



 Polizeiliche Alltagserfahrungen –  
Herausforderungen und Erfordernisse  
einer lernenden Organisation

---

# Forschungsbericht 2020

## **Herausgeber**

Hessisches Ministerium des Innern und für Sport  
Friedrich-Ebert-Allee 12  
65185 Wiesbaden

## **Autorenschaft**

Hessisches Informations- und Kompetenzzentrum gegen Extremismus (HKE)  
im Hessischen Ministerium des Innern und für Sport  
Friedrich-Ebert-Allee 12  
65185 Wiesbaden

<https://hke.hessen.de/>

## **Wissenschaftlicher Beirat**

### **Frau Prof. Dr. Britta Bannenberg**

Justus-Liebig-Universität Gießen, Fachbereich Rechtswissenschaft

### **Frau Prof. Dr. Ursula Birsl**

Philipps-Universität Marburg, Institut für Politikwissenschaft

### **Herr Prof. Dr. Hans-Gerd Jaschke**

Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Professor für Politikwissenschaft i.R.

### **Herr Dr. Uwe Kemmesies**

Bundeskriminalamt, Forschungsstelle Terrorismus/Extremismus

### **Herr Prof. Dr. Ulrich Wagner**

Philipps-Universität Marburg, Fachbereich Psychologie

## Vorwort



Der vorliegende Forschungsbericht stellt die Befunde der Studie „Polizeiliche Alltagserfahrungen – Herausforderungen und Erfordernisse einer lernenden Organisation“ vor. 4.277 Beschäftigte der hessischen Polizei haben Ende 2019 an dieser Studie teilgenommen. Das entspricht etwa einem Viertel aller in Frage kommenden Beschäftigten, was für eine Organisationsbefragung zu sensiblen Themen, an der die Teilnahme freiwillig war, eine beachtliche Teilnahmequote darstellt. Die Ergebnisse wurden in Gruppen- sowie Einzelinterviews mit Beschäftigten selbst diskutiert und hinterfragt. Es ergeben sich daraus zahlreiche wichtige Anknüpfungspunkte und Ideen, um die wichtige Arbeit der Polizei in Zukunft noch weiter zu optimieren.

Für mich ist ein ganz wichtiger Befund der Untersuchung, dass die überwältigende Mehrheit der Befragten sich mit den Werten unserer freiheitlichen demokratischen Grundordnung sowie dem Polizeiberuf identifiziert und für eine offene und tolerante Gesellschaft eintritt.

Und dennoch gibt es innerhalb der Polizei rechte Verdachtsfälle bis hin zu völlig inakzeptabler rechtsradikaler Gesinnung. Derlei Fehlverhalten oder Gedankengut darf niemals einen Platz in der Polizei haben und muss immer mit aller Konsequenz verfolgt werden. Es darf da keinen Graubereich geben, denn jeder Fall beschädigt die Integrität der Polizei. Auch im Interesse aller rechtschaffenen Polizeibeschäftigten werden wir die bisherigen Ermittlungen in Hessen mit aller Konsequenz fortführen. Fehlverhalten darf unter keinen Umständen toleriert oder hingenommen werden.

Erhoben werden sollten in der Studie auch Einstellungen zum Arbeitsumfeld, der Arbeitszufriedenheit sowie den Arbeitsbedingungen. Die Studie hat somit neue und aktuelle Einblicke in die hessische Polizei ermöglicht – und es gilt nun, diese Erkenntnisse in konkrete Maßnahmen umzusetzen, die den Arbeitsalltag verbessern. Durch weitere Studien möchte ich sicherstellen, dass diese Maßnahmen auch greifen. Mein ausdrücklicher Dank gilt allen, die an dem Forschungsvorhaben mitgewirkt haben und insbesondere auch den Expertinnen und Experten des wissenschaftlichen Beirats, die die Studie fachkundig und mit großem Engagement begleitet haben.

*Ihr*

*Peter Beuth*

*Hessischer Minister des Innern und für Sport*

## Inhaltsverzeichnis

<b>VORWORT .....</b>	<b>3</b>
<b>FÜR EILIGE LESERINNEN UND LESER.....</b>	<b>5</b>
<b>EINLEITUNG.....</b>	<b>10</b>
<b>1. HINTERGRÜNDE DER STUDIE.....</b>	<b>10</b>
<b>2. WISSENSCHAFTLICHER BEIRAT .....</b>	<b>11</b>
<b>3. MODULARES FORSCHUNGSDESIGN .....</b>	<b>12</b>
<b>4. MODUL 1: QUANTITATIVE BEFRAGUNG.....</b>	<b>13</b>
<b>4.1 Konzeption .....</b>	<b>13</b>
<b>4.2 Methodisches Vorgehen.....</b>	<b>13</b>
<b>4.3 Ergebnisdarstellung .....</b>	<b>16</b>
<i>4.3.1 Einstellungen zu Staat und Demokratie .....</i>	<i>17</i>
<i>4.3.2 Zufriedenheit und Unzufriedenheit im polizeilichen Alltag .....</i>	<i>25</i>
<i>4.3.3 Besondere Belastungen .....</i>	<i>29</i>
<b>5. MODUL 2: INTERVIEWS MIT POLIZEIBESCHÄFTIGTEN .....</b>	<b>35</b>
<b>5.1 Konzeption .....</b>	<b>35</b>
<b>5.2 Methodisches Vorgehen.....</b>	<b>35</b>
<b>5.3 Ergebnisse aus den Gruppen- und den Telefoninterviews .....</b>	<b>37</b>
<i>5.3.1 Fokusgruppen Brennpunktdienststellen / Nicht-Brennpunktdienststellen .....</i>	<i>37</i>
<i>5.3.2 Fokusgruppen Frauen und Männer.....</i>	<i>41</i>
<i>5.3.3 Fokusgruppen Beschäftigte unter / ab 40 Jahren .....</i>	<i>43</i>
<i>5.3.4 Fazit hinsichtlich der Interviews mit Polizeibeschäftigten .....</i>	<i>45</i>
<b>6. FAZIT UND SCHLUSSFOLGERUNGEN .....</b>	<b>46</b>
<b>7. AUSBLICK.....</b>	<b>48</b>
<b>8. LITERATURVERZEICHNIS .....</b>	<b>49</b>
<b>ANHANG.....</b>	<b>51</b>

## Für eilige Leserinnen und Leser

### **Vorbemerkung**

Sowohl im Bund als auch in mehreren Bundesländern wurde in den vergangenen Monaten über die Durchführung von Studien in der Polizei diskutiert und diese zum Teil bereits initiiert. Vor dem Hintergrund rechtsextremistischer Verdachtsfälle war dabei ein zentrales Anliegen, einen sachlichen und transparenten Einblick in die polizeiliche Alltagswelt zu erhalten.

In Hessen wurden Beschäftigte der Polizei bereits im November/Dezember 2019 im Rahmen einer wissenschaftlichen Studie mit dem Titel „Polizeiliche Alltagserfahrungen – Herausforderungen und Erfordernisse einer lernenden Organisation“ befragt. Im Zentrum dieser hessischen Polizeistudie stand die Erhebung individueller Einstellungen und Erfahrungen im polizeilichen Berufsalltag. Durch das Forschungsprojekt sollten neben politischen Einstellungen der Beschäftigten – etwa zu Demokratie und Rechtsstaatlichkeit – auch valide Informationen zu Arbeitsumfeld, -zufriedenheit und -bedingungen erhoben werden.

Der nun vorliegende Forschungsbericht zur Studie ermöglicht in der Gesamtschau einen fundierten und in vielerlei Hinsicht repräsentativen Einblick in das Stimmungsbild, das Klima und den Wertehorizont zum Erhebungszeitpunkt innerhalb der hessischen Polizei. Damit leistet die Studie auch einen Beitrag zur Frage, wie es um die Resilienz der Beschäftigten der hessischen Polizei bestellt ist, d.h. konkret die Widerstandsfähigkeit gegenüber antidemokratischen Einstellungen.

Diese Studie verhilft aufgrund des Studiendesigns zu einer näheren Einschätzung, inwieweit sich Entwicklungen abzeichnen, die demokratiefeindliche Einstellungen und ggf. rechtsextremistische Netzwerke und Einstellungen in der Polizei mehr oder weniger wahrscheinlich werden lassen. Was eine solche wissenschaftliche Studie zudem leisten kann, ist ein Beitrag zur Versachlichung der Diskussion über „die“ Polizei. Insofern ist die vorliegende Studie ein wichtiger Zwischenschritt, dem weitere folgen werden: Geplant ist zum einen eine Folgerhebung in der hessischen Polizei sowie zum anderen eine Längsschnittstudie, d.h. eine mehrjährige wissenschaftliche Begleitung eines Studienjahrgangs von jungen Polizistinnen und Polizisten zur Erforschung individueller und sozialer Wandlungsprozesse. Für die kriminologische und sozialwissenschaftliche Forschung bringt der vorliegende Forschungsbericht ebenfalls neue Erkenntnisse hervor. Er generiert zugleich wichtige Fragestellungen, die in weiterführenden Untersuchungen behandelt werden sollten.

Die Analyse wurde in Absprache mit dem Hauptpersonalrat der Polizei und einem wissenschaftlichen Beirat aus fünf renommierten Expertinnen und Experten durch das im Hessischen Ministerium des Innern und für Sport angesiedelte Hessische Informations- und Kompetenzzentrum gegen Extremismus (HKE) durchgeführt. Insgesamt nahmen 4.277 Beschäftigte an

der Befragung mittels Fragebogen teil. Ergänzend wurden die Ergebnisse in sechs Fokusgruppengesprächen und vier Einzelinterviews mit ca. 40 Polizistinnen und Polizisten diskutiert. Auch auf diese Gespräche wird im vorliegenden Bericht eingegangen.

#### **Zu den zentralen Ergebnissen:**

- **Der Großteil der Polizeibeschäftigten sieht sich selbst politisch „in der Mitte“ – hohe Zustimmungswerte für die parlamentarische Demokratie und eine offene Gesellschaft.<sup>1</sup>**

Fast zwei Drittel (64,4 %) der befragten Polizeibeschäftigten positionieren sich bei der Frage nach dem eigenen „politischen Standort“ in der Mitte.<sup>2</sup> 13 % verorten sich bei „mäßig links“ und knapp 19 % bei „mäßig rechts“. An den politischen Rändern positionieren sich nur sehr wenige Befragte: „links“: 2 %; „ausgeprägt links“: 0,2 %; „rechts“: 1,6 % und „ausgeprägt rechts“ 0,1 % (vgl. Kapitel 4.3.1; Schaubild 1).

