



Motivation, Einstellung und Gewalt
im Alltag von Polizeivollzugsbeamten

Projekt MEGAVO

Zwischenbericht 2023

04.04.2023



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

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
A. Erste Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtungen (qualitatives Forschungsdesign)	6
I. Meilensteine und Arbeitsstand	6
II. Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung	7
1. Gründe für die Berufswahl	8
2. Motivation im Verlauf der Karriere und Wandel	8
3. Identifizierung von Stressoren und Arbeitsbelastung	9
4. Das Präventions- und Hilfsangebot	11
5. Einstellung und Wertorientierung	13
III. Fazit	15
B. Erste Ergebnisse der standardisierten Online-Befragung (quantitatives Forschungsdesign)	16
I. Anmerkungen zur Methodik	16
II. Beschreibung der MEGAVO-Stichprobe	22
1. Motivation	28
2. Belastungen	33
3. Opferwerdung	38
4. Einstellungen	43
5. Fehlverhalten	64
6. Teamkulturen	68
III. Fazit	72
C. Ausblick	74
Quellen	75

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 ermöglicht 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. Ohne hiermit allen Erwartungen gerecht werden zu können, soll der vorliegende Zwischenbericht zumindest der großen Aufmerksamkeit Rechnung tragen, die den zentralen Fragestellungen der Studie noch immer entgegengebracht wird. Zwei Jahre nach dem Projektstart erlaubt der Zwischenbericht erste Einblicke in die empirischen Erhebungen, die bisher durchgeführt wurden, und deren erste 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 Polizei in Bund und Ländern. 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 Dynamik eine forschungsleitende Perspektive dar.

Die MEGAVO-Studie kombiniert bei der Datenerhebung und -analyse qualitative und quantitative Forschungstechniken, deren erste Befunde in diesem Zwischenbericht dargestellt werden. Zunächst wird aus dem Bereich der qualitativen Forschungen die teilnehmende Beobachtung herausgegriffen. Innerhalb eines Jahres wurden bundesweit zahlreiche Polizist:innen der Schutz-, Kriminal- und Bereitschaftspolizei in vielen Dienststellen über mehrere Tage bzw. Schichten in ihrem Berufsalltag begleitet. Das Hauptaugenmerk der teilnehmenden Beobachtung lag zunächst auf den Themenfeldern Motivation, Berufszufriedenheit und Arbeitsalltag. Die beiden anderen Themenschwerpunkte des Projektes, Gewalt und Einstellung wurden miterhoben, aber vor allem das Themenfeld Gewalt wurde erst im zweiten Projektjahr Gegenstand der Analysen. Zu Anfang wird ein kurzer Zwischenstand zum Fortschritt und der weiteren Planung der qualitativen Untersuchungen präsentiert. Es folgen die nach Themenbereichen sortierten Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung und ein erstes Fazit.

Der zweite Teil des Zwischenberichtes widmet sich der standardisierten Online-Befragung, die als Vollerhebung alle Mitarbeitenden der Polizeien in Bund und Ländern einbeziehen sollte. Die Online-Befragungen des MEGAVO-Projektes starteten Mitte November 2021 und erstreckten sich bis in den Oktober 2022. Die Polizei Hamburg und die Polizei Baden-Württemberg haben nicht an der Online-Befragung teilgenommen. Aus allen weiteren Ländern liegt mindestens eine mittlere dreistellige Zahl an Fragebögen vor, in der Regel sogar deutlich vierstellige Werte. Dies macht die MEGAVO-Stichprobe zu einer der größten Stichproben, die in Deutschland im Bereich der empirischen Polizeiforschung bisher erreicht wurden und übersteigt die Stichprobengröße vieler bundesweiter Studien aus anderen Forschungsgebieten.

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. Abschließend wird ein erstes Zwischenfazit gezogen. Ein kurzer Ausblick auf anstehende Erhebungs- und Analyseschritte schließt den Zwischenbericht.

Die im Rahmen des MEGAVO-Projektes durchgeführten Erhebungen wären ohne die tatkräftige Unterstützung der Ministerien und der Polizeileitungen im Bund und in den Ländern nicht möglich gewesen. Vielerorts wurden die teilnehmende Beobachtung und die standardisierte Erhebung durch die Forschungsabteilungen der Länder und die zuständigen Referate sowie das Engagement persönlicher Ansprechpartnerinnen und -partner 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-Befragung wurde zu einem wesentlichen Teil auf dem Extrapol-Server des Bundeskriminalamtes (BKA) durchgeführt. Dass dies dankenswerter Weise möglich war, hat die Durchführung der Befragung erheblich erleichtert.

Letztlich lebt diese Art zu forschen von der Kooperationsbereitschaft der zur Befragung eingeladenen Mitarbeitenden und all derjenigen, die sich auf eine mehrtägige Begleitung im Berufsalltag eingelassen haben: Allen, die die Forschenden vor Ort an ihrem Dienst teilhaben ließen und allen, die an der Befragung teilgenommen haben, gilt daher ebenfalls ein besonderer Dank!

A. Erste Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtungen (qualitatives Forschungsdesign)

I. Meilensteine und Arbeitsstand

Im Forschungszeitraum von Projektbeginn März 2021 bis November 2022 lag das Hauptaugenmerk der qualitativen Studie auf den Themenfeldern *Motivation*, *Berufszufriedenheit* und *Arbeitsalltag*. Die beiden anderen Themenschwerpunkte des Projektes, *Gewalt* und *Einstellung* wurden zwar miterhoben, aber vor allem das Themenfeld *Gewalt* wurde erst im zweiten Projektjahr Gegenstand der Analysen. Im Rahmen der qualitativen Studie wurde am 31. Mai 2021 mit der teilnehmenden Beobachtung begonnen. Sie wurde im Mai 2022 erfolgreich abgeschlossen. Beforscht wurden insgesamt vierzehn Städte in fünf Bundesländern und damit insgesamt sechsundzwanzig Dienststellen. Die Forschung war so konzipiert, dass in 25 von 26 Dienststellen¹ im Verlauf von vierzehn Tagen an je drei aufeinander folgenden (also insgesamt sechs) Tagen die teilnehmende Beobachtung durchgeführt werden sollte. Zudem fanden bis März 2022 sechs Fokusgruppengespräche in zwei Bundesländern mit homogenen Statusgruppen der Laufbahnen des mittleren Dienstes (mD), gehobenen Dienstes (gD) und des höheren Dienstes (hD) zu je sechs Personen statt. In einem der Gespräche waren es fünf Personen. Zudem wurden Expert:inneninterviews mit Führungskräften in personalführender Verantwortung und mit Polizeivollzugsbeamten:innen im operativen Dienst geführt. Die Gespräche wurden mittels halbstandardisierter Interviewleitfäden geführt und fanden jeweils in den Dienststellen statt. Es sind 38 Gespräche mit Führungskräften in personalführender Verantwortung geführt worden, die sich um Motivation, Arbeitszufriedenheit und die strukturellen Rahmenbedingungen des Polizeiberufes drehten und auch zum Ziel hatten, bestehende Thesen erneut zu überprüfen. Weitere 42 Polizeivollzugsbeamten:innen sowohl mit Personalführungsverantwortung, als auch mit operativ tätigen Beamten:innen, wie beispielsweise Sachbearbeiter:innen, wurden interviewt. Diese Gespräche betrafen besonders Gewalterfahrungen. Die Expert:inneninterviews mit Führungskräften wurden im Zeitraum vom 26.07.2022 bis zum 08.11.2022 geführt, die mit operativ tätigen Beamten:innen zu Gewalterfahrungen fanden im Zeitraum vom 18.07.2022 bis zum 21.11.2022 statt. Zudem konnten zwei Täter:innen befragt werden.

Ziel der Expert:inneninterviews war es unter anderem, zum einen die Ergebnisse aus der teilnehmenden Beobachtung zur Diskussion zu stellen und zum anderen Erkenntnisse über Gewalterfahrungen im Dienst zu generieren, auch um später Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Systematische Aussagen werden damit erst nach Abschluss der Analyse der Interviews möglich sein, so dass der Zwischenbericht lediglich Ausführungen zu der teilnehmenden Beobachtung enthält. Die Aussagen im Rahmen der Expert:inneninterviews werden derzeit ausgewertet und analysiert. Ergebnisse hierzu liegen noch nicht vor.

¹ In einer der Städte kam es aus organisatorischen Gründen zu einer Verkürzung der Forschungszeit. Hier wurden je drei Tage in drei Organisationseinheiten geforscht.

II. Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung

Die teilnehmende Beobachtung diente vor allem dazu, einen Feldzugang zu erhalten, sich mit den Arbeitsabläufen vertraut zu machen und ein Gefühl für die Unterschiedlichkeit der einzelnen Polizeiorganisationen und -aufgaben zu bekommen. Eine der Thesen war, dass so große Unterschiede zwischen den Organisationseinheiten bestehen (beispielsweise was Arbeitsabläufe, Selbstverständnis und weitere Merkmale angeht), dass von *der* Polizei nicht gesprochen werden kann. Dies bestätigte sich in der Feldforschung. Die Unterschiede zwischen den durch das Forschungsteam begleiteten Organisationseinheiten – Bereitschaftspolizei, Schutzpolizei und Kriminalpolizei² – waren im begleiteten Arbeitsalltag gut wahrnehmbar.³ Im Rahmen der teilnehmenden Beobachtung fiel die Entscheidung darauf, die Beamt:innen zu begleiten, die im operativen Dienst tätig sind, denn es ging besonders darum, die Interaktion mit Bürger:innen zu beobachten.

Zudem wurde vermehrt in Großstädten und Brennpunktwachen geforscht, da dort mehr Eindrücke bezüglich Interaktionsdynamiken gewonnen werden konnten. Insofern liegt dort durchaus ein gewisser Forschungsbias.

Inhaltlich konnten neben Erkenntnissen über organisatorische Strukturen und den Berufsalltag erste Eindrücke bezüglich der Arbeitszufriedenheit und Motivation gewonnen werden.

Um größtmögliche Objektivität und die Möglichkeit einer gewissen Quantifizierung zu gewährleisten, wurden am Ende eines jeden Diensttages standardisierte Protokolle erstellt. In diesen wurde beispielsweise festgehalten wie die Forschenden die Ausstattung wahrnahmen, welche Aussagen in Bezug auf die Forschungsthemen getätigt wurden oder ob es besondere Vorkommnisse gab. Letztere wurden auch in einem durch die Forschenden stets mitgeführten Feldtagebuch verzeichnet. Die Protokolle wurden durch das Forschungsteam mittels des Analyseprogramms MAXQDA ausgewertet. Die Auswertung erfolgte nach den drei Organisationseinheiten Bereitschafts-, Kriminal- und Schutzpolizei. Aus datenschutzrechtlichen Gründen werden hier keine nach Bundesländern aufgegliederten Ergebnisse dargestellt. Auffallend war, dass, je nach Themenbereich, nicht nur große Unterschiede zwischen den einzelnen Organisationseinheiten deutlich wurden, sondern auch auf Ebene der Dienststellen und letztlich sogar Dienstgruppen.

² Die Bezeichnungen sind bundeslandspezifisch nicht einheitlich. Hier werden unter den Begriffen Bereitschaftspolizei, Schutzpolizei und Kriminalpolizei die jeweils unterschiedlichen bundeslandspezifischen Einheiten verstanden. Es wurde zudem an zwei Orten die Bundespolizei im Bereich „Grenzpolizeiliche Aufgaben“ sowie der Aufgabe „Gefahrenabwehr und Strafverfolgung auf den Bahnhöfen und auf den Gleisanlagen“ beobachtet. Im Rahmen der Schutzpolizei wurde überwiegend der Wach- und Wechseldienst teilnehmend beobachtet, im Rahmen der Kriminalpolizei wurde überwiegend der Kriminaldauerdienst teilnehmend beobachtet. Das Aufgabengebiet *Verwaltung* wurde nicht teilnehmend begleitet.

³ Wobei darauf hingewiesen wird, dass die Vielfalt an Organisationseinheiten und Aufgabengebiete angesichts der zahlenmäßigen Limitierung in der teilnehmenden Beobachtung nicht in Gänze abgebildet werden konnte.

1. Gründe für die Berufswahl

Generell bestätigt die teilnehmende Beobachtung den diesbezüglichen Forschungsstand, dass in allen drei Organisationseinheiten (Schutzpolizei/Streifendienst, Kriminalpolizei und Bereitschaftspolizei) annähernd ähnliche Gründe für die Berufswahl genannt werden. Als auslösende Momente wurden in der teilnehmenden Beobachtung die *Nähe zur Familie* (im Sinne davon, dass bereits eine Person in der Familie im Polizeiberuf gearbeitet hat oder dies noch tut), dass es ein *Jugendtraum* war, man der Gesellschaft etwas zurückgeben möchte oder auch die Motivation, *anderen helfen* zu wollen, genannt. Aspekte wie Status, Ansehen und Gehalt spielen eine untergeordnete Rolle.

2. Motivation im Verlauf der Karriere und Wandel

Wurde danach gefragt, was im weiteren Verlauf der Tätigkeit Motivationsfaktoren sind, zeigte sich ein Wandel. War einer der ursprünglichen Gründe, Polizist:in zu werden, beispielsweise zu helfen, der Gesellschaft etwas zurückzugeben, oder weil bereits ein Familienmitglied oder mehrere den Polizeiberuf ergriffen hatten, so rückte im weiteren Verlauf der Berufslaufbahn als Motivator, hier im Sinne von *kraftgebend*, besonders die *Gemeinschaft* und die *positive Kollegialität* in den Vordergrund. Sowohl bei der Bereitschaftspolizei als auch bei der Kriminalpolizei und bei der Schutzpolizei motiviert das Miteinander mit den Kolleg:innen. Mehr noch, ist es unabdingbar, dass man sich aufeinander verlassen kann. Dabei können Kontakte über den Dienstag hinaus Halt und Sicherheit geben. Bei der Bereitschaftspolizei wurde dies besonders häufig und intensiv ausgeführt. Dies entspricht dem Charakter der Organisationseinheit, denn dort ist der Gruppenverband die operierende Einheit.

Auch bei der Schutzpolizei wurde der Wert der *Kollegialität* als der wichtigste Motivator genannt. Hier sind zwar die operierenden Einheiten in vielen Einsätzen – anders als bei der Bereitschaftspolizei – zwei Streifenpartner:innen, doch es müssen oft in Sekundenschnelle Entscheidungen getroffen werden, ein nicht gut eingespieltes Team kann bedeuten, dass man in Gefahr für Leib und Leben gerät.

Bei der Kriminalpolizei erlaubt der Dienstag noch am ehesten eine individuelle Dienstgestaltung. Auch dort wurden während der teilnehmenden Beobachtung in den Einsätzen Zweiertteams begleitet, aber auch größere Teameinheiten sind im operativen Dienst zu finden. Hier bleibt vor Einsätzen oft mehr Zeit, Entscheidungen zu treffen, als im Streifendienst. Auch in der Außendarstellung gibt es im operativen Dienst beispielsweise keine einheitliche Uniform, die eine gewisse Homogenität ausdrückt. Dennoch ist die *Kollegialität* auch bei der Kriminalpolizei eine große Kraftquelle. So wird als sehr wichtig für die Verarbeitung von belastenden Einsätzen, wie dem Überbringen von Todesnachrichten, dem Umgang mit Leichen etc. die gemeinsame Nachbereitung in Gesprächen mit Kolleg:innen genannt. Als motivierend wird von Kriminalpolizist:innen weiterhin genannt, dass es viele verschiedene Verwendungsmöglichkeiten gibt. Hier wird also der individuellen Selbstverwirklichung eine große Wichtigkeit für die Berufszufriedenheit zugeschrieben. Wer Fähigkeiten, Begabungen oder Talente hat, die im klassischen Dienstag der Kriminalpolizei nicht zum Tragen kommen, oder wer mit bestimmten Aspekten des operativen Kriminaldienstes weniger gut zurechtkommt (beispielsweise aus persönlichen Gründen den Umgang mit Leichen oder Kinderpornographie ablehnt), der kann sich in einer anderen Verwendungsmöglichkeit innerhalb der Polizei verwirklichen. Interessanterweise wurden die verschiedenen

Verwendungsmöglichkeiten auch bei der Bereitschaftspolizei recht häufig genannt. Bei der Schutzpolizei motivierte eher die Aufgabenvielfalt. Dabei ging es vor allem darum, dass der Schutzdienst keinen typischen Bürojob darstellt. Das aktive Tun, das zu Beginn des Tages nicht Wissen, was auf einen zukommt, die fehlende Routine, das *Abenteuer*, diese Faktoren, die auch zur Belastung werden können, wurden hier als Motivatoren genannt.

Erfolgreiche Einsätze motivieren in allen drei Organisationseinheiten, ebenso wie eine von Bürger:innen, Vorgesetzten und Kolleg:innen ausgedrückte Dankbarkeit und Wertschätzung. Neben den hier aufgelisteten Motivationsfaktoren wurden weitere Gründe genannt, die jedoch eine untergeordnete Rolle gespielt haben. Hierzu zählt beispielsweise die Sicherheit des Berufes (u.a. wurde in diesem Zusammenhang die Verbeamtung betont), die zu Berufsbeginn als einer der Gründe genannt wurde, im Laufe des Berufslebens als Motivator allerdings in den Hintergrund tritt. Im Verlauf der Dienstjahre kann also ein Wandel in der Motivation stattfinden. Erwartungsgemäß ist die Zufriedenheit mit dem Beruf und damit auch die Motivation besonders unter den Berufsanfängern sehr hoch. Dies kann im Laufe des Berufslebens abnehmen. Faktoren, wie die Lage der Dienststelle, die Stimmung in der Dienstgruppe, die Kommunikation mit Vorgesetzten, die Biographie und individuellen Erfahrungen im Verlauf der Berufslaufbahn können hier eine Rolle spielen. Enttäuschte Karriereerwartungen können beispielsweise einen erheblichen Einfluss auf die Berufszufriedenheit haben. Dies führt zu dem nächsten Punkt, nämlich welche Stressoren den Dienstatag negativ beeinflussen. Diese zu identifizieren kann im Zuge der Handlungsempfehlungen bedeutsam werden, wenn es im weiteren Projektverlauf darum geht, Maßnahmen zu identifizieren, die die Polizeivollzugsbeamt:innen in der Wahrnehmung ihrer dienstlichen Verpflichtungen weiter stärken könnten.

3. Identifizierung von Stressoren und Arbeitsbelastung

Während bei der Bereitschaftspolizei die Unplanbarkeit der Dienstzeiten der am häufigsten und intensivst genannte Belastungsfaktor ist, benennen Schutz- und Kriminalpolizist:innen die Schichtdienste zwar auch als belastend, jedoch nicht in demselben Umfang. Der Schichtdienst (beispielsweise im Sinne von einem Zeitraum, in dem Spätdienste versehen werden müssen, auf den ein Zeitraum mit Frühdiensten folgt) ist eine hohe Belastung für den menschlichen Organismus. Doch sich auf keinen Dienst einstellen zu können, nicht oder kaum im Voraus planen zu können, wurde im Zuge der teilnehmenden Beobachtung als belastender hervorgehoben, als die Schichtdienste. Während dem Schichtdienst von manchen Polizeivollzugsbeamt:innen der Schutz- und Kriminalpolizei Familienunfreundlichkeit bescheinigt wurde, wurden die häufig sehr kurzfristigen Umstellungen der Dienstpläne in der Bereitschaftspolizei ebenfalls als familienfeindlich bewertet. Bei der Bereitschaftspolizei wurden des Weiteren vor allem Mängel in der Ausstattung als Belastungsfaktor genannt. Bei der Kriminalpolizei und der Schutzpolizei ging es vor allem um Personalmangel. Weiterhin wurde von Schutzpolizist:innen die zunehmende Bürokratie als belastend empfunden. In einem Bundesland ging es hier – in Verbindung mit Personalmangel, wachsender Aufgabendichte und Überstunden – besonders um ein unhandliches Schreibprogramm, welches die Dienstausbildung erheblich erschwert. Weiterhin wurde, besonders von der Bereitschaftspolizei, jedoch auch das Gegenteil von zu vielen Aufgaben, *Boredom*, als Belastungsfaktor gesehen.

