

## Projektskizze

### Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten – MEGAVO II

Prof. Dr. Anja Schiemann, Deutsche Hochschule der Polizei, Münster

---

Die Projektskizze, die der bisherigen Förderung des Projektes zugrunde liegt, fächert bereits die zentralen Themen der Studie auf und markiert die Forschungsschwerpunkte für die Fortsetzung der Studie (vgl. Schiemann 2020, Schiemann et al. 2021): Aus der Perspektive der Mitarbeitenden sollen der Berufsalltag der Polizei und die Dynamiken seiner Entwicklung beschrieben werden. In die quantitative Beschreibung gehen sowohl die Ansichten der Mitarbeitenden im Polizeivollzugsdienst als auch die der Angehörigen anderer Arbeitsbereiche mit ein. Die Themen Motivation, berufliche Belastung, Gewalterfahrungen im Dienst und Einstellungen zu Demokratie und Menschenfeindlichkeit haben dabei in der Zwischenzeit nicht an Aktualität verloren.

#### 1. Beschreibung des Vorhabens AP 1 – Veränderung des Polizeialltags

Bereits die 2021 bis 2022 durchgeführten Onlinebefragungen in den Polizeien der Länder und des Bundes kombinieren zwei zentrale Blickrichtungen auf den Polizeialltag: Der Alltag der Polizeiarbeit in Deutschland sollte zunächst aus der Sicht aller Mitarbeitenden beschrieben werden. Schon die erste Querschnitterhebung ermöglichte so einen Überblick bzw. einen ersten Gesamteindruck. In dieser Allgemeinheit und Belastbarkeit waren die meisten ermittelten Informationen zuvor nicht verfügbar. Zugleich ermöglichte der große Stichprobenansatz zusätzlich eine Ausdifferenzierung verschiedenster Arbeitsbereiche, blieb also nicht beim Gesamtüberblick stehen und konnte verschiedene Arbeits- und Lebenssituation der Befragten abbilden. Die im November 2023 gestartete zweite Erhebung fügt diesen ersten Eindrücken den Blick auf Veränderungen hinzu. Dynamiken in der Struktur der Polizei und in den Antworten der Mitarbeitenden werden vergleichbar, da die ursprünglich gewählten Forschungsinstrumente erneut eingesetzt wurden. Im Trend zweier Querschnitte kann bereits vorsichtig abgeschätzt werden, wo Veränderungen und wo Stabilität zu beobachten sind. Auch hierzu gab es in diesem Umfang zuvor keine vergleichbaren Datenmaterialien. Durch den Aufbau des Befragten-Panels kommt für einen Teil der Stichproben die Möglichkeit individueller Zeitvergleiche hinzu, die die beste standardisierte Datenbasis für das Verständnis von Veränderungsprozessen in den im Projekt untersuchten Themenbereichen bilden.

#### Ziele, Forschungsstand und Vorgehensweise

Die Frage nach den Berufswahlmotivationen sowie der aktuellen Motivation sind ein Dauerthema der Polizeiforschung, das angesichts verstärkter Rekrutierungsprobleme große Praxisrelevanz hat (vgl. z. B. Lohbeck 2021, Groß 2016). Die Erörterung von Arbeitsplatzzufriedenheit, Identifikation und Bindung von Mitarbeitenden geht mit der von Motivation Hand in Hand. Die Beschäftigung mit Belastungen stellt in gewisser Weise die Kehrseite des Berufsalltags und der Beschäftigung mit der Motivation der Mitarbeitenden dar. Hierbei gilt es zwischen alltäglichen (im Sinne von dauerhaften bzw. wiederkehrenden) Belastungen zu unterscheiden und solchen Belastungen, die sehr stark an Einzelereignisse geknüpft sind, traumatisierenden Charakter haben und Spuren in der ganzen Berufsbiographie hinterlassen können. Viktimisierungen generell, besonders aber Gewalterfahrungen im Dienst finden hierbei zuletzt in Lagebildern der Polizei (vgl. z.B. BKA 2023) und mehreren Studien besondere Aufmerksamkeit (vgl. für die GeVoRe-Studie Wegner et al. 2021, für AMBOSafe vgl. Riehl et al. 2022, Leuschner et

al. 2023, zur Studie des Deutschen Forschungsinstituts für öffentliche Verwaltung, Speyer, vgl. Bühnen et al. 2022). Nicht zuletzt bildet auch die Erforschung von Einstellungen nach wie vor einen Schwerpunkt unterschiedlichster polizeiwissenschaftlicher Erörterungen. Hierbei dominiert zunehmend die Diskussion rassistischer Einstellungen bzw. rassistischen Verhaltens (vgl. stellvertretend als Beispiele den Überblick von Scholzen 2021 und weitere Beiträge hierzu in einem Schwerpunktheft des Deutschen Polizeiblatt für Aus- und Fortbildung, Baier & Pfeiffer 2021, Hunold und Singelstein 2022).

Zahlreiche landesspezifische Forschungsprojekte bereichern in den letzten Jahren die Polizeiforschung in Deutschland. Als jüngere Beispiele seien hier die Studierendenbefragungen im Rahmen der UMFELDER-Studien in Nordrhein-Westfalen (vgl. Krott et al. 2019) und die Befragungen in Hessen (HKE 2023) und Baden-Württemberg (Mößle 2023) genannt. Sie widmen sich den Fragen der Berufswahlmotivation, der beruflichen Sozialisation und dem Übergang in den Polizeivollzugsdienst. Zum Teil sind bereits Trend- und Panelergebnisse verfügbar. Thematisch und mit Blick auf die Zielpopulation der gesamten Polizei breiter angelegt sind die Befragungen der Polizei in Hessen (HKE 2020) und die INSIDER-Panel-Studie in Rheinland-Pfalz (vgl. INSIDER 2022). Ebenso der längsschnittlichen Erforschung von Einstellungen widmen sich die kürzlich gestartete Werte-Studie des Bundeskriminalamtes (vgl. Striebing et al. 2023) sowie die Planungen für die DEWEPOL-Studie in Hamburg (vgl. Kemme et al. 2022). Die Berliner Polizeistudie setzt sich mit Diskriminierung auf Basis einer qualitativen Methodik auseinander (vgl. Howe et al. 2022). Eine kürzlich durchgeführte Befragung im Bereich der Bundespolizei ist Teil des Forschungsprojektes InRa, das im Rahmen des Forschungsinstituts Gesellschaftlicher Zusammenhalt (FGZ) zu Rassismus in Institutionen forscht (FGZ 2023). Mit einem Schwerpunkt auf der Analyse von Belastungen im Bereich der Kriminalpolizei startete 2022 in Nordrhein-Westfalen eine weitere landesweite Studie (FoKus Kripo), in der unterschiedliche Erhebungsmethoden zum Einsatz kommen (Kersting et al. 2022). Auf zahlreiche weitere Projekte wurde bereits in der ersten Projektskizze verwiesen (vgl. Schiemann 2020). Eine Darstellung erster Ergebnisse der MEGAVO-Studie zu den genannten Themen finden sich im Zwischenbericht, der im April 2023 veröffentlicht wurde (Schiemann et al. 2023). Hieraus soll an dieser Stelle jedoch nicht detailliert referiert werden.

In der ersten MEGAVO-Förderphase wurde ein standardisierter Fragebogen entwickelt, diskutiert und getestet, der die Themenblöcke berufliche Situation, Arbeitszufriedenheit, Motivation, berufliche Belastungen, Opferwerdung und Einstellungen detailliert abbildet. Insbesondere im Bereich der Einstellungen wurde dabei bisher auf Skalen zurückgegriffen, die in Bevölkerungsstudien bereits mehrfach eingesetzt wurden und so als Vergleichswerte dienen können (vgl. unter anderem die Bielefelder Mitte-Studien von Zick et al. 2021, 2023 und die Leipziger Autoritarismus-Studien von Decker und Brähler 2020, Decker et al. 2022). Den Polizeien des Bundes und der Länder wurde die Möglichkeit zu kurzen landesspezifischen Ergänzungen gegeben, wovon ein Teil der Länder Gebrauch machte. Der Fragebogen wurde in einer ersten Querschnittsbefragung von November 2021 bis Oktober 2022 im Bereich der Bundespolizei, des Bundeskriminalamtes und 14 Landespolizeien eingesetzt.