Nahezu alle Befragten (97 %) halten die parlamentarische Demokratie eher oder voll und ganz für die beste Staatsform.<sup>3</sup> Für 91,1 % der Befragten sind Offenheit und Toleranz die Grundpfeiler unserer Gesellschaft (Zustimmung eher oder voll und ganz). 66,1 % der Befragten stimmen eher oder voll und ganz zu, dass Einwanderer unser Land bunter und vielfältiger machen. Alle drei Werte liegen deutlich über den entsprechenden Zustimmungswerten in der Gesamtbevölkerung (vgl. Kapitel 4.3; insbesondere Schaubild 3).

27,6 % der Befragten befürchten gleichwohl eher oder voll und ganz, dass Deutschland unter gewissen Umständen ein islamisches Land werden könnte. Dieser Wert liegt niedriger als der Zustimmungswert zu dieser Aussage in der Gesamtbevölkerung (vgl. Kapitel 4.3).

- **Die große Mehrheit der Bediensteten ist zufrieden mit der Arbeit und identifiziert sich mit dem Beruf.**

Die meisten Befragten identifizieren sich mit ihrer Arbeit<sup>4</sup> (89,6 % der Befragten) und sind mit ihrer Arbeit zufrieden (81,5 %) (Zustimmung eher oder voll und ganz). Allerdings bewerten nur etwa 60 % der Befragten auch die Arbeitszufriedenheit ihrer Kolleginnen und Kollegen als entsprechend positiv. Rund zwei Drittel (65,1 % der Befragten) halten das Image der Polizei zumindest eher für gut.

---

<sup>1</sup> Die folgenden Ausführungen beziehen sich jeweils auf die Befragten, die zu den einzelnen Variablen Angaben gemacht haben.

<sup>2</sup> Zur Frage „Parteien werden ja manchmal danach eingeteilt, ob sie links, in der Mitte oder rechts stehen. Wie würden Sie Ihren eigenen politischen Standort beschreiben?“ wurden den Probanden sieben Antwortmöglichkeiten vorgegeben: ausgeprägt links, links, mäßig links, Mitte, mäßig rechts, rechts sowie ausgeprägt rechts.

<sup>3</sup> Die jeweiligen Antwortmöglichkeiten zu den Fragen nach dem politischen und gesellschaftlichen Grundverständnis lauten „stimme gar nicht zu“, „stimme eher nicht zu“, „stimme eher zu“ und „stimme voll und ganz zu“.

<sup>4</sup> Die jeweiligen Antwortmöglichkeiten zu den Fragen nach der Sicht auf die eigene Institution lauten „stimme gar nicht zu“, „stimme eher nicht zu“, „stimme eher zu“ und „stimme voll und ganz zu“.

Die wichtigsten Zufriedenheitsfaktoren für Polizeibeschäftigte sind Kollegialität (als wichtig genannt von 63,6 %) und das Betriebsklima (47,4 %). Als Unzufriedenheitsfaktoren wurden am häufigsten zu wenig Personal (78,7 %), fehlende Aufstiegsmöglichkeiten (58,2 %) und fehlende Wertschätzung der Arbeit (46,3 %) genannt.<sup>5</sup>

- **Gewalt gegen Polizeibeschäftigte – über 70 % der Polizeibeschäftigten sind betroffen.**

70,9 % der befragten Polizeibeschäftigten gaben an, im Dienst mindestens einmal von Bürgerinnen und Bürgern angegriffen worden zu sein; über die Hälfte (52,6 %) sogar mehr als zweimal.<sup>6</sup> Von Bürgerinnen und Bürgern beleidigt wurden 85,6 % der Befragten.

Eine gruppenspezifische Auswertung für die Befragten aus Reihen der Schutzpolizei zeigt, dass diese noch stärker betroffen sind: Fast 87 % dieser Gruppe wurden mindestens einmal im Dienst von Bürgerinnen und Bürgern angegriffen und 97 % – das heißt nahezu alle – wurden bei der Ausübung ihres Berufs bereits beleidigt.

- **Das Überbringen von Todesnachrichten ist besonders belastend.**

Besonders belastend für den Arbeitsalltag der befragten Polizeibeschäftigten<sup>7</sup> ist das Thema Tod. Rund 59 % nannten das „Überbringen von Todesnachrichten“ als besonders belastend. Tödliche Verkehrsunfälle (44,4 %), aber auch die Unterstellung von Rassismus oder Fremdenfeindlichkeit bei polizeilichen Maßnahmen (44,3 %) nannten jeweils rund vier von zehn befragten Polizeibeschäftigten als ebenfalls schwer zu verarbeitende Erlebnisse.

- **Auch innerhalb der Polizei werden Beschäftigte Opfer.**

Auch bei der hessischen Polizei sind Fälle von Ausgrenzung, Mobbing, Diskriminierung oder Sexismus feststellbar. Fast 40 % der Befragten gaben an, zumindest einmal von Kolleginnen und Kollegen ausgegrenzt, gemobbt oder diskriminiert worden zu sein.<sup>8</sup> Etwas mehr als 20 % der Befragten gaben an, einmal oder öfter Adressat einer sexistischen Äußerung geworden zu sein. Rund 18 % gaben an, Adressat einer rassistischen Äußerung aus dem Mund von Kolleginnen und Kollegen geworden zu sein.

---

<sup>5</sup> Um die Faktoren und Ursachen der Arbeitszufriedenheit zu erfassen, wurde die folgende Frage gestellt: „Wenn Sie an Ihren beruflichen Alltag denken, was macht Sie aktuell besonders zufrieden? Bitte kreuzen Sie alle Merkmale an, die Sie besonders zufrieden machen. Mehrfachnennungen sind möglich, Sie können aber auch keines der Merkmale ankreuzen.“

<sup>6</sup> Die jeweiligen Antwortmöglichkeiten zur Frage nach den Übergriffen in der Berufspraxis lauten „nie“, „einmal“, „zweimal“ und „öfter“.

<sup>7</sup> Gefragt wurde nach besonders belastenden Situationen im Dienstalltag: „Welche Situationen haben Sie in Ihrer Berufspraxis darüber hinaus als besonders belastend erlebt?“

<sup>8</sup> Die jeweiligen Antwortmöglichkeiten lauten hier „nie“, „einmal“, „zweimal“ und „öfter“. Haben Befragte „einmal, zweimal oder öfter“ angegeben, sollten sie zudem noch den Grad der Belastung einschätzen: „gar nicht“, „wenig“, „stark“ und „sehr stark“.

- **Schlussfolgerungen**

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie bedürfen im Hinblick auf Schlussfolgerungen, die für die polizeiliche Organisation daraus gezogen werden können, einer tieferen Analyse. Die unabhängige Expertenkommission „Verantwortung der Polizei in einer pluralistischen Gesellschaft – Die gute Arbeit der Polizeibeamten stärken, Fehlverhalten frühzeitig erkennen und ahnden“,<sup>9</sup> die im September 2020 unter dem Vorsitz von Frau Prof. Dr. Angelika Nußberger ihre Arbeit aufgenommen hat, wird diese Erkenntnisse in ihre Analyse der Polizeiorganisation einbeziehen und auch auf dieser Basis Handlungsempfehlungen ableiten, die dann in konkrete Maßnahmenpakete umgesetzt bzw. in bereits existierende Maßnahmenpakete eingearbeitet werden sollen. Darüber hinaus stehen die Ergebnisse der Studie der Politik, der Öffentlichkeit, der Wissenschaft und insbesondere der Polizei zur Verfügung. Sie sollen der Fortentwicklung der hessischen Polizei dienen.

Einige Ergebnisse, etwa zu Erfahrungen von Mobbing, Ausgrenzung oder Diskriminierung, erfordern allerdings die sofortige Umsetzung von Maßnahmen zur Unterstützung von Betroffenen: Bestehende Hilfestellen innerhalb der Polizei sollen daher weiter gestärkt werden. Dazu gehören der Zentrale Polizeipsychologische Dienst, die Personalberatungsstellen in den Behörden und die nebenamtlichen Sozialen Ansprechpartnerinnen und -partner. Außerdem sollen weitere Angebote für die Beschäftigten entwickelt werden.

Als Sofortmaßnahme wurde dem Ansprechpartner der Polizei – an den sich alle Beschäftigten der hessischen Polizeibehörden in Konfliktsituationen zwecks Vermittlung und Unterstützung wenden können – eine weibliche Kollegin zur Seite gestellt, um die besonderen Belange weiblicher Bediensteter in seiner Aufgabenwahrnehmung zu stärken.

Zudem wurde die Funktion des Beauftragten des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport für die Integrität der hessischen Polizei (Integritätsbeauftragter) neu geschaffen.

Geprüft wird darüber hinaus – zusätzlich zum Angebot des Zentralen Polizeipsychologischen Diensts – die Einrichtung einer 24-Stunden-Hotline zur psychosozialen Unterstützung der Polizeibeschäftigten.

Die Befragung hessischer Polizeibeschäftigter soll zudem zukünftig wiederholt werden. Ein wichtiges Ziel ist dabei auch, das Verständnis in der Bevölkerung für die polizeiliche Arbeit zu verbessern, die Akzeptanz zu erhöhen und auf diese Weise den Kolleginnen und Kollegen die Arbeit bei der Polizei zu erleichtern. Aus den Erhebungen soll ein umfassendes und selbstkritisches Bild auf die eigene Organisation gewonnen werden, aus dem sich konkrete und nachhaltige Handlungsempfehlungen für die Zukunft ableiten und umsetzen lassen.

---

<sup>9</sup> Weitere Informationen zur eingesetzten unabhängigen Expertenkommission sind im Internet abrufbar: <https://innen.hessen.de/presse/pressemitteilung/unabhaengige-expertenkommission-der-hessischen-polizei-berufen> (zuletzt abgerufen am 18.11.2020).