Bei der Bereitschaftspolizei wurden weiterhin fehlende Entscheidungsspielräume als etwas benannt, was demotiviert, was sich teilweise vor dem Hintergrund erklären lässt, dass diese Organisationseinheit meist in Großlagen eingesetzt wird, und Entscheidungen hier von der Führung getroffen werden. Kriminalpolizist:innen belastete neben dem Personalmangel vor allem auch der Umgang mit Opfern. Als besonders belastend wurden in diesem Zusammenhang – organisationsübergreifend – Einsätze beschrieben, bei denen persönliche Betroffenheit bestand. Dies war beispielsweise der Fall, wenn es um Kinder ging, oder um Menschen, die dem/der Polizeivollzugsbeamt:in persönlich bekannt waren. Das Ausmaß der Belastung wird noch klarer, wenn bedacht wird, dass als ein Resilienzfaktor eine von manchen als *Objektivierung* benannte Strategie im Umgang mit Stress beschrieben wurde. Also eine Strategie, sich stressenden Situationen durch Distanzierung fernzuhalten. Stammt das Opfer oder gar der/die Täter:in aus dem Bekanntenkreis, kann diese Strategie nicht mehr funktionieren.

Weiterhin wurden in allen drei Organisationseinheiten mit unterschiedlicher Betonung Vergeblichkeitserfahrungen durch Unzufriedenheit mit dem Justizsystem, insbesondere im Hinblick auf die Strafverfolgung geschildert. Ebenso wurden als sinnlos wahrgenommene Einsätze demotivierend empfunden.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass häufiger strukturelle Rahmenbedingungen (wie beispielsweise die Personalstärke oder zunehmende Bürokratie) als Stressfaktoren benannt wurden, als der Umgang mit Gewalt und Leid. Wenn die Rahmenbedingungen stimmen, wurde häufig argumentiert, kann mit den inhaltlich belastenden Aspekten (Gewalterlebnisse, Konfrontation mit Leid etc.) gut umgegangen werden. Hierfür werden die Polizist:innen ausgebildet. Als sehr hilfreich im Umgang mit schweren Einsätzen wurde dabei vor allem die gemeinsame Aufarbeitung durch Gespräche mit Kolleg:innen betont.

Dass funktionierende strukturelle Rahmenbedingungen ein großer Motivator sind, kann zum einen in Bezug auf die Handlungsempfehlungen wichtig werden, denn Rahmenbedingungen können im Gegensatz zu den inhaltlichen Aspekten und oftmals belastenden Ereignissen der Arbeit verändert werden. Abschließend soll erwähnt werden, dass von manchen Polizeivollzugsbeamt:innen die Art der medialen Berichterstattung über bestimmte Themen (beispielsweise geht es hier um Berichte über Polizeigewalt, Rassismus bei der Polizei etc.), und dass die Polizei in diesem Zuge häufig unter einem so genannten „Generalverdacht“ gestellt würde, was Einstellung und Werteorientierung angeht, als demotivierend benannt wurde. Hier muss berücksichtigt werden, dass die Forschenden teilweise mit diesen Themen assoziiert wurden.

Die hier dargestellten Stressoren sind die, die sich im Zuge der teilnehmenden Beobachtung als am bedeutsamsten herausgestellt hatten, da sie in den Gesprächen am intensivsten und häufigsten betont wurden. Gleichermaßen waren es die Belastungsfaktoren, die – oft teilnehmend – im konkreten Dienstalltag beobachtet wurden. Es könnten davon natürlich viele mehr ausgeführt werden. Beispielsweise wurde in allen drei Organisationseinheiten von einer permanenten Anspannung berichtet. Eine gewisse Grundanspannung ist in manchen Situationen sicher ratsam und aushaltbar und nicht jeder und jede Polizeivollzugsbeamt:in steht den ganzen Dienstag lang unter immenser Anspannung. Kommt es jedoch zu einer übermäßigen, dauerhaften Anspannung, die kein Ventil findet, kann sich das negativ auf die Gesundheit auswirken.

Dies führt zu dem Themenfeld *Gewalterfahrungen*.⁴ In diesem Zusammenhang hat sich im Zuge der teilnehmenden Beobachtung bestätigt, was auch aktuelle Studien statuieren: besonders Polizeivollzugsbeamt:innen des Streifendienstes der Schutzpolizei können im Verlauf der Berufslaufbahn Gewalterfahrungen machen. Es geht hier nicht nur um Schläge, Tritte oder andere *rohe körperliche Gewalt* durch das Gegenüber, auch das Ziehen der Dienstwaffe (und eventuelle Folgen) und andere Arten der Anwendung von unmittelbarem Zwang können von Beamt:innen als traumatisch erlebt werden. Die Gewalthandlungen durch ein Gegenüber, mit denen Polizeivollzugsbeamt:innen im Schutzdienst meistens konfrontiert sind, reichen sowohl nach der aktuellen Forschung, als auch den teilnehmenden Beobachtungen von Beleidigungen bis hin zu passivem Widerstand. Schwere körperliche Gewalterfahrungen, in denen Waffen zum Einsatz kommen und die Dienstunfähigkeit nach sich ziehen, sind hingegen eher selten. Hier kommt es auch auf die Lage der Wache an. In einer Brennpunktwaache finden häufiger schwerere Einsätze statt, als in einer Wache im ländlichen Raum, die allerdings eine eigene Problematik – nämlich die der weiten Anfahrtswege zu den Einsatzorten – aufweist.

Gewalterfahrungen bei der Bereitschaftspolizei spielen sich meist – wenn auch nicht nur – im Rahmen von Großlagen ab. Gerade jüngere Polizeivollzugsbeamt:innen nennen jedoch *Boredom* häufiger als Belastungsfaktor, als die Gefahr, im Dienst verletzt zu werden. Hierbei geht es beispielsweise darum, dass sich Einsätze durch stundenlanges Beobachten der Lage auszeichnen, was zu Ermüdung und Langeweile führen kann.

Im Rahmen der Tätigkeit der Kriminalpolizei sind Einsätze, die durch gewaltsame Ausschreitungen eskalieren, dem Tätigkeitsfeld gemäß seltener, als im Rahmen der Einsätze der Schutzpolizist:innen und Bereitschaftspolizist:innen.

4. Das Präventions- und Hilfsangebot

Im letzten Abschnitt wurden die Belastungsfaktoren dargelegt, die sich gemäß der teilnehmenden Beobachtung und der diesbezüglichen aktuellen Forschung besonders auf den Dienstalltag von Polizeivollzugsbeamt:innen auswirken können. Die Folgen können (je nach Persönlichkeit, Resilienz, Art der erlebten Belastung etc.) mannigfaltig sein und von Herz-Kreislauf-Beschwerden über Depressionen, Alkoholismus, einer posttraumatischen Belastungsstörung (im Folgenden PTBS) bis hin zu Burn Out reichen. Umso wichtiger ist es, dass ein umfangreiches Hilfsangebot besteht, das hinreichend bekannt ist und es nicht dem Selbstverständnis der Organisation widerspricht, dies anzunehmen.

Zwar war eine bundeslandspezifische Evaluierung des Hilfsangebots nicht Gegenstand der teilnehmenden Beobachtung, doch konnten Eindrücke diesbezüglich gewonnen werden, die im Folgenden kurz dargelegt werden.

Zunächst ist zwischen Präventionsangeboten zu unterscheiden, und den Angeboten, die im Falle eines schweren Einsatzes oder nach längerer Dienstunfähigkeit durch körperliche oder psychische Krankheit bereitgestellt werden.

⁴ Im Rahmen der qualitativen Datenerhebung wurde ein weiter Gewaltbegriff zugrunde gelegt, der sowohl physische als auch psychische Gewalt umfasst.

Im Rahmen der Hilfsangebote zeichnen sich, u.a. begünstigt durch den gesamtgesellschaftlichen Wandel, positive Entwicklungen ab. Alle bisher ausgewerteten Organisationseinheiten hatten ein diesbezügliches bundeslandspezifisches, den meisten Polizeivollzugsbeamt:innen bekanntes Angebot. Allerdings besteht dieses nicht im selben Umfang und auch die Nutzung ist unterschiedlich. Manche Polizeivollzugsbeamt:innen hatten nach traumatischen Einsätzen ein entsprechendes Angebot genutzt, oder waren von Führungskräften dazu angehalten worden. Das Hilfsangebot wird dem Eindruck der teilnehmenden Beobachtung nach heute eher angenommen, als in der Vergangenheit und von vielen heutzutage anders bewertet als früher.

Im Rahmen der teilnehmenden Beobachtung zeigte sich jedoch auch, dass manche jüngere Polizeivollzugsbeamt:innen sich keine Gedanken um diese Angebote machten, da sie in ihrer beruflichen Laufbahn noch nicht mit extremen Stresssituationen konfrontiert waren und insofern dieses auch nicht kannten. Besonders manchen Dienstälteren standen in Bezug auf eine eventuelle Nutzung *Männlichkeitsvorstellungen* im Weg, wie es auch in der Literatur beschrieben wird. Ein weiterer Hemmnis-Faktor bei der Annahme eines Hilfsangebots bestand in der Art des Angebots selbst. In manchen Bundesländern wurde beispielsweise Hilfe durch externe Personen, wie Pfarrer:innen oder Psycholog:innen bereitgestellt. Dies wurde von manchen Polizeivollzugsbeamt:innen sehr gut angenommen, andere nannten als Hinderungsgrund, es wahrzunehmen, dass eine externe Person sich nicht in ihre berufsspezifischen Nöte hineinversetzen könne. Polizeivollzugsbeamt:innen, die als *Seelsorger:innen* eingesetzt wurden, wurde hingegen eher Vertrauen entgegengebracht. Allerdings gab es auch Polizeivollzugsbeamt:innen, die gerade wegen der professionellen Nähe eine solche Hilfe nicht in Anspruch nehmen würden. Selbst wenn der/die Polizeivollzugsbeamt:in einer Schweigepflicht unterläge, wurde in diesem Falle argumentiert, könnte es dennoch zu Konflikten kommen, wenn seitens des/der hilfsbedürftigen Polizeivollzugsbeamt:in rechtliche oder moralische Fehlritte vorlägen. Insofern hat sich gezeigt, dass ein umfassendes Hilfsangebot, bestehend sowohl aus Polizeivollzugsbeamt:innen, Pfarrer:innen, Psycholog:innen und/oder Sozialarbeiter:innen bestmögliche Hilfe gewährleisten könnte. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass insgesamt, was Hilfsangebote angeht, bereits ein positiver Wandel erkennbar ist. Das Angebot wurde in allen beforschten Bundesländern ausgebaut. Eine Stärkung der Bewusstmachung der Notwendigkeit des Hilfsangebots und ein Ausbau von präventiven Angeboten – beispielsweise könnten mehr Schulungen zu *Resilienz*, *PTBS* und *physische und mentale Gesundheit* Gegenstand des Lehrplans werden – ist weiterhin von großer Wichtigkeit.

Abschließend soll angemerkt werden, dass im Umgang mit Stress und außergewöhnlichen Belastungssituationen die gute Kollegialität eine große Rolle spielt. So wurde das *Zusammensein und der Austausch am Feierabend* häufig als ein Mechanismus im Umgang mit Stress genannt. Das Gespräch mit den Kolleg:innen wurde dabei nicht nur in der Stressbewältigung als extrem hilfreich empfunden, sondern auch als die beste Prävention. Es kann damit festgehalten werden, dass *Kollegialität* allgemein als Resilienzfaktor in den drei Organisationseinheiten eine große Rolle spielt.

5. Einstellung und Wertorientierung

Die positive Kollegialität ist nicht nur im Hinblick auf Präventions- und Hilfsangebote ein zentraler Faktor, sondern wird auch im Zusammenhang mit problematischen Einstellungen von Personen innerhalb bestimmter Dienstgruppen aufgegriffen. Eine *positive Kollegialität* – oder anders ausgedrückt, der große Wert, der dem *Zusammenhalt* in den Dienstgruppen zugeschrieben wird – wird medial und gesellschaftlich in Bezug auf die Gefahr der Abschottung von Dienstgruppen nach außen stark diskutiert. Diskriminierungs- und Rassismusrwürfe gegenüber der Polizei, die derartige Tendenzen beschreiben, werden immer wieder laut. Im Zuge des Berichts zur teilnehmenden Beobachtung soll auf Teilaspekte dieser Thematiken eingegangen werden.

Hierbei ist zunächst zu betonen, dass die teilnehmende Beobachtung keine Langzeitforschung darstellte. Die jeweiligen Organisationseinheiten wurden über einen Gesamtzeitraum von sechs Tagen beobachtet, die beforschten Dienstgruppen wurden oft seitens der Organisation ausgewählt. Sozial erwünschtes Verhalten wurde sogar von einigen Polizeivollzugsbeamt:innen selbst thematisiert.

Bevor im weiteren Verlauf näher auf die oben genannten Teilaspekte eingegangen wird, soll der Begriff des *Zusammenhalts* näher beleuchtet werden. Wenn im Feld über *Zusammenhalt* gesprochen wurde, wurde der Begriff am ehesten im Sinne von Verlässlichkeit und gegenseitigem Vertrauen gebraucht. Viele Polizeivollzugsbeamt:innen betonten, dass es, vor allem im Hinblick auf die großen Herausforderungen, die der Polizeiberuf mit sich bringt (Schichtdienste, unvorhersehbar gefährliche Einsätze, Notwendigkeit, schnelle Entscheidungen zu treffen etc.), unerlässlich sei, sich aufeinander verlassen zu können. Muss beispielsweise im Rahmen eines Schutzdienst-Einsatzes bei häuslicher Gewalt unmittelbarer Zwang angewendet werden, kann es für die Polizeivollzugsbeamt:innen, die den Einsatzort betreten, existenziell sein, einander vertrauen und sich gegenseitig bestmöglich einschätzen zu können, die gegenseitigen Stärken und Schwächen zu kennen.

Dabei ist der *Zusammenhalt* in den Organisationseinheiten – teils durch die Struktur der Dienstgruppen, teils durch die Art der Aufgaben – verschieden ausgeprägt und konnotiert.

Bei der Bereitschaftspolizei prägt der Gruppenzusammenhalt den Arbeitsalltag durch die Art der Einsätze, die immer im Verbund stattfinden und die sich häufig um Großereignisse, wie Fußballspiele, Demonstrationen oder andere Massenveranstaltungen drehen. Die in vielen Einsätzen über eine lange Dauer gemeinsam verbrachte Zeit schweißt zusammen. Entscheidungen werden meistens durch die polizeilichen Führungskräfte getroffen, individuelle Entscheidungen seitens der ausführenden Polizeivollzugsbeamt:innen sind weniger Gegenstand des polizeilichen Alltags.

Bei der Schutzpolizei hingegen existieren kleinere Einheiten, Kolleg:innen fahren in Zweierteams die Aufträge ab, Entscheidungen müssen individuell und schnell getroffen werden.

Bei der Kriminalpolizei wurde im Rahmen der teilnehmenden Beobachtung ein insgesamt weniger starkes Gruppengefüge gefunden. Die Einsätze müssen nicht sofort nach einem Ruf der Leitstelle durchgeführt werden, es bleibt mehr Zeit, um sich auf die Einsätze vorzubereiten. Insofern ist hier am ehesten Raum für Individualität.

In öffentlichen und gesellschaftlichen Debatten wird, wie oben angemerkt, sowohl auf die Gefahr hingewiesen, dass ein starker Gruppenzusammenhalt dazu führen könne, dass sich diskriminierende Praktiken und rassistische Einstellungsmuster unbeobachtet von Führungskräften entwickeln können.

Auch geht es in den Diskussionen um die Frage, ob ein institutioneller Rassismus gefunden werden könne oder eine professionelle Fehlerkultur erschwert wird.

Im Rahmen der teilnehmenden Beobachtung reagierten Führungskräfte und Polizeivollzugsbeamt:innen auf die Debatte häufig mit der Aussage, es könne sich in solchen Fällen lediglich um bedauernswerte Einzelfälle handeln, die fern der eigenen Organisationseinheit zu finden seien. Solche oder ähnliche Strategien zur institutionellen Selbstentlastung ließen sich in der teilnehmenden Beobachtung in allen Organisationseinheiten wiederfinden. Es wurde beispielsweise häufig betont, dass bei der Polizei kein institutioneller Rassismus gefunden werden könne.

Allerdings konnten im Polizeialltag jedoch durchaus Reifizierungen und Stereotypisierungen beobachtet werden. So wurde beispielsweise von *dem* Bulgaren gesprochen, der bestimmte problematische Eigenarten aufweise. Durchaus offen wurde zudem bemerkt, dass manche, als *Brennpunkte* bekannte Örtlichkeiten, wie bestimmte Parks oder Bahnhöfe, vermehrt – auch speziell im Hinblick auf bestimmte Personengruppen – kontrolliert würden. Dies wurde mit *Erfahrungswissen* begründet. In diesen sozialen Brennpunkten würden wiederholt bestimmte Auftrags-Einsätze gefahren, dies gelte als bewiesen. In diesem Zusammenhang zeigten sich reifizierende Sichtweisen in Bezug auf bestimmte ethnische Gruppen/Personenkreise. Es wurden Statistiken, wie die Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS) angeführt, die *beweisen* würden, dass bestimmte Gruppen/Personenkreise besonders häufig auffällig würden. Viele Polizeivollzugsbeamt:innen waren sich des Prozesses dabei durchaus bewusst: Besonders wer in *Brennpunktwachen* Dienst versähe, könne sich nach einiger Zeit, in der immer wieder ähnliche Erfahrungen in Bezug auf das Verhalten bestimmter Personenkreise/ethnischer Gruppen gemacht würde, eine reifizierende Sichtweise zulegen. Dann würden dieser Gruppe per se negative Eigenarten zugeschrieben. Hierbei wurde von manchen Polizeivollzugsbeamt:innen darauf hingewiesen, dass gerade dann der Zusammenhalt und Austausch in der Gruppe wichtig sei, um eine solche Person zu identifizieren und aufzufangen. Auch genügend dienstfreie Zeit könne dazu beitragen, dass gefährdete Beamt:innen die Möglichkeit hätten, Sichtweisen zu überprüfen und zu relativieren. Das interkulturelle Team und positive interkulturelle private Kontakte wurden ebenso als Möglichkeit gesehen, anderen Lebensrealitäten gegenüber offen zu bleiben und die Lebensumstände sozial Schwächerer zu hinterfragen, statt pauschal zu bewerten. In letzter Instanz wurde die sogenannte *Übergangswache* als eine Lösungsmöglichkeit gesehen: Wer nur wenige Jahre an einer Brennpunktwache arbeitet und dann die Möglichkeit einer weniger stressbehafteten Verwendungsmöglichkeit hat, oder eine Versetzung nach einigen Jahren sogar von vorneherein so festgelegt ist, könnte der Gefahr des Burn Outs oder der Entwicklung einer reifizierenden Sichtweise entgehen.

Abschließend bleibt festzustellen, dass die hier dargestellten Inhalte für die teilnehmende Beobachtung bei den drei Organisationseinheiten Bereitschafts- Kriminal- und Schutzpolizei gelten.

III. Fazit

In diesem Bericht wurden die Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung vorgestellt, die das Forschungsteam in einem Zeitraum von zwölf Monaten in fünf Bundesländern durchführte. Die hier dargestellte Forschung fand in den Organisationseinheiten der Bereitschafts-, Kriminal- und Schutzpolizei statt.

