eine umfassende Datengrundlage. Die weitgehende Beibehaltung des zuvor eingesetzten Fragebogens ermöglicht Zeitvergleiche, die in diesen Bericht bereits in großer Zahl Eingang fanden. Diese Vergleichsmöglichkeit stellt für den Bereich der empirischen Polizeiforschung eine Ausnahme dar, Trendanalysen dieser Art sind ansonsten nur selten zu finden. Im Ausblick wird skizziert, welche zusätzlichen Potenziale noch hinsichtlich von Zeitvergleichen auf individueller Ebene bestehen (Paneldesign).

Viele Befunde, die bereits im Zwischenbericht nach der Auswertung der ersten Erhebung dargestellt wurden<sup>270</sup>, werden durch die zweite Befragung bestätigt. In vielen Fällen erweisen sich die erhobenen Merkmale als recht stabil. Obwohl in der Zwischenzeit zahlreiche neue Mitarbeitende hinzukamen, ältere Personen aus dem Dienst ausschieden, andere gesellschaftliche Ereignisse im Vordergrund standen und sich Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen verändert haben mögen, ergibt sich insgesamt ein recht ähnliches Bild vom Polizeialltag in Deutschland wie nach der ersten Befragung. Aus den Befunden der quantitativen Forschung des Projektes können hier nur einige herausgehoben werden.

Die Motivation der Mitarbeitenden der Polizeien des Bundes und der Länder ist insgesamt recht hoch und vielfältig begründet. Zwar berichten bei weitem nicht alle Befragten zu Beginn der Befragungen in eigenen Worten von besonders motivierenden Erlebnissen im Berufsalltag in den Wochen vor den Befragungen. Wo sie dies jedoch tun, finden sich meistens Hinweise auf die sehr hohe Bedeutung von Kollegialität, beruflicher Erfolgserlebnisse und der erfahrenen Wertschätzung für die eigene Arbeit. Fehlen diese Erlebnisse als Motivationsfaktoren, wird dies häufig als Belastung berichtet.

Deutlicher als bisher können nach zwischenzeitlichen Analysen die motivierenden Aspekte in fünf Dimensionen gebündelt werden. Mit Blick auf ihre derzeitige Motivation betonen die Mitarbeitenden zum einen idealistisch-altruistische Motive, materialistisch-sicherheitsorientierte Motive, Motive, die sich entweder an interessanten Erlebnissen oder Respekt orientieren sowie als fünfte Dimension eine Motivation, die sich aus familiären Vorbildern bzw. biographischen Bezügen speist. Die ersten drei Dimensionen finden dabei die größte Zustimmung. Große Veränderungen sind weder in der Struktur der Motive, noch in der Höhe der Motivation auszumachen. Subgruppenanalysen zeigen allerdings, dass insbesondere in der Gruppe der Anwärter:innen für den Polizeidienst die Motivationswerte etwas höher liegen.

Wie die Motivation sind auch die Identifikation der Mitarbeitenden mit ihrer Tätigkeit im Bereich der Polizei und ihre Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitssituation als eher hoch anzusehen. Auch hier

---

<sup>270</sup> Vgl. Schiemann et al. 2023, S. 28 ff.

ergeben sich zwischen den Erhebungen allenfalls graduelle Änderungen in Richtung einer ganz leichten Verschlechterung. Arbeitszufriedenheit und Identifikation weisen in beiden Erhebungen einen starken Zusammenhang auf. Zusätzlich lässt sich für beide Erhebungen belegen, dass hohe Werte bei den Motivationsfaktoren mit höherer Identifikation und Arbeitszufriedenheit einhergehen. Dies gilt insbesondere für idealistisch-altruistische und erlebnisorientierte Motive sowie materialistisch-sicherheitsorientierte Motive. Letztere hängen erkennbar stärker mit der Arbeitszufriedenheit und etwas schwächer mit der beruflichen Identifikation zusammen. Im Umkehrschluss lässt sich festmachen, dass unterdurchschnittliche Motivation mit niedriger Identifikation und Zufriedenheit einhergeht.