Im November 2023 startete die zweite Querschnittserhebung. Das eingesetzte Erhebungsinstrument ist im Wesentlichen unverändert geblieben. Im Bereich der Motivation wurde auf die erneute Erhebung der Berufswahlmotive verzichtet. Als aktuelle Motivation werden diese Fragen gleichwohl fortgesetzt. Bei den Einstellungsskalen und den Fragen zur beruflichen Situation wurden Fragen leicht gekürzt oder modifiziert. Auch im Bereich der landesspezifischen Fragen gab es Anpassungen. Zur zweiten Erhebung wird zum Ende der ersten Förderphase (August 2024) ebenfalls ein Bericht vorliegen.

Beide Erhebungen wurden als Online-Befragungen durchgeführt. Die Möglichkeit einer ersatzweisen telefonische Befragung wurde im Rahmen der Überlegungen zur Barrierefreiheit entwickelt und allen Befragten als gleichwertige Alternative angeboten. Hiervon machten die Befragten nur in sehr seltenen Ausnahmefällen Gebrauch. An der Vorgehensweise wird auch in Zukunft festgehalten. Die Online-Befragungen werden mithilfe der Software LimeSurvey durchgeführt. Der Einsatz von zwei alternativ nutzbaren Servern hat sich hierbei bewährt: Befragte konnten sich entscheiden, ob sie innerhalb des Polizeinetzes auf einem LimeSurvey-Server des Bundeskriminalamtes im Extrapol-Netz teilnahmen oder ob sie die Befragung auf dem Webserver der Firma LimeSurvey aufriefen. Auch wenn der Extrapol-

Server deutlich häufiger genutzt wurde, soll diese Doppelstrategie nach Möglichkeit fortgesetzt werden, da sie die Zugänglichkeit der Befragung für alle potenziellen Befragten, unabhängig von Ausstattung, Arbeitsplatz und anderer Umstände, absichert. Wo immer das möglich war, wurden die Beschäftigten der Polizeien direkt in einer E-Mail an die Dienstadresse zur Befragungsteilnahme eingeladen. Nach Möglichkeit wurden hierbei individuelle Passwörter versendet, die neben anderen Vorteilen den Befragten eine besonders leichte Wiederaufnahme der Befragung nach zwischenzeitlicher Unterbrechung ermöglichten. Aus Datenschutzgründen blieben Einladungs- (durch die jeweilige Polizei) und Antwortprozess (Zugriff nur für das MEGAVO-Projektteam) streng voneinander getrennt. Dort wo keine individuellen Passwörter versendet werden konnten, konnten die Befragten selbst ein Passwort setzen, um sich Unterbrechungen und Wiederaufnahmen zu erleichtern. Dort, wo es nicht möglich war, über einen zentralen E-Mail-Verteiler die Befragten direkt anzuschreiben, wurden die Beschäftigten auf dem Dienstweg über die Befragung und die Teilnahmemöglichkeit informiert. Zum Teil wurden diese Einladungsprozesse durch entsprechende Hinweise auf den Intranetseiten der Polizeien des Bundes und der Länder unterstützt. Diese und andere Formate der internen Öffentlichkeitsarbeit gilt es in zukünftigen Befragungen auszubauen (s. unten AP 3).

Der Rücklauf der erhobenen Querschnitte wurde durch ein oder zwei Erinnerungsnachrichten auf dem gleichen Wege deutlich verbessert. Einladungs- und Erinnerungsstrategien sollen auch in Zukunft beibehalten werden. Wo sich die Gelegenheit bietet, auf direkten E-Mail-Versand oder individuelle Passwörter umzustellen, sollte davon Gebrauch gemacht werden.

Der Einladungsprozess zielte auf Vollerhebungen ab, die allen Beschäftigten die gleiche Chance zur Teilnahme einräumen. Dies umfasst die Beschäftigten des Polizeivollzugsdienstes ebenso wie diejenigen, die in anderen Arbeitsbereichen tätig sind. Die quantitative Befragung berücksichtigt verbeamtete Mitarbeitende und Tarifbeschäftigte gleichermaßen.

Wie nicht anders zu erwarten, nehmen bei Weitem nicht alle Beschäftigten an den Befragungen teil. Eine Befragtenanzahl im mittleren fünfstelligen Bereich auf Bundesebene übersteigt die Stichprobengrößen anderer Studien jedoch klar. Diese erlaubt detaillierte Analysen auf Bundes- und Landesebene. Hierbei können Verschiebungen in der Zusammensetzung der Stichprobe kontrolliert werden. So zeigten sich vielerorts, aber nicht durchgängig, etwas stärkere Teilnahmequoten bei den mittleren Altersjahren, in höheren Laufbahngruppen und im Bereich der Kriminalpolizeien. Durch Gewichtungungsverfahren und Detailanalysen für einzelne Stichprobenteile können die Gesamtbefunde abgesichert werden.

Bereits in der ersten Förderphase ermöglicht die zweite Erhebung die ersten Analysen im *Längsschnitt*. Hier sind zunächst die Potenziale des *Trenddesigns* zu beachten: Im Vergleich der beiden Querschnittstudien zeigen sich Veränderungen auf der Ebene der einzelnen Polizeien wie auch auf Bundesebene. Solche Vergleiche können in den Grenzen der Datenschutzvorgaben auch differenzierter nach bestimmten Arbeitsbereichen, demographischen Angaben und anderer Merkmale durchgeführt werden. Hinzu kommt das *Paneldesign* als zweite Längsschnittperspektive. Hierbei werden Vergleiche auf individueller Ebene vorgenommen. Während sich im Trenddesign individuelle Veränderungen (z. B. Anstieg und Rückgang von Arbeitszufriedenheit) gegenseitig ausgleichen können, lassen sich auf Personenebene Entwicklungen nachzeichnen (für eine allgemeine Erläuterung der Erhebungsdesigns und ihre Analysepotenziale vgl. z. B. Wittenberg 2014). Das Paneldesign folgt einer prospektiven Herangehensweise: Veränderungen werden durch mehrfache, zeitversetzte Beobachtung der jeweils aktuellen Situation beschrieben und nicht aus der Erinnerung der Befragten rekonstruiert.

Zum Laufzeitende der ersten Förderphase wird eine Auswertung der 2. Online-Befragung vorliegen, wie sie Bund und Ländern aus dem Zwischenbericht bekannt ist. Erste Vergleiche zum zweiten Querschnitt und dem Trendvergleich auf Bundesebene sowie Tabellenberichte auf Bundes- und Landesebene werden bereitgestellt, während Panelanalysen (Vergleiche auf individueller Ebene bei mehrfach teilnehmenden Befragten) eher beispielhaft erfolgt sein werden: Die Panelkonstruktion bildet den letzten Schritt der ersten Förderphase nach der Erhebung der beiden Querschnitte. Sie wird durch die

Abfrage eines persönlichen Codes ermöglicht, der für die Befragten reproduzierbar, für die Forschenden und Dritte jedoch nicht recherchierbar ist (z. B. Namensbestandteile von Personen aus dem persönlichen Umfeld oder die Anzahl von Geschwistern). Dieses Code-Verfahren ist aufgrund der Wahrung der Anonymisierung der Daten vorteilhaft, denn eine Einwilligung in eine Adressspeicherung würde nach aller Erfahrung zwar die Zuordnung von Fragebögen mehrerer Zeitpunkte stark erleichtern, gleichzeitig die Teilnahmebereitschaft jedoch massiv senken (vgl. allgemein dazu Pöge 2008). Die ersten beiden Querschnitte zeigen, dass zumindest ein ausreichend großer Teil der Befragten bereit ist, diesen Panel-Code zu generieren. Ebenso zeigten schon die ersten Analysen, dass der Code eindeutig genug ist. Es existieren keine zufällig gleichen Codes, die die Zuordnung unmöglich machen. Bei der Panelkonstruktion ist zu beachten, dass nicht alle Befragten den Code erzeugten (neben der fehlenden Bereitschaft, spielen hier auch vorzeitige Abbrüche eine Rolle) und dass nicht alle Codes vollständig fehlerfrei durch die Befragten reproduziert werden können. Fehlertolerante Zuordnungen sind möglich, ihre genaue Überprüfung nötig. Die Kontrolle der Codezuordnungen erfolgt zwar computergestützt, bedarf aber zusätzlicher, arbeitsintensiver Überprüfungen durch das Projektteam. Entscheidend für die Größe der Paneldatensätze ist letztlich nicht in erster Linie die Qualität des Codeverfahrens, sondern die Wiedererreichbarkeit der Befragten in den wiederholten Erhebungen. So haben beide Längsschnittperspektiven ihre Stärken: Das Trenddesign berücksichtigt Daten, die die Struktur der Grundgesamtheit aufgrund der höheren Fallzahlen besser repräsentieren und ist daher für die Beschreibung der Beschäftigten der Polizei insgesamt gut geeignet. Das Paneldesign eignet sich besser für Erklärungsmodelle, die Veränderungen und ihre Ursachen in den Mittelpunkt stellen.