Zunächst wurde auf die Motivation eingegangen, die künftige Polizeivollzugsbeamten dazu bringt, diesen Beruf zu ergreifen. Hier zeigte sich, dass in allen drei Organisationseinheiten ähnliche Gründe vorlagen. Besonders war es die *berufliche Nähe zur Familie* und das *Helfen, der Gesellschaft etwas zurückgeben* wollen, die Personen motivierte, Polizist:in zu werden. Im Laufe des Berufslebens veränderte sich die Motivation. Während bei der Bereitschafts- und Kriminalpolizei verschiedene Verwendungsmöglichkeiten besonders häufig genannt wurden, war es im Schutzdienst die Aufgabenvielfalt. Doch als wichtigster Motivationsfaktor wurde in allen drei Organisationseinheiten der Zusammenhalt, die gute Kollegialität genannt. Dass man sich auf Kolleg:innen verlassen kann, dass man gemeinsam als Team funktioniert, ist unbestreitbar unerlässlich für erfolgreiche Einsätze. Auch als Resilienzfaktor ist eine Dienstgruppe, die sich aufeinander verlassen kann, von großem Wert. Im Umgang mit den großen Herausforderungen, die der Polizeiberuf an die Beamten stellen kann – im Sinne von Schichtdienst, mögliche Gewalterfahrungen, die Notwendigkeit, mit sozialem Leid umzugehen etc. – ist der dienstliche und auch private Zusammenhalt der Beamten von Bedeutung. Präventiv, aber auch, wenn außergewöhnliche Stresssituationen eingetreten sind. Wenn außergewöhnliche Belastungssituationen auftreten, oder es zu Dienstausschüben kommt, kann ein professionelles Hilfsangebot wichtig sein. In diesem Zusammenhang wurde gezeigt, dass ein solches in den beforschten Bundesländern in den letzten Jahren ausgebaut wurde und dass eine Bewusstseinsveränderung in Bezug auf die Nutzung eines solchen Angebots begonnen hat. Dennoch ist es weiterhin wichtig, das bestehende Hilfsangebot, auch im Hinblick auf Prävention, weiter zu stärken. Auch sollte weiterhin das Bewusstsein bezüglich der Wichtigkeit eines solchen Angebots geschärft werden.

Im Rahmen der teilnehmenden Beobachtung wurden Reifizierungen und Stereotypisierungen bestimmter Gruppen festgestellt. Ebenso wurde die Gefahr einer Bewusstseinsänderung, besonders in Brennpunktwachen durch wiederholt erlebte kritische Situationen, von manchen Polizeivollzugsbeamten bestätigt. Ein guter Zusammenhalt und Austausch in den Dienstgruppen könnten, zusammen mit Transparenz zwischen der Führung und den nachgeordneten Kräften, hier helfen, solchen Prozessen vorzubeugen. Außerdem sollten Schulungsformate wie *Interkulturelle Kompetenzen* gestärkt werden.

B. Erste Ergebnisse der standardisierten Online-Befragung (quantitatives Forschungsdesign)

I. Anmerkungen zur Methodik

Die Online-Befragungen des MEGAVO-Projektes starteten Mitte November 2021 und erstreckten sich bis in den Oktober 2022. In Baden-Württemberg und Hamburg konnte keine standardisierte Befragung durchgeführt werden. In den anderen Bundesländern, bei der Bundespolizei und beim Bundeskriminalamt (BKA) dauerte die Befragung in der Regel etwa vier Wochen (vgl. Tabelle 1). In Rheinland-Pfalz wurde die Felddauer wegen der dort ebenfalls durchgeführten landeseigenen Polizeibefragung verkürzt.

Tabelle 1: Übersicht über die Feldphasen der MEGAVO-Befragung

Befragungsort	Start	Ende
Schleswig-Holstein	16.11.2021	17.12.2021
Hessen	26.11.2021	14.01.2022
Bundeskriminalamt	10.01.2022	15.02.2022
Mecklenburg-Vorpommern	18.01.2022	22.02.2022
Saarland	24.01.2022	28.02.2022
Sachsen	24.01.2022	01.03.2022
Bayern	07.02.2022	06.03.2022
Brandenburg	08.02.2022	08.03.2022
Rheinland-Pfalz	16.02.2022	06.03.2022
Niedersachsen	21.02.2022	21.03.2022
Thüringen	28.02.2022	18.04.2022
Sachsen-Anhalt	07.03.2022	19.04.2022
Bremen	27.04.2022	14.06.2022
Bundespolizei	07.06.2022	18.07.2022
Nordrhein-Westfalen	07.06.2022	11.07.2022
Berlin	05.09.2022	09.10.2022

Der nach intensiven Beratungen im Jahr 2021 entwickelte Fragebogen wurde auf zwei Befragungsservern zur Verfügung gestellt. In allen Ländern wurde 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 13 Länder zusätzlich Gebrauch. Dort wo beide Server im Einsatz waren, lässt sich beobachten, dass erheblich mehr Befragte den Server im Polizeinetz nutzten.

Die Erhebung war als Vollerhebung aller Mitarbeitenden angelegt. Anders als in der teilnehmenden Beobachtung 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.⁵

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 Zugangscode war dies nur über ein selbstgewähltes Passwort möglich. Persönliche Zugangscode wurden in sieben Bundesländern eingesetzt.

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 Seite. Im Anschluss an die Befragungen 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.

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 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.

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 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 bei etwas mehr als 6 %, die Höchstwerte bei 33 %. Im Mittel liegt der Anteil etwas über 16 %. Bei 12 von 16 Teilstichproben liegt der Anteil über 15 %. Die Teilnahme an der Befragung 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

⁵ 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.

auch von der Teilnahme abgehalten haben. 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 zwei 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 Kommunikations-brüche 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 Ländern liegt mindestens eine mittlere dreistellige Zahl an Fragebögen vor, in der Regel sogar deutlich vierstellige Werte. Insgesamt gehen $N = 50.825$ verwertbare Fragebögen in die Analyse ein. Dies macht die MEGAVO-Stichprobe zu einer der größten Stichproben, die in Deutschland im Bereich der empirischen Polizeiforschung je erreicht wurden und übersteigt die Stichprobengröße vieler bundesweiter Studien aus anderen Forschungsgebieten.

Wichtiger ist jedoch die Möglichkeit, anhand der großen Stichprobe 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 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 Polizeivollzugsdiensts und – zumindest in einigen Teilstichproben – zu Tarifbeschäftigten innerhalb des Polizeivollzugsdiensts. 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 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.

Der Vergleich zwischen den Befragungs- und den Referenzdaten führt nicht überall zu den gleichen Befunden. Tendenziell ergibt sich jedoch folgender Eindruck: Mitarbeitende des Polizeivollzugsdiensts 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 Polizeivollzugsdiensts 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. 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 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 nach Laufbahngruppen differenziert analysiert und Unterschiede werden wo nötig aufgeführt.

Als schwierig erwies sich die Abfrage verschiedener Arbeitsbereiche sowie die Ermittlung von Vergleichszahlen. Nicht überall werden Statistiken zur Verwendung im Bereich der Schutz- oder 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 Abschnitt B.II 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.

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 eingesetzte Fragebogen umfasst neben dem allgemeinen Frageprogramm zum Teil auch landesspezifische Fragestellungen. Hierüber wird an dieser Stelle nicht berichtet. Auch wurde versucht, den Fragebogen an die individuelle Arbeitssituation der Befragten anzupassen. Der Bericht konzentriert sich zunächst auf die Fragestellungen, die sich an alle Befragten richteten. Um die Befragungszeit nicht zu sehr auszudehnen, wurde ein Teil des Fragebogens gesplittet (d.h. ausgewählte Fragen wurden nur einem zufällig ausgesuchten Teil der Befragten vorgelegt, während andere Befragte an gleicher Stelle andere Fragen bekamen). Auch die Fragen dieser Splits werden in diesem Bericht noch nicht vollständig berücksichtigt. Beschäftigten außerhalb des Polizeivollzugsdienstes wurden zusätzliche Fragen zum Verpflichtungsgefühl gegenüber dem Arbeitgeber Polizei (sog. *commitment*) und zum Ansehen der Polizei (Eigenschaftsprofile) gestellt. Mitarbeitende im Polizeivollzugsdienst wurden zusätzlich um eine Einschätzung gebeten, welche Faktoren Eskalationen in Einsatzsituationen begünstigen können. Entsprechende Analysen liegen noch nicht vor, werden derzeit aber vorbereitet und zu einem späteren Zeitpunkt veröffentlicht.

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 schnell durch entsprechende Hilfestellungen ausgeräumt werden. Im Beratungsprozess wurden umfangreiche Bemühungen zur Reduktion von Barrieren angestoßen und umgesetzt. Hinweise auf weitere Verbesserungsmöglichkeiten gehen in zukünftige Planungen mit ein. 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 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).

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 Verhaltensweise, 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.

Die eingesetzten Kurzskalen 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.

Bei der Kontrolle der Einstellungsfragen in Abschnitt B. II 4 zeigten sich keine bedeutsamen Zusammenhänge zwischen den Prüfskalen 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 Prüfskalen finden. Lediglich bei der Beobachtung von sexistischen Äußerungen und (in noch geringerem Maße) bei rassistischen Äußerungen lassen sich schwache 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.

II. 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 ursprüngliche Stichprobe zusammengesetzt war und welchen Einfluss die Gewichtung auf die Daten hat bzw. an welchen Stellen Verschiebungen zu beobachten sind.

Aus Datenschutzgründen wurde das Alter der Befragten in sechs Altersgruppen abgefragt, nicht in Geburtsjahrgängen. Während die Gruppen der über 62-jährigen Befragten im Jahr 2022 und derjenigen, die im Jahr 2000 oder später geboren wurden, erwartungsgemäß recht klein sind, sind die anderen Altersgruppen in etwa gleich stark in der Stichprobe vertreten (vgl. Tabelle 2). Durch die Gewichtung bekommen die jüngeren Jahrgänge ein wenig mehr Bedeutung.

Tabelle 2: Altersverteilung der Stichprobe

Geburtsjahrgänge	ungewichtet in %	gewichtet in %
1950-1959	1	1
1960-1969	24	25
1970-1979	25	23
1980-1989	25	22
1990-2009	23	26
2000 und später	2	3
gesamt	100	100

Die Geschlechterverteilung der Stichprobe zeigt, dass etwa zwei Drittel der Stichprobe männlichen Geschlechts ist (68 %) und etwa ein Drittel weiblich (32 %). Ein sehr kleiner Anteil der Befragten (0,2 %) kann sich mit diesen beiden Kategorien nicht identifizieren und wählt eine andere Bezeichnung. Etwa 0,3 % machen keine Angabe. Erwartungsgemäß liegt in den jüngeren Altersgruppen der Frauenanteil ein wenig höher als in den älteren Geburtsjahrgängen.

Angaben zum Migrationshintergrund der Befragten beziehen sich darauf, dass entweder die Befragten selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit der deutschen Staatsangehörigkeit geboren wurden. Auch hierzu machen etwa 0,4 % der Befragten keine Angabe. Etwa 6 % der Befragten haben nach eigenen Angaben einen Migrationshintergrund. Im Altersvergleich ist klar zu erkennen, dass der Anteil der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund in den jüngeren Altersgruppen höher liegt (etwa 11 % 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.

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 der Stichprobe: mittlere und hohe Schulabschlüsse überwiegen in der Stichprobe. Etwa die Hälfte der Befragten hat die allgemeine Hochschulreife (siehe Tabelle 3). Je jünger die betrachteten Altersgruppen sind, desto höher ist der Anteil der Mitarbeitenden mit Fachabitur, Abitur und vergleichbaren Abschlüssen.

Tabelle 3: Verteilung der Schulabschlüsse in der Stichprobe

Schulabschluss	ungewichtet in %	gewichtet in %
Hauptschulabschluss, Volksschulabschluss	2	2
Realschulabschluss, mittlerer Schulabschluss, Polytechnische Oberschule, mittlere Reife	27	32
Fachabitur, Fachhochschulreife (Fachoberschule etc.)	11	16
Abitur, Erweiterte Oberschule (Hochschulreife)	54	49
sonstiger Abschluss	< 0,5 ⁶	< 0,5
gesamt	100	100

Durch die vorgenommene Gewichtung verändert sich die Zusammensetzung ein wenig. Mittleren Abschlüssen und der Fachhochschulreife wird als Resultat der Stichprobenanpassung ein etwas größeres Gewicht gegeben.

Ein sehr ähnlicher Gesamteindruck ergibt sich, wenn statt der Schulabschlüsse die höchsten beruflichen Abschlüsse betrachtet werden (hier nicht tabellarisch dargestellt). Etwas weniger als die Hälfte der Befragten hat einen akademischen Abschluss, davon etwa die Hälfte einen Bachelor-Abschluss. Auch hier zeigen sich die erwartbaren Alterseffekte.

Etwa 1 % der Stichprobe befindet sich zum Zeitpunkt der Befragung noch in einer Ausbildung, weitere 3 % studieren an einer Polizeihochschule und knapp 2 % sind zugleich Studierende in einem berufs begleitenden Studium.

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. Mitarbeitende mit mehr als 40 Dienstjahren machen nur einen sehr kleinen Teil der Stichprobe aus. Bei denjenigen, die in den letzten 12 Jahren den Dienst begonnen haben, zählt es sich allerdings aus, dass hier

⁶ 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.

etwas feiner bei der Abfrage differenziert wurde. Jede bzw. jeder vierte Befragte hat den Dienst 2015 oder später angefangen. Etwa 6 % arbeiten sogar erst seit 2020 oder kürzer bei der Polizei (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Verteilung der Stichprobe nach Jahr des Dienstbeginns

Dienstbeginn	ungewichtet in %	gewichtet in %
vor 1980	2	2
1980-1989	16	16
1990-1999	23	22
2000-2009	20	18
2010-2014	13	14
2015-2019	19	22
2020 oder später	6	6
gesamt	100	100

Etwas mehr als ein Viertel der Befragten ist schon seit mehr als zehn Jahren in der aktuellen Dienststelle tätig, weniger als ein Jahr vor Ort sind etwa 17 % der Befragten (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Verteilung der Stichprobe nach Dauer in aktueller Dienststelle

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

Für den Aufbau des Fragebogens und die folgenden Analysen kommt der Frage nach der Zugehörigkeit zum Polizeivollzugsdienst große Bedeutung zu. Dies ist zugleich die einzige Frage im Online-Fragebogen, die nicht unbeantwortet übersprungen werden konnte.

Etwas mehr als vier Fünftel der Befragten zählen sich zum Polizeivollzugsdienst (82 %). Entsprechend ordnen sich 18 % nicht diesem Bereich zu. Die Mitarbeitenden des Polizeivollzugsdienst 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.

Wer im Polizeivollzugsdienst arbeitet, tut dies fast ausnahmslos verbeamtet (weniger als 2 % sind tarifbeschäftigt). Außerhalb des Polizeivollzugsdienstes ist der Anteil der verbeamteten Mitarbeitenden erheblich niedriger und liegt bei etwas mehr als einem Fünftel der Befragten (21 %).

Insgesamt liegt der Anteil der Beamt:innen an der Stichprobe bei 85 %. Etwa zwei Drittel (67 %) zählen zum gehobenen Dienst, etwas mehr als 29 % zum mittleren Dienst. Entsprechend sind 3 % der Befragten dem höheren Dienst zuzurechnen.

Bei den Tarifbeschäftigten sind die meisten Arbeitsverhältnisse (fast 47 %) in den Tarifgruppen E5-E8 eingruppiert. Mit weiteren ca. 38 % 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 (92 %).

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

Etwa 24 % der Befragten fungieren als Vorgesetzte, übernehmen dienstlich Führungs- und Personalverantwortung. In der Gruppe der Tarifbeschäftigten wird dies durchschnittlich seltener berichtet. Erwartungsgemäß sind unter den Vorgesetzten mehr Personen mit einem hohen Dienstalder. Der Frauenanteil ist niedriger als in anderen Teilen der Stichprobe.

Wer im Polizeivollzugsdienst arbeitet, wurde in einem nächsten Schritt nach der aktuellen Arbeitssituation gefragt. Die Befragten konnten sich hier mehreren Bereichen zuordnen. Etwa 41 % arbeiten demnach überwiegend nicht im Büro, sondern im Außendienst, 46 % im Schichtdienst. Knapp ein Drittel (33 %) ordnet sich dem Wach- und Wechseldienst zu und rund 20 % gehören einer geschlossenen Einheit an. Kombinationen der einzelnen Antworten waren dabei möglich.

Die Untergliederung verschiedener Tätigkeitsbereiche im Bereich des Polizeivollzugsdienstes erfolgt bei den Polizeien des Bundes und der einzelnen Bundesländer unterschiedlich. Für diesen Zwischenbericht wird mit einer eher groben Unterteilung gearbeitet, die zwischen Schutzpolizei, Kriminalpolizei, geschlossenen Einheiten, Verwaltung und sonstigen Bereichen differenziert. Die Wasserschutzpolizei wird dabei der Schutzpolizei zugerechnet. Die Wachpolizei wird dort, wo sie sich stark mit dem Wach- und Wechseldienst deckt, der Schutzpolizei zugerechnet, ansonsten derzeit noch in der Kategorie „sonstiges“ analysiert. Eine feinere Unterteilung wird nach Rücksprache mit den beteiligten Polizeien angestrebt. Die Beschäftigten außerhalb des Polizeivollzugsdienstes werden bisher ebenfalls in der Kategorie „sonstiges“ geführt, mit Ausnahme von denjenigen, die einer Verwaltungstätigkeit nachgehen. Auch hier sollten zukünftig weitere Differenzierungen erfolgen.

Etwa 40 % der Befragten ordnen sich der Schutzpolizei zu, etwas weniger als 21 % der Kriminalpolizei. Die Mitarbeit in geschlossenen Einheiten, in der Verwaltung und in anderen Bereichen wird entsprechend deutlich seltener genannt (vgl. Tabelle 6).

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.

Tabelle 6: Zusammensetzung der Tätigkeitsbereiche

	ungewichtet in %	gewichtet in %
Schutzpolizei	41	40
Kriminalpolizei	24	21
geschlossene Einheit	6	7
Verwaltung	10	11
sonstiges	19	21
gesamt	100	100

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 ebenfalls ein höherer Anteil männlicher Beschäftigter.

Auch außerhalb des Polizeivollzugsdienstes wurde versucht, die beruflichen Tätigkeitsbereiche näher auszudifferenzieren (vgl. Tabelle 7). 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. Ähnlich stark sind Aus- und Fortbildung, Forschung und Hochschulwesen einerseits und Fahndung, Ermittlung und Einsatzunterstützung andererseits vertreten. 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 im Folgenden noch eher zurückhaltend Gebrauch gemacht, da noch Zusammenfassungen entwickelt werden sollen, die auch auf Länderebene einsetzbar wären. Auf die Zuordnung dieser Bereiche im Rahmen der ursprünglich für den Polizeivollzugsdienst abgefragten Kategorien wurde oben bereits verwiesen (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 7: Tätigkeitsbereiche außerhalb des Polizeivollzugsdienst (Mehrfachnennungen möglich)

	ungewichtet in %	gewichtet in %
Instandhaltung / Kfz-Mechanik / Waffenmechanik/ Ausrüstungspflege	4	4
Logistik / Kraftfahrer/-innen	3	4
Aus- und Fortbildung	9	9
Forschung / Hochschulwesen	2	2
Verwaltung / Sachbearbeitung / Personalwesen	45	48
IT / Technik / Forensik / Informations- und Kommunikationstechnik	23	21
Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation	3	3
medizinischer und sozialer Bereich	2	2
Schutz und Sicherheit	5	4
Hauswirtschaft / Gastronomie	< 0,5	< 0,5
Beratung / Prävention	4	3
Fahndung / Ermittlung / Einsatzunterstützung	10	9
Rechtswesen	4	3
Wirtschaft und Finanzen	5	4
sonstige Arbeitsbereiche	12	13

Ein letzter Blick in diesen Bereich charakterisiert die alltägliche Arbeit der Befragten anhand der Häufigkeit der Bürgerkontakte, die sie berichten. Fast 31 % der Befragten haben bei der alltäglichen Arbeit nie oder nur sehr selten Kontakt zu Bürger:innen. Für weitere 11 % ist dies nur einige Male im Monat der Fall. Etwas mehr berichten von einem oder mehreren Kontakten pro Woche (15 %). Die größte Gruppe der Befragten (43 %) hat ein- oder mehrmals täglich Kontakt mit Bürger:innen. Unterscheidet man nach verschiedenen Tätigkeitsbereichen, zeigt sich ein erwartbares Bild: Die mit großem Abstand häufigsten Bürgerkontakte berichten die Angehörigen der Schutzpolizei (fast 73 % täglicher Kontakte). Die niedrigsten Werte finden sich bei Mitarbeitenden in der Verwaltung der Polizei – mehr als zwei Drittel berichten, (fast) keine Kontakte zu Bürger:innen zu haben.