Untrennbar mit Teilen des Polizeidienstes verbunden sind operative Aufgaben, die für die Mitarbeitenden große Herausforderungen mit sich bringen (wie Todesermittlungen, Straftaten gegenüber Kindern und viele mehr). Neben diesen wenigen mit schwerwiegenden Belastungen verbundenen Ereignissen, lassen sich in beiden Erhebungen auch alltäglichere Belastungen nachzeichnen, wobei empfundener Personalmangel, viel Bürokratie und auch Vergeblichkeitserfahrungen (u.a. mit Blick auf Ergebnisse von Strafverfahren) besonders häufig zu finden sind. Nicht zu unterschätzen sind auch belastende Konflikte mit Vorgesetzten und Kolleg:innen, die alle anderen Wahrnehmungen individuell überlagern können. Auch hier ermöglichen die bisherigen Analysen eine Verdichtung in Form von vier Belastungsbereichen: Operative Belastungen, die sich unmittelbar aus den ausgeübten Tätigkeiten ergeben, sind klar erkennbar, auch wenn sie nicht von der Mehrheit der Befragten berichtet werden. Das Ausmaß der Belastungsberichte in diesem Bereich ist weitgehend gleichgeblieben, nur tendenziell ergibt sich ein leichter Anstieg. Auf etwas höherem Niveau liegen die Belastungen, die aufgrund interner Konflikte berichtet werden. Dieser im Vorfeld der Studie nicht so stark erwartete Belastungsfaktor findet sich unverändert in beiden Erhebungen.

Die am häufigsten genannten Belastungen sind in beiden Erhebungen solche, die mit fehlenden Ressourcen (u.a. Personal und Zeit) verbunden sind. Demgegenüber berichten die Mitarbeitenden am seltensten von Belastungen, die darauf beruhen, dass sie Arbeit und Arbeitsergebnisse in der Öffentlichkeit, der medialen Darstellung und im weiteren Verlauf der Strafverfolgung als nicht angemessen wertgeschätzt wahrnehmen.

Anhand der Daten beider Befragungen zeigen sich Zusammenhänge zwischen Belastungsempfinden einerseits und beruflicher Identifikation und Arbeitszufriedenheit andererseits. Steigen die Belastungsfaktoren an, lässt sich gleichzeitig beobachten, dass Identifikation und insbesondere Arbeitszufriedenheit geringer ausfallen. Dies gilt für Belastung aufgrund interner Konflikte etwas deutlicher als für die anderen Belastungsfaktoren.

Mitarbeitende des Polizeivollzugsdienstes und andere Personen, die während ihrer Arbeit viele Kontakte zu Bürger:innen haben, leben mit einem erhöhten Risiko, Opfer einer Straftat zu werden. In vielen Fällen handelt es sich hier um Beleidigungen, aber auch Gewalterfahrungen sind keine Seltenheit. Ein Anstieg des Anteils der davon betroffenen Personen und der Intensität, mit der diese Taten berichtet werden, zeichnet sich im Vergleich der beiden Befragungen allerdings nicht ab. Viktimisierungserfahrungen sind operative Belastungen und das Belastungsempfinden wirkt sich von der Richtung

ähnlich auf Arbeitszufriedenheit und berufliche Identifikation aus wie die zuvor beschriebenen Belastungsfaktoren. Allerdings sind die Zusammenhänge weniger stark als bei den tagtäglichen Belastungen.

Im Bereich der Einstellungen zur Diversität, zu Autoritarismus und zur Abwertungsbereitschaft gegenüber verschiedenen Gruppen der Gesellschaft sowie der Einstellungen zum demokratischen System findet sich in beiden Erhebungen allenfalls eine kleine Anzahl von Personen, die ein konsistent menschen- und demokratiefeindliches Weltbild aufweist. Dies sollte jedoch nicht als Entwarnung verstanden werden, denn zum einen finden sich in jedem der untersuchten Einstellungsbereiche für sich genommen durchaus mehr als nur Einzelfälle, bei denen die individuelle Einstellung kaum mit den Leitbildern der Polizei in Einklang zu bringen ist. Zum anderen wurde deutlich, dass es einen klar erkennbaren Personenkreis gibt, der sich nur ambivalent, unentschlossen oder zaghaft zur Unterstützung von Demokratie, Diversität und ähnlichen Themen äußern mag. Mit Blick auf die Dynamik von Einstellungen sollte dieser Gruppe weiter Aufmerksamkeit geschenkt werden. Die erhobenen Einstellungen verändern sich stärker als andere Untersuchungsfelder der Studie. Im Vergleich zur ersten Erhebung zeigt sich ein zumindest leichter Anstieg problematischer Haltungen. Auch wenn diese Entwicklung in einem gesellschaftlichen Umfeld stattfindet, in dem solche Positionen in Wahlen und politischen Diskussionen wohl eher noch stärker an Boden gewonnen haben, sollte dies für die Mitarbeitenden der Polizeien nicht als eine erwartbare oder gar unproblematische Entwicklung hingenommen werden.