Die Kombination aus Quer- und Längsschnittperspektive soll im Antragszeitraum beibehalten werden. Die geplante dritte Erhebung erlaubt eine isolierte Betrachtung der neu erhobenen Daten im Querschnitt, erweitert das bisherige Trenddesign um einen weiteren Zeitpunkt und verlängert die Panelperspektive um weitere (Dienst)Jahre der Befragten. Neben den vollständigen Drei-Wellen-Panels auf Bundesebene sowie auf Ebene der einzelnen Polizeien können außer dem Zwei-Wellen-Panel der ersten beiden Erhebungen auch Zwei-Wellen-Panels konstruiert werden, die nur vom ersten und dritten bzw. nur vom zweiten und dritten Erhebungszeitpunkt Gebrauch machen, dafür aber auf etwas größere Fallzahlen zurückgreifen können.

Die ersten Monate im Antragszeitraum ermöglichen weitere Analysen mit und ergänzende Dokumentation zum Zwei-Wellen-Panel der ersten Förderphase. Diese münden in die Bereitstellung der Querschnittsdaten, von Trenddatensätzen sowie des Panels auch auf Länderebene. Der Datenschutzaufwand hierbei ist etwas höher als zuvor und bedarf intensiverer Absprachen mit den forschenden Stellen der Polizeien und die Erprobung der entwickelten Vorgehensweise. In der Regel werden zunächst Trendvergleiche im Vordergrund stehen und oft im Anschluss an die Auswertung auf Bundesebene länderspezifische Analysen folgen lassen. Die Weitergabe der Daten und die Unterstützung bei der Anfertigung landesspezifischer Analysen bilden einen der Arbeitsschwerpunkte der ersten Hälfte des beantragten Förderzeitraums. Sie wird durch entsprechende Workshops unterstützt (s. unten AP 3).

Von September bis Dezember 2026 ist die dritte Online-Befragung geplant. Die Vorbereitung hierfür wird bereits im Frühjahr starten. Dieser Zeitplan folgt der ursprünglichen Zeitplanung des Projektes, die Erhebungen im 1., 3., 6., 9. und 12. Jahr vorsah. Die Befragung erfolgt also mit größerem zeitlichem Abstand von ca. zwei Jahren und vermeidet Gewöhnungseffekte und eine zu starke Belastung des Forschungsfeldes. Es schließen sich die bereits erwähnten Arbeitsschritte der Datenaufbereitung und Panelkonstruktion an. Der Dokumentationsaufwand und die Durchführung zusätzlicher Aufbereitungsschritte (u. a. Panelgewichtung) steigen im Laufe der Erhebungen an. In deren Folge werden erneut Berichte auf Bundesebene und Vergleichsmaterialien auf Ebene der einzelnen Polizeien erstellt.

## 2. Beschreibung des Vorhabens AP 2 – Organisationskultur in der Polizei

Der qualitative Teil der MEGAVO-Studie ergänzt die quantitative Studie, indem wichtige Punkte vertiefend kontextualisiert werden. Hierfür sind unter anderem eine Diskursanalyse und Expert:inneninterviews geplant. Inhaltlich stehen vier Themenbereiche im Mittelpunkt: *Rekrutierung und Organisations- und Personalentwicklung, Einstellungen im Wandel, Hilfsangebote* und der *Arbeitsalltag*.

In Bezug auf das Thema *Rekrutierung- und Organisations- und Personalentwicklung* sollen 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 Personalmangel etc. führen. Hierfür wird eine Diskursanalyse (DA) durchgeführt. Erkenntnisse aus der DA sollen in 25 Telefoninterviews mit Führungskräften der Gefahrenabwehr (GE), Kriminalpolizei (KRIM), Bereitschaftspolizei (BP), Bundespolizei (BPOL) und des Bundeskriminalamtes (BKA) diskutiert werden.

In Bezug auf das Thema *Einstellungen im Wandel* ging es bereits in der letzten Förderphase um Gründe für problematische Veränderungen von Einstellungen. Die diesbezüglichen Ergebnisse sollen in der kommenden Förderphase vertiefend kontextualisiert werden. Zudem soll ein Überblick über das Aus- und Fortbildungsangebot, mit besonderem Augenmerk auf Formaten für Einstellungsbildung bzw. Interkulturalität gegeben, so wie Best Practice Formate identifiziert werden. Es werden 25 Expert:inneninterviews mit Führungskräften und Trainer:innen der KRIM, GE, BP, der BPol und des BKA und mit Trainer:innen von Universitäten oder Fachhochschulen geführt. Zudem sollen Hospitationen bei den entsprechenden Schulungsformaten durchgeführt werden.

In Bezug auf das Thema *Hilfsangebote* sollen die Ergebnisse der letzten Förderphase hinsichtlich bestehender Belastungsfaktoren im Arbeitsalltag kontextualisierend vertieft, ein Überblick über bestehende Hilfsangebote gegeben, so wie Best Practice-Beispiele identifiziert werden. Es werden 25 Telefoninterviews mit Expert:innen geführt, die im Rahmen von Hilfsangeboten tätig sind, beispielsweise mit Polizeipfarrer:innen, Supervisor:innen und Coaches, sowie mit Führungskräften der GE, KRIM, BP, BPOL und des BKA.

Der Themenbereich *Arbeitsalltag* umfasst die Motivation, Arbeitszufriedenheit und Belastungen und stellt die Grundlage für das Verständnis der anderen Themenbereiche dar. Die Ergebnisse der letzten Förderphase werden in den Gesamtzusammenhang der aktuellen Fragestellungen gebettet, und als Grundlage zum Verständnis der vorher genannten Themen genutzt. Es werden 25 Expert:inneninterviews mit Polizist:innen der KRIM, GE, BP, der BPol und des BKA mit PVB der Laufbahn des mittleren und gehobenen Dienstes geführt.

Im AP 2 werden 100 Expert:inneninterviews geführt. Für die Expert:inneninterviews in Bezug auf das Thema Rekrutierung und Organisations- und Personalentwicklung werden teilstandardisierte Interviewleitfäden erstellt, während den anderen Expert:inneninterviews die Interviewleitfäden aus der ersten Förderphase zugrunde gelegt werden. Die Gesprächsdauer ist auf 45 Minuten konzipiert und die Interviews werden telefonisch durchgeführt. Die Expert:inneninterviews werden mit Hilfe der Software MAXQDA inhaltsanalytisch nach Mayring (2022) ausgewertet.

Insgesamt wird in der neuen Förderphase mehr Betonung auf den Praxistransfer gelegt. Hierzu sollen Workshops an der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPol) stattfinden (siehe unten AP 3). Die Workshops sollen einerseits zur Vernetzung dienen, zum anderen sollen die Ergebnisse vorgestellt und bundesweit nutzbar gemacht werden. In einer weiteren Förderphase könnten gemeinsam Programme entwickelt und implementiert werden.