1. Motivation

Zu den zentralen Fragestellungen der MEGAVO-Studie zählt die Frage nach der Motivation der Mitarbeitenden der Polizeien des Bundes und der Länder. Die Online-Befragung nähert sich dem Thema in mehrfacher Weise. Die Befragten wurden sehr intensiv um Auskunft darüber gebeten, was für ihre Berufswahl wichtige Motive waren. Zentral für das Gesamtprojekt ist weiter die Fragestellung, ob sich diese Einschätzungen bzw. diese Quellen beruflicher Motivation im Laufe des Berufslebens verändern. Hierfür wurde zusätzlich so nach der aktuellen Motivation gefragt, dass Vergleiche mit der Zeit der Berufswahl möglich sind. Eine weitere Beobachtung solcher Entwicklungen ist im Rahmen des weiteren Projektverlaufs geplant. Schon jetzt ist es möglich, Personen unterschiedlicher Arbeitsbereiche und aus unterschiedlichen Abschnitten der beruflichen Karriere zu vergleichen.

Neben dieser standardisierten Vorgehensweise wurde zu Beginn des Fragebogens ganz offen danach gefragt, was die Befragten in den letzten 1-2 Wochen besonders motivierte und welche Erlebnisse sie als besonders belastend wahrgenommen haben. Berufliche Belastungen stellen in der Logik der Projektfragestellung den Gegenpol zur beruflichen Motivation der Befragten dar. Ihnen wird im Anschluss ein eigener Abschnitt gewidmet.⁷

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. Schaut man auf diejenigen, die an dieser Stelle Auskunft geben, kristallisieren sich 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 auch soziale und ganz persönliche Beziehungen. 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

⁷ 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.

Beförderungen. 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-Befragung wurde den Befragten eine Liste von 14 Motiven vorgelegt, die sie mit Blick auf den Beginn der beruflichen Tätigkeit und den Zeitpunkt der Befragung einschätzen sollten (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Mittelwerte der Motive (Skala von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 4 „trifft voll und ganz zu“)

Motiv: für Polizei entschieden, weil / heute bei der Polizei, weil (Formulierungen für die aktuelle Situation wurden leicht angepasst)	bei Berufs- beginn	aktuell
... ich das Gefühl haben wollte, etwas Sinnvolles zu tun.	3,4	3,0
... ich eine spannende Tätigkeit ausüben wollte.	3,4	2,9
... ich anderen Menschen helfen wollte.	3,4	3,3
... ich verantwortungsvollen Aufgaben nachgehen wollte.	3,3	3,3
... ich die Polizei bei ihrer Arbeit unterstützen wollte.**	3,2	3,3
... ich mich für die Gesellschaft einsetzen wollte.	3,1	3,1
... ich sozial abgesichert sein wollte.	3,1	3,4
... mir ein gutes Gemeinschaftsgefühl unter den Kollegen wichtig war.	3,1	3,1
... ich in Kontakt mit Menschen sein wollte.	3,0	2,9
... ich für Recht und Ordnung sorgen wollte.***	3,0	2,8
... ich gut bezahlt werden wollte.	2,8	2,7
... ich sichere und gesunde Arbeitsbedingungen wollte.	2,8	2,7
... ich keinen Beruf wie jeden anderen wollte.	2,6	2,9
... ich gute Karriereperspektiven wollte.	2,5	2,3
... ich viele Fortbildungsmöglichkeiten wollte.	2,5	2,5
... ich schon immer Polizist/Polizistin werden wollte.*	2,4	2,2
... ich an die Grenzen meiner Leistungsfähigkeit kommen wollte.	2,3	2,1
... ich schon immer für die Polizei arbeiten wollte.**	2,2	2,2
... ich mich riskanten Situationen stellen wollte.***	2,1	1,9
... ich besonderes Ansehen in der Bevölkerung genießen wollte.	1,8	1,8
... ich einen Beruf mit klaren Hierarchien wollte.	1,8	1,9
... es in meiner Familie eine berufliche Nähe zur Polizei gab.	1,7	1,6
... ich andere in die Schranken weisen wollte.***	1,7	1,7
... ich einen Beruf wollte, der Macht und Autorität mit sich bringt.***	1,4	1,4

Anmerkungen: MEGAVO, gewichtete Daten, Zwischenbericht 2023, Darstellung geordnet nach Mittelwerten zu Berufsbeginn, * nur an Befragte im Polizeivollzugsdienst, ** nur an Befragte, die nicht im Polizeivollzugsdienst sind, *** nur an Befragte im Polizeivollzugsdienst und an Befragte, aus den Tätigkeitsbereichen „Schutz und Sicherheit“ oder „Fahndung, Ermittlung und Einsatzunterstützung“.

Vielen der abgefragten Motive stimmen die Befragten mit Blick auf die Zeit ihrer Berufswahl eher oder sogar sehr zu. Ein Mittelwert von 3,4 auf der vierstufigen Skala entspricht im Falle des ersten Motivs in Tabelle 8 einem Anteil von über 90 % zustimmenden Bewertungen. Mittelwerte unter 2,5 stehen für tendenziell eher ablehnende Äußerungen.

Im Einklang mit den Ergebnissen der teilnehmenden Beobachtung stehen an der Spitze, der für die Berufswahl zutreffenden Motive, mehrere altruistische Beweggründe. So wird mit der Wahl des Polizeiberufs eine sinnvolle, helfende, die Gesellschaft stützende Tätigkeit verbunden. Des Weiteren sehen viele Befragte in der Polizeiarbeit eine zugleich spannende, verantwortungsvolle und abwechslungsreiche Arbeit („kein Beruf wie jeder andere“), die eine gute soziale Absicherung, gute Bezahlung sowie sichere und gesunde Arbeitsbedingungen verspricht. Ebenso ist wichtig, mit Menschen in Kontakt zu sein wie auch die Vorstellung, für Recht und Ordnung sorgen zu können.

Demgegenüber kennzeichnen die meisten Befragten klare Hierarchien, den Wunsch, andere in Schranken zu weisen oder Macht und Autorität ausüben zu können als nichtzutreffende Motive. Deutlich geringere Bedeutung als anhand qualitativer Erhebungen im Projekt und der Forschungsliteratur zu erwarten war, wird von den Befragten dem beruflichen Beispiel in der eigenen Familie beigemessen. Während in den alltäglichen Beschreibungen im Rahmen der teilnehmenden Beobachtung vergleichsweise häufig persönliche Vorbilder erwähnt werden, findet dies im Kontext aller genannten Motive vergleichsweise selten Erwähnung.

Wenn die Einschätzungen der Befragten für den Beginn der Polizeiarbeit mit denen zum Befragungszeitpunkt verglichen werden, erweisen sich die Motive insgesamt als sehr stabil. Es bleibt späteren Analysen vorbehalten, zu klären, ob hierbei methodische Aspekte eine Rolle spielen, weil die zweifache Abfrage konsistentes Antwortverhalten begünstigt. Schon jetzt kann jedoch darauf verwiesen werden, dass zumindest die beiden für die Berufswahl zutreffendsten Motive (sinnvolle Tätigkeit/spannende Tätigkeit) zugleich diejenigen sind, die am meisten an Bedeutung verlieren – womit sie aber immer noch zu den wichtigsten Motiven zählen. Demgegenüber gewinnen die Aspekte der sozialen Absicherung und die Einschätzung, in einem Beruf zu arbeiten, der nicht wie jeder andere ist, an Bedeutung.

Detailanalysen⁸

Es deutet sich an, dass im Vergleich zur Berufswahl das Motiv der Vielfältigkeit der Tätigkeit wichtiger ist als die Motive, sich in riskanten Situationen bewähren zu können und die Grenzen der eigenen Leistungsfähigkeit zu spüren. Dies zeigt sich auch, wenn man dienstältere mit jüngeren Kolleg:innen vergleicht. Je länger jemand bereits bei der Polizei arbeitet, desto häufiger werden als Motive die gute Bezahlung und desto seltener Arbeit an der Leistungsgrenze, eine spannende Tätigkeit sowie sich riskanten Situationen zu stellen genannt. Diese Entwicklungen sind klar zu erkennen, allerdings überwiegend individuelle Unterschiede. Der Zusammenhang ist also nicht ausgesprochen stark.

⁸ 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.

Die Motivationsstruktur von Männern und Frauen unterscheidet sich nicht gravierend. Blickt man auf die Angehörigen verschiedener Tätigkeitsbereiche, fallen in erster Linie Unterschiede zwischen Mitarbeitenden in der Verwaltung und allen anderen Mitarbeitenden auf. Ihnen ist eine sichere und gesunde Tätigkeit wichtiger, während eine Arbeit mit spannenden und riskanten Situationen seltener als zutreffender Motivator beschrieben wird. Auch altruistische Motive werden etwas seltener berichtet sowie der Wunsch, Macht auszuüben, andere in Schranken zu weisen oder für Sicherheit und Ordnung zu sorgen. Im Bereich der Kriminalpolizei spielt der Wunsch, sich riskanten Situationen zu stellen, eine geringere Rolle als in anderen Bereichen. Dies gilt auch für die Motivation durch eine Tätigkeit mit klaren Hierarchien. Letztere und Tätigkeiten im Grenzbereich der eigenen Leistungsfähigkeit sowie in riskanten Situationen finden sich bei den Mitarbeitenden in geschlossenen Einheiten tendenziell etwas häufiger. All diese Beobachtungen erscheinen angesichts des Arbeitsalltags und der Aufgaben in den jeweiligen Arbeitsbereichen sehr plausibel.

Personen in Personal- und Führungsverantwortung betonen etwas häufiger, dass gute Karrieremöglichkeiten ein zutreffendes Motiv für sie sind.

Damit steht die Analyse der Veränderungen der Motivstruktur allerdings erst am Anfang. In weiteren Analysen wird unter anderem zu schauen sein, wie genau Motivation und Belastung miteinander verwoben sind und ob sich besondere Belastungen generell auf die Motivation auswirken. Darüber hinaus scheint es untersuchenswert, in welchem Umfang es Befragte gibt, bei denen sich bei aller Stabilität der Motivstruktur insgesamt, auf individueller Ebene doch größere Veränderungen im Lauf der Berufslaufbahn zeigen. Weiter bieten die erhobenen Daten auch die Möglichkeit, sich intensiver mit denjenigen zu befassen, die individuell ein ganz anderes Motivationsprofil zeigen oder insgesamt besonders hohe oder besonders niedrige Werte aufweisen.

In einem ähnlichen Themenfeld wie die Fragen zur Motivation der Beschäftigten bewegen sich die Fragen, die zur Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Arbeitssituation allgemein, zu konkreten Arbeitsplatzbedingungen und zur Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei gestellt wurden.

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 %) sind eher oder sehr zufrieden mit ihrer Arbeitssituation. Eher oder sehr unzufrieden äußern sich knapp 15 % 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 %) der Befragten können sich ziemlich oder sogar sehr stark mit ihrer Arbeit identifizieren. Dem stehen etwas mehr als 5 % gegenüber, denen das nicht gelingt.

In Tabelle 9 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.⁹

Insgesamt liegt die Arbeitszufriedenheit auf Basis der Einzelbewertungen auf einem sehr vergleichbaren Niveau wie die allgemeine Einschätzung der Arbeitszufriedenheit zu Beginn. Im Detail lassen sich einige Aspekte unterscheiden: Besonders hohe Zufriedenheitswerte erzielen 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 liegen zwischen diesen Einschätzungen.

Tabelle 9: Mittelwerte zur Arbeitssituation

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

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 kleine Gruppe der Beschäftigten, die geringe Arbeitszufriedenheit und Identifikation aufweist, wurde bisher noch nicht separat analysiert. Erste Differenzierungen innerhalb verschiedener Beschäftigtengruppen können jedoch bereits vorgenommen werden.

⁹ 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.

Detailanalysen

Männliche und weibliche Befragte unterscheiden sich nicht bedeutend hinsichtlich ihrer Zufriedenheit und Identifikation. Auch Differenzen nach Alter oder Dienstalter sind nicht auszumachen. Allenfalls die Dauer, seit der die Befragten im Bereich ihrer aktuellen Dienststelle 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) positiver aus als in den niedrigeren Gruppen. Dies korrespondiert mit den Einschätzungen von Personen mit Führungsverantwortung: Vorgesetzte äußern sich zufriedener mit ihrer Arbeitssituation und identifizieren sich stärker mit der Arbeit bei der Polizei.

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass Befragte, denen die zu Beginn dieses Abschnitts beschriebenen Motive aktuell sehr wichtig sind, auch eher eine hohe Arbeitsplatzzufriedenheit und Identifikation aufweisen.

2. 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.

Auch hier soll 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: Sehr viele Befragte verzichten an dieser Stelle darauf, Erlebnisse aus den letzten 1-2 Wochen zu berichten. Das Spektrum der vorliegenden Antworten ist überaus vielfältig und nicht ohne Weiteres zu quantifizieren. Aber auch hier zeichnen sich Problembereiche ab, die besonders häufig Erwähnung finden: Über alle Befragungen hinweg spielt die Corona-Pandemie eine große Rolle. 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.

1. Die Corona-Pandemie durchdringt den Alltag der Polizeiarbeit in einer Weise, die kaum überschätzt werden kann: Als belastend werden eigene Erkrankungen und Quarantänen genannt, ebenso solche im persönlichen und beruflichen Umfeld. Die entsprechenden personellen Engpässe stellen zeitweise große Herausforderungen dar. Auch reduzierte Kontaktmöglichkeiten zu Kolleg:innen werden als große Einschränkung berichtet. Der Aufgabenbereich vieler Befragter erweitert sich durch die Kontrolle und Durchsetzung von staatlichen Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie. Hierbei sticht die Begleitung von Demonstrationen besonders heraus. Aber auch der private und dienstliche Umgang

mit Änderungen von Coronaschutzmaßnahmen und -regeln stellen für manche Befragte eine alltägliche Herausforderung dar. Nicht zuletzt spielen auch die polizeiinternen Diskussionen über Maßnahmen und der Umgang mit Kolleg:innen eine große Rolle, die persönlich unterschiedliche Auffassungen zu Impfungen, Maskenpflicht und vergleichbaren Themen vertreten.

2. Bundesweit riefen die beiden Morde in Kusel besonders innerhalb der Polizei große Betroffenheit und Anteilnahme hervor. Dieses Ereignis sowie die folgenden Ermittlungen und die Berichterstattung schlagen sich auch in der Befragung nieder. Zum Teil wird die große Solidarität innerhalb der Polizei (u.a. im Social-Media-Bereich unter #zweivonuns) auch als motivierend oder stützend empfunden und in der Befragung davon berichtet.

3. Insbesondere in den ersten Wochen nach dem Überfall Russlands auf die Ukraine berichten einige Befragte dies als besonders belastendes Erlebnis der zurückliegenden Tage. Hierbei fällt auf, dass sich einerseits Aussagen finden, die auf eine persönliche Sorge und Verunsicherung schließen lassen. Zugleich wirkten sich die Ereignisse bei einem Teil der Befragten auch unmittelbar belastend aus, da dies ihre berufliche Tätigkeit prägte (u.a. zusätzliche Arbeit in Krisenstäben, Änderung von Dienstplänen und Arbeitszeiten, Vorbereitung auf Krisensituationen und/oder auf vermehrt in die EU und nach Deutschland flüchtende Menschen).

4. Auch in den beiden Wochen vor der Befragung erlebten manche Befragte im Rahmen ihrer Berufsausübung stark belastende Erlebnisse, oft in Verbindungen mit Todesfällen. Hierauf wird an anderer Stelle im Fragebogen noch intensiver eingegangen. 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 entzünden. 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.

Im Laufe ihres Berufslebens werden viele Mitarbeitende der Polizei mit extrem belastenden Situationen konfrontiert, die oft ein ganzes Leben lang in Erinnerung bleiben. Hierzu zählen Auffindesituationen, schwere Unfälle, Suizide, schwere Straftaten gegenüber Kindern und viele andere Erlebnisse, die von den Befragten in eigenen Worten in einer Detailliertheit berichtet werden, welche die große Belastung erkennen lässt, die damit verbunden ist. An gleicher Stelle wird auch von vielen Befragten von Großeinsätzen berichtet, die dauerhaft prägend waren. Beispiele aus der jüngeren Vergangenheit sind Einsätze im Rahmen des G20-Gipfels in Hamburg sowie der Einsatz gegen die Proteste gegen den Braunkohletagebau im Hambacher Forst in Nordrhein-Westfalen. Sie stehen in einer langen Linie von Großeinsätzen, oft im Zusammenhang mit Demonstrationen, die für Teile der jeweiligen Polizeigeneration prägend waren. Negativ in Erinnerung bleiben eskalierende Situationen ebenso wie die Belastung durch Einsatzdauer und Versorgungssituation. Sie sind eng verwoben mit negativen Einstellungen gegenüber Demonstranten und anderen Gruppen, aber auch gegenüber der polizeilichen Führung und der politischen Zielsetzung bzw. Rückendeckung durch die Politik. 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. Neben diesen ereignishaften, zeitlich klar zu verortenden extremen Einzelbelastungen beobachtet das MEGAVO-Projekt auch alltägliche Belastungen sehr detailliert. Ähnlich wie bei den Motivationsfaktoren wurde den Befragten auch hier eine Liste möglicher alltäglicher Belastungsfaktoren vorgelegt (vgl. Tabelle 10).

In der Wahrnehmung der Befragten stellen Nachtdienste, ein schlechter Ruf der Polizei oder die mediale Begleitung der Polizeiarbeit sowie berufsbezogene gesundheitliche Probleme eher geringe Belastungsfaktoren dar. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass die Bewertung von Nachtdiensten nicht ganz präzise auf diejenigen zugeschnitten werden kann, die tatsächlich auch im Nachtdienst arbeiten. Zur allgemeinen Veranschaulichung mag hier dienen, dass hinter einem Mittelwert von 1,3 bei „schlechter Ruf“ fast zwei Drittel der Befragten stehen, die gar keine oder nur wenig Belastung hierin sehen. Umgekehrt empfinden knapp 60 % eine ziemliche oder sehr starke Belastung aufgrund des Personalman- gels.

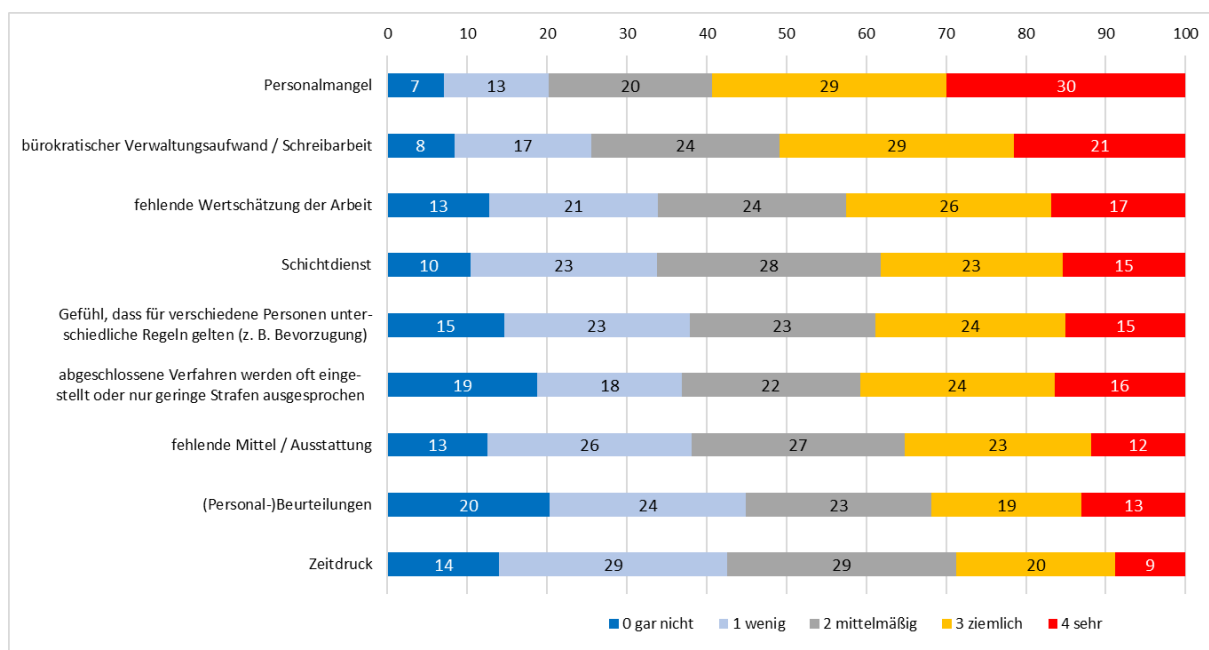
An der Spitze der von allen Befragten insgesamt berichteten Belastungen liegen solche aufgrund eines empfundenen Personalmangels und aufgrund eines als zu hoch wahrgenommenem Verwaltungs- bzw. Bürokratieaufwandes. Es folgt – bei denjenigen, die das betrifft – der Schichtdienst sowie als gering empfundene Wertschätzung der Arbeit und Vergeblichkeitserfahrungen, die mit dem Ausgang von Strafverfahren verbunden werden. In Abbildung 1 werden die Aspekte detailliert dokumentiert, die in den Augen der Befragten besonders belastend sind.