Auch für die weitere wissenschaftliche Forschung insbesondere in der Kriminologie und der Sozialwissenschaft ermöglichen die Erfahrungen der Studie konkrete Ableitungen:

- Um die Interpretierbarkeit von Befragungsergebnissen zu erhöhen, sollte in der wissenschaftlichen Forschung stärker auf Szenario-Techniken gesetzt werden (z.B. werden den Befragten Problemsituationen vorgelegt und sie sollen anhand von Antwortalternativen berichten, wie sie damit umgehen). Die Erstellung geeigneter Szenarien ist aufwändig, die Ergebnisse sind aber möglicherweise für die Interventionsplanung besonders bedeutsam.
- Die Forschungsstrategie sollte sich stärker auf die Frage konzentrieren, was man tun kann und muss, um Extremismus jeder Couleur – vom Rechtsextremismus über den Linksextremismus bis hin zu religiös motiviertem Extremismus und Extremismus mit Auslandsbezug – in der Gesellschaft und somit auch bei spezifischen Berufsgruppen stärker entgegenzuwirken. Es sollte dabei stets deutlich werden, dass es sowohl um das umfassende selbstkritische Bild der Organisation als auch um gesellschaftliche Strukturen und Prozesse geht. Die gegenwärtigen Individualbefragungen enthalten zumindest implizit die Annahme, dass, wenn es Fehlverhalten in bestimmten Berufsgruppen gibt, dies zuerst an den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern liegt. Die Frage nach den (gesellschaftlichen) Strukturen und Prozessen, die Fehlverhalten und Radikalisierungsprozesse in bestimmten Berufsgruppen – aber eben auch Gewalttaten, Beleidigungen etc. gegen diese Berufsgruppen – möglicherweise begünstigen, müsste stärker in den wissenschaftlichen Fokus rücken. Dabei sollte auch auf die berufliche Sozialisation und die Auswirkungen konkreter Belastungssituationen im beruflichen Alltag eingegangen werden.
- Polizeiliche Expertinnen und Experten, aber auch externe Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich in unterschiedlichen Bundesländern mit Studien zur Polizei und ähnlichen Fragestellungen beschäftigen, sollten sich stärker austauschen, miteinander kooperieren und voneinander lernen.

## Einleitung

Die Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten, Verwaltungsbeamtinnen und -beamten sowie die Tarifbeschäftigten in der hessischen Polizei waren im November/Dezember 2019 aufgerufen, an der Studie „Polizeiliche Alltagserfahrungen – Herausforderungen und Erfordernisse einer lernenden Organisation“ teilzunehmen. Im Rahmen der quantitativen Befragung mittels Fragebogen hatten die Beschäftigten – anonym und freiwillig – die Chance, ihren dienstlichen Alltag zu beschreiben, über ihre beruflichen Herausforderungen zu berichten, ihre Einstellungen sowie ihr Verständnis von Demokratie und zum gesellschaftlichen Pluralismus darzustellen. Zugleich bestand die Möglichkeit, Defizite und Verbesserungsvorschläge zu benennen.

Ergänzend wurden im März 2020 vertiefende Einzel- bzw. Gruppeninterviews durchgeführt, die ebenfalls zur Entwicklung bedarfsgerechter und nachhaltiger Maßnahmen sowie zu Unterstützungsstrukturen für die Polizei und ihre Beschäftigten beitragen sollen. Der vorliegende Forschungsbericht stellt die zentralen Ergebnisse der Studie – sowohl des quantitativen Forschungsmoduls (Kapitel 4) als auch des qualitativen Forschungsmoduls (Kapitel 5) – dar.

### 1. Hintergründe der Studie

Im Jahr 2019 sah sich die hessische Polizei mit Rechtsextremismus-Verdachtsfällen konfrontiert, die geeignet schienen, das Ansehen der Polizei in der öffentlichen Wahrnehmung zu schädigen und zu einem Glaubwürdigkeits- und Vertrauensverlust zu führen. In der öffentlichen Darstellung wurde teils schnell geurteilt und über interne Netzwerke, strukturelle Probleme und Abschottungstendenzen spekuliert. Um die Diskussion zu versachlichen und belastbare Erkenntnisse zu erlangen, wurde das Hessische Informations- und Kompetenzzentrum gegen Extremismus (HKE) mit der Durchführung der Studie „Polizeiliche Alltagserfahrungen – Herausforderungen und Erfordernisse einer lernenden Organisation“ betraut.

Die durchgeführte Mitarbeiterbefragung in der hessischen Polizei stellt in dieser Form ein Novum dar und richtet den primären Fokus darauf, die Beschäftigten als Expertinnen und Experten ihrer Lebenswelt zu begreifen und Hintergründe z.B. zur Zufriedenheit, zur Arbeitsbelastung oder zum Demokratieverständnis zu erfragen. Der Fragebogen wurde so konstruiert, dass sich unterschiedliche Ansichten, Meinungen und Alltagserfahrungen erfassen ließen – denn auch in der Polizei finden sich unterschiedliche Bevölkerungsgruppen und Milieus repräsentiert. Als lernende Organisation hat die Polizei bestehende Herausforderungen zu erkennen und mit einem passgenauen Maßnahmenkatalog der Prävention und Intervention – aber auch ggf. mit organisatorischen Anpassungen – darauf zu reagieren, um so zu einer stetigen Optimierung der Organisation beitragen zu können.

Das im Landespolizeipräsidium angesiedelte HKE hat das Forschungsvorhaben konzipiert und gemeinsam mit dem Hauptpersonalrat sowie mit Unterstützung zahlreicher weiterer Mitwirkender umgesetzt; einbezogen wurden unter anderem der Landesmigrationsbeauftragte und

der Zentrale Polizeipsychologische Dienst der hessischen Polizei. Zudem wurde ein wissenschaftlicher Beirat eingesetzt, der die Studie konstruktiv begleitete (siehe Kapitel 2).

Um möglichst vielen Beschäftigten die Möglichkeit einer Teilnahme an der Studie zu ermöglichen, wurde im Hessischen Ministerium des Innern und für Sport entschieden, dass keine Stichprobe gezogen werden sollte, sondern dass die Teilnahme stattdessen grundsätzlich allen Beschäftigten offenstehen sollte. Als geeignetes Mittel wurde eine Befragung über das Datenerhebungstool „Eleva“<sup>10</sup> eines externen Unternehmens angesehen (siehe Kapitel 4.2), da dieses datenschutzrechtlich geprüft war und das Ausfüllen des Fragebogens am polizeilichen Standardarbeitsplatz-Computer ermöglichte. Die statistische Auswertung erfolgte mittels SPSS.

## 2. Wissenschaftlicher Beirat

Als beratendes Gremium für die Umsetzung der quantitativen Befragung wurde ein wissenschaftlicher Beirat eingerichtet. Angefragt wurden Expertinnen und Experten, die sowohl im sicherheitsbehördlichen Bereich als auch im Bereich der Wissenschaft über eine hohe Reputation sowie eine ausgeprägte fachliche Kompetenz verfügen.

Folgende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben ihre Expertise in die Studie eingebracht:

- **Frau Prof. Dr. Britta Bannenberg**  
Justus-Liebig-Universität Gießen, Fachbereich Rechtswissenschaft
- **Frau Prof. Dr. Ursula Birsl**  
Philipps-Universität Marburg, Institut für Politikwissenschaft
- **Herr Prof. Dr. Hans-Gerd Jaschke**  
Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Professor für Politikwissenschaft i.R.
- **Herr Dr. Uwe Kemmesies**  
Bundeskriminalamt, Forschungsstelle Terrorismus/Extremismus
- **Herr Prof. Dr. Ulrich Wagner**  
Philipps-Universität Marburg, Fachbereich Psychologie

Schwerpunktmäßig befasste sich der Beirat in mehreren Sitzungen beratend mit der Entwicklung des Erhebungsinstruments der Befragung, methodischen Fragestellungen und der anschließenden Datenauswertung und Bewertung der Ergebnisse.

---

<sup>10</sup> Das „Eleva“-System wird von zahlreichen Unternehmen, Institutionen und Stellen der öffentlichen Verwaltung genutzt. Die Software wurde für die automatische Evaluation auf elektronischer Ebene entwickelt und umfasst den kompletten Arbeitsablauf einer Befragung von der Erstellung der Fragen über die Durchführung einer Befragung bis hin zur kompletten Auswertung der erhobenen Daten sowie deren statistische Aufbereitung (vgl. [http://www.eleva.de/eleva/pdf/Info\\_ELEVA.pdf](http://www.eleva.de/eleva/pdf/Info_ELEVA.pdf); zuletzt abgerufen am 12.11.2020).

### 3. Modulares Forschungsdesign

Das Forschungsprojekt lässt sich in drei Module unterteilen, die in Tabelle 1 vorgestellt werden. Der vorliegende Bericht umfasst die Ergebnisse zu den ersten beiden Modulen.

**Tabelle 1: Übersicht des modularen Forschungsdesigns**

Modul	Methode	Erhebungszeitraum
1	<p><b>Quantitative Befragung der Polizeibeschäftigten</b></p> <p>In Modul 1 sollten die ca. 17.000 Beschäftigte der hessischen Polizei (ohne Studierende, externe Mitarbeitende, Praktikantinnen und Praktikanten etc.) die Möglichkeit erhalten, sich mittels standardisiertem Fragebogen befragen zu lassen.</p> <p>Konkret standen folgende Erkenntnisinteressen im Mittelpunkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einstellungen in der Polizei,</li> <li>• Verständnis von Demokratie und Pluralismus,</li> <li>• Erfahrungswerte im dienstlichen Alltag sowie</li> <li>• Ursachen/Hintergründe der dienstlichen Alltagserfahrungen.</li> </ul>	<p>06.11.2019 bis 05.12.2019</p>
2	<p><b>Interviews mit Polizeibeschäftigten</b></p> <p>In Modul 2 wurden sechs Gruppeninterviews mit Polizeibeschäftigten (Fokusgruppen) sowie vier Einzelinterviews geführt. Gewonnen wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Rahmen eines freiwilligen Aufrufs über die Behördenleitungen.</p> <p>Basierend auf den zentralen Ergebnissen der quantitativen Befragung wurden dabei Sichtweisen oder Meinungen zu den interessierenden Themenkomplexen hinterfragt, um dadurch schlaglichtartig vertiefte Einblicke gewinnen zu können.</p>	März 2020
3	<p><b>Längsschnittuntersuchung von Studierenden</b> (nicht Gegenstand des vorliegenden Forschungsberichts)</p> <p>Im Rahmen des Moduls 3 wird eine Längsschnittuntersuchung von Studierenden/Polizeianwärterinnen und Polizeianwärttern durchgeführt, um über die Jahre individuelle und soziale Veränderungen abbilden zu können. Bei der Konzeption sollen Ergebnisse der <b>Expertenkommission „Verantwortung der Polizei in einer pluralistischen Gesellschaft – Die gute Arbeit der Polizeibeamten stärken, Fehlverhalten frühzeitig erkennen und ahnden“</b> berücksichtigt werden, so dass die Untersuchung voraussichtlich im Jahr 2021 starten kann. Die Ergebnisse werden in einem separaten Bericht vorgestellt.</p>	Start im Jahr 2021

## 4. Modul 1: Quantitative Befragung

### 4.1 Konzeption

In Abstimmung mit dem wissenschaftlichen Beirat und verschiedenen Fachkräften aus Polizeibehörden wurde das Erhebungsinstrument im Hessischen Informations- und Kompetenzzentrum (HKE) entwickelt.