Beobachtetes Fehlverhalten ist auch im Lichte der zweiten Erhebung keine Alltäglichkeit, aber auch keine absolute Ausnahme. In beiden Erhebungen wird schwerwiegendes Fehlverhalten von den Befragten im Kolleg:innenkreis beobachtet. Auf einen Teil dieser Beobachtungen folgte keine Reaktion durch die Beobachtenden. Wenn Kolleg:innen Fehlverhalten beobachten, erfolgen Reaktionen meist im direkten Kontakt mit demjenigen, der oder die beobachtet wurde und/oder im Gespräch mit Kolleg:innen. Seltener wird auch der oder die Vorgesetzte mit einbezogen oder es erfolgt eine Anzeige durch die Beobachtenden. Wenn reagiert wird, ist die Reaktion in vielen Fällen eine Mischung unterschiedlicher Reaktionsformen.

Die – meist von Bürger:innen erhobenen – recht häufig berichteten Rassismus- und Diskriminierungsvorwürfe, denen sich die Befragten selbst in den letzten Monaten gegenüber sahen, liegen in der zweiten Erhebung nur knapp unter denjenigen, die in der ersten Erhebung verzeichnet wurden.

Für den Bereich Teamkulturen – hier verstanden als vorherrschende Werte im engeren beruflichen Umfeld – wurden die Befragten erneut in eine Beobachterrolle versetzt und gebeten, typische Werte zu markieren. Ein grundsätzlicher Wandel typischer Werte, ist im Vergleich der Erhebungen nicht zu beobachten. In den bisherigen Analysen wurde eine Bündelung verschiedener Wertdimensionen erfolgreich erprobt, die zunächst eine an einem modernen, bürgernahen und liberalen Polizeiverständnis orientierte Dimension beschreibt. Hinzu kommt eine Dimension, die eher ein robustes Verständnis von Polizeiarbeit in Kombination mit eher traditionell-konservativen Werten vertritt. Als dritte Dimension wird eine Orientierung an zwischenmenschlichen Beziehungen und Werten erkennbar. Alle Dimensionen stärken die berufliche Identifikation und Arbeitszufriedenheit. Aus Sicht der Befragten gibt es

sowohl Teams, die mehrere Dimensionen befürworten, als auch solche, die keinen Werten überdurchschnittlich zuneigen.

Die in diesem Bericht erstmals dargestellten Befunde zur Wahrnehmung schwieriger Situationen im Umgang mit Bürger:innen lassen kaum Veränderungen in der Einschätzung der Befragten erkennen. Meist stehen die Eigenschaften und Verhaltensweisen der an den Kontakten beteiligten Bürger:innen oder Situationsgegebenheiten im Vordergrund, seltener die Vorgehensweise der interagierenden Polizeivollzugsbeamt:innen.

In einem kurzen Einblick in den Polizeialltag der Mitarbeitenden außerhalb des Polizeivollzugsdienstes zeigten sich zum einen ein insgesamt positives Image der Polizei als Institution sowie zum anderen die Charakterisierung als eine in ihrer Vorgehensweise gegenüber Bürger:innen – auch unterschieden nach verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen – fairen Organisation. Mitarbeitende außerhalb des Polizeivollzugsdienstes empfinden ein Verpflichtungsgefühl gegenüber der Polizei und den dort arbeitenden Kolleg:innen. Diese Bindung stärkt die berufliche Identifikation und Arbeitszufriedenheit. Andere Arbeitgeber bleiben aber grundsätzlich eine Option.