Tabelle 10: Mittelwerte der belastenden Aspekte im Berufsalltag (Skala: 0 „gar nicht“ bis 4 „sehr“)

	Mittelwert
Personalmangel	2,6
bürokratischer Verwaltungsaufwand / Schreibarbeit	2,4
fehlende Wertschätzung der Arbeit	2,1
Schichtdienst*	2,1
Gefühl, dass für verschiedene Personen unterschiedliche Regeln gelten (z. B. Bevorzugung)	2,0
abgeschlossene Verfahren werden oft eingestellt oder nur geringe Strafen ausgesprochen	2,0
fehlende Mittel / Ausstattung	2,0
(Personal-) Beurteilungen	1,8
Zeitdruck	1,8
fehlender körperlicher Ausgleich	1,7
ungleiche Aufteilung von Verantwortlichkeiten	1,6
Müdigkeit (z. B. wegen Überstunden)	1,6
mangelnde Selbstkritik in meinem Berufsumfeld	1,6
Gefühl, immer im Dienst zu sein	1,6
unzureichende Schulung / Fortbildung	1,6
Aufrechterhalten eines privaten sozialen Umfeldes	1,6
inoffizielle Prozesse (z. B. informelle Führer, Machtspiele)	1,5
Konflikte zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden	1,5
mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf	1,5
negative Kommentare aus der Öffentlichkeit	1,5
Leisten von Überstunden	1,4
Konflikte der Kollegen und Kolleginnen untereinander	1,4
fehlende Zeit für Nachbereitung von Einsätzen**	1,4
mediale Begleitung der Polizeiarbeit	1,3
berufsbezogene gesundheitliche Probleme	1,3
schlechter Ruf	1,3
Nachtdienst	1,1

Anmerkungen: MEGAVO, gewichtete Daten, Zwischenbericht 2023, Darstellung geordnet nach Mittelwerten,
 * nur an Befragte im Schichtdienst, ** nur an Befragte im Polizeivollzugsdienst und an Befragte, aus den Tätig-
 keitsbereichen „Schutz und Sicherheit“ oder „Fahndung, Ermittlung und Einsatzunterstützung“.

Abbildung 1: Übersicht über die stärksten alltäglichen Belastungsfaktoren (in %)



Anmerkungen: MEGAVO, gewichtete Daten, Zwischenbericht 2023.

Detailanalysen

Weitere Analysen zeigen, dass die angesprochenen Belastungsfaktoren zum Teil hohe Überlappungen aufweisen. So ähneln sich beispielsweise die Antworten zu Überstunden, zum Gefühl, immer im Dienst zu sein und zur Übermüdung stark. Ebenso gehen negative Auswirkungen auf die familiäre Situation oft auch einher mit ähnlichen Einschätzungen für das weitere persönliche Umfeld. Wer inoffizielle Prozesse als Belastung empfindet, tut dies meist auch mit Blick auf Konflikte mit Vorgesetzten und wahrgenommene Bevorzugungen.

Insgesamt deuten sich mehrere Gruppen von Belastungsfaktoren an, die in zukünftigen Analysen noch stärker herausgearbeitet werden können. Hierzu zählen unter anderem Probleme mangelnder personeller/materieller Ausstattung, des Weiteren unmittelbare Belastungen durch Arbeitsintensität und -dauer (und deren Folgen auf andere Lebensbereiche) sowie Konflikte mit anderen Mitarbeitenden und Vorgesetzten.

Den in Abbildung 1 dargestellten Aspekten soll hier noch ein wenig detaillierter nachgegangen werden: Allgemein lässt sich feststellen, dass mit zunehmendem Alter (und auch mit zunehmendem Dienstalter sowie längerer Zugehörigkeit zu einer Dienststelle) die Belastungen eher etwas stärker wahrgenommen werden. Große Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind nicht zu beobachten. Wer im Polizeivollzugsdienst arbeitet, bringt tendenziell in allen Bereichen größeres Belastungsempfinden zum Ausdruck als die Beschäftigten außerhalb des Vollzugsdienstes. Mitarbeitende der Kriminalpolizei berichten höhere Belastungen aufgrund von Personalmangel und Zeitdruck. Geringe Wertschätzung, Vergeblichkeitserfahrungen und Belastungen aufgrund des Schichtdienstes sind größere Themen für diejenigen, die im Bereich der Schutzpolizei arbeiten. Die Angehörigen geschlossener Einheiten sehen sich durch Personalmangel, Bürokratie, Schichtdienste und Zeitdruck etwas weniger belastet. Mit

Ausnahme von Belastungen durch Konflikte in persönlichen Arbeitsbeziehungen berichten Mitarbeitende der Verwaltung insgesamt geringere Belastungen. Personalmangel und Zeitdruck werden von Personen in Personal- und Führungsverantwortung überdurchschnittlich oft berichtet.

Überall dort, wo Befragte sich stärkeren alltäglichen Belastungen ausgesetzt sehen, geht diese mit einer geringen Arbeitszufriedenheit einher und senkt die Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei. Besonders deutlich sind die Zusammenhänge dort, wo fehlende Wertschätzung zur Belastung wird, wo eine wahrgenommen unterschiedliche Behandlung verschiedener Personen zum Problem wird, aber auch dort, wo Befragte unzureichende Schulungs- und Fortbildungsmöglichkeiten beklagen.

3. Opferwerdung

Ein weiterer Fragebogenabschnitt bezog sich auf die Analyse persönlicher Opfererfahrungen durch Bürger:innen in den letzten 12 Monaten. Die Beschränkung auf ein Jahr wurde vorgenommen, um sowohl studienintern als auch -extern konsistentere Vergleichsrahmen zu konstruieren. Diese Nachfragen wurden ausschließlich Befragten angezeigt, welche bei den Fragen zur Berufssituation berichtet haben, dass sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit häufiger als „(fast) nie“ 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 (sperrern, 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*. Die Häufigkeiten wurden kategorisiert abgefragt. Die Prozentwerte in den Zeilen beziehen sich jeweils auf die Antwortenden, die eine Angabe zum Delikt gemacht haben (vgl. Tabelle 11). Die Prävalenz der Viktimisierung, also die Angabe, ob jemand im letzten Jahr überhaupt Opfer der genannten Taten wurde, wird nicht direkt ausgewiesen. Sie ergibt sich aber leicht aus dem Teil derjenigen, die nicht die Kategorie „nie“ wählten. Aufgrund von Rundungsungenauigkeiten können die Zeilensummen von 100 % abweichen.

Tabelle 11: Häufigkeiten einzelner Deliktgruppen (in %)

	nie	einmal	zweimal	3-5mal	6-10mal	öfter
Beschimpfungen, Provokationen	31	11	11	18	9	21
sexistische Äußerungen	78	6	5	6	2	3
rassistische Äußerungen	76	6	6	6	2	4
sexuelle Übergriffe	99	1	< 0,5	< 0,5	< 0,5	< 0,5
passive Weigerung*	43	11	12	16	7	11
körperliche Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko	54	12	10	12	4	7
körperliche Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko	74	10	6	6	2	2
körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen	89	6	3	1	< 0,5	< 0,5

Anmerkungen: MEGAVO, gewichtete Daten, Zwischenbericht 2023, * nur an Befragte im Polizeivollzugsdienst und an Befragte, aus den Tätigkeitsbereichen „Schutz und Sicherheit“ oder „Fahndung, Ermittlung und Einsatzunterstützung“.

Es 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 46 % mit mindestens einer Opfererfahrung und bei *körperlicher Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko* circa 25 %. Die erhobenen Werte sind nicht direkt mit denen zu vergleichen, die das BKA in seinen Lagebildern zu Gewalt gegen Polizeivollzugsbeamt: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.

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 bei *Beschimpfungen, Provokationen* (*beleidigen, bespucken, bedrohen*) die „öfter“-Kategorie 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 sonst für kein anderes Delikt zu. *Passive Weigerung* wird von Betroffenen am häufigsten 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* gleichauf mit der „einmal“-Kategorie.

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.

Detailanalysen

Die Häufigkeiten der Viktimisierungserfahrungen unterscheiden sich in Abhängigkeit einiger Personenmerkmale. Bis auf *sexistische Äußerungen* sind Frauen tendenziell etwas weniger von Opfererlebnissen betroffen als Männer. Zu Ungunsten der Männer zeigt sich dies am deutlichsten bei *Beschimpfungen*, *Provokationen* und allen Arten körperlicher Gewalt. Die größten Differenzen (circa 10 %) bestehen hier 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 (*sexuellen Übergriffen* durch Bürger:innen) berichten Frauen marginal häufiger von 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 (> 20 %). Begründbar ist das dadurch, dass klassischer Sexismus normalerweise gegen Frauen gerichtet ist und Frauen im traditionell eher männlichen Polizeidienst salient sind. Die Geschlechtsunterschiede bei *passiver Weigerung* und Gewaltdelikten könnten teilweise darauf beruhen, dass die meisten Gewalttäter Männer sind und bei gleichgeschlechtlicher Gewalt eine geringere Hemmschwelle überwunden werden muss oder Täter sich mit einer Person des gleichen Geschlechtes „messen“ wollen. Ebenso mag aber auch das Verhalten der weiblichen Befragten in potenziell gefährlichen Situationen eine Rolle spielen – und das ihrer ebenfalls anwesenden männlichen Kollegen.

Bei Vorliegen eines Migrationshintergrundes wurden häufiger Viktimisierungserfahrungen jeglicher Art berichtet. Der Anteil derjenigen, die nie *rassistische Äußerungen* erleben mussten, ist erwartungsgemäß hier am niedrigsten. Auch eine höhere Frequenz an Kontakten mit Bürger:innen geht deliktübergreifend mit häufigeren Viktimisierungsberichten einher. Die Stärke des Zusammenhangs variiert deliktspezifisch. Am auffälligsten ist er bei *Beschimpfungen*, *Provokationen*, am schwächsten bei *sexuellen Übergriffen*.

Vergleicht man die verschiedenen Beschäftigtengruppen miteinander zeigt sich, dass die Schutzpolizei sowie geschlossene Einheiten¹⁰ am häufigsten von Opfererlebnissen durch Bürger:innen (öfter als nie) berichten, was durch die funktionsbedingte Kontaktart mit dem polizeilichen Gegenüber nachvollziehbar ist. Nur circa jede sechste Person dieser Gruppen wurde nie Opfer von *Beleidigungen*, *Provokationen* im vergangenen Jahr, ungefähr 35 % haben nie *körperliche Gewalt mit geringem Verletzungsrisiko* erlebt und circa 38 % waren mindestens einmal Opfer *körperlicher Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko*. Es folgen die „sonstiges“-Kategorie, 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. 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.

¹⁰ Einsatzhundertschaft, Bereitschaftspolizei, Spezialeinheit (SEK, MEK).

Beim Berichten einer Deliktgruppe wurde im Anschluss die daraus resultierende Belastung sowie eine zumindest einmalige Dienstunfähigkeit innerhalb der letzten 12 Monate erfragt. Im Folgenden sind exemplarisch die Belastung durch Opferwerdung aufgeteilt nach erlebter Viktimisierungshäufigkeit für *Beschimpfungen, Provokationen* und *Belastung durch körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen* dargestellt.

Tabelle 12: Belastung durch Beschimpfungen, Provokationen, aufgeteilt nach Delikthäufigkeit (in %)

Beschimpfungen, Provokationen	Belastung durch Opferwerdung				
	gar nicht	wenig	mittel- mäßig	ziemlich stark	sehr stark
einmal	49	35	12	3	< 0,5
zweimal	42	37	16	4	1
3-5mal	38	36	21	5	1
6-10mal	29	37	23	8	2
öfter	31	33	23	9	4

Anmerkungen: MEGAVO, gewichtete Daten, Zwischenbericht 2023.

Tabelle 13: Belastung 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	18	30	24	15
zweimal	13	17	28	25	18
3-5mal	11	14	27	27	20
6-10mal	10	8	32	22	28
öfter	9	8	20	26	37

Anmerkungen: MEGAVO, gewichtete Daten, Zwischenbericht 2023.

Insgesamt zeigen die Prozentwerte, 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.

Detailanalysen

Zu beobachten ist, dass *passive Weigerung* unabhängig von der Delikthäufigkeit verglichen mit den übrigen Delikten weniger ziemlich starke und sehr starke Belastung 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. Verbale Angriffe (*Beleidigungen, sexistische und rassistische Äußerungen*) belasten hingegen tendenziell weniger. Teilerklärungen könnten darin liegen, dass die Äußerungen auf das ausgeübte Amt oder die vorliegende Situation, nicht aber auf die eigene Person bezogen werden und so „an der Uniform abprallen“.

Deliktübergreifend wurde Arbeitsunfähigkeit unterschiedlich häufig als Folge des Erlebten berichtet (*Beschimpfungen, Provokationen*: 1,1 %, *sexistische Äußerungen*: 0,5 %, *rassistische Äußerungen*: 0,4 %, *sexuelle Übergriffe*: 1,7 %, *passive Weigerung*: 0,9 %, *körperliche Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko*: 3,4 %, *körperliche Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko*: 10,2 % und *körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen*: 7,4 %). Erneut setzen sich *körperliche Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko* und *körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen* ab. Diese könnte unter anderem durch die psychischen Folgen starker Gewaltereignisse oder physische Verletzungen zu Dienstunfähigkeit führen. Insgesamt fallen die Arbeitsunfähigkeitsquoten aufgrund von Opfererlebnissen im Dienst relativ zur Anzahl aller Erlebnisse eher gering aus. Es ist zu vermerken, dass die Belastung durch die Tat einen Bezug zur Arbeitsunfähigkeit aufweist. Je deutlicher die Belastung ausfiel, desto eher wurde von einer Arbeitsunfähigkeit berichtet. Die Arbeitsunfähigkeitsquoten eines Deliktes unterscheiden sich teils deutlich zwischen den Ausprägungen der Belastung. Die höchsten Arbeitsunfähigkeitsquoten finden sich in der Gruppe der sehr stark belasteten Befragten (*Beschimpfungen, Provokationen*: 9,2 %, *sexistische Äußerungen*: 7,4 %, *rassistische Äußerungen*: 4,3 %, *sexuelle Übergriffe*: 9,1 %, *passive Weigerung*: 15,2 %, *körperliche Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko*: 14 %, *körperliche Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko*: 30,3 % und *körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen*: 16,2 %). Für *passive Weigerung* und alle Arten physischer Gewalt ist ferner zu vermerken, dass eine Arbeitsunfähigkeit bei steigender Zahl erlebter Delikte wahrscheinlicher wurde.

Auch wenn es nur begrenzt sinnvoll ist, verschiedene Opfererfahrungen zusammenzufassen, kann als Ausblick vorerst resümiert werden, dass knapp drei Viertel der Befragten (73 %) mindestens eine der abgefragten Taten in den letzten 12 Monaten persönlich erlebt haben. Etwas weniger als die Hälfte der Befragten (47 %) 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 %).

Auf die Arbeitszufriedenheit und die Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei wirken sich Viktimisierungserfahrungen weniger stark aus als alltägliche Belastungen. Zwar gehen solche Erlebnisse mit einer Senkung der Identifikation und Zufriedenheit einher, die Zusammenhänge sind jedoch eher schwach. Wenn man hierbei den Grad der Belastung durch die Viktimisierung mitberücksichtigt, steigen die Zusammenhänge nur wenig an. Die negativen Erlebnisse im Dienst scheinen sich insgesamt weniger oder weniger direkt auf die Zufriedenheit und Identifikation der Befragten auszuwirken.

4. 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 an den Tag legen. 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. Gleichzeitig 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 hierbei 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 außen vor zu lassen. 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 Einstellungsmustern

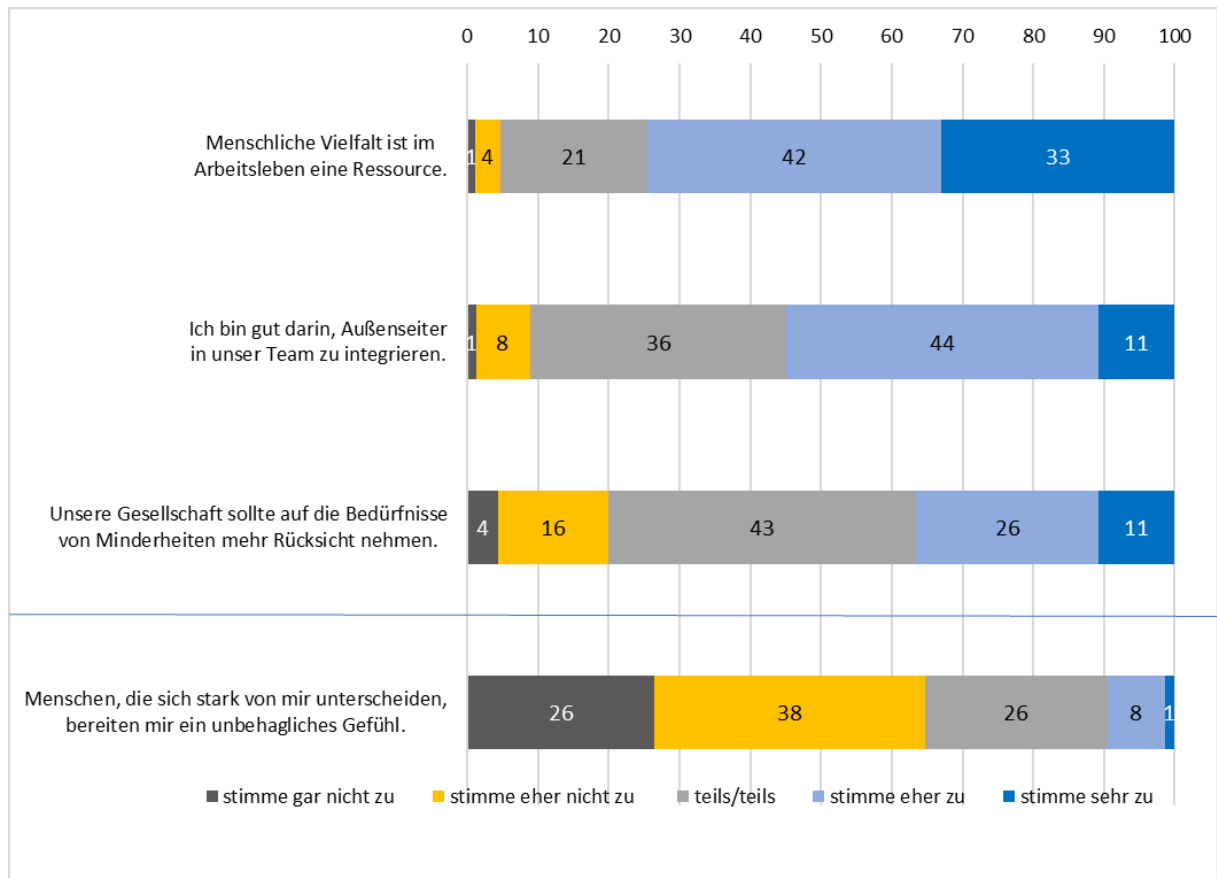
attraktiver ist, oder ob sich im Laufe des Berufslebens – auch vor dem Hintergrund beruflicher Erfahrungen – Einstellungsänderungen erkennen lassen. Der Schritt von der Beobachtung von Einstellungen zur Erklärung von Verhalten ist zwar theoretisch vorgezeichnet, kann aber im Rahmen der Studie nur in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

Wie bereits im Abschnitt zur Stichprobenzusammensetzung 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 2. 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.