Um einen Vergleich der Polizeibeschäftigten zur Gesamtbevölkerung zu ermöglichen, wurde ein Teil des Fragenkatalogs aus einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach übernommen.<sup>11</sup> An dieser Stelle richtet sich der Dank für die Unterstützung an die Gedenkstätte Berlin-Hohenschönhausen und an das Institut für Demoskopie Allensbach. Ein weiterer Fragenkomplex wurde mit Elementen verknüpft, die dem Leitbild der hessischen Polizei<sup>12</sup> entnommen wurden, welches einen Orientierungsrahmen für das inner- und außerdienstliche Verhalten gibt.

### 4.2 Methodisches Vorgehen

Im Rahmen der Datenerhebung sollten im November 2019 ca. 17.000 Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte, Verwaltungsbeamtinnen und -beamte sowie die Tarifbeschäftigten der hessischen Polizei über ihre dienstliche E-Mail-Adresse zur Teilnahme aufgerufen werden (ohne Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten etc.).

Vorgeschaltet war im Sommer 2019 ein Pretest mit ca. 40 Polizeibeschäftigten, die über teils jahrzehntelange Erfahrungen in der Polizeiarbeit verfügen und Rückmeldungen über die Verständlichkeit und Verbesserungsmöglichkeiten des Fragebogens geben konnten. Anschließend wurde der Fragebogen für die Datenerhebung überarbeitet.

Die Teilnahme an der Befragung erfolgte sodann auf freiwilliger Basis und anonym. Über einen automatisch generierten persönlichen PIN/TAN-Zugang bestand im einmonatigen Erhebungszeitraum (6. November bis 5. Dezember 2019) die Möglichkeit, auf den mittels des datenschutzrechtlich geprüften Standard-Tools der hessischen Polizei „Eleva“ erstellten Fragebogen zuzugreifen (vgl. Fußnote 10 in Kapitel 1) und diesen einmalig am polizeilichen Standardarbeitsplatz-Computer auszufüllen. Der geschätzte Zeitaufwand für die Beantwortung der Fragen lag bei etwa 15 Minuten. Dabei wurde die Möglichkeit für die Befragten geschaffen, das Ausfüllen des Fragebogens jederzeit unterbrechen und über ein erneutes Einloggen fortsetzen zu können.

---

<sup>11</sup>Die repräsentative Bevölkerungsumfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach trägt den Titel „Das Extremismuspotential in Deutschland – Ergebnisse einer Repräsentativumfrage im Auftrag der Gedenkstätte Berlin-Hohenschönhausen“ (Februar/März 2019). Die Studie ist veröffentlicht auf der Internetseite [www.ileft.online](http://www.ileft.online).

<sup>12</sup> Das Leitbild der hessischen Polizei ist im Internet abrufbar: <https://olev.de/l/leitbilder/polizei/DE-HE-Polizei.pdf>. Es wird zurzeit durch eine vom Hessischen Innenminister Peter Beuth eingerichtete Experten-Kommission beleuchtet.

Der Versand der Hinweis-E-Mail mit PIN und TAN für die hessischen Polizeibeschäftigten erfolgte über die Polizeiakademie Hessen in insgesamt fünf „Tranchen“. Aufgrund eines technischen Fehlers konnte ein Teil der ca. 17.000 in Frage kommenden Beschäftigten nicht an der Studie teilnehmen. Systemseitig wurde bei Versand der Datensätze kein Fehler angezeigt. Nachdem es aus Reihen der Bereitschaftspolizei und des Polizeipräsidiums Mittelhessen allerdings entsprechende Meldungen gab, dass Polizeibeschäftigte die Hinweismail nicht erhalten hatten, wurde eine technische Analyse durchgeführt. Dabei zeigte sich, dass ein Tranchen-Versand offenbar fehlerhaft war und insgesamt 2.524 Polizeibeschäftigte nicht an der Befragung teilnehmen konnten, da sie die Aufforderungsmail zur Teilnahme nicht erhalten hatten. Da es sich um einen technisch bedingten Versandfehler handelt, ist klar, dass nicht aktiv bestimmte Gruppen außen vorgelassen wurden.<sup>13</sup> Eine Identifizierung der Betroffenen und gezielte Nachsteuerung der Hinweis-E-Mail mit PIN und TAN an die betroffenen Personen war aufgrund der im Verfahren erfolgten Anonymisierung nicht möglich. Als Alternative wäre nur noch der erneute Versand an alle Adressaten der Tranche denkbar gewesen. Diese Option wurde allerdings im Einvernehmen mit dem Hauptpersonalrat verworfen, da eine wichtige Prämisse für die Polizeibeschäftigten erfüllt bleiben sollte: Niemand sollte den falschen Eindruck bekommen, die zugesicherte Anonymität der Befragungsteilnehmenden – die zu jedem Zeitpunkt gegeben war – stünde zur Disposition.

Der Versandfehler wurde mit dem wissenschaftlichen Beirat erörtert. Hinsichtlich der Frage der Datenqualität und Repräsentativität der Daten kam der wissenschaftliche Beirat übereinstimmend zu folgender Einschätzung:

*„Wichtige Voraussetzung für Repräsentativität ist, dass die Auswahl der teilnehmenden Befragten nicht systematisch verzerrt ist, dass also vermieden ist, dass bestimmte Teile der Grundgesamtheit über- oder unterrepräsentiert sind. Dies prüft man üblicherweise dadurch, dass man die Verteilung von Merkmalen der Grundgesamtheit mit denen in der Stichprobe vergleicht. In Bezug auf das Geschlecht, das Alter und die verschiedenen Statusgruppen gibt es in der vorliegenden Studie gute Übereinstimmungen zwischen der Grundgesamtheit und der Stichprobe.“*

An der Befragung haben 4.277 der ca. 17.000 Beschäftigten der hessischen Polizei teilgenommen (Bezeichnung dieser 4.277 Probanden künftig als „Befragte“). Das entspricht 25 %.

Zu den Variablen „Alter“, „Geschlecht“ und „Statusgruppe“ (Schutzpolizei, Kriminalpolizei etc.) lagen im Vorfeld der Untersuchung belastbare Informationen zu allen hessischen Polizeibeschäftigten vor. Daraus lässt sich das Ausmaß der Übereinstimmung der Merkmale zwischen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an der Befragung sowie der hessischen Polizei insgesamt erkennen (siehe Tabellen 2, 3 und 4).

---

<sup>13</sup> Diese 2.524 Adressaten stammten aus einer Tranche mit insgesamt mehr als 3.500 Adressaten – allesamt Beschäftigte des Polizeipräsidiums Mittelhessen oder der Bereitschaftspolizei. Insofern konnten nur Teile dieser beiden betroffenen Präsidien teilnehmen.

**Tabelle 2: Übersicht der Geschlechterverteilung der Polizeibeschäftigten und der Befragungsteilnehmenden**

Übersicht der Geschlechterverteilung	Polizeibeschäftigte (Polizei Hessen; 11/2019)	Befragungsteilnehmende
	%	%
männlich	69,4	71,8
weiblich	30,6	27,5
sonstige	0,0	0,7
<b>Gesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Tabelle 3: Übersicht der Altersverteilung der Polizeibeschäftigten und der Befragungsteilnehmenden**

Übersicht der Altersverteilung	Polizeibeschäftigte (Polizei Hessen; 11/2019)	Befragungsteilnehmende
	%	%
bis 30 Jahre	18,7	18,7
31 bis 40 Jahre	26,2	28,5
41 bis 50 Jahre	26,1	26,5
über 50 Jahre	29,1	26,3
<b>Gesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Tabelle 4: Übersicht der Statusgruppen der Polizeibeschäftigten und der Befragungsteilnehmenden**

Übersicht der Statusgruppen	Polizeibeschäftigte (Polizei Hessen; 11/2019)	Befragungsteilnehmende
	%	%
Schutzpolizei	60,6	60,6
Kriminalpolizei	19,5	25,9
TV-H-Beschäftigte	14,2	7,6
Wachpolizei	3,4	1,8
Verwaltungsbeamtinnen und -beamte	1,9	2,6
Sonstige	0,3	1,4
<b>Gesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Wie den Tabellen 2, 3 und 4 zu entnehmen ist, zeigt der Vergleich mit zentralen demographischen Standarddaten der Grundgesamtheit, dass vor allem in Bezug auf die in den Tabellen 2 und 3 aufgeführten Merkmale von guter Übereinstimmung, d.h. Repräsentativität, ausgegangen werden kann. In Tabelle 4 ist auffällig, dass bei den Statusgruppen die Kriminalpolizei in der Befragung überrepräsentiert (in der Population 19,5 % der Beschäftigten, in der Stichprobe 25,9 %) und die Tarifbeschäftigten (14,2 % in der Population und 7,6 % der Befragten)

unterrepräsentiert sind. Die größte Statusgruppe (Schutzpolizei) ist allerdings in der Befragung mit exakt dem Anteil vertreten, den sie auch innerhalb der hessischen Polizei aufweist (60,6 %). Diese insgesamt gute Übereinstimmung spricht somit für die Verwertbarkeit der Ergebnisse in Bezug auf die praktische Ableitung von Maßnahmen.

### 4.3 Ergebnisdarstellung

Im Folgenden werden die wesentlichen Befunde des quantitativen Teils der Studie vorgestellt. Zunächst werden in Kapitel 4.3.1 die Einstellungen der Befragten zu Staat, Demokratie und Gesellschaft anhand einer politischen Selbstverortung dargestellt, ergänzt um ihre Bewertung von politischen Aussagen zur parlamentarischen Demokratie, zu den gesellschaftlichen Grundpfeilern, der Ausbreitung des Rechtsextremismus in Deutschland – aber auch zu Themen wie Kapitalismus und Sozialismus etc.<sup>14</sup> Um nicht nur die Perspektive auf die Befragten selbst zu richten, wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Studie zudem um eine Einschätzung der „Organisation Polizei“ hinsichtlich Rechtsstaatlichkeit, Verhältnismäßigkeit sowie weiterer Eigenschaften gebeten.

Im Anschluss stehen in Kapitel 4.3.2 Faktoren im Fokus, die zur Zufriedenheit bzw. zur Unzufriedenheit der Befragten in ihrem dienstlichen Alltag beitragen. Dies umfasst sowohl behördeninterne Faktoren als auch externe Faktoren, z.B. die Zusammenarbeit mit anderen Behörden oder den Kontakt zwischen Polizei und Bürgerinnen und Bürgern.