### Ziele, Forschungsstand und Vorgehensweise

#### 2.1. Rekrutierung und Organisations- und Personalentwicklung

In der ersten Förderphase wurden durch teilnehmende Beobachtung und Expert:inneninterviews bei der KRIM, der GE und der BP der Länder und des Bundes bundesweit die Faktoren analysiert, die im Arbeitsalltag in den genannten Organisationseinheiten motivieren bzw. belasten, und welche Gründe ausschlaggebend für die Berufswahl waren. In der zweiten Förderphase geht es aufbauend auf diesen

Erkenntnissen um Fragen der Personalgewinnung und Organisationsentwicklung. Aufgrund des demografischen Wandels ist auch in der Polizei ein Generationenwechsel zu verzeichnen. Dienstältere PVB werden pensioniert, aber es ist schwierig, qualifizierten Nachwuchs zu finden. Die Bewerberzahlen sind gering und finanzierte Stellen können häufig nicht neu besetzt werden. Die Polizei muss mit der Privatwirtschaft konkurrieren, ist aber dafür strukturell nicht ausgerichtet (vgl. z.B. PwC 2023).

Was den Forschungsstand angeht, wird sich zwar in den letzten Jahren vermehrt mit Organisations- und Personalentwicklung beschäftigt, es existiert jedoch kein systematisierter, polizeispezifischer Forschungskanon, der landesübergreifend Geltung beanspruchen kann. Über Organisationsentwicklung und Personalrecruitment in Bezug auf den polizeilichen Arbeitsalltag wird besonders in Zeitschriften der Gewerkschaften und in weiteren polizeilich relevanten Zeitschriften geschrieben, zudem existieren bereits einige Sammelwerke (s.u.). Die Artikel nehmen zumeist auf ein bestimmtes Bundesland Bezug, oder untersuchen spezielle Fragestellungen, die oft im Kontext der zeitaktuellen technischen Entwicklungen anzusiedeln sind.

Ritsert und Vera (2023) haben mehrere Sammelbände herausgegeben, die sich mit den Themen Polizei als Organisation und Personalmanagement befassen. So beispielsweise „Change und Innovation in der Polizei. Studien zum Change Management, Recruiting und Projektmanagement“. Der Band befasst sich mit den Themen Personalmanagement und Veränderungen in der Polizei. In dem Band „Führungskräfte in Veränderungsprozessen: ausgewählte empirische Studien zur Reflektion der Führungsarbeit“ geht es Ritsert und Vera (2015) um die große Rolle, die Führungskräfte in Veränderungsprozessen der Polizei spielen. Auch Kuzu (2023) und Liebl (2003) postulieren die Wichtigkeit der Führungskräfte und einer sensiblen Mitarbeiterführung, für eine Organisationskultur, die für hohe Arbeitszufriedenheit im öffentlichen Dienst sorgt, die sich sodann in der Außendarstellung niederschlagen kann. Organisationsentwicklung hängt dabei mit der vorherrschenden Polizeikultur zusammen, wie es beispielsweise Behr herausarbeitet (vgl. z.B. Behr 2018). Ellebrecht (2022) zeigt in diesem Zusammenhang, wie sich die Personalentwicklung der Polizei seit den 1990er Jahren in Bezug auf Diversität gewandelt hat.

Es sind einige Arbeiten darüber zu finden, wie Personalgewinnung und Personalentwicklung in der Polizeiarbeit aussehen und optimiert werden könnten. Frücht und Menger (2022) schreiben über eine zeitgemäße Personalwerbung in der Polizei. Zydorek und Schahab (2012) gehen auf den Einsatz von Social Media im Zuge der Gewinnung von Personal bei der Polizei in Niedersachsen ein. Brenner (2022) schreibt über Feedback als mögliches Personalentwicklungsinstrument im höheren Dienst der Polizei. Reimer (2009) zeigt, wie wichtig persönlicher Kontakt in der Einstellungsberatung und in der Nachwuchswerbung gleichermaßen ist, und Rainer (2022) zeigt auf, wie zielgerichtete Nachwuchswerbung aussehen kann. Scheffczyk (2016) legt den Fokus auf das Gesundheitsmanagement in der Polizei und in der Feldjägertruppe der Bundeswehr.

Um diese Beiträge zu systematisieren und in einen Kontext zu setzen, soll eine Diskursanalyse durchgeführt werden. Diskursanalysen (DA) werden in unterschiedlichen Disziplinen, wie der Geschichtswissenschaft, in den Sozialwissenschaften oder in der Linguistik, aber auch in der Psychologie und der Biografieforschung unterschiedlich definiert und gehandhabt. Zwei Ansätze sollen hier herausgegriffen werden, die sich in der Sozialwissenschaft und Kriminologie als Analysewerkzeuge bewährt haben. Die Kritische Diskursanalyse (KDA) baut vornehmlich auf Foucault (1981) auf, während die Wissenssoziologische Diskursanalyse (WDA) auf Berger und Luckmann (1980) zurückgeht (vgl. Keller 2011: 27, Traue et al. 2019: 568). Diese „beschäftigt sich mit Prozessen und Praktiken der Produktion und Zirkulation von Wissen auf der Ebene der institutionellen Felder (wie bspw. Wissenschaften, Öffentlichkeit) der Gegenwartsgesellschaften“ (Keller 2011: 61). Sie wurde unter anderem auch in der kritischen Kriminologie angewendet (vgl. z.B. Singelstein / Ostermeier 2013).

In der hier angestrebten DA sollen bestehende Forschungsarbeiten des (polizei-)Wissenschaftlichen Diskurses auf die Frage hin analysiert werden, wie Organisations- und Personalentwicklung, sowie Personalgewinnung konzeptualisiert werden.

Erkenntnisse aus der DA sollen in 25 Telefoninterviews mit Führungskräften aufgegriffen werden. Zudem geht es in den Interviews um die Personalrekrutierung. Zum einen soll erhoben werden, was die Polizei als Arbeitgeber attraktiv macht und inwiefern gezielt Quereinsteiger angeworben werden. Zum anderen geht es darum, wie der Auswahlprozess abläuft, wie und nach welchen Kriterien Personal

rekrutiert wird und wie Anwärter:innen in die Polizeiarbeit „sozialisiert“ werden. Neben der DA und den Interviews sind Teilnahmen an Veranstaltungen vorgesehen, auf denen Nachwuchs angeworben wird, beispielsweise Vorträge in Berufsinformationszentren oder auf Karrieretagen.

So sollen Best-Practice-Beispiele generiert und aufgezeigt werden, wie bestehende Konzepte noch weiter verbessert werden könnten. In einem letzten Schritt geht es darum, ganzheitliche Konzepte zu erarbeiten, die in der Praxis bundesweit Anwendung finden können. Ziel ist es, diese umfassenden Ergebnisse in die Praxis zu transferieren, so dass sie von Land und Bund genutzt werden können.

## 2.2. Einstellungen im Wandel

Der Forschungsstand bezüglich des Themenbereichs Einstellungen wurde bereits in der ersten Antragsskizze dargelegt. Seitdem gab es mehrere neue Publikationen. So die Monographie von Derin und Singelstein (2022), die sich schwerpunktmäßig mit Gewalt in der Polizei und Einstellungswandel auseinandersetzen, der thematisch ähnlich aufgestellte Sammelband von Hunold und Singelstein (2022) und die Berliner Polizeistudie, die, wie oben erwähnt, in einer qualitativen Forschung ausgewählte Dienstbereiche der Polizei Berlin diskriminierungskritisch erforschte (Howe et al. 2022).