Abbildung 2: Einstellungen zu Diversität in Organisationen (Angaben in %)



Anmerkungen: MEGAVO, gewichtete Daten, Zwischenbericht 2023.

Die vier Aspekte lassen sich gut in Form eines Index zu einer Hintergrunddimension zusammenfassen. Dieser hat einen Mittelwert von 3,7 auf der Skala von 1 (immer „stimme gar nicht zu“) bis 5 (immer „stimme sehr zu“)¹¹. Das entspricht einer Position zwischen „teils/teils“ und „stimme eher zu“ auf der ursprünglichen Skala. Die Befragten insgesamt zeigen also 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 weiteren Analysen noch weiter nachzugehen sein. Hier soll jedoch zunächst der gebildete Index genutzt werden, um detaillierter verschiedene Personalgruppen zu vergleichen.

Detailanalysen

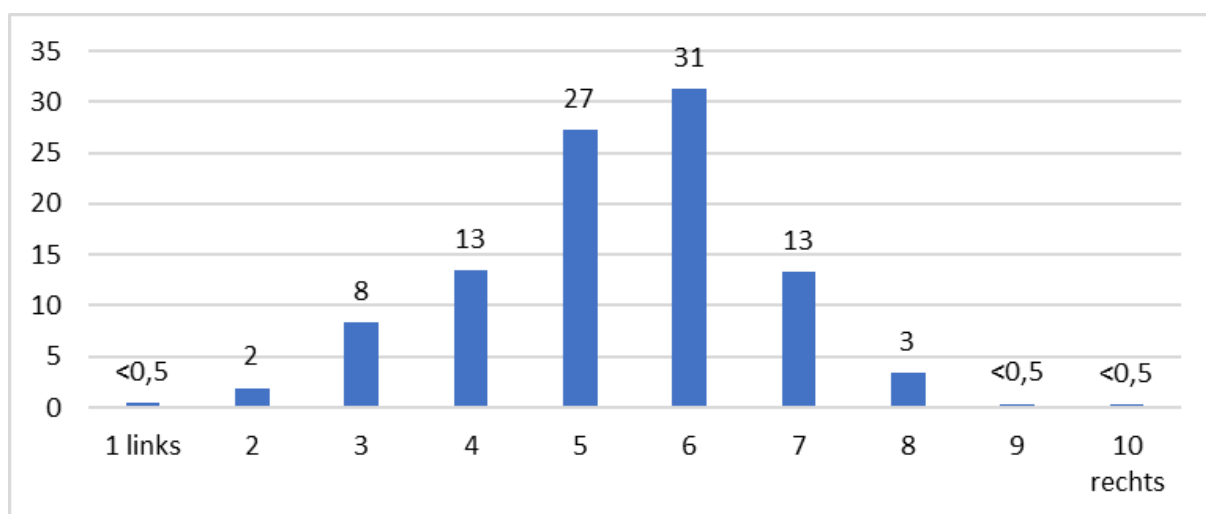
Es finden sich nur sehr schwache Alters- und Geschlechtereffekte. Jüngere Befragte und Frauen zeigen geringfügig höhere Mittelwerte, also etwas stärker zustimmende Positionen zu Diversität. Auch der Vergleich von Schutz- und Kriminalpolizei sowie der Mitarbeitenden in den geschlossenen Einheiten und anderen Personen führt zu keinen deutlichen Unterschieden. Mit höheren Schul- und Bildungsab-

¹¹ Das letzte Statement wird für die Indexbildung in umgepolter Form verwendet, sodass alle Aussagen gleichgerichtet in die Berechnung eingehen.

schlüssen 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. Im Großen und Ganzen stellt sich die Polizei als sehr homogen in dieser Frage dar.

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 3 zeigt das Antwortverhalten der Mitarbeitenden, die in der Studie auf diese Frage geantwortet haben.

Abbildung 3: Links-Rechts-Selbsteinstufung (Angaben in %)



Anmerkungen: MEGAVO, gewichtete Daten, Zwischenbericht 2023.

Zunächst muss darauf hingewiesen werden, dass bei dieser Frage insgesamt etwa 11 % der Befragten keine Einstufung vornahmen, etwa 9 % 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 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 3 dargestellte Antwortverteilung ähnelt stark der Verteilung, die in Bevölkerungsbefragungen zu finden sind. Allerdings sind extreme Positionierungen auf beiden Seiten des politischen Spektrums seltener als in der Gesamtbevölkerung und stellen in der Befragung die Ausnahmen dar: Etwas mehr als 2 % positionieren sich als ganz oder sehr weit „links“ (Antworten 1 und 2) und etwas weniger als 1 % als ganz oder sehr weit „rechts“ (Antworten 9 und 10). Diese Extremgruppen sollen in künftigen Analysen noch genauer analysiert werden. Erwartungsgemäß entscheidet sich die große

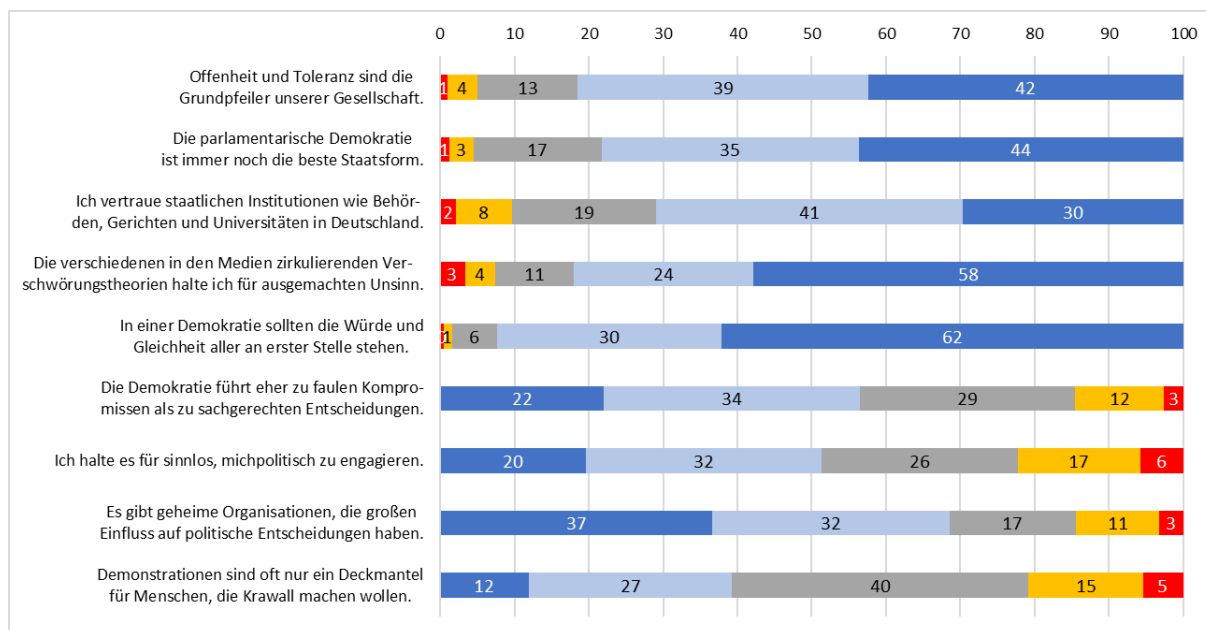
Mehrheit der Befragten für eine Position in der Mitte der Skala. Fast 60 % wählen eine der beiden mittleren Kategorien. Der Durchschnittswert auf der zehnstufigen Skala liegt mit einem Wert von 5,3 sehr dicht in der Mitte der Antwortskala.

Detailanalysen

Bei näherer Betrachtung lassen sich feine Unterschiede und leichte Verschiebungen 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. Auch mit häufigerem Bürgerkontakt geht eine Tendenz in Richtung von Antworten rechts der Mitte einher. Dies sind bisher jedoch alles zunächst reine Beobachtungen, die nicht zwingend miteinander in einem kausalen Zusammenhang stehen müssen.

Die in Abbildung 4 aufgeführten neun Statements werden verwendet, um generelle Haltungen gegenüber der Demokratie und dem politischen System zu beobachten. Ein Großteil der Fragen wurden 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.

Abbildung 4: Einstellungen zur Demokratie und dem politischen System (Angaben in %)
Skala von 1 („stimme gar nicht zu“) bis 5 („stimme sehr zu“)



Anmerkungen: MEGAVO, gewichtete Daten, Zwischenbericht 2023. Balken ganz links stehen für 1 („stimme gar nicht zu“), Balken ganz rechts stehen für 5 („stimme sehr zu“). Die ersten fünf Fragen formulieren unterstützende Positionen gegenüber dem demokratischen System. Die verbleibenden vier Fragen stehen für demokratiekritische Ansichten. Dies wird durch die Umkehr der verwendeten Farben signalisiert. So stehen blauen Balken bei allen Fragen für demokratiefreundliche Antworten, gelbe und rote Balken für demokratiekritische Haltungen.

Bei jedem Statement findet sich die Mehrheit der Befragten auf der Seite, die Demokratie und politisches System positiv bewerten. Im Falle der ersten fünf Aussagen liegen die Werte meist sogar über 75 %, d.h. mehr als drei Viertel der Befragten bringen hier ihre Zustimmung (eher oder sehr) zum Ausdruck. Von diesem Gesamttrend weicht am ehesten noch die Frage ab, die konkreter als die anderen mit dem Polizeialltag verbunden ist: Bei der Einschätzung von Demonstrierenden entscheiden sich sehr viele Befragte für eine ambivalente Position (teils/teils).

Auch bei den anderen Statements gilt es, solche gemischten Positionen im Blick zu behalten. In seltenen Fällen wird Grundpositionen der Demokratie ganz die Zustimmung verweigert. Oft mehr als 10 % der Befragten tun dies zumindest teilweise. Die Anteilswerte von denjenigen, die ambivalent oder unsicher sind, sind zusätzlich recht hoch und übersteigen teilweise ein Viertel der Befragten. Beispielsweise mochte sich über ein Viertel der Befragten bei der Frage nach dem Vertrauen in Institutionen nicht für eine zustimmende Position entscheiden. Rund 14 % stimmen dem Einfluss geheimer Organisationen zu und weitere 17 % stehen diesem Statement, das dem Bereich der Verschwörungstheorien zugeordnet wird, ambivalent gegenüber. Auf weitere Differenzierungen dieser Einstellungen wird am Ende dieses Abschnitts noch näher eingegangen.

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

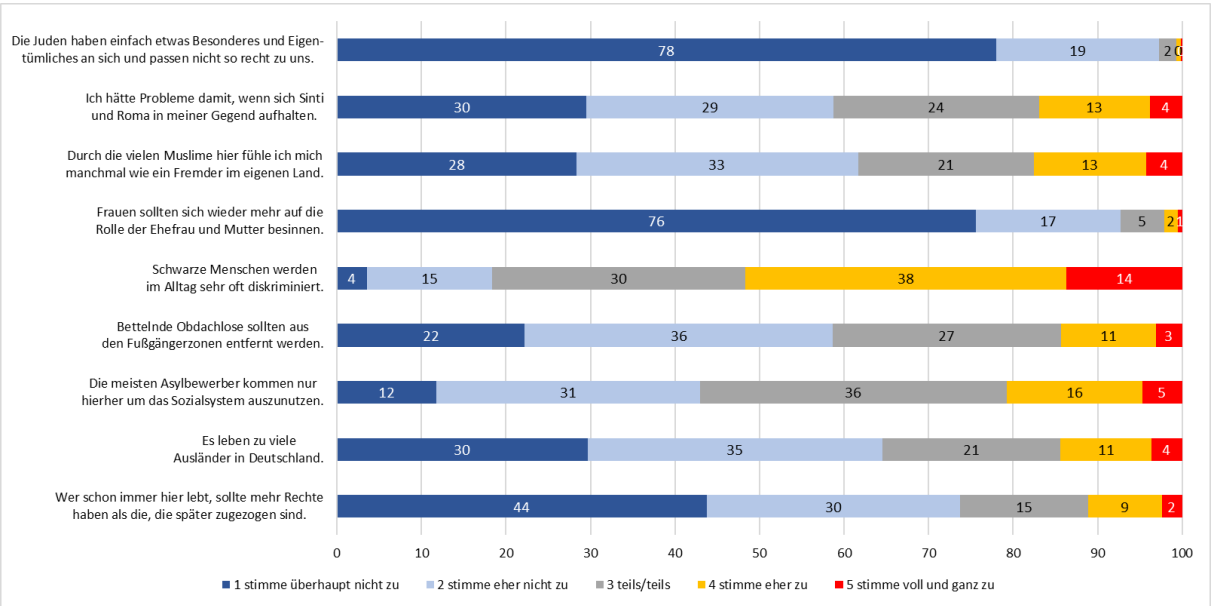
dazu zeigen können, andere Menschen allein deswegen abzuwerten und ihnen ablehnend gegenüberzustehen, weil diese Angehörige bestimmter Gruppen sind. Entscheidend sind nicht individuelle Eindrücke oder Handlungen von diesen Personen, sondern nur deren Gruppenzugehörigkeit. Weil es sich – so die Theorie – 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 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 BPoC¹² und der generellen Bevorzugung von Etablierten (Etabliertenvorrechte). In Abbildung 5 wird ein stellvertretendes Statement zu jeder angesprochenen Gruppe detailliert dargestellt, in den folgenden Tabellen finden sich gebündelte Angaben zu allen Fragen einer Gruppe.

¹² Abkürzung für „Black and People of Color“.

Abbildung 5: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Beispielstatements (Angaben in %)



Anmerkungen: MEGAVO, gewichtete Daten, Zwischenbericht 2023. Das fünfte Statement ist gegenläufig formuliert. Hier signalisiert ausbleibende Zustimmung eine menschenfeindliche Position.

In Tabelle 14 finden sich der Wortlaut und die Mittelwerte der Fragen zu antisemitischen Einstellungen. Hier und auch im Folgenden wird so verfahren, dass am Ende der Tabelle 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 antisemitische Einstellungen zu beobachten.

Tabelle 14: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit – Antisemitismus

Skala von 1 „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“		Mittelwert
Durch ihr Verhalten sind Juden an ihren Verfolgungen mit schuldig.	–	1,1
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
Die Juden haben einfach etwas Besonderes und Eigentümliches an sich und passen nicht so recht zu uns.	–	1,3
Index Antisemitismus		1,4

Anmerkungen: MEGAVO, gewichtete Daten, Zwischenbericht 2023, positiv gerichtete Items wurden vor der Indexbildung umgepolt.

Antisemitische Einstellungen sind anhand der Aussagen der Befragten kaum auszumachen. Weder wird den abwertenden Aussagen zugestimmt noch finden sich viele Personen, die hier mit „teils/teils“ antworten. Bei der zweiten Frage deuten allerdings sehr viele Angaben in der Kategorie „weiß nicht“ darauf hin, dass diese Frage vermehrt Verständnisschwierigkeiten auslöste, was aufgrund der zwei dort angesprochenen Vergleichsbeziehungen nachvollziehbar ist.

Ein anderes Bild ergibt sich, wenn in einer zweiten Analyse Einstellungen gegenüber Sinti und Roma (Antiziganismus) beleuchtet werden. In Abbildung 5 und Tabelle 15 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 großer Aufmerksamkeit in kommenden Analysen. In Diskussionen zum Antiziganismus, aber auch zur Abwertung anderer Gruppen, wird an dieser Stelle oft auf Berufskontexte der Polizeiarbeit verwiesen. So berichten Mitarbeitende des Polizeivollzugsdienst, 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.

Tabelle 15: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit – Antiziganismus

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

Anmerkungen: MEGAVO, gewichtete Daten, Zwischenbericht 2023, positiv gerichtete Items wurden vor der Indexbildung umgepolt.

Recht viele Befragte antworten 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.

Auch für die negativen Aussagen gegenüber Muslim:innen findet sich unter den Befragten keine Mehrheit (vgl. Tabelle 16). Besonders für die sehr rigiden Statements, die ein Zuwanderungsverbot fordern bzw. Terrorsympathien vermuten, findet sich nur bei sehr wenigen Befragten Zustimmung. Bei dem letztgenannten Item findet sich erneut eine etwas größere Gruppe von Befragten, die hier mit „weiß nicht“ antwortet.

Überfremdungsgefühle sind für etwa 18 % der Befragten ein Thema. 13 % stimmen dem Statement zu, dass die muslimische Kultur nach Deutschland passt, knapp die Hälfte der Stichprobe stimmt dem nicht zu, während knapp 40 % sich hier ambivalent äußern. Der Gesamtindex liegt in gleicher Höhe wie der 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 10 % der Befragten.

Tabelle 16: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit – Feindlichkeit gegenüber Muslim:innen

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

Anmerkungen: MEGAVO, gewichtete Daten, Zwischenbericht 2023, positiv gerichtete Items wurden vor der Indexbildung umgepolt.

Die beiden in Tabelle 17 dargestellten Items zur Abwertung aufgrund der Hautfarbe bzw. des Aussehens sind für die Studie neu entwickelt worden. Sie greifen neue Akzente in der Rassismuskussion 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 entscheiden sich für die Position in der Mitte der Skala und antworten mit „teils/teils“. 18 % der Befragten können sich nicht vorstellen, dass es sehr oft zu Diskriminierungen aufgrund des Aussehens kommt. Etwa 12 % stimmen der Aussage zu, dass es solche Benachteiligungen überhaupt nicht gibt, eher oder sehr zu.

Tabelle 17: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit – Abwertung von BPoC / PoC

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

Anmerkungen: MEGAVO, gewichtete Daten, Zwischenbericht 2023, positiv gerichtete Items wurden vor der Indexbildung umgepolt.

Auch Asylsuchende und ausländische Personen sind im Fokus der Abfragen zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Einzelbeispiele wurden bereits in Abbildung 5 aufgeführt, in Tabelle 18 und Tabelle 19 finden sich weitere Ergebnisse.

Tabelle 18: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit – Abwertung von Asylsuchenden

Skala von 1 „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“		Mittelwert
Bei der Prüfung von Asylanträgen sollte der Staat großzügig sein.	+	2,4
Die meisten Asylbewerber kommen nur hierher um das Sozialsystem auszunutzen.	–	2,7
Die meisten Asylbewerber werden in ihrem Heimatland gar nicht verfolgt.	–	2,6
Index Abwertung von Asylsuchenden		3,0

Anmerkungen: MEGAVO, gewichtete Daten, Zwischenbericht 2023, positiv gerichtete Items wurden vor der Indexbildung umgepolt.

Die drei Fragen zu Einstellungen gegenüber Menschen, die in Deutschland um Asyl bitten, werden 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. Etwa ein Fünftel der Befragten bringt dies deutlich oder zumindest teilweise zum Ausdruck. Nur etwas mehr als jeder bzw. jede zehnte Befragte:r stimmt Großzügigkeit bei der Prüfung von Asylanträgen zu. Die Aussage zum fehlenden Verfolgungsgrund ist für die Befragten insgesamt etwas schwerer zu beantworten gewesen, was sich 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.

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 von über 90 % der Befragten abgelehnt, etwas mehr als 2 % stimmen ihm eher oder ganz zu. Knapp zwei Drittel der Befragten 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 % der Befragten und etwa 21 % zeigen sich hier zwiesgespalten.