Polizeivollzugsbeamte sind in ihrem Berufsalltag aufgrund ihrer Tätigkeit per se vergleichsweise oft konfliktbehafteten Situationen und damit einhergehend emotionalen und psychischen Belastungen ausgesetzt. Dies ist Teil ihres Arbeitsalltags. Gleichwohl ergeben sich in diesem Beruf mitunter auch Belastungen, die außergewöhnlich sind – sowohl innerhalb der Organisation „Polizei“ als auch im Kontakt mit den Bürgerinnen und Bürgern. Dieser spezifischen Thematik widmet sich das Kapitel 4.3.3.

Die Ergebnisse wurden in Gruppen- und Einzelinterviews mit Beschäftigten der hessischen Polizei erörtert. Die Diskussion in diesen Interviews hat einen direkten Bezug zu den in diesem Kapitel vorgestellten Ergebnissen und ermöglicht somit ein tieferes Verständnis und eine bessere Einordnung der Ergebnisse (siehe Kapitel 5).

---

<sup>14</sup> Der Fragebogen wurde in Abstimmung mit dem wissenschaftlichen Beirat zur Studie und verschiedenen Expertinnen und Experten aus Polizeibehörden in einer Redaktionssitzung entwickelt. Einige Items basieren auf der Studie

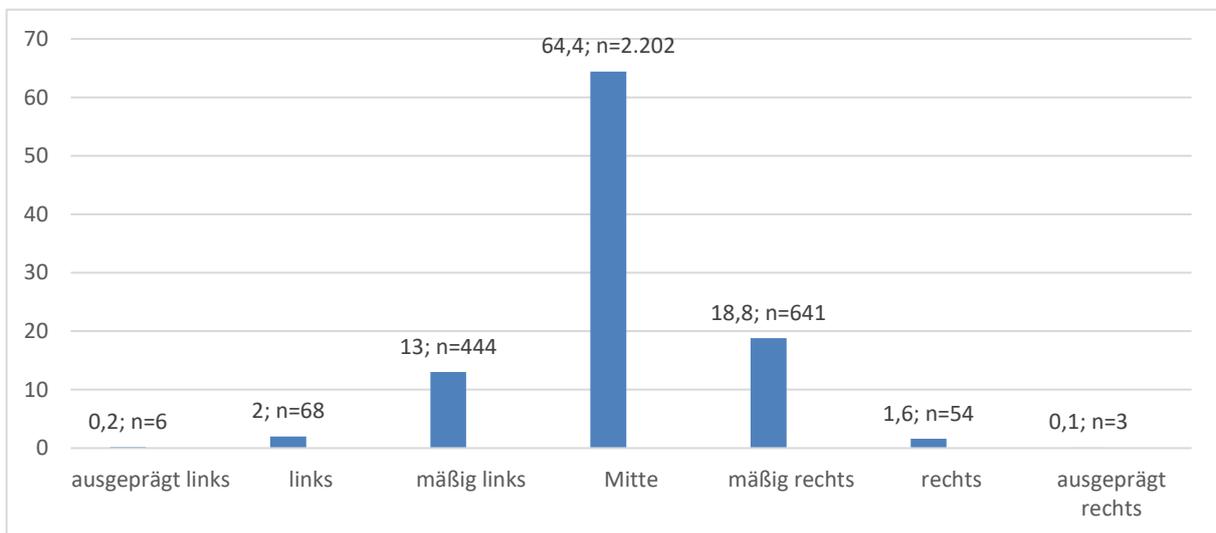
„Das Extremismuspotential in Deutschland – Ergebnisse einer Repräsentativumfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach im Auftrag der Gedenkstätte Berlin-Hohenschönhausen“ (Februar/März 2019). Vor dem Hintergrund des Forschungsinteresses, der spezifischen Zielgruppe und des Umfangs der Befragung wurden nicht alle 26 Items der Allensbach-Studie – sondern nur ein Teil – übernommen. Außerdem wurden die Formulierungen auf die Zielgruppe zugeschnitten und in Teilen ergänzt. Dies erfolgte nach intensiver und in Teilen auch kontroverser Diskussion in Abstimmung mit dem wissenschaftlichen Beirat.

### 4.3.1 Einstellungen zu Staat und Demokratie

#### Politische Selbstverortung

„Parteien werden ja manchmal danach eingeteilt, ob sie links, in der Mitte oder rechts stehen. Wie würden Sie Ihren eigenen politischen Standort beschreiben?“ – Zu dieser Frage wurden den Probanden sieben Antwortmöglichkeiten vorgegeben: ausgeprägt links, links, mäßig links, Mitte, mäßig rechts, rechts sowie ausgeprägt rechts. Die Selbstverortung der Probanden wird im folgenden Schaubild dargestellt.

**Schaubild 1: Politische Selbstverortung (n= 3.418; Angaben in %)**



Die Selbstverortung im politischen Links-Rechts-Schema bietet einen ersten Einblick in die Wahrnehmungswelt der befragten Polizeibeschäftigten. Demnach positionieren sich fast zwei Drittel (64,4 %) der Befragten politisch in der Mitte. 13 % verorten sich bei „mäßig links“ und 18,8 % bei „mäßig rechts“. An den politischen Rändern positionieren sich nur sehr wenige („ausgeprägt links“: 0,2 %, „links“: 2 % sowie „ausgeprägt rechts“: 0,1 %, „rechts“: 1,6 %).

In einer vertiefenden Auswertung wurde untersucht, inwieweit Unterschiede im Antwortverhalten anhand verschiedener Variablen (Frauen im Vergleich zu Männern, Befragte mit im Vergleich zu Befragten ohne Migrationshintergrund, jüngere im Vergleich zu älteren Befragten, Beschäftigte der Schutzpolizei im Vergleich zu Beschäftigten der Kriminalpolizei, Beschäftigte in Brennpunktdienststelle im Vergleich zu den übrigen Beschäftigten) erkennbar sind.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> Zur Ermittlung von Unterschieden zwischen Gruppen wurde hier und an späterer Stelle auf den Vergleich von Mittelwerten mit Hilfe von t-Tests und Bootstrapping-Verfahren zurückgegriffen. Die Ergebnisse der verteilungsfreien Bootstrappings unterscheiden sich nicht von denen der t-Tests, sie werden daher nicht zusätzlich berichtet. Als Effektstärkenmaß wurde Cohens d berechnet (vgl. Lakens 2013). Für die Interpretation der Mittelwertunterschiede können die folgenden Werte herangezogen werden:  $|d| = .2$  kleiner Effekt;  $|d| = .5$  mittlerer Effekt;  $|d| = .8$  großer Effekt (vgl. Cohen 1988).

Für die Frage der politischen Selbstverortung zeigte sich dabei, dass sich das Antwortverhalten der befragten Frauen geringfügig, aber gleichwohl statistisch signifikant von dem Antwortverhalten der Männer unterscheidet: So verorten sich prozentual etwas mehr Frauen als Männer selbst in der Mitte.<sup>16</sup> Im Hinblick auf eine weitere Variable ergibt sich ein kleiner, aber statistisch signifikanter Unterschied: So geben von den in Brennpunktdienststellen beschäftigten Befragten etwas mehr an, dass sie sich selbst „rechts“ oder „ausgeprägt rechts“ verorten.<sup>17</sup> Keine statistisch signifikanten Unterschiede hinsichtlich der politischen Selbstverortung zeigen sich etwa beim Vergleich zwischen den Befragten aus der Schutz- und Kriminalpolizei.

---

### *Bewertungen zum politischen und gesellschaftlichen Grundverständnis*

---

Neben der politischen Selbstverortung wurden die Teilnehmenden auch gebeten, sich zu bestimmten Aussagen zu äußern, die in der anschließenden Auswertung in Beziehung zur politischen Selbstverortung gesetzt wurde. *„Wie bewerten Sie folgende Aussagen? Alles in allem...“* – so beginnt die Fragenbatterie hinsichtlich der politischen und gesellschaftlichen Aussagen.<sup>18</sup> Es folgen dann zur Bewertung 17 verschiedene Aussagen. Die jeweiligen Antwortmöglichkeiten lauten „stimme gar nicht zu“, „stimme eher nicht zu“, „stimme eher zu“ und „stimme voll und ganz zu“:

*Alles in allem...*

- 1) *... ist die parlamentarische Demokratie immer noch die beste Staatsform.*
- 2) *wird Deutschland doch recht gut regiert.*
- 3) *ist vieles, was über die Verbrechen der Sowjetunion gesagt wurde, übertrieben.*
- 4) *werden in unserer Politik die kleinen Leute meist vernachlässigt.*
- 5) *ist Sozialismus eine gute Idee, die nur schlecht umgesetzt wurde.*
- 6) *bedeutet Kapitalismus Ausbeutung.*
- 7) *machen Einwanderer unser Land bunter und vielfältiger.*

---

<sup>16</sup> Ergebnis des t-Tests zum Vergleich der Mittelwerte in der politischen Selbsteinschätzung: Frauen (M=3,94, SD=0,61, n=896), Männer (M=4,09, SD=0,72, n=2446),  $t(3340)=-5,419$ ,  $d=-.21$ ,  $p=.000$ . Das heißt, die männlichen Befragten neigen eher als die weiblichen zu einer rechten politischen Orientierung. Ein explorativer Vergleich der Häufigkeiten zu den einzelnen Antwortalternativen zeigt: Etwas weniger Frauen (0,8 %) als Männer (2,0 %) schätzen sich selbst als „rechts“ oder „ausgeprägt rechts“ ein. Ebenso schätzen sich etwas weniger Frauen (1,8%) als Männer (2,3%) selbst als „links“ oder „ausgeprägt links“ ein. Folgerichtig schätzen sich etwas mehr Frauen (97,4%) als Männer (95,6%) in der politischen Mitte ein.