## Ausblick

Die in diesem Bericht beschriebenen Ergebnisse markieren den Stand der Forschungen am Ende der bisherigen Förderung durch das Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI). Durch eine Ausdehnung der Förderung auf insgesamt dreieinhalb Jahre wurde die Durchführung der zweiten Online-Erhebung, der Abschluss weiterer qualitativer Erhebungen und die Aufbereitung und vertiefte Auswertung der Daten möglich. Das MEGAVO-Team dankt dem BMI ausdrücklich für diese Gelegenheit. Mit den bisherigen Erhebungen und Auswertungen wurde die Voraussetzung für eine Diskussion weiterer Forschungen eröffnet und Spielräume für neue Planungen geschaffen. Im Frühjahr 2024 konnten Beratungen zu einer Fortsetzung des MEGAVO-Projektes erfolgreich abgeschlossen werden. Neben dem BMI werden in Zukunft auch die teilnehmenden Landespolizeien die Fortsetzung der bisherigen Forschung finanziell tragen. Mit einer dritten Erhebung im Jahr 2026 soll an das Trenddesign der bereits durchgeführten quantitativen Erhebungen angeknüpft werden, um mittel- und langfristige Veränderungen der Polizeien in Deutschland forschend zu begleiten. Hierbei wird im Mittelpunkt stehen, zu unterscheiden, wo sich Verschiebungen ergeben und welche Befunde sich im Laufe der Zeit unverändert wiederfinden. Die Untersuchung von Teilgruppen des Personals wird eine begleitende Perspektive bleiben.

Die verbleibenden Wochen des ersten Förderzeitraums ermöglichen auch die Aufbereitung von Panel-daten für die Beobachtung individueller Veränderungen. Durch die zweifache Datenerhebung und die jeweils enthaltene Abfrage persönlicher (und anonymer) Zuordnungscodes gewinnt die quantitative Analyse weiteres Potenzial hinzu. Dieses Potenzial nach und nach auszuschöpfen, wird Aufgabe des zweiten Förderzeitraums. Es ist damit zu rechnen, dass sich Berufsbiographien in verschiedenen Arbeitsbereichen und in verschiedenen Altersstufen vielfältiger darstellen, wenn nicht nur Gesamtdaten, sondern auch individuelle Antworten im Zeitvergleich betrachtet werden können.

Auch die qualitativ ausgerichtete Forschungsperspektive wird in der zweiten Förderphase fortgesetzt. Vier Themenbereiche stehen im Mittelpunkt: der Arbeitsalltag, Einstellungen im Wandel, Hilfsangebote sowie Rekrutierungsstrategien aufgrund des Fachkräftemangels. In Bezug auf den Arbeitsalltag geht es insbesondere um die in der ersten Förderphase identifizierten, und je nach Arbeitsbereich unterschiedlich erlebten, Motivatoren und Belastungsfaktoren. Die diesbezüglichen Erkenntnisse werden als Grundlage für die anderen Themenfelder genutzt und vertiefend kontextualisiert. Zudem soll auf die Erkenntnisse, die bisher bezüglich des Themas Einstellungen im Wandel generiert wurden, aufgebaut werden. In Bezug auf den Arbeitsalltag geht es hier besonders um mögliche Gründe für Einstellungswandel, die auch in der kommenden Förderphase Gegenstand der Erhebungen sein werden. Zudem geht es um das Aus- und Fortbildungsangebot, und hier speziell um Schulungsformate, die interkulturelle Kompetenzen im weitesten Sinne zum Gegenstand haben. Es hat sich gezeigt, dass das aktuelle Angebot sehr heterogen ist, und dass die bestehende Vernetzung von Trainer:innen weiter gestärkt und ausgebaut werden kann. Hier setzen die nächsten Forschungen an. In der zweiten Förderphase sollen sowohl die Befunde bezüglich der Gründe für Einstellungsveränderungen weiter vertiefend kontextualisiert, als auch ein Überblick über bestehende Angebote gegeben werden.

Außerdem sollen auf der Basis einer Diskursanalyse und weiterer Interviews mit Fachkräften Konzepte erarbeitet werden, wie mit der Krise „Nachwuchs- und Fachkräftemangel“ umzugehen ist. Um das zu gewährleisten, müssen vielschichtige Faktoren berücksichtigt werden, die bei der Polizei zu Personal-mangel und damit verbundenen Problemen führen. Besonderes Augenmerk wird der Identifikation von Best-Practice-Beispielen geschenkt, die helfen können, bestehende Konzepte zu stärken und in der Breite anwendbar zu machen.