Tabelle 19: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit – Fremdenfeindlichkeit

Skala von 1 „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“		Mittelwert
Wenn Arbeitsplätze knapp werden, sollte man die in Deutschland lebenden Ausländer wieder in ihre Heimat zurückschicken.	–	1,5
Es leben zu viele Ausländer in Deutschland.	–	2,2
Index Abwertung von Ausländern		1,9

Anmerkungen: MEGAVO, gewichtete Daten, Zwischenbericht 2023.

Die pauschale Abwertung von Wohnungslosen (vgl. Tabelle 20) als „arbeitsscheu“ findet wenig Zustimmung (ca. 8 % der Befragten), wird aber etwas häufiger mit „weiß nicht“ beantwortet. Zwei Drittel der Befragten äußern keine Zustimmung. Auch die Forderung, bettelnde Menschen aus Fußgängerzonen zu entfernen, findet keine Mehrheit, allerdings zumindest bei 14 % der Befragten Zustimmung (knapp 59 % stimmen dem eher nicht oder gar nicht zu).

Tabelle 20: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit – Abwertung von Wohnungslosen

Skala von 1 „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“		Mittelwert
Bettelnde Obdachlose sollten aus den Fußgängerzonen entfernt werden.	–	2,4
Die meisten Obdachlosen sind arbeitsscheu.	–	2,1
Index Abwertung von Wohnungslosen		2,3

Anmerkungen: MEGAVO, gewichtete Daten, Zwischenbericht 2023.

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 stimmen dem eher oder voll und ganz zu. Der Indexwert von 1,4 bringt ebenfalls zum Ausdruck, wie selten insgesamt sexistische Ansichten erkennbar werden. In den bisherigen Auswertungen finden sich nur beim Antisemitismus vergleichbare Werte. 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).

Tabelle 21: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit – Sexismus

Skala von 1 „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“		Mittelwert
Frauen sollten sich wieder mehr auf die Rolle der Ehefrau und Mutter besinnen.	–	1,3
Für eine Frau sollte es wichtiger sein, ihrem Mann bei seiner Karriere zu helfen, als selbst Karriere zu machen.	–	1,2
Eine Frau, die sich mehr auf ihren Beruf als auf Haushalt und Kinder konzentriert, sollte kein schlechtes Gewissen haben.	+	4,3
Index Sexismus		1,4

Anmerkungen: MEGAVO, gewichtete Daten, Zwischenbericht 2023, positiv gerichtete Items wurden vor der Indexbildung umgepolt.

Der Blick auf gruppenbezogene Vorurteile wird vervollständigt durch zwei weitere Aussagen, welche die Befürwortung von Etabliertenvorrechten zum Ausdruck bringen (vgl. Tabelle 22). 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.

Vergleichsweise viele Befragte sind 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“). Die zweite Aussage spitzt diese Position noch mehr zu und findet bei den Befragten weniger Zustimmung. Knapp drei Viertel der Befragten stimmen nicht zu, wenn es um unterschiedliche Rechte geht. 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).

Tabelle 22: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit – Etabliertenvorrechte

Skala von 1 „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“		Mittelwert
Wer irgendwo neu ist, sollte sich erst mal mit weniger zufriedengeben.	–	3,0
Wer schon immer hier lebt, sollte mehr Rechte haben als die, die später zugezogen sind.	–	2,0
Index Etabliertenvorrechte		2,5

Anmerkungen: MEGAVO, gewichtete Daten, Zwischenbericht 2023.

Ein Großteil der zuvor dargestellten Frageformulierungen zur Messung gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit wurde im Rahmen anderer Studien entwickelt und in Bevölkerungsstichproben eingesetzt. Die besten Vergleichsmöglichkeiten bestehen zur Mitte-Studie des Jahres 2020/21, die für die Friedrich-Ebert-Stiftung vom Bielefelder Institut für Konflikt- und Gewaltforschung durchgeführt wurde.¹³ In zeitlich großer Nähe wurden dort die GMF-Fragen im Rahmen von Telefoninterviews gestellt. Die Grundgesamtheit der dort gezogenen Stichprobe 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. Die vergleichende Auswertung der GMF-Fragen steht dabei erst am Anfang, erste Tendenzen können aber bereits dargelegt werden.

Die zuvor dargestellten Index-Werte der verschiedenen GMF-Aspekte werden in Tabelle 23 erneut aufgeführt und mit den korrespondierenden Befunden der Mitte-Studie 2020/21 verglichen.

Tabelle 23: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit – Vergleich MEGAVO- und Mitte-Studie

GMF-Dimensionen	MEGAVO 2021/22	Mitte-Studie 2020/21
Antisemitismus	1,4	1,44 (bis 2,22)
Sexismus	1,4	1,65
Fremdenfeindlichkeit	1,9	1,96
Antiziganismus	2,3	2,28
Muslimfeindlichkeit	2,3	1,95
Abwertung von Wohnungslosen	2,3	2,04
Etabliertenvorrechte	2,5	2,66
Abwertung von Asylsuchenden	3,0	2,92

Anmerkungen: MEGAVO, gewichtete Daten, Zwischenbericht 2023, für die Daten der Mitte-Studie vgl. Zick und Küppers 2021: 187 ff. In der Mitte-Studie wurden mehr Statements zum Antisemitismus gestellt und auch mehrere Indices gebildet. Der ausgewiesene Wert entspricht den MEGAVO-Daten am besten, der Wert in Klammern gibt den Höchstwert in der Mitte-Studie an. In der aktuellen Mitte-Studie gab es keine direkt vergleichbaren Statements, die sich auf die Abwertung von BPoC beziehen.

Wie in der Mitte-Studie finden sich auch für den Bereich der Polizei am wenigsten Unterstützung für antisemitische Einstellungen und die vergleichsweise höchsten Werte, was die Abwertungsbereit-

¹³ Vgl. auch im Folgenden Zick/Küpper, 2021.

schaft gegenüber Asylsuchenden angeht. Auch was die Abwertung von Sinti und Roma (Antiziganismus), die Betonung von Etabliertenvorrechten und Fremdenfeindlichkeit angeht, ergeben sich kaum Unterschiede. Seltener werden innerhalb der Polizei „traditionelle“ Rollenverteilungen vertreten, die sexistischen Positionen gleichkommen. Es gibt aber auch zwei Bereiche, in denen die Angehörigen der Polizei stärker zu menschenfeindlichen Positionen tendieren: Häufiger als in der Wohnbevölkerung insgesamt werden Einstellungen zum Ausdruck gebracht, die Muslimfeindlichkeit und Vorurteile gegenüber Wohnungslosen zum Ausdruck bringen.

Sowohl den Bereichen mit sehr starken Abwertungstendenzen als auch den Aspekten mit im Vergleich zur Gesamtbevölkerung überdurchschnittlichen Werten soll in zukünftigen Analysen und Erhebungen besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Wie bereits zuvor bei den demokratiefeindlichen Einstellungen wird es auch hier darauf ankommen, die Graubereiche ambivalenter Positionen im Blick zu behalten.

Detailanalysen

Vorerst können die bisherigen Analysen um einige deskriptive Befunde ergänzt werden, wenn man Mitarbeitende innerhalb der Polizei miteinander vergleicht. Hierfür wurden Mittelvergleiche der Indices berechnet, deren numerische Ergebnisse hier jedoch nicht im Detail berichtet werden. Es zeigen sich kaum Effekte, die nicht schon in Bevölkerungsbefragungen gezeigt wurden: 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 sind aber nicht sehr groß. Außer den bereits beschriebenen Differenzen bei der Frage des Sexismus zeigen sich nahezu keine Geschlechterdifferenzen. Befragte mit Migrationshintergrund äußern durchschnittlich seltener abwertende Haltungen. Dies trifft auch auf diejenigen mit höherer Schulbildung zu. Große Unterschiede zwischen den Angehörigen des Polizeivollzugsdienstes und anderen Mitarbeitenden sind nicht zu erkennen, entsprechend auch nicht zwischen Beamten:innen und Angestellten. Sowohl innerhalb der Beamtenschaft als auch unter den Angestellten zeigt sich, dass in den höheren Besoldungs- und Einkommensgruppen seltener Ressentiments erkennbar sind. Vorgesetzte unterscheiden sich dabei 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.

Menschenfeindliche Positionen, so lässt sich 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 Muslim:innen und gegenüber Wohnungslosen sind jedoch in der Polizei etwas stärker verbreitet.

Innerhalb der Polizei konnten bisher relativ wenig Unterschiede ausgemacht werden. Effekte des Alters und der Dauer der Zugehörigkeit zur Polizei können im bisherigen Querschnittsdesign 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 generelle Hypothese des GMF-Modells, dass Abwertungstendenzen in der Regel nicht auf eine Gruppe beschränkt sind, sondern die Diskriminierungstendenzen sich meist gruppenübergreifend zeigen, findet empirische Unterstützung: Die Indices der verschiedenen Gruppen weisen klar erkennbare Korrelationen auf, sodass diejenigen, die einer Gruppe negativ gegenüber eingestellt sind, dies tendenziell auch anderen Gruppen gegenüber sind.

In der Forschungsliteratur finden sich zahlreiche Hinweise darauf, dass demokratiegefährdende und menschenfeindliche Einstellungen häufig mit autoritären und rechtsextremen Einstellungen einhergehen. Auch diese beiden theoretische Konzepte wurden im MEGAVO-Fragebogen abgebildet.

Die eingesetzte Kurzskala zum Autoritarismus erlaubt die Unterscheidung von drei Teildimensionen, die sich auch in den Befragungsdaten 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). In Tabelle 24 werden die eingesetzten Frageformulierungen vorgestellt und anhand der Mittelwerte das Antwortverhalten der Befragten dokumentiert. Wie in bisherigen Auswertungen werden die Dimensionen des Autoritarismus jeweils in Form eines Index gebündelt. Als 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 12 % der Befragten ganz oder eher zu. Ähnlich viele Personen stimmen ganz oder eher zu, dass wichtige gesellschaftliche Entscheidungen Führungspersonen überlassen werden sollten (11 %). Dies sei als Beispiel für unterwürfigen Autoritarismus genannt. Jede bzw. jeder fünfte Befragte 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.

Tabelle 24: Teildimensionen Autoritarismus, Mittelwerte

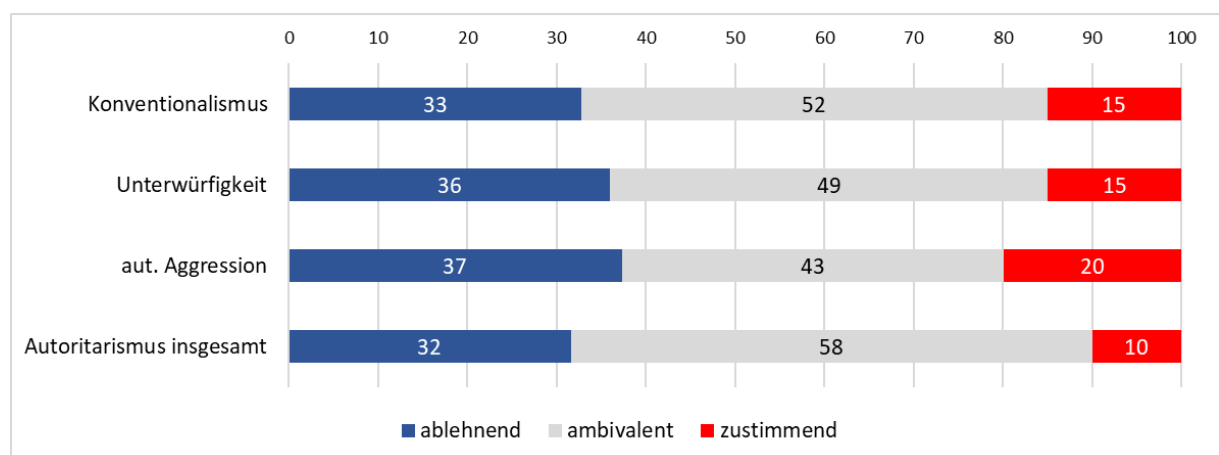
	Mittelwert
Traditionen sollten unbedingt gepflegt und aufrechterhalten werden.	3,6
Bewährte Verhaltensweisen sollten nicht in Frage gestellt werden.	2,5
Es ist immer das Beste, Dinge in der üblichen Art und Weise zu machen.	2,3
<i>Index Konventionalismus</i>	2,8
Wir brauchen starke Führungspersonen, damit wir in der Gesellschaft sicher leben können.	3,3
Menschen sollten wichtige Entscheidungen in der Gesellschaft Führungspersonen überlassen.	2,4
Wir sollten dankbar sein für führende Köpfe, die uns genau sagen, was wir tun können.	2,5
<i>Index Unterwürfigkeit</i>	2,7
Gegen Außenseiter und Nichtstuer sollte in der Gesellschaft mit aller Härte vorgegangen werden.	2,3
Unruhestifter sollten deutlich zu spüren bekommen, dass sie in der Gesellschaft unerwünscht sind.	3,4
Gesellschaftliche Regeln sollten ohne Mitleid durchgesetzt werden.	2,6
<i>Index Aggression</i>	2,8
<i>Index Autoritarismus</i>	2,8

Anmerkungen: MEGAVO, gewichtete Daten, Zwischenbericht 2023.

Auch wenn die beschriebenen Anteils- und Mittelwerte dies bereits nahelegen mögen, machen erst Zusammenhangsanalysen deutlich, dass die Autoritarismusfragen insgesamt sehr einheitlich beantwortet werden. 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 simples 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 festlegen 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, die ihnen zugeschrieben wird, stärker, da sie diese deutlicher zum Ausdruck bringen. Diejenigen, die einen Mittelwert von 3,5 und höher aufweisen, antworten eindeutiger und weisen weniger Spannbreite 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-Werte 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 6 wird diese Darstellungsform für die Präsentation der Autoritarismus-Skalen genutzt. Zwei Aspekte werden deutlich: Zum einen ist erkennbar, dass dort, wo Zustimmungsanteile größer sind, auch die ablehnenden Haltungen stärker vertreten sind. Man kann also erkennen, dass die Teildimensionen die Befragten unterschiedlich stark polarisieren. Einerseits fällt auf, dass der Index, der alle Fragen zu autoritären Einstellungen bündeln soll, viel größere Ambivalenzen vermittelt 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 % 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.

Abbildung 6: autoritäre Einstellungsdimensionen, Anteilwerte in Prozent



Anmerkungen: MEGAVO, gewichtete Daten, Zwischenbericht 2023.

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 nicht zu beobachten. Deutliche Unterschiede zeigt die Differenzierung nach Bildungsabschlüssen, denn der Anteil autoritärer Personen liegt bei den niedrigsten Abschlüssen bei über 20 %, bei den Mitarbeitenden mit Abitur nur bei etwa 7 %. Mit steigender Anzahl regelmäßiger Bürgerkontakte geht ein 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 und der Verwaltung (jeweils 11 %) etwas höher als im Bereich der Kriminalpolizei (7 %). Die anderen Arbeitsbereiche liegen dazwischen.

Aktuelle Diskussionen der letzten Jahre führten dazu, dass abschließend auch nach rechtsextremen Einstellungen unter Mitarbeitenden der Polizei gefragt wurde. Hierzu wurden die vier Statements aus Tabelle 25 gemischt mit den Autoritarismus-Fragen zur Bewertung vorgelegt. Der Wertebereich erstreckt sich also auch hier von 1 (völlige Ablehnung) bis 5 (völlige Zustimmung).

Tabelle 25: Rechtsextremismus, Mittelwerte

	Mittelwert
Wie in der Natur sollte sich in der Gesellschaft immer der Stärkere durchsetzen.	1,6
Das oberste Ziel der deutschen Politik sollte es sein, Deutschland die Macht und Geltung zu verschaffen, die ihm zusteht.	2,1
Wir sollten endlich wieder Mut zu einem starken Nationalgefühl haben.	3,3
Was unser Land heute braucht, ist ein hartes und energisches Durchsetzen deutscher Interessen gegenüber dem Ausland.	2,5
<i>Index Rechtsextremismus</i>	2,4

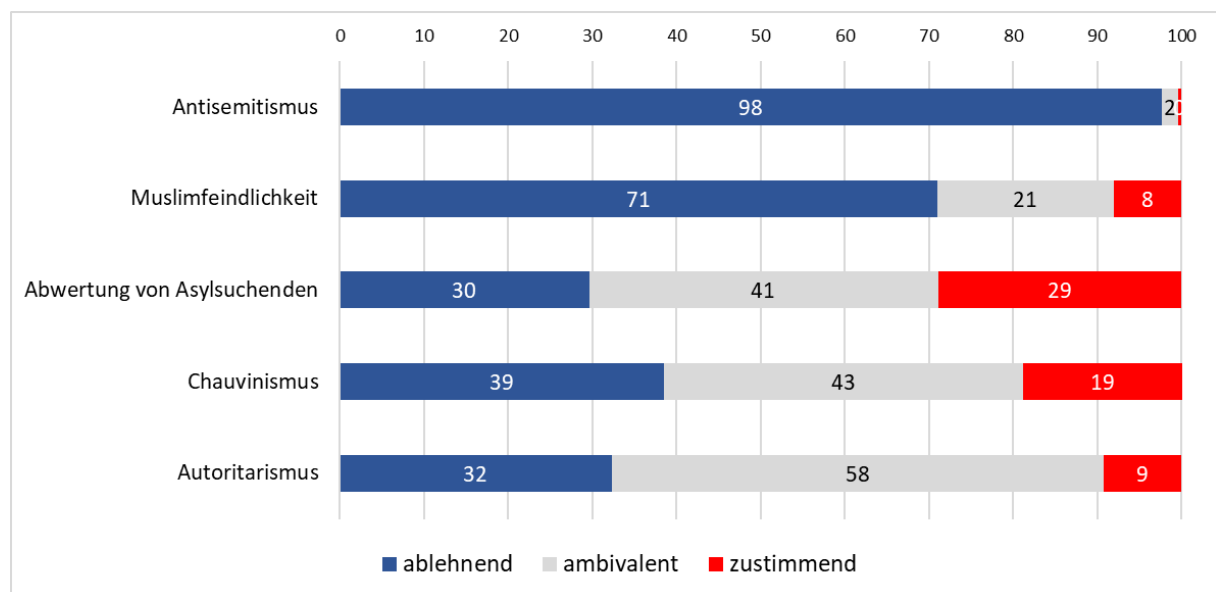
Anmerkungen: MEGAVO, gewichtete Daten, Zwischenbericht 2023.

Konzeptionell decken die vier Statements nur einen Teil der Dimensionen ab, die meist mit einem (geschlossen) rechtsextremen Weltbild in Verbindung gebracht werden. So zählen üblicher Weise 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 25 zielt auf sozialdarwinistische Einstellungen (Vorstellungen von natürlicher Überlegenheit und Durchsetzung von Stärke). Ein Mittelwert von 1,6 signalisiert die geringe Zustimmung, die diese Dimension findet. Im Vergleich kommt die Leipziger Autoritarismus Studie 2020¹⁴ zu einem etwas höheren Wert für die

¹⁴ Vgl. Decker/Brähler, 2020.

erwachsene Wohnbevölkerung. 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 % zustimmender Antworten in der Leipziger Studie, 46 % in der MEGAVO-Stichprobe). Im Mittel liegt der Anteil derjenigen, die man im Sinne der drei Aussagen als „Chauvinisten“ bezeichnen würde, in beiden Studien auf etwas ähnlicherem Niveau: 14 % in der Gesamtbevölkerung, 17 % in der Polizeistichprobe.

Abbildung 7: Anteile ausgewählter Einstellungsdimensionen in Prozent



Anmerkungen: MEGAVO, gewichtete Daten, Zwischenbericht 2023.

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. Angehörige der Schutzpolizei und der geschlossenen Einheiten weisen höhere Werte auf als Mitarbeitende der Kriminalpolizei. Unter den Mitarbeitenden in den höheren Besoldungs- und Tarifgruppen finden sich weniger Personen, die chauvinistische Einstellungen äußern.

In Abbildung 7 werden abschließend verschiedene Indices 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 zustim-

mend.¹⁵ 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.

Zugleich wird klar, dass es kaum möglich 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 7 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 5 % 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.

Abschließend kann 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.