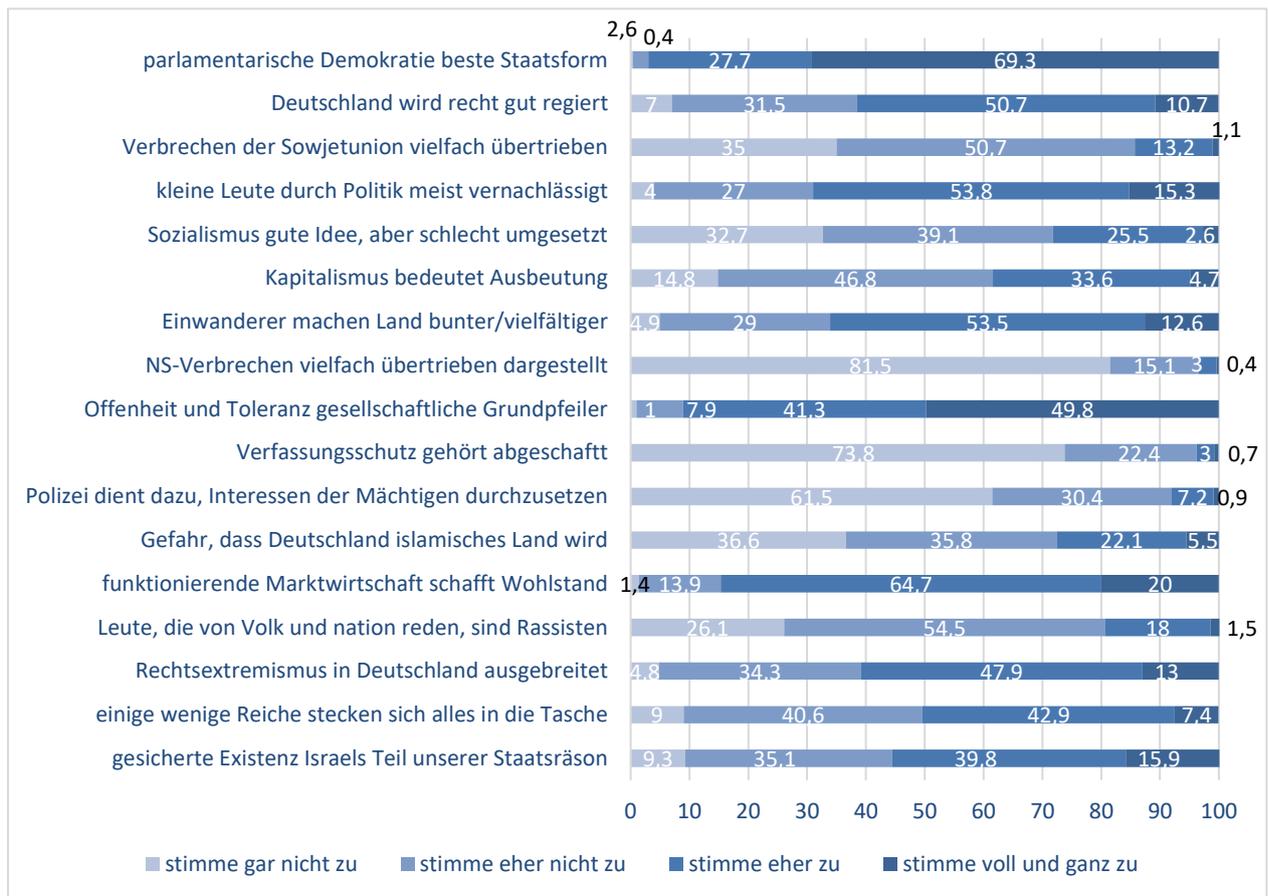
<sup>17</sup> 2,2% der befragten Beschäftigten in Brennpunktdienststellen schätzen sich als „rechts“ oder „ausgeprägt rechts“ ein – bei den übrigen sind es 1,3 %. Etwas mehr Beschäftigte, die nicht in einer Brennpunktdienststelle arbeiten (2,5 %), schätzen sich als „links“ oder „ausgeprägt links“ ein (Beschäftigte einer Brennpunktdienststelle: 1,7 %). Ergebnis des t-Tests: Befragte in Brennpunktdienststellen (M=4,08, SD=0,69, n=1321), Befragte außerhalb Brennpunktdienststellen (M=4,03, SD=0,70, n=1997),  $t(3316)=2,141$ ,  $d=.08$ ,  $p=.032$ .

<sup>18</sup> Einige Items basieren auf der im Internet abrufbaren Studie „Das Extremismuspotential in Deutschland – Ergebnisse einer Repräsentativumfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach im Auftrag der Gedenkstätte Berlin-Hohenschönhausen“ (Februar/März 2019) und wurden mit freundlicher Genehmigung in der vorliegenden Untersuchung verwendet. Im Rahmen dieser Allensbach-Studie wurden insgesamt 26 Karten mit politischen Aussagen vorgelegt. Die Befragten wurden gebeten, jene Karten auszusortieren, denen sie zustimmen (die Studie ist abrufbar unter: <https://www.ileft.online/blog/studie-zu-linksextremen-einstellungen-in-deutschland-veroeffentlicht.html>); zuletzt abgerufen am 26.03.2020).

- 8) ist vieles, was über die nationalsozialistischen Verbrechen geschrieben wurde, übertrieben.
- 9) sind Offenheit und Toleranz die Grundpfeiler unserer Gesellschaft.
- 10) gehört der Verfassungsschutz abgeschafft.
- 11) dient die Polizei hauptsächlich dazu, die Interessen der Mächtigen gegenüber der Bevölkerung durchzusetzen.
- 12) wird Deutschland, wenn wir nicht aufpassen, ein islamisches Land
- 13) schafft nichts mehr Wohlstand als eine funktionierende Marktwirtschaft.
- 14) sind Leute, die von Volk und Nation reden, doch meistens Rassisten.
- 15) hat sich der Rechtsextremismus In Deutschland enorm ausgebreitet.
- 16) stecken sich einige wenige Reiche alles in die Tasche und der Rest der Bevölkerung verarmt.
- 17) liegt die gesicherte Existenz Israels im nationalen Interesse Deutschlands, ist somit Teil unserer Staatsrason.

Dem folgenden Schaubild sind die prozentualen Verteilungen dargestellt. Die prozentuale Verteilung für die komplette Fragenbatterie findet sich auch im Anhang.

**Schaubild 2: Bewertung politischer und gesellschaftlicher Aussagen (Angaben in %)**



Dem Schaubild lässt sich entnehmen, dass fast alle Befragten (97 %) die parlamentarische Demokratie eher oder voll und ganz für die beste Staatsform halten. Die große Mehrheit sieht zudem in Offenheit und Toleranz Grundpfeiler unserer Gesellschaft (Zustimmung eher oder

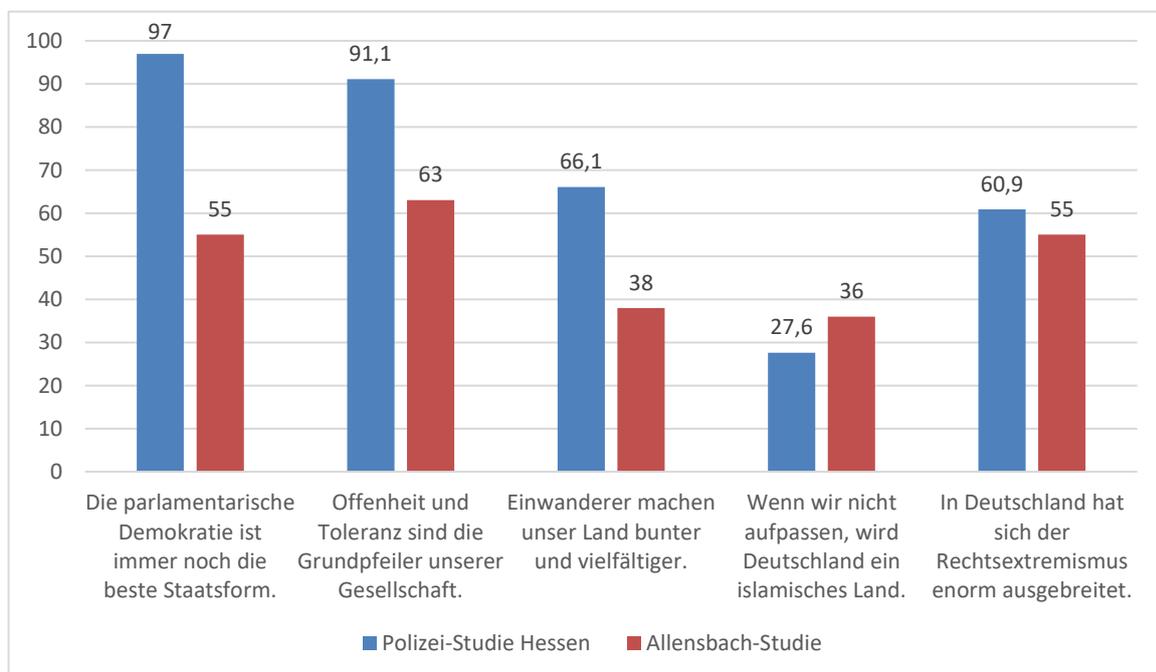
voll und ganz: 91,1 %). Eine deutliche Mehrheit von 66,1 % ist der Auffassung, dass Einwanderer unser Land bunter und vielfältiger machen. 60,9 % der Befragten sind zudem der Meinung, dass sich der Rechtsextremismus in Deutschland enorm ausgebreitet hat. 27,6 % vertreten die Auffassung, dass Deutschland, wenn nicht aufgepasst werde, ein islamisches Land werden könnte.

Stellt man diese Werte den Befunden der Studie „Das Extremismuspotential in Deutschland – Ergebnisse einer Repräsentativumfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach im Auftrag der Gedenkstätte Berlin-Hohenschönhausen“ (Februar/März 2019) gegenüber, zeigt sich, dass die Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer der hessischen Polizei-Studie offenbar deutliche höhere Zustimmungswerte zur parlamentarischen Demokratie oder zu Offenheit und Toleranz als Grundpfeiler unserer Gesellschaft als die Gesamtbevölkerung aufweisen. Auch der Blick auf Einwanderer ist in der hessischen Polizei-Studie deutlich positiver.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit und um einen einfacheren Vergleich mit den Allensbach-Werten in Schaubild 3 zu ermöglichen, werden die beiden zustimmenden Antwortmöglichkeiten „stimme eher zu“ und „stimme voll und ganz zu“ gebündelt dargestellt.<sup>19</sup>

### Schaubild 3: Vergleich der zustimmenden Bewertung politischer und gesellschaftlicher Aussagen nach Polizei-Studie Hessen und Allensbach-Studie (Angaben in %) <sup>20</sup>

Polizei-Studie Hessen (zusammengefasst: „stimme eher zu“ und „stimme voll und ganz zu“); Allensbach-Studie („Zustimmung“)



<sup>19</sup> In Kapitel 5 werden die Ergebnisse erneut aufgegriffen, sofern sie in den Gruppen- und Einzelinterviews thematisiert wurden. Als Anlage sind diesem Bericht zudem für alle Items die prozentualen Verteilungen mit allen Antwortalternativen beigelegt.