In der letzten Förderphase wurden mögliche Gründe für problematische Veränderungen von Einstellungen herausgearbeitet. Dabei wurden beispielsweise sich wiederholende, prägende Dienstereignisse in den Mittelpunkt der Überlegungen gestellt (oft als Praxisschock benannt). Es wurde gleichermaßen darauf hingewiesen, dass außerberufliche Faktoren eine Rolle spielen können. Dies legt sowohl die Wichtigkeit eines sorgfältigen Recruitments (vgl. 2.1.), als auch die Wichtigkeit des Aus- und Fortbildungsangebots nahe. In der Folge soll das Aus- und Fortbildungsangebot und hier besonders die Formate zur Einstellungsbildung, bzw. Interkulturalität, Gegenstand der Erhebungen sein. In der letzten Förderphase hat sich gezeigt, dass das bestehende Aus- und Fortbildungsangebot in Hinsicht auf den Umgang mit Interkulturalität sehr heterogen ist, und dass eine Vernetzung von Trainer:innen weiter gestärkt werden könnte. In dieser Förderphase soll deshalb ein Überblick über bestehende Formate bereitgestellt und Best Practice Beispiele herausgearbeitet werden. Um dies zu gewährleisten soll in entsprechenden Trainings hospitiert werden.

Es werden 25 Expert:inneninterviews geführt. Der eine Teil der Interviews wird mit Trainer:innen geführt. In diesen Interviews geht es besonders um die Aus- und Fortbildungslandschaft und um die Identifizierung der Best Practice Beispiele. Der andere Teil der Interviews wird mit Polizeivollzugsbeamten:innen des mittleren und gehobenen Dienstes der KRIM, GE, BP, der BPol und des BKA geführt. Diese Interviews drehen sich schwerpunktmäßig um die Vertiefung der Erkenntnisse hinsichtlich der Gründe für einen Einstellungswandel.

Der Überblick, die Best Practice Beispiele und weitere Ergebnisse werden in einem Workshop vorgestellt, der der Vernetzung und Diskussion dient.

## 2.3. Das Hilfsangebot

In der letzten Förderphase wurden in Bezug auf das Hilfsangebot in den beforschten Städten und Bundesländern Angebote – sowohl präventive, als auch Unterstützungsangebote nach besonders schweren Einsätzen – identifiziert. Es wurde aufgezeigt, wie das bestehende Angebot aus polizeilicher Sicht wahrgenommen und genutzt wird. Es hat sich dabei gezeigt, dass zwar seitens der Politik und der Polizei sehr viel getan wird, um das bestehende Hilfsangebot immer weiter zu verbessern und bekannt zu machen, dass die Angebote jedoch sehr heterogen sind und dass zwar unter vielen Akteur:innen gute Vernetzung besteht und Netzwerke existieren, dass es jedoch aktuell keinen bundesweit bekannten Überblick über das Gesamtangebot gibt. Angestrebt wird deshalb zunächst die Erarbeitung eines Überblicks und die Identifizierung von Best Practice Beispielen. Es werden 25 Telefoninterviews mit Expert:innen geführt, die im Rahmen von Hilfsangeboten tätig sind, beispielsweise mit Polizeipfarrer:innen oder mit Supervisor:innen. Überblick und Best Practice Beispiele werden, verknüpft mit den Ergebnissen zu den besonders erlebten Belastungen im Arbeitsalltag (vgl. 2.4.), in einem Workshop vorgestellt, der der Vernetzung und Diskussion dient.

## 2.4. Der Arbeitsalltag

Aufbauend auf den Erkenntnissen der letzten Förderphase wird der Arbeitsalltag fokussiert, der in den verschiedenen Arbeitsbereichen unterschiedliche Herausforderungen und Inhalte beinhaltet und die Grundlage für das Verständnis der anderen Themenfelder darstellt. Hierbei geht es besonders um Arbeitszufriedenheit, Motivation und Belastung.

Die Erkenntnisse der letzten Förderphase, in der Belastungsfaktoren erhoben und diskutiert, und in der Aufgabenbereiche identifiziert wurden, in denen die Belastung besonders hoch sein kann, werden wichtig für die Identifikation geeigneter Formate im Präventions- und Hilfsangebot (vgl. 2.3.). Die Erkenntnisse darüber, wie Arbeitszufriedenheit gesteigert werden kann, werden für das Thema *Personalgewinnung* wichtig, denn um in der Außendarstellung ein attraktiver Arbeitgeber für den Nachwuchs zu sein, ist es wichtig zu wissen, was den Beruf für Anwärt:innen attraktiv macht.

Es werden 25 Expert:inneninterviews mit Polizeivollzugsbeamt:innen des mittleren und gehobenen Dienstes der KRIM, GE, BP, der BPol und des BKA geführt.

## 3. Beschreibung des Vorhabens AP 3 – Forschungstransfer

Dritter Schwerpunkt der beantragten Förderung ist der verstärkte Transfer der bisherigen und kommenden Projektergebnisse in die Polizeien des Bundes und der Länder. Es ist einerseits geplant, den Polizeien des Bundes und der Länder Zugang zu den erhobenen Daten zu gewähren und sie bei eigenen Auswertungen zu unterstützen. Ebenso ist geplant, die Ergebnisse aller Erhebungen der ersten und zweiten Förderphase den Polizeien näher zu bringen als es im Zwischen- und Abschlussbericht der ersten Förderphase erfolgt ist. Dies umfasst insbesondere auch die Befunde der teilnehmenden Beobachtung und der Expert:inneninterviews aus der ersten Förderphase, sowie die anstehende Diskursanalyse und die weiteren Expert:inneninterviews.

Mit Blick auf die Online-Erhebungen betrifft dies zunächst die Förderung der landesspezifischen Auswertungen durch die forschenden Stellen der Polizeien in Deutschland. Landesbezogene Datensatzauszüge werden wie oben bereits erwähnt zur Verfügung gestellt (vgl. AP 1). Deskriptive und multivariate Analysen können nach dem Vorbild erster bereits bestehender Kooperationen aufgebaut, fortgesetzt und vertieft werden. Bei der Auswertung und Auswahl der Ergebnisse müssen Datenschutzaspekte berücksichtigt werden. So lange das Interesse sich auf ausreichend große Gruppen innerhalb der (Landes-)Stichproben bezieht, ermöglichen die erprobten Verfahrensweisen die Umsetzung landeseigener Fragestellungen ohne thematische Beschränkungen oder Eingrenzungen der Stichprobengrößen. Gleichwohl sind für die Auswertung der Daten durch die Polizeien der Länder und des Bundes mehr Absprachen als in einer in Eigenregie durchgeführten Studie nötig. Hierfür sollen zusätzlichen Angebote geschaffen werden. In einer halbjährlichen Workshopreihe werden die Datensätze und Auswertungsmöglichkeiten durch das Projektteam vorgestellt und methodische Aspekte diskutiert. Ziel ist es, Handreichungen für typische Analyseschritte zu geben, Erfahrungen auszutauschen und die Vernetzung derjenigen voranzutreiben, die in den Polizeien mit den Projektdaten befasst sind. Beispiele für Workshop-Themen können sein: Vergleich verschiedener Gewichtungsvarianten, Vorschläge zur Bündelung von Variablen in Indices sowie zur Codierung offener Antworten. Erfahrungen mit komplexeren Auswertungsverfahren auf Bundesebene können auf die Landesebene transferiert werden. Ein Beispiel wären Klassifikationsanalysen, die versuchen, jenseits organisatorischer Merkmale Befragtengruppen zu identifizieren, die für Fragen der Mitarbeitergewinnung und Führung relevant sind. Ebenso können die Workshops dem Austausch von Analyseergebnissen aus den eingesetzten Landesteilen dienen. In der Zusammenarbeit mit den Polizeien sowie in den Workshops soll in erster Linie die Statistiksoftware SPSS genutzt werden. Das Projektteam ermöglicht aber auch eine Nutzung von Stata-Datensätzen. Ergebnisse können auch in anderen Formaten übermittelt werden (z. B. Office-Software). Ein typisches Ziel eines Workshops wäre ein Kurzbericht des Projektteams zum vereinbarten Thema mit den Daten auf Bundesebene und die zusätzliche Weitergabe entsprechender Ergebnisse auf Landesebene, sodass auch diejenigen Länder profitieren, die keine oder nur geringe Kapazitäten für eigene



Arbeiten mit den Daten haben. Die Reihe umfasst 6 Workshops, deren Inhalte im Laufe des Vorhabens immer wieder an die konkreten Bedürfnisse der Polizeien angepasst werden.