Nicht unbedingt zu erwarten war, dass sich zumindest schwache Zusammenhänge derart zeigen, dass Befragte, die sich gegenüber Diversität offener zeigen, die das politische System unterstützen und menschenfreundliche Positionen einnehmen sowohl höhere Arbeitszufriedenheit als auch eine höhere Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei aufweisen. Das Ausmaß autoritärer Einstellungen hat demgegenüber keinen bedeutsamen Effekt.

¹⁵ Vgl. Decker/Brähler, 2020, S. 39f.

5. Fehlverhalten

Als vorletzte Fragestellung des Berichtes soll das Augenmerk auf beobachtetem Fehlverhalten von Kolleg:innen liegen. Hierbei wurde für eine Reihe von Sachverhalten erfragt, wie häufig bestimmte Handlungen im dienstlichen oder privaten Kontext innerhalb der letzten 12 Monate bei Kolleg:innen oder Bürger:innen beobachtet worden sind. Hierbei geht es eher um eine grobe Einordnung von Verstößen und Verhaltensweisen, nicht darum, sie exakt zu beziffern. Weder ein Abgleich mit Hellfeldaten, 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 26 werden die neun abgefragten Bereiche von beobachtetem Fehlverhalten vorgestellt. Die Prozentwerte in den Zeilen beziehen sich jeweils auf die Antwortenden, die eine Angabe zum möglicherweise beobachtetem deliktischen Fehlverhalten gemacht haben. Die Gesamtprävalenz der Beobachtung (!) eines Fehlverhaltens wird in der Tabelle nicht direkt dargestellt. Aber es reicht hierfür ein Blick auf die erste Spalte. 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 26: beobachtetes Fehlverhalten (in %)

Deliktgruppe	nie	einmal	zweimal	3-5mal	6-10mal	öfter
Diskriminierung, Ausgrenzung oder Mobbing	64	12	7	8	3	6
sexistische Äußerungen	58	10	7	10	4	10
rassistische Äußerungen	67	9	7	8	3	6
sexuelle Übergriffe	97	2	1	< 0,5	< 0,5	< 0,5
erniedrigendes Verhalten	82	7	4	4	1	2
körperlicher An-/Übergriff (ohne sexuelle Übergriffe)	96	2	1	1	< 0,5	< 0,5
korruptes Verhalten	97	1	1	< 0,5	< 0,5	< 0,5
Verletzungen von Dienstpflichten	71	11	7	6	1	4
Verweigerung dienstlicher Pflichten	80	8	5	4	1	2

Anmerkungen: MEGAVO, gewichtete Daten, Zwischenbericht 2023.

Sexuelle Übergriffe (weniger als 3 %), korruptes Verhalten (etwa 3 %) und körperlicher An-/Übergriffe (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.

Sexistische Äußerungen werden von circa 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) sehr 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. Dem ist in weiteren quantitativen und qualitativen Analysen nachzugehen.

Die zusätzlich von einigen Mitarbeitenden beobachteten Verletzungen von Dienstpflichten bzw. deren Verweigerung liegen ebenfalls auf einem beachtenswert hohen Niveau (30 bzw. 20 % berichten hiervon).

Detailanalysen

Bezieht man das Geschlecht der Befragten ein, zeigt sich, dass 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 Gruppe Verletzung von Dienstpflichten zeigen eher Männer eine leicht höhere Beobachtungsfrequenz. Körperliche Übergriffe und die Verweigerung dienstlicher Pflichten werden ungefähr gleichhäufig angegeben.

Beim Vergleich der Beobachtungshäufigkeit (häufiger als nie) unter Berücksichtigung der Beschäftigtengruppen (Schutzpolizei, Kriminalpolizei, geschlossene Einheiten¹⁶, Verwaltung, sonstige) werden sexuelle Übergriffe, erniedrigendes Verhalten, Verweigerung dienstlicher Pflichten und korruptes Verhalten ungefähr gleich oft mindestens einmal berichtet. Bei rassistischen Äußerungen ist die Beobachtungsfrequenz in der Verwaltung geringer als in den anderen Bereichen. Gleiches gilt für die Kriminalpolizei in Bezug auf Diskriminierung, Ausgrenzung oder Mobbing. Dienstpflichtverletzungen werden in der Verwaltung am seltensten und in der Schutzpolizei sowie geschlossenen Einheiten am häufigsten angegeben. Auffällig ist, dass die Beobachtungshäufigkeit sexistischer Äußerungen bei geschlossenen Einheiten höher und bei der Verwaltung niedriger als bei den übrigen Dienstgruppen ist und dass die „öfter“-Kategorie bei geschlossenen Einheiten 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.

¹⁶ Einsatzhundertschaft, Bereitschaftspolizei, Spezialeinheit (SEK, MEK).

Wurde ein Fehlverhalten mindestens einmal beobachtet, wurde anschließend für jedes beobachtete Fehlverhalten die individuelle Reaktion bei der letzten Beobachtung erfragt. Die Reaktionsformen sind vor den zuvor gelisteten 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. Leider war es nicht möglich, zusätzlich zu erfragen, ob die letzte Beobachtung alleine gemacht wurde oder von anderen Personen geteilt wurde. Hier ist je nach beobachtetem Fehlverhalten von gewissen Unterschieden auszugehen.

Bereichsübergreifend wurden interne Unterstützungsangebote nur sehr selten genutzt. Dies könnte auf Unkenntnis, Unwillen, der Wahl einer subjektiv adäquateren Reaktionsform oder einer mangelnden Zahl an Angeboten beruhen. Das Auftreten der Reaktionsformen unterscheidet sich zwischen den unterschiedlichen Formen des Fehlverhaltens. Gar nicht reagiert zu haben wurde bereichsübergreifend von weniger als der Hälfte 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 oder aus anderen Gründen nicht angezeigt werden. 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 frequenter 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 und korruptem Verhalten waren es circa 14 %.

Die Anzeigequoten variieren deutlich zwischen den unterschiedlichen Formen des beobachteten Fehlverhaltens. Sexuelle Übergriffe werden mit fast 10 % am häufigsten angezeigt. Alle übrigen 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) (circa 8 %). 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. Ein zuletzt geführtes Gespräch mit dem Gegenüber bedeutet nicht, dass zuvor kein Hilfsangebot in Anspruch genommen worden ist. Weiterhin könnte es sich bei der letzten beobachteten Tat, um ein besonderes eindeutiges oder weniger eindeutiges Vergehen gehandelt haben, was bestimmte Reaktionen mehr oder weniger wahrscheinlich

gemacht haben könnte. Perspektivisch können unterschiedliche Reaktionstendenzen verschiedener Organisationseinheiten der Polizei Untersuchungsgegenstand werden.

Als Ergänzung zum Bereich 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 diese Fragen angezeigt wurden. Einerseits 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 50 % die Nachfragen und 50 % andere Fragen gestellt bekamen. 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 sie Betroffenheit auslösten. Circa 16 % der Antwortenden berichteten einen Rassismus- und circa 12 % einen Diskriminierungsvorwurf. Verglichen mit anderen Fragen zeigt sich, dass nur sehr wenige Befragte keine Angaben gemacht haben. Circa 81 % aller Antwortenden haben bei beiden Fragen nein angegeben und ungefähr 9 % haben sie bejaht. 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 stark bei beiden Vorwurfsarten. Als Vorwurfäußernde kamen Bürger:innen, Kolleg:innen, Vorgesetzte, Freunde und Familie in Frage. Das Ankreuzen mehrerer Optionen war möglich. Beide Vorwürfe wurden nahezu ausschließlich von Bürger:innen geäußert (> 90 %). Alle anderen Optionen werden in unter 2 % der Fälle beim Rassismusvorwurf angekreuzt. Beim Diskriminierungsvorwurf bildet der Vorwurf durch Kolleg:innen eine Ausnahme, der knapp über 5 % liegt. In über 70 % der Fälle wird der Vorwurf als überhaupt nicht nachvollziehbar bewertet. Eher nicht nachvollziehbar nennen 13 % den erlebten Rassismusvorwurf und circa 17 % den Diskriminierungsvorwurf. Es folgt teilweise nachvollziehbar (< 6 % für beide Vorwurfsarten) und überwiegend/voll und ganz nachvollziehbar (Rassismusvorwurf: < 2 %, Diskriminierungsvorwurf: < 3 %). Diskriminierungsvorwürfe werden über alle Ausprägungen hinweg als nachvollziehbarer bewertet als Rassismusvorwürfe. Deshalb ist es nicht überraschend, dass die Rassismusvorwürfe mehr Betroffenheit auslösen als die Diskriminierungsvorwürfe. Knapp über 55 % bei Rassismusvorwürfen und 60 % bei Diskriminierungsvorwürfen schildern gar keine/oder wenige Betroffenheit (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: 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

Anmerkungen: MEGAVO, gewichtete Daten, Zwischenbericht 2023.

Die Beobachtung von Fehlverhalten geht wie andere schon analysierte ebenfalls in gewissem Umfang mit Arbeitszufriedenheit und persönlicher Identifikation mit der Polizeiarbeit einher. Wer häufiger Fehlverhalten beobachtete, äußert zugleich geringe Arbeitszufriedenheit und geringere Identifikation. Diese Beziehungen sind jedoch vergleichsweise eher schwach ausgeprägt.

Auch im Bereich des beobachteten Fehlverhaltens und der erhobenen Vorwürfe lässt sich festhalten, dass die bisher vorliegenden Befunde weitere Detailanalysen angebracht erscheinen lassen. Auch wenn diesen Themen ursprünglich nicht im Mittelpunkt der MEGAVO-Studie standen, sind die Beobachtungen doch so zahlreich, dass es 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 wären ein weiteres Forschungsthema.

6. Teamkulturen

Der Arbeitsalltag bei der Polizei ist für die meisten Beschäftigten stark durch Teamarbeit bzw. die Zusammenarbeit mit einer relativ festen 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 verschiedenen 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 28 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).

Am typischsten für das eigene Team wird Humor gesehen, gleichauf mit der Einschätzung, dass ein gleichberechtigter Umgang mit Kolleginnen herrsche. Ähnlich viele Befragte beschreiben ihre Kolleg:innen durch eine hohe Verantwortlichkeit bzw. halten Verantwortungsbewusstsein 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 28: Mittelwerte zur Teamkultur

	Mittelwert
Humor	3,2
Gleichberechtigung von Frauen	3,2
Verantwortlichkeit / Verantwortungsbewusstsein	3,1
Solidarität / Zusammenhalt (innerhalb der Gruppe)	2,9
Loyalität gegenüber dem Staat	2,9
Gerechtigkeit	2,9
Durchsetzungsvermögen	2,7
Respekt vor Minderheiten	2,7
Wachsamkeit	2,7
Pragmatismus (Praxis statt Theorie)	2,6
Stärke	2,4
Stolz auf / Verbundenheit mit der Institution Polizei	2,4
Ehre / guter Ruf	2,4
Gehorsam	2,2
Konformität / Gleichheit (innerhalb der Gruppe)	2,2
Tradition	1,9
Verschwiegenheit innerhalb der Gruppe	1,9
Männlichkeit	1,7
Verheimlichen negativer Gefühle (z.B. Angst, Trauer)	1,6
Misstrauen	1,5
Macht(-demonstration)	1,2
Abgrenzung / Distanzierung gegenüber Bürgerinnen und Bürgern	1,1

Anmerkungen: MEGAVO, gewichtete Daten, Zwischenbericht 2023, Darstellung geordnet nach Mittelwerten. Die Fragen wurden in einem 50 %-Zufallssplit der Stichprobe gestellt.

Vor weiteren Analysen stand 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 Verfahren¹⁷ konnten drei solcher Dimensionen der Teamkultur unterschieden 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, Distanz gegenüber Bürger:innen, Misstrauen, und der Verheimlichung negativer Gefühle. In vielerlei Hinsicht entspricht diese Dimension einem modernen, bürgernahe, liberal-modernen 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, das eher traditionell-konservative Werte in den Vordergrund stellt.

Ein *dritte Dimension* fällt weniger durch die Betonung oder Ablehnung einzelner traditioneller oder moderner Werte auf. Markant ist hier vielmehr, dass fast ausschließlich zwischenmenschlichen 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. Bei den anderen abgefragten Werten und Eigenschaften finden sich kaum Zusammenhänge mit dieser Dimension, sie sind also statistisch unabhängig von ihr.

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 Umfelder liegen noch nicht vor und sind auch nicht ganz einfach zu erzielen, da die Teams jeweils nur aus der Sicht eines Mitglieds beschrieben werden.

Die drei Dimensionen können jedoch genutzt werden, um Zusammenhänge zu Einstellungen detaillierter zu beschreiben. 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 werden (erste Dimension), zeigen sich überdurchschnittliche Werte in Umfeldern, die eher konservative Positionen zu einer robusten Polizei vermitteln

¹⁷ Es handelt sich hierbei um eine Hauptachsen-Faktorenanalyse mit festgelegter Anzahl von Faktoren und anschließender rechtwinkliger Varimax-Rotation.

(zweite Dimension). Analysen dieser Art stehen jedoch bisher erst am Anfang. Kommende Auswertungen sollen zunächst prüfen, ob diejenigen, die einer der Dimensionen besonders zuneigen, sich auch in anderen Bereichen stark von denjenigen unterscheiden, die dies nicht tun. Hierbei werden auch demografische Merkmale zu berücksichtigen sein. In einem weiteren Schritt soll versucht werden, die Dimensionen der Umfeldbeschreibung in eine Typologie zu überführen, die es auch erlaubt zu beziffern, wie groß der Anteil derjenigen ist, die zum Beispiel nur die Eigenschaften der ersten und dritten Dimension zur Beschreibung ihrer Kolleg:innen nutzen. Eine andere Gruppe könnte dadurch gekennzeichnet sein, dass ihr zugehörige Befragte überall durchschnittliche Werte aufweisen. Die Gruppenanzahl einer solchen Typologie und deren Gruppengrößen sind vorab schwer auszumachen und sollen empirisch anhand der Befragungsdaten entwickelt werden.

III. Fazit

Im Rahmen des MEGAVO-Projektes ist es gelungen, eine große Stichprobe zu ziehen, die fast alle Polizeien des Bundes und der Länder abdeckt. Für die empirische Polizeiforschung stellen die vielen ausgefüllten Fragebögen eine seltene und umfassende Datengrundlage dar, die bei weitem noch nicht ausgeschöpft werden konnte.

Aus den Befunden der quantitativen Forschung können hier nur einige und ohne Anspruch auf Vollständigkeit herausgehoben werden: Die Identifikation der Befragten mit ihrer Arbeit bei der Polizei ist hoch. Die Mehrheit der Befragten zeigt sich zufrieden mit ihrer Arbeitssituation. Insgesamt ist die Motivation der Beschäftigten bei der Polizei hoch und vielfältig begründet. Bei der Berufswahl und mit nur wenigen Abstrichen auch im weiteren Berufsleben spielen altruistische Motive eine große Rolle. Die vielfältigen Arbeitsinhalte und Verwendungsmöglichkeiten bei gleichzeitig hoher Arbeitsplatzsicherheit kommen als wichtige Motivatoren hinzu. Im Vergleich von Motivation zu Dienstbeginn und der aktuellen Situation zeigen sich insgesamt keine sehr großen Verschiebungen, wobei individuelle Vergleiche bisher noch am Anfang stehen. Im beruflichen Alltag wirken Arbeitserfolge, Zeichen der Wertschätzung durch Vorgesetzte, Kolleg:innen und Bürger:innen sowie ein hohes Maß an Kollegialität sehr motivierend. Bleiben diese Aspekte aus, werden sie zu Belastungsfaktoren.

Generell hängen wahrgenommene Belastungen stark von äußeren Faktoren ab, die unterschiedlich stark mit der Polizeiarbeit im engeren Sinne verknüpft sind. Die Befragung fand während der Coronapandemie statt, die deutliche Spuren im Polizeialltag hinterlässt. Ein Teil der Befragungen fällt in die Zeit des Angriffs Russlands auf die Ukraine. Polzeispezifisch stellen die beiden Polizistenmorde in Kusel prägende Ereignisse während der Feldzeit dar.

Untrennbar mit Teilen des Polizeidienstes verbunden sind 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 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.

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 und andere verbale Formen. Aber auch Gewalterfahrungen sind keine Seltenheit. Die Auswirkungen solcher Viktimisierung hängen erkennbar mit der Schwere und Häufigkeit zusammen, konkrete Wirkungen auf Motivation und Arbeitszufriedenheit bzw. auf die Grundhaltungen der Mitarbeitenden in gesellschaftlichen Fragen, können in weiteren Analysen noch tiefer ausgelotet werden. Erste Befunde deuten in die Richtung, dass alltägliche Belastungen stärker auf die Arbeitszufriedenheit wirken könnten als einzelne Viktimisierungen.

Im Bereich der Einstellungen zur Diversität, Autoritarismus und verschiedenen Gruppen der Gesellschaft sowie zum demokratischen System findet sich allenfalls eine kleine Anzahl von Personen, die ein konsistent menschen- und demokratiefeindliches Weltbild aufweist. Dies sollte jedoch nicht als Entwarnung verstanden werden, denn zum einem 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 soll dieser Gruppe Aufmerksamkeit geschenkt werden, vielleicht auch mit Blick auf aktuelle Diskussionen um *Bystanding* in Situationen, die den Vorwurf von Fehlverhalten erzeugen.

Beobachtetes Fehlverhalten ist keine Alltäglichkeit, aber auch keine absolute Ausnahme. Auch schwerwiegendes Fehlverhalten wurde von den Befragten im Kolleg:innenkreis beobachtet. Im Rahmen des Projektes soll in Zukunft weniger die Strafbarkeit solchen Verhaltens als die berichteten Reaktionen darauf im Mittelpunkt stehen. In diesem Zusammenhang sind auch die – meist von Bürger:innen erhoben – recht häufig berichteten Rassismus- und Diskriminierungsvorwürfe – zu diskutieren, denen sich die Befragten selbst in den letzten Monaten gegenüber sahen.

Erst am Anfang stehen Analysen zu unterschiedlichen Dimensionen von Teamkulturen, die das persönliche Arbeitsumfeld charakterisieren. Außerdem werden sich zukünftige Analysen auch den bisher noch nicht ausgewerteten Fragen aus Teilstichproben (Splits) widmen, u.a. dem Verpflichtungsgefühl gegenüber der Polizei von Seiten der Mitarbeitenden außerhalb des Polizeivollzugsdienst und deren Einschätzung zum Image der Polizei (Eigenschaftenprofile). Für die Befragten aus dem Polizeivollzugsdienst besteht weiter die Möglichkeit zu analysieren, was aus ihrer Erfahrung die Situationen charakterisiert, die eher zu Schwierigkeiten im Umgang mit Bürger:innen führt.

C. Ausblick

Neben den eben aufgeführten noch ausstehenden Auswertungsarbeiten der Online-Befragung, werden sich auch noch Detailanalysen anschließen. Zudem werden in diesem Jahr Expert:inneninterviews geführt, um die Ergebnisse der quantitativen Erhebung zu diskutieren und in Handlungsempfehlungen zu überführen.

Vorbereitet wird darüber hinaus eine zweite Welle der Online-Befragung von Polizeivollzugsbeamt:innen des Bundes und der Länder sowie deren Tarifbeschäftigten. Perspektivisch soll die zweite Erhebungswelle im letzten Quartal 2023 abgeschlossen werden. Das MEGAVO-Team dankt dem BMI für die großzügige Verlängerung der Förderungsdauer um weitere 6 Monate, um die zweite Online-Befragung möglich zu machen.

Quellen

Decker, O. & Brähler, E. (Hrsg.) (2000): Autoritäre Dynamiken. Alte Ressentiments – neue Radikalität. Leipziger Autoritarismus Studie 2020. Gießen: Psychosozial.

Zick, A. & Küpper, B. (Hrsg.). (2021): *Die geforderte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21*. Bonn: Dietz.

Projektteam:

Christoph Andree

Jule Fischer

Sabine Horn

Annalena Krzysanowski

Michael Rubener

Prof. Dr. Anja Schiemann

Dr. Eva Sevenig

Dr. Jochen Wittenberg