<sup>20</sup> Die Befragten der Allensbach-Studie wurden auf zwei Alternativen (Zustimmung/Nicht-Zustimmung), die Befragten der Polizei-Studie auf vier Antwortalternativen („stimme gar nicht zu“ bis „stimme voll und ganz zu“) festgelegt, die dann nachträglich zusammengefasst wurden. Es ist möglich, dass die unterschiedliche Methodik auch Auswirkungen auf die Wahl der einzelnen Antwortalternativen gehabt hat.

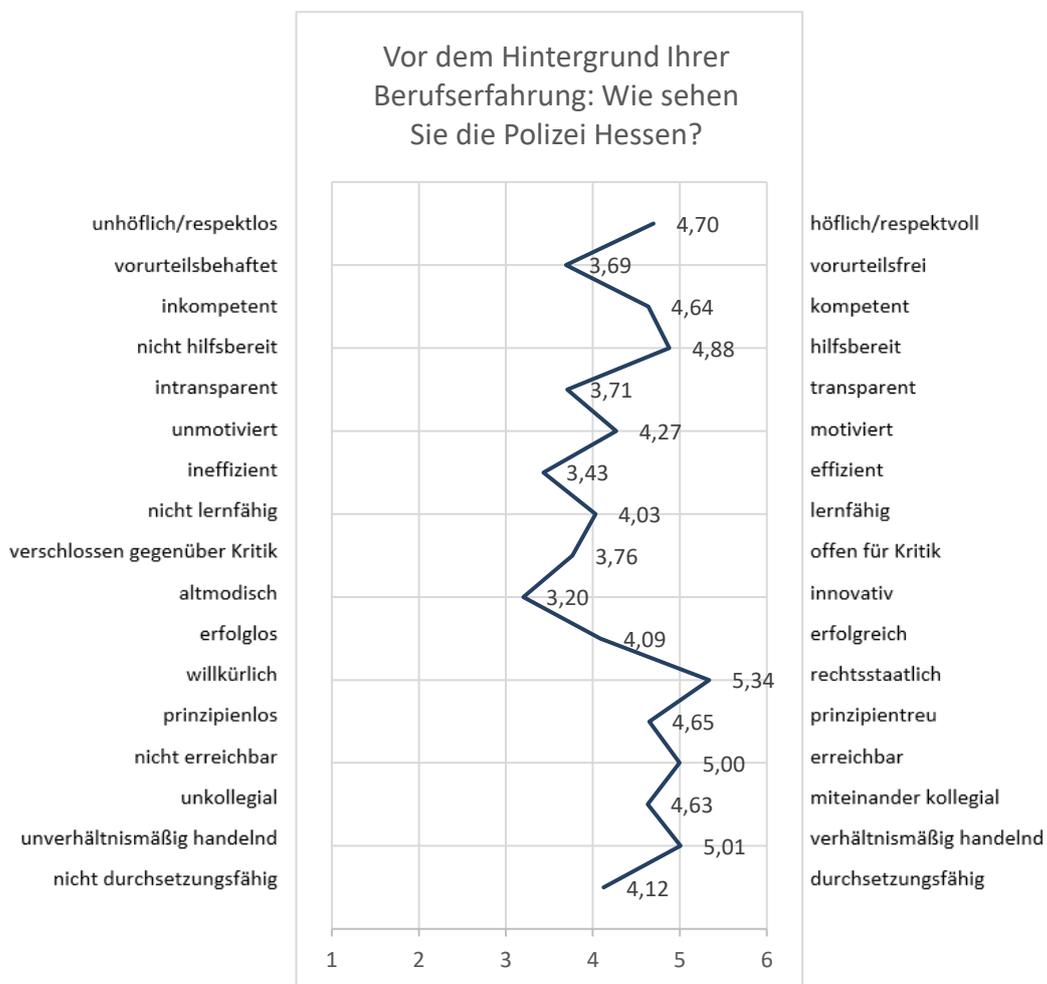
Anhand dieser Ergebnisse zeigt sich, dass die befragten Polizeibeschäftigten in der Tat kein exaktes Abbild der Gesellschaft sind, sondern ihr Blick auf die Demokratie und die positiven Effekte von Zuwanderung deutlich positiver ist als in der Gesamtbevölkerung.

### Bewertung der Polizei als Organisation

Abgefragt wurde die Verortung der Polizei durch die Befragten (Fragestellung: *Vor dem Hintergrund Ihrer bisherigen Berufserfahrungen, wie sehen Sie die Polizei Hessen?*) zwischen zwei Gegensatzpaaren mit jeweils sechs Zwischenstufen (semantisches Differenzial<sup>21</sup>). Dargestellt sind im folgenden Schaubild die jeweiligen Mittelwerte im Vergleich.

#### Schaubild 4: Bewertung der Polizei als Organisation

(n= 3986 bis 3989; Mittelwerte; Gegensatzpaare mit insgesamt sechs Zwischenstufen)



<sup>21</sup> Vgl. hierzu Osgood, C.E., Suci, G.J., & Tannenbaum, P.H. (1957). The measurement of meaning. Urbana IL: University of Illinois Press.

Insgesamt zeichnet sich eine positive Sicht der Befragten auf die Institution Polizei ab: Die höchsten Werte ergeben sich für die Bewertung der Polizei als rechtsstaatliche (5,34), verhältnismäßig handelnde (5,01), erreichbare (5,00) und hilfsbereite (4,88) Organisation. Auffällig sind fünf weniger positive „Ausschläge“: Die niedrigsten Werte ergeben sich für die Einordnung der Polizei als innovative (3,20), effiziente (3,43), vorurteilsfreie (3,69), transparente (3,71) und gegenüber Kritik verschlossene (3,76) Organisation, wobei auch diese Werte noch im Mittelfeld der Skala liegen.

---

*Exkurs: Vergleich kontrastierender Gruppen*

---

In einer ergänzenden Datenauswertung wurde bei einigen der Items<sup>22</sup> ein Vergleich angestellt zwischen denjenigen Befragten, die sich selbst als rechts/ausgeprägt rechts einschätzen (insgesamt 57 Befragte), denjenigen, die sich selbst als links/ausgeprägt links einschätzen (insgesamt 74 Befragte) und denjenigen Befragten, die sich selbst in der Mitte verorten (inkl. mäßig links und mäßig rechts insgesamt 3287 Befragte).

**Tabelle 5: Gruppenvergleich in der Zustimmung zu ausgewählten Aussagen**

%-Angaben beziehen sich auf Zustimmung (stimme voll und ganz zu/stimme eher zu)	Befragte mit rechter Selbstverortung	Befragte in der Mitte	Befragte mit linker Selbstverortung
parlamentarische Demokratie ist immer noch die beste Staatsform	M=3,35 SD=0,79 n=57 <b>87,7 %</b>	M=3,67 SD=0,53 n=3210 <b>97,3 %</b>	M=3,67 SD=0,60 n=73 <b>95,9 %</b>
Offenheit und Toleranz sind die Grundpfeiler unserer Gesellschaft	M=2,74 SD=0,85 n=54 <b>63,0 %</b>	M=3,40 SD=0,67 n=3165 <b>91,4 %</b>	M=3,82 SD=0,46 n=71 <b>97,2 %</b>
Einwanderer machen unser Land bunter und vielfältiger	M=1,98 SD=0,82 n=56 <b>17,9 %</b>	M=2,74 SD=0,72 n=3093 <b>66,8 %</b>	M=3,41 SD=0,65 n=71 <b>91,5 %</b>
Rechtsextremismus hat sich in Deutschland enorm ausgebreitet	M=2,00 SD=0,87 n=54 <b>25,9 %</b>	M=2,69 SD=0,74 n=3123 <b>60,9 %</b>	M=3,28 SD=0,67 n=68 <b>91,2 %</b>
gesicherte Existenz Israels liegt im nationalen Interesse Deutschlands	M=2,28 SD=1,15 n=53 <b>41,5 %</b>	M=2,63 SD=0,85 n=2831 <b>55,7 %</b>	M=2,75 SD=0,75 n=67 <b>65,7 %</b>
Deutschland wird, wenn wir nicht aufpassen, ein islamisches Land	M=3,11 SD=0,79 n=55 <b>78,2 %</b>	M=1,95 SD=0,88 n=3117 <b>26,9 %</b>	M=1,32 SD=0,65 n=71 <b>7,0 %</b>

---

<sup>22</sup> Ausgewählt wurden die in Schaubild 3 verwendeten Items (zuzüglich des Items zur gesicherten Existenz Israels, das in der Allensbach-Studie nicht abgefragt wurde).

Auch wenn es sich bei den beiden kontrastierenden Gruppen um sehr kleine Gruppen handelt, kann dieser Vergleich einen Beitrag zur Frage leisten, ob bzw. inwiefern die politische Selbstverortung mit den politischen und gesellschaftlichen Aussagen übereinstimmt.

Der in Tabelle 5 dargestellte Gruppenvergleich deutet klar darauf hin, dass die Selbstverortung mit der Bewertung der politischen und gesellschaftlichen Aussagen in Einklang steht: Unter den Befragten mit rechter Selbstverortung ist der Anteil mit einem positiven Blick auf Einwanderer deutlich niedriger als bei den Befragten in der Mitte (17,9 % vs. 66,8 %); entsprechend ist auch die Zustimmung zu Offenheit und Toleranz als Grundpfeiler unserer Gesellschaft niedriger (63 % vs. 91,4 %). Zugleich wird die Gefahr einer möglichen Islamisierung Deutschlands deutlich stärker wahrgenommen (78,2 % vs. 26,9 %). Von besonderem Interesse ist hier der Vergleich der beiden kontrastierenden Gruppen „rechts oder ausgeprägt rechts“ und „links oder ausgeprägt links“ mit der „Mitte“. Es wurden daher t-Tests und Bootstraps zu jeder der beiden Gruppen im Vergleich zu den Befragten der Mitte durchgeführt (zweiseitiger Signifikanztest). Zu beachten ist, dass die Fallzahlen sehr unterschiedlich sind. Diese Tests ergaben, dass sich die Mittelwerte der betrachteten Gruppen signifikant voneinander unterscheiden.<sup>23i</sup>

Auch im Hinblick auf die Bewertung der Polizei als Organisation wurde ein solch kontrastierender Gruppenvergleich zwischen „rechten“ und „linken“ Befragten sowie den Befragten der „Mitte“ durchgeführt. Auch dabei zeigten sich deutliche Unterschiede zwischen den Gruppen, die im folgenden Schaubild grafisch dargestellt sind. Die Ergebnisse der diesbezüglich gerechneten t-Tests sind wiederum am Ende des Forschungsberichts zu finden.<sup>ii</sup>

Die in Schaubild 5 auf der folgenden Seite grafisch dargestellten Unterschiede deuten darauf hin, dass die Befragten mit linker Selbstverortung die Polizei als Organisation in der Regel kritischer bewerten.<sup>24</sup> Besonders augenscheinlich wird dies im Schaubild bei der Variablen „vorurteilsbehaftet“. Während der Durchschnittswert bei der Gruppe der „linken“ Befragten bei 2,99 liegt (niedrigster Wert im gesamten Schaubild), liegt der Durchschnittswert bei den anderen Gruppen bei etwa 3,7.