Der Transfer von Projektergebnissen soll jedoch nicht bei den technischen und methodischen Aspekten sowie der Ermöglichung landeseigener Forschungen stehenbleiben. In der ersten Hälfte des beantragten Förderzeitraums sollen quantitative Detailanalysen angefertigt werden, für die in den bisherigen Zwischenberichten kein ausreichender Platz zur Verfügung stand und die gemeinsam mit den korrespondierenden Befunden der qualitativen Erhebungen hervorgehoben werden können. Hierbei können auch aktuell aufkommende Fragestellungen anhand der MEGAVO-Daten analysiert werden. Geplante Themen sind beispielsweise Auswertungen für bestimmte Lebens- bzw. Karriereabschnitte. So sind u. a. Sonderauswertungen für die Berufseingangsphase (Übergang Ausbildung/Studium und Berufseinstieg) angedacht und Veränderungen durch Aufgaben- und Rollenwechsel denkbar (z. B. erste Führungspositionen). Ebenso ist eine vergleichende Sonderauswertung für Beschäftigte außerhalb des Polizeivollzugsdienstes denkbar. Analysen zu Zusammenhängen von alltäglichen bzw. traumatischen Belastungen sowie Diskriminierungserfahrungen einerseits und Motivation und Arbeitszufriedenheit andererseits vertiefen die Schwerpunkte der bereits laufenden Projektzeit. Resilienzfaktoren spielen hierbei eine wichtige Rolle. Näher auszuleuchten ist des Weiteren das Zusammenspiel von individuellen Einstellungen und der Wahrnehmung vorherrschender Werte im Kreis der engeren Kolleginnen und Kollegen (Teamkultur). Ebenfalls soll versucht werden – ausgehend von der Beobachtung nur sehr selten vorzufindender konsistent menschen- und demokratiefeindlicher Einstellungsmuster – im Graubereich der ambivalenten und verunsicherten Positionen präventionsrelevante Dimensionen und/oder Zielgruppen zu erkennen. Mit Blick auf berichtetes Fehlverhalten sollen die Bedeutung der Teamkultur und die unterschiedlichen Reaktionsformen noch stärker in den Blick genommen werden. Geeignete Formate für die Darstellung sind Kurzberichte, Policy Papers und wissenschaftliche Artikel. Auch hier kann die Weitergabe der bundesweiten Forschungsergebnisse durch landesspezifische Weitergaben von Vergleichsmaterialien unterstützt werden (wie dies bereits beim Zwischenbericht im laufenden Förderzeitraum erfolgte).

Die Ergebnisse dieser Arbeitsphase bilden gemeinsam mit den Befunden aus dem AP 2 die thematische Grundlage einer zweiten Workshopreihe: Gemeinsam mit Expert:innen aus den Polizeien sollen die Befunde vorgestellt, diskutiert und Transferpotentiale ausgelotet werden. Im Einstiegsworkshop stehen die Ergebnisse der Diskursanalyse im Vordergrund. Ergänzend können Ergebnisse der quantitativen Sonderanalysen eingebunden werden. Auf Basis der Befunde der Online-Befragung, der Eindrücke von der Teilnahme an Rekrutierungsveranstaltungen sowie der Expert:inneninterviews sollen derzeitige Rekrutierungsprobleme und -strategien bewertet werden. Im Idealfall gelingt es, Best-Practice-Beispiele oder spezielle Problembereiche zu identifizieren, die im weiteren Forschungsverlauf thematisiert werden können. Im zweiten Workshop soll die Stärkung der Vernetzung von Trainer:innen und Akteur:innen des Hilfsangebots im Vordergrund stehen. Die Überblicke über das Hilfs- und das Aus- und Fortbildungsangebot, insbesondere der Formate für Einstellungsbildung bzw. Interkulturalität, so wie die Best Practice Beispiele werden dargelegt und gemeinsam diskutiert. In einem Abschlussworkshop dieser Reihe soll das bis dahin Erarbeitete bewertet und diskutiert werden. Hierbei könnte zudem eine mögliche Fortführung, beispielsweise im Rahmen der Konzeptualisierung bundesweit anwendbarer Formate und der Vertiefung einer nachhaltigen Vernetzung gemeinsam eruiert werden. Im Vordergrund dieser Workshopreihe stehen Transferpotentiale in die polizeiliche Praxis in Zusammenarbeit mit Expert:innen der genannten Bereiche. Die Reihe umfasst 3 Workshops.

In einer dritten Workshopreihe steht der Transfer der Forschungsergebnisse in die Aus- und Fortbildung im Mittelpunkt. In weiteren (jährlichen) Workshops soll in Zusammenarbeit mit Lehrenden der Polizeihochschulen zunächst geklärt werden, welche Möglichkeiten für die Einbindung von Studienergebnissen in die Aus- und Fortbildung gesehen werden. Entsprechende Bedarfe für Materialien sollen ermittelt und in der Zeit zwischen den Workshops bedient werden. In den Folgeworkshops werden Ergebnisse vorgestellt und Anpassungen diskutiert. Projektmitarbeitende können bei der Erprobung

neuer Formate eingebunden werden und sich an Veranstaltungen beteiligen. Die Reihe umfasst ebenfalls 3 Workshops.

Im Antragszeitraum sind jeweils zwei Reisen von Projektmitarbeitenden zu den teilnehmenden Polizeien geplant. Sie können entsprechend der landesspezifischen Bedarfe für die Präsentation von Ergebnissen oder andere Formate der Zusammenarbeit genutzt werden.

Startend mit Beginn der neuen Förderphase nimmt das Projektteam die polizeiinterne Öffentlichkeitsarbeit verstärkt in den Blick. Ziel hierbei ist sowohl der Ergebnistransfer als auch die Vorbereitung der dritten Erhebung. Mit der wiederholten Teilnahme werden die Befragten zunehmend auch die polizeiinterne Sichtbarkeit der Studie bzw. der Befunde erwarten. Dem soll besonders in der Mitte des Antragszeitraums Rechnung getragen werden, nicht jedoch unmittelbar vor der dritten Erhebung, um die Befragung nicht zu beeinflussen. Als geeignete Formate fasst das Projektteam die Erstellung von Beiträgen für Intranetangebote und Polizeimedien (Mitarbeiterzeitschriften u. ä.) ins Auge. Auch der Aufbau eines Newsletters für Interessierte ist denkbar. Ausgewählte Befunde und Berichte können auch auf der Projektwebseite sichtbar gemacht werden. Die Befunde auf Bundesebene bilden dabei das Fundament der polizeiinternen Öffentlichkeitsarbeit, landesspezifische Anpassungen sind auf Wunsch denkbar. Auch für den beantragten Förderzeitraum ist keine ländervergleichende Berichterstattung vorgesehen, Vergleiche zwischen Bundesebene und dem nachfragenden Land sind jedoch möglich.

Wie bereits während der ersten Förderphase werden die MEGAVO-Befunde in die Lehre, sowie den Fortbildungsveranstaltungen der DHPol vorgestellt und diskutiert. Die Beteiligung an (polizei-)wissenschaftlichen Tagungen und Publikationen sind im weiteren Sinne ebenfalls diesem Projektbereich zuzuordnen.

## 4. Zeitplan

Zeitplanung	2024 09/10	2024 11/12	2025 01/02	2025 03/04	2025 05/06	2025 07/08	2025 09/10	2025 11/12	2026 01/02	2026 03/04	2026 05/06	2026 07/08	2026 09/10	2026 11/12	2027 01/02	2027 03/04	2027 05/06	2027 07/08
<b>AP 1 Veränderung des Polizeialltags</b>																		
Erhebung Querschnitt III	X	X																
Datenaufbereitung Querschnitt III																		
Panelaufbau und Dokumentation	X	X	X	X	X	X	X	X										
Weitergabe "Testdaten" Erhebung I + II	X	X	X	X	X	X	X	X										
Weitergabe "Testdaten" Panel I + II	X	X	X	X	X	X	X	X										
Panelbericht Länder	X	X	X	X	X	X	X	X										
Bericht																		
<b>AP 2 Organisations- und Fehlerkultur in der Polizei</b>																		
Diskursanalyse	X	X	X	X	X	X	X	X										
Infotage																		
Interviews "Rekrutierungsphase"																		
Interviews "Einstellung"																		
Hospitationen																		
Interviews "Hilfsangebot"																		
Interviews "Arbeitsalltag"																		
Bericht																		
<b>AP3 Forschungstransfer</b>																		
Auswertungen zu Themenschwerpunkten	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Öffentlichkeitsarbeit innerhalb der Polizei	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Workshop / Infotermine "Datenutzung"																		
Workshop / Infotermine "Transfer in die Polizeipraxis"																		
Workshop / Infotermine "Transfer in die Aus-/Fortbildung"																		
Bericht																		

Im Farbton hellere Balken signalisieren vor- bzw. nachbereitenden Arbeitsphasen, im Farbton vollere Balken die Hauptarbeitsphasen.