Im vorliegenden Bericht wurden zudem die Stärken und Schwächen bestehender Hilfsangebote für den Polizeialltag in Augenschein genommen. Dieses Forschungsthema soll in der kommenden Förderphase vertieft werden, u.a. mit einem Schwerpunkt auf dem Aufzeigen bestehender Angebote und der Erarbeitung eines Überblicks.

Die Vorgehensweise soll in ähnlicher Weise auch auf das Aus- und Fortbildungsangebot ausgeweitet werden (s.o.).

Neben der Fortsetzung der quantitativen und qualitativen Erhebungen sollen die Bemühungen verstärkt werden, die bisherigen und kommende Ergebnisse für die Landespolizeien und die Polizeien des Bundes zugänglich zu machen. Dies umfasst sowohl die Anfertigung vertiefender Analysen als auch die Bereitstellung anonymisierter Daten für eigene Analysen. Materialien zur polizeiinternen Präsentation und Nutzung der Forschungsergebnisse sollen entwickelt, diskutiert und erprobt werden. Präsentationen und Workshopformate können die Zusammenarbeit und Verbreitung der Befunde unterstützen. Nicht zuletzt wird das MEGAVO-Projekt die Forschungsergebnisse auch weiterhin in wissenschaftliche Diskurse einbringen und sich mit Forschenden und Praktikern vernetzen, die in methodischer und inhaltlicher Perspektive Anknüpfungspunkte bieten.

## Literatur

**Allport, G.W.** (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge: Addison-Wesley.

**Baumann, G.** (1999). *The multicultural riddle: rethinking national, ethnic, and religious identities*. New York [u.a.]: Routledge.

**Behr, R.** (2017). „Racial“ oder „Social“ Profiling in der Polizeiarbeit? Eine organisationskulturelle Perspektive auf Diskriminierungsvorwürfe an die Polizei. In: Kopke, C. / Kühnel, W. (Hrsg.) *Demokratie, Freiheit und Sicherheit. Festschrift zum 65. Geburtstag von Hans-Gerd Jaschke*. Baden-Baden: Nomos, S. 255-271.

**Behr, R.** (2018). Rassismus und Diskriminierung im Polizeidienst. Die Karriere zweier „Reizworte“. In: *SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis 2*, S. 57-66.

**Birkel, C. / Church, D. / Erdmann, A. / Leitgöb-Guzy, N.** (2023). *Sicherheit und Kriminalität in Deutschland – SKiD 2020; Bundesweite Kernbefunde des Viktimisierungssurvey*. [https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Publikationsreihen/Forschungsergebnisse/SKiD2020\\_Ergebnisse\\_V1.4.html?nn=27638](https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Publikationsreihen/Forschungsergebnisse/SKiD2020_Ergebnisse_V1.4.html?nn=27638), zuletzt abgerufen am 06.06.2024.

**BMI** (2023). *Bundesregierung beschließt Reform des Bundespolizeigesetzes: Neue Befugnisse für die Bundespolizei*. Pressemitteilung vom 20.12.2023: <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/pressemitteilungen/DE/2023/12/bpolgesetz.html>, zuletzt abgerufen am 06.06.2024.

**Decker, O. / Brähler, E.** (Hrsg.) (2020). *Autoritäre Dynamiken. Alte Ressentiments - neue Radikalität*. Gießen: Psychosozial-Verlag.

**Decker, O. / Kiess, J. / Heller, A. / Brähler, E.** (Hrsg.) (2022). *Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten. Neue Herausforderungen – alte Reaktionen?* Gießen: Psychosozial-Verlag.

**Destatis / Statistisches Bundesamt** (2024): *Personen mit Migrationshintergrund*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Methoden/Erlauterungen/migrationshintergrund.html>, zuletzt abgerufen am 06.06.2024.

**Dornfeldt, S. / Nettelstroth / W. Binder, H.** (2014). Motivation für den Polizeiberuf und Werte angehender Polizeibeamter. In: Oranienburger Schriften. *Fachhochschule Polizei Brandenburg. Beiträge aus der Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg 1*, S. 71-81.

**Gärtner, T.** (2010). Belastungen im Polizeialltag. Wieviel ist zu verkraften? In: *Deutsche Polizei 1*, S. 6-10.

**Groß, H.** (2011). Wer wird Polizist? Berufswahl und Studienmotivation in Hessen. In: *Polizei und Wissenschaft 2*, S. 47-61.