Gleichwohl deckt sich in den verschiedenen Gruppen die insgesamt sehr positive Einschätzung hinsichtlich der Rechtsstaatlichkeit der Polizei, der Erreichbarkeit und der Verhältnismäßigkeit des Handelns in den Vergleichsgruppen im Wesentlichen. Die Einschätzung ist im Vergleich der Gruppen gleichermaßen einhellig bei der eher kritisch gesehenen (niedrigen) Innovationskraft und Effizienz der Polizei.

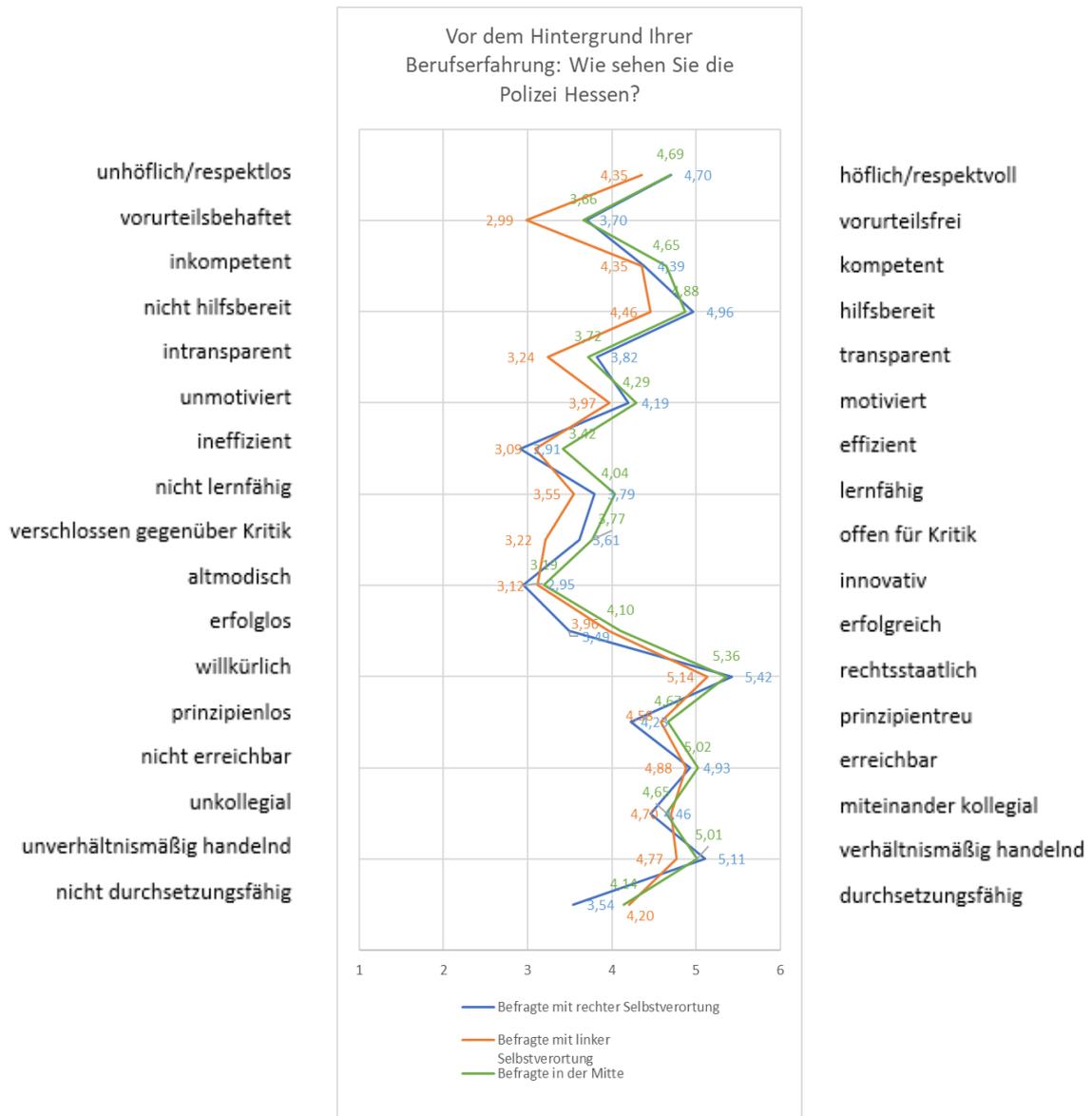
---

<sup>23</sup> Die umfangreiche statistische Auswertung ist als Endnote i am Ende des Forschungsberichts beigefügt.

<sup>24</sup> Werte unter 3,5 zeigen eine negative Tendenz auf während Werte über 3,5 eine positive Tendenz anzeigen; der Wert 3,5 kann als neutral angesehen werden.

### Schaubild 5: Gruppenvergleich in der Bewertung der Polizei als Organisation

(n= 57 für rechte oder ausgeprägt rechte Selbsteinschätzung; 74 für linke oder ausgeprägt linke Selbsteinschätzung; 3287 für Selbsteinschätzung in oder nahe der politischen Mitte; Mittelwerte; Gegensatzpaare mit insgesamt sechs Zwischenstufen)



In der Gesamtbetrachtung fällt nicht nur auf, dass die Gruppe der „linken“ Befragten die Polizei als Organisation kritischer sieht, sondern dass auch die Gruppe der „rechten“ Befragten die Polizei kritischer sieht als diejenigen, die sich selbst in der politischen Mitte verorten. Offenbar ist also mit dieser politischen Verortung in der Mitte tendenziell auch eine positivere Bewertung der eigenen Organisation verbunden.

### 4.3.2 Zufriedenheit und Unzufriedenheit im polizeilichen Alltag

#### Identifikation und Zufriedenheit mit der Arbeit

„Wie bewerten Sie folgende Aussagen? Alles in allem...“ – so beginnt der Fragenkatalog hinsichtlich der Fragen zur persönlichen Einschätzung und Sicht auf die eigene Institution. Es folgen zur Bewertung sechs Aussagen. Die jeweiligen Antwortmöglichkeiten lauten „stimme gar nicht zu“, „stimme eher nicht zu“, „stimme eher zu“ und „stimme voll und ganz zu“:

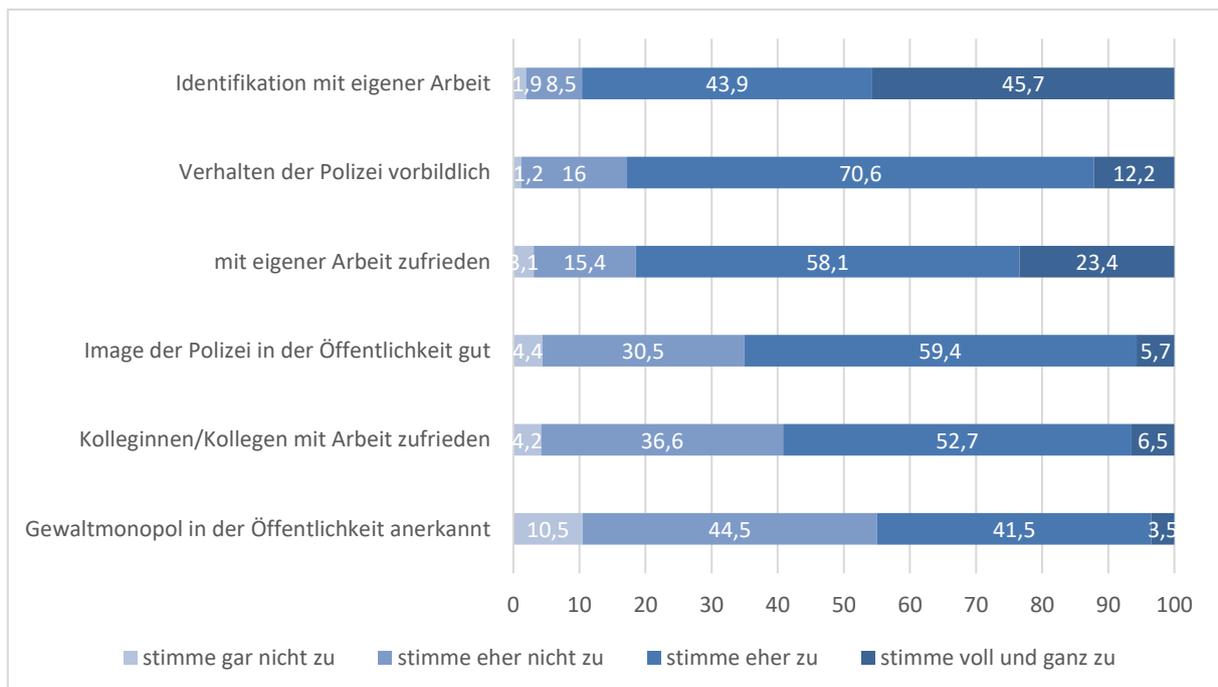
Alles in allem...

- 1) bin ich mit meiner Arbeit zufrieden.
- 2) nehme ich wahr, dass die Kolleginnen und Kollegen in meiner Dienststelle mit ihrer Arbeit zufrieden sind.
- 3) nehme ich das Verhalten von Polizistinnen und Polizisten als vorbildlich wahr.
- 4) wird das staatliche Gewaltmonopol der Polizei in der Öffentlichkeit anerkannt.
- 5) identifiziere ich mich mit meiner Arbeit.
- 6) ist das Image der Polizei Hessen in der Öffentlichkeit gut.

Im folgenden Schaubild wird die Zustimmung zu den einzelnen Aussagen dargestellt.

#### Schaubild 6: Sicht auf die eigene Institution

(n= 4277; Angaben in %)



Ein Großteil der Befragten identifiziert sich mit der polizeilichen Arbeit (rund 90 % der Befragten). In