## 5. Literaturverzeichnis

**Abdul-Rahman, Laila / Espín Grau, Hannah / Klaus, Luise / Singelstein, Tobias** (2023): Gewalt im Amt. Übermäßige polizeiliche Gewaltanwendung und ihre Aufarbeitung. Frankfurt/New York: Campus Verlag..

**Baldarelli, Marcello** (2010): Fehlverhalten: das Dienstvergehen und die Konsequenzen - Überblick mit vielen Beispielen aus der polizeilichen Praxis. Deutsches Polizeiblatt, 28, 2, 4-9.

**Behr, Rafael** (2018): Polizei. Kultur. Gewalt. Polizeiarbeit in der „offenen Gesellschaft“. Lehr- und Studienbrief. o.O.

**Berger, Peter L. / Luckmann, Thomas** (1980): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. Frankfurt/Main [1966]

**BMI** (2023): <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/verfassungsfeinde-entfernen-2165536>. Abgerufen am 4.12.2023

**Brenner, Timo** (2022): Das 360-Feedback als mögliches Personalentwicklungsinstrument im höheren Dienst der Polizei. Münster: DHPol. Masterarbeit.

**Bühren, Katharina / Kuche, Coline / Piesker, Axel / Steffens, Benedikt / Steffens, Carolin / Tritsch, Sarah / Uhlig, Fabienne / Ziekow, Jan** (2022): Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Ergebnisse der Behörden- und Beschäftigtenbefragung. Speyer: Speyerer Forschungsbericht 303.

**Bundeskriminalamt (BKA)** (2023): Gewalt gegen Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte. Bundeslagebild 2022. Wiesbaden: Bundeskriminalamt.

**Decker, Oliver / Brähler, Elmar** (Hrsg.) (2020): Autoritäre Dynamiken. Alte Ressentiments - neue Radikalität. Gießen: Psychosozial-Verlag.

**Decker, Oliver / Kiess, Johannes / Heller, Aylene / Brähler, Elmar** (Hrsg.) (2022): Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten. Neue Herausforderungen – alte Reaktionen? Gießen: Psychosozial-Verlag.

**Derin, Benjamin / Singelstein, Tobias** (2022): Die Polizei. Helfer, Gegner, Staatsgewalt. Inspektion einer mächtigen Organisation. Berlin: Econ Ullstein Buchverlage.

**Drumm, Martina** (2015): Biographische Dispositionen und deren Einfluss auf das berufliche Handeln am Beispiel des Polizeiberufes. In: Borgmann, Stephanie, Nicola Eysel und Selbert, Shevek K. (Hrsg.): Zwischen Subjekt und Struktur. Suchbewegungen qualitativer Forschung. Wiesbaden: Springer VS. 3-86.

**Ellebrecht, Sabrina** (2022): Vielfalt Rekrutieren: Wen rekrutiert die Polizei und wen nicht? Öffnungsprozesse und Personalgewinnung der Polizeien in Deutschland seit den 1990er Jahren. Recht der Jugend und des Bildungswesens, 70, 516-536.

**Feltes, Thomas** (2012): Polizeiliches Fehlverhalten und Disziplinarverfahren – ein ungeliebtes Thema. Überlegungen zu einem alternativen Ansatz. In: *Die Polizei* 10, 285-312.

**Forschungszentrum Gesellschaftlicher Zusammenhalt (FGZ)** (2023): InRa-Studie. „Institutionen & Rassismus“. [<https://fgz-risc.de/forschung-transfer/inra-studie>].

**Foucault, Michel** (1981): Archäologie des Wissens. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

**Frücht, Michael / Menger, Frank** (2022): Moderne Personalwerbung und -auswahl für die Polizei: Anspruch und Herausforderung zugleich – „Gewinnen, Binden und Entwickeln von Personal für die Polizei NRW“. In: Wehe, Dieter und Helmut Siller (Hrsg.) Handbuch Polizeimanagement. Polizeipolitik – Polizeiwissenschaft – Polizeipraxis. Wiesbaden: Springer Gabler, 1125-1144.

**Groß, Hermann** (2016): Grundlagen der Nachwuchssorge bei der Polizei: Wer wird warum Polizist? HfPV Spectrum, 1, 11-12.

**Hessisches Informations- und Kompetenzzentrum gegen Extremismus (HKE)** (2021): Polizeiliche Alltagserfahrungen – Herausforderungen und Erfordernisse einer lernenden Organisation Forschungsbericht 2020. Wiesbaden: HKE.

**Hessisches Informations- und Kompetenzzentrum gegen Extremismus (HKE)** (2023): Polizeiliche Alltagserfahrungen – Herausforderungen und Erfordernisse einer lernenden Organisation. Ergebnisse der Studierendenbefragung in Hessen 2022. Wiesbaden: HKE.

**Howe, Christiane / Decker, Christine / Knobloc, Lan / Can, Halil / Bosch, Alexander** (2022): Bericht zur Berliner Polizeistudie: eine diskriminierungskritische qualitative Untersuchung ausgewählter Dienstbereiche der Polizei Berlin. Technische Universität Berlin (Hrsg.) ZTG (Zentrum Technik und Gesellschaft) der Technischen Universität Berlin.

**Hunold, Daniela / Singelstein, Tobias** (2022) (Hrsg.): Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme. Wiesbaden: Springer VS.

**INSIDER** (2022): Innere Sicherheit & Demokratische Resilienz. [<https://www.uni-trier.de/fr/forschung/polizeistudie-rlp/>]

**Jasch, Michael** (2017): Fehlerkultur und Polizei. In: Frevel, Bernhard / Asmus, Hans-Joachim / Behr, Rafael / Groß, Herrmann und Schmidt, Peter (Hrsg.). Schriften zur empirischen Polizeiforschung Band 22. Frankfurt a.M.: Verlag für Polizeiwissenschaft.

**Keller, Reiner** (2011): Diskursforschung. Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

**Kemme, Stefanie / Clasen, Julia / Groß, Eva / Häfele, Joachim / Kammigan, Ilka / Taefi, Anabel / Zähringer, Ulrike** (2022): Auf steinigem Wegen oder wie das empirische Forschen über die Polizei erschwert wird. Neue Kriminalpolitik, 34, 2, 140-158.

**Kersting, Stefan / Erdmann, Julia / Pollich, Daniela / Reutemann, Michael** (2022): Forschungsprojekt „Belastungen in der Kriminalpolizei NRW“. Umsetzungsskizze. Gelsenkirchen: HSPV.

**Kölner Stadtanzeiger** vom 25.1.2023: <https://www.ksta.de/politik/nachwuchssuche-wird-fuer-polizei-immer-herausfordernder-418111>.

**Krott, Eberhard / Krott, Nora / Zeitner, Ines** (2019): Umgang mit Fremdheit – Entwicklung im Längsschnitt der beruflichen Erstsozialisation (UMFELDER). Die Polizei, 110, 5, 129-139.

**Kuckartz, Udo** (2018): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Weinheim: Beltz Juventa.

**Kuzu, Daniela** (2023): Organisationskultur und fähige Führungskräfte sind Schlüssel zum Erfolg. Polizeispiegel, 57,3, 32-33.

**Leuschner, Fredericke / Herr, Anne T. / Balaneskovic, Kristina / Lorei, Clemens** (2023): Angriffsprävalenzen in Arbeitsbereichen mit normdurchsetzenden und helfenden Aufgaben. Kriminologie – Das Online-Journal. 5, 1, 52–78.