**Groß, H. / Schmidt, P.** (2010). Wer wird Polizist in Hessen? Berufsentscheidung und Studienmotivation 2009. In: Groß, H. / Bornewasser, M. / Frevel, B. / Liebl, K. / Ohlemacher, T. / Schmidt, P. (Hrsg.) *Schriften zur empirischen Polizeiforschung*. Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft, S. 75-92.

- Gutschmidt, D. & Vera, A.** (2019). Cop Culture und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in der Polizei: eine empirische Analyse. In: Groß, H. / Schmidt, P. (Hrsg.) *Empirische Polizeiforschung XXIII: Polizei und Migration*. Frankfurt/Main: Verlag für Polizeiwissenschaft, S. 227-250.
- Herrnkind, M.** (2014). „Filzen Sie die üblichen Verdächtigen. Oder: Racial Profiling in Deutschland. In: *Polizei und Wissenschaft* 3, S. 35-58.
- Howe, C. / Decker, C. / Knobloch, L. / Halil, C. / Bosch, A.** (2022). *Bericht zur Berliner Polizeistudie. Eine diskriminierungskritische qualitative Untersuchung ausgewählter Dienstbereiche der Polizei*. Berlin. Herausgegeben vom ZTG (Zentrum Technik und Gesellschaft) der Technischen Universität Berlin.
- Hunold, D. / Singelstein, T.** (2022). Einführung. In: Hunold, D. / Singelstein, T. (Hrsg.) *Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme*. Wiesbaden: Springer VS, S. 107-127.
- Klemisch, D. / Kepplinger, J. / Muthny, F. A.** (2005). Belastungen, Belastungsbewältigung und psychische Störungen von Polizeibeamten: Eine Literaturanalyse. In: *Polizei & Wissenschaft* 1, S. 27-42.
- Krott, R. N. / Krott, E. / Zeitner, I.** (2019). Umgang mit Fremdheit. Entwicklung im Längsschnitt der beruflichen Erstsozialisation (UMFELDER). In: *Die Polizei* 110 (5), S. 129.
- Liebl, K.** (2003). Motivation im Polizeialltag - ein Problem für die innere Sicherheit? In: *Rothenburger Beiträge. Schriftenreihe der Fachhochschule für Polizei Sachsen* 15, S. 172-192.
- Manzoni, P.** (2003). *Gewalt zwischen Polizei und Bevölkerung. Einflüsse von Arbeitsbelastungen, Arbeitszufriedenheit und Burnout auf polizeiliche Gewaltausübung und Opfererfahrungen*. Glarus und Chur: Verlag Rüegger.
- Mayring, P.** (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz Verlag.
- Schiemann, A. / Horn, S. / Sevenig, E. / Wittenberg, J. / Andree, C. / Rubener, M. / Fischer, J. / Kryzsanowski, A.** (2023). Projekt MEGAVO Zwischenbericht 2023. <https://www.polizeistudie.de/wp-content/uploads/projekt-megavo-zwischenbericht-2023-04-04.pdf>, zuletzt abgerufen am 06.06.2024.
- Seidensticker, K.** (2019). Fehlerkultur der Polizei. Die Wirkung von Organisationsstruktur und Männlichkeitskonstruktionen auf den Umgang mit Fehlern. In: *SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis* 3, S. 78-91.
- Singelstein, T. / Derin, B.** (2022). *Die Polizei. Helfer, Gegner, Staatsgewalt. Inspektion einer mächtigen Organisation*. Berlin: Econ.
- Wegner, M. / Ellrich, K.** (2022). Rassistische Einstellungen von Polizeibeamt:innen. In: Hunold, D. / Singelstein, T. (Hrsg.) *Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme*. Berlin: Springer VS, S. 107-127.
- Zick, A. / Küpper, B.** (Hrsg.) (2021): *Die geforderte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21*. Bonn: J. H. W. Dietz.

**Zick, A. / Küpper, B. / Mokros, N.** (Hrsg.) (2023): *Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23*. Bonn: J. H. W. Dietz.

**Projektteam**

Christoph Andree

Jule Fischer

Sabine Horn

Annalena Peters

Prof. Dr. Anja Schiemann

Dr. Eva Sevenig

Dr. Jochen Wittenberg