**Liebl, Karlhans** (2003): Motivation im Polizeialltag – Ein Problem für die Innere Sicherheit? In: Müller, Dieter (Hrsg.), Innere Sicherheit: Aktuelle Tendenzen und Zielstellungen im Kontext einer Landespolizei. Rothenburg: Fachhochschule für Polizei Sachsen, 172-191.

**Liebl, Karlhans** (2004): Fehler und Lernkultur in der Polizei. In: Liebl, Karlhans (Hrsg.) Schriften zur Empirischen Polizeiforschung 5. Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.

**Lohbeck, Lucas** (2021): Berufswahlmotivation von Polizeibeamtinnen und -beamten (BEWAPOL). Entwicklung und Validierung eines Fragebogens zur Wahl des Polizeiberufs. *Polizei & Wissenschaft*, 2, 2-17.

**Mayring, Philipp** (2022): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

**Mößle, Thomas** (2023): Werteentwicklung in der Polizei BW – Ausbildung und Studium. Erste Ergebnisse. Vortrag auf dem 28. Deutschen Präventionstag in Mannheim. Einzeldokumentation. [<https://www.praeventionstag.de/>]

**Pöge, Andreas** (2008): Persönliche Codes „reloaded“. *Methoden – Daten – Analysen*, 1, 59-70.

**PwC** (2023): Nachwuchs „polizeilich gesucht“: Die Polizei als Arbeitgeber. PwC-Studie 2023: Personalgewinnung der Polizei in Deutschland. <https://www.pwc.de/de/branchen-und-markte/oeffentlicher-sektor/nachwuchs-polizeilich-gesucht-die-polizei-als-arbeitgeber.html>. Abgerufen am 11.12.2023

**Rainer, Andreas** (2022): Zielgerichtete Nachwuchswerbung: Einfluss von Informationsquellen und Werbemaßnahmen sowie die Bedeutung informeller Beratung auf die Berufsentscheidung des Polizeinachwuchses. Münster: DHPol. Masterarbeit.

**Reimer, Hans-Dieter** (2009): Nachwuchswerbung und Personalgewinnung in der Bundespolizei. *Polizei heute*, 38, 124-133.

**Riehl, Clemens / Leuschner, Fredericke / Herr, Anne T. / Lorei, Clemens / Kippnich, Uwe** (2022): Forschungsprojekt AMBOSafe: Angriffe auf Rettungsdienstpersonal – Charakteristika und Prävention. *Rettungsdienst*, 11, 22-26.

**Ritsert, Rolf / Vera, Antonio** (2015): Führungskräfte in Veränderungsprozessen: ausgewählte empirische Studien zur Reflektion der Führungsarbeit. In: Ritsert, Rolf und Vera, Antonio (Hrsg.) *Polizeiwissenschaft in Theorie und Empirie*. Band 6. Frankfurt a.M.: Verlag für Polizeiwissenschaft.

**Rosenthal, Gabriele** (2001): Biographische Methode. In: Keupp, Heiner und Weber, Klaus (Hrsg.), *Psychologie: ein Grundkurs*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch, 266-275.

**Rosenthal, Gabriele** (2022): Biographieforschung. In: Bauer, Nina und Blasius, Jörg (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer VS, 647-658.

**Schiemann, Anja** (2020). Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten – MEGAVO. Projektskizze. Münster: DHPol. [<https://polizeistudie.de/wp-content/uploads/megavo-projektskizze.pdf>].

**Schiemann, Anja / Horn, Sabine / Sevenig, Eva / Wittenberg, Jochen / Andree, Christoph / Rubener, Michael / Kryszanowski, Annalena** (2021): MEGAVO – Einblicke in die Studie „Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten“. *Deutsches Polizeiblatt*, 5, 29-30.

**Schäfer, Miriam** (2021a): Polizist\*in werden – Polizist\*in sein. Strukturen und Widersprüche polizeilicher Arbeit. Göttingen: Universitätsverlag.

**Schäfer, Miriam** (2021b): Polizeiliches Handeln im Spannungsfeld von Institution und Biografie. Beitrag zur Veranstaltung „Professionelles Handeln im öffentlichen Auftrag“ der Sektion Professionssoziologie. In: Blättel-Mink, Birgit (Hrsg.) *Gesellschaft unter Spannung*. Verhandlungen des 40. Kongresses der deutschen Gesellschaft für Soziologie 2020. Band 40. [https://publikationen.sociologie.de/index.php/kongressband\\_2020/article/view/1319/1585](https://publikationen.sociologie.de/index.php/kongressband_2020/article/view/1319/1585)

**Scheffczyk, Björn** (o.J.): *Personalgewinnung, Personalentwicklung und Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Polizei und der Feldjägertruppe der Bundeswehr*. München: GRIN Verlag.

**Scholzen, Reinhard** (2021): Rassismus. Ein Überblick. *Deutsches Polizeiblatt*, 5, 2021, 1-5.

**Schütze, Fritz** (1976): Zur Hervorlockung und Analyse von Erzählungen thematisch relevanter Geschichten im Rahmen soziologischer Feldforschung. In: Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hrsg.): Kommunikative Sozialforschung. München: Fink, 159-260.

**Schütze, Fritz** (1977): Die Technik des narrativen Interviews in Interaktionsfeldstudien. Dargestellt an einem Projekt zur Erforschung von kommunalen Machtstrukturen. Bielefeld: Universität Bielefeld.

**Schütze, Fritz** (1983): Biographieforschung und narratives Interview. Neue Praxis. Kritische Zeitschrift für Sozialarbeit und Sozialpädagogik, 13, 283-293.

**Seidensticker, Kai** (2019): Fehlerkultur der Polizei. Die Wirkung von Organisationsstruktur und Männlichkeitskonstruktionen auf den Umgang mit Fehlern. SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis 3: 78–91.

**Singelstein, Tobias / Lars Ostermeier** (2013): Wissenssoziologische Diskursanalyse in der Kriminologie. In: Keller, Reiner und Truschkat, Inga (Hrsg.). Methodologie und Praxis der Wissenssoziologischen Diskursanalyse. Wiesbaden: Springer VS, 481-496.

**Striebing, Clemens / Schneider, Jannick / Maier, Moritz Julian / Loos, Sabine / Hochfeld, Katharina** (2023): Werthaltungen und wertbezogene Erwartungen der Mitarbeiter/-innen des BKA. Berlin: Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO.

**Traue, Boris / Pfahl, Lisa / Schürmann, Lena** (2019): Diskursanalyse. In: Baur, Nina und Blasius, Jörg (Hrsg.). Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer VS: 565-583.

**Wegner, Maren / Heil, Marie / Schiemann, Anja** (2021): Forschungsprojekt „Gewalt gegen Vollstreckungsbeamte und Rettungskräfte – GeVoRe“. Kriminologie - Das Online-Journal, 3, 1, 40-53.

**Wittenberg, Jochen** (2014): Erhebungsdesigns für kriminologische Befragungen und Experimente. In: Eifler, Stefanie und Pollich, Daniela (Hrsg.). Empirische Forschung über Kriminalität. Methodologische und methodische Grundlagen. Wiesbaden: Springer VS. 95-122.

**Zick, Andreas / Küpper, Beate** (Hrsg.) (2021): Die geforderte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21. Bonn: J. H. W. Dietz.

**Zick, Andreas / Küpper, Beate / Mokros, Nico** (Hrsg.) (2023): Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23. Bonn: J. H. W. Dietz.

**Zühlke, Daniel** (2021): Polizeiliche Fehlerkultur – Progressivität im strafrechtlichen Korsett? In: Kriminalpolitische Zeitschrift 6 (4): 238–244.

**Zydorek, Christoph / Hosseiny, Schahab** (2012): Social Media Recruiting bei der Polizei Niedersachsen“. In: Schulten, Matthias / Mertens, Artur und Horx, Andreas (Hrsg.) Social Branding. Strategien – Praxisbeispiele – Perspektiven. Wiesbaden: Springer Gabler. 329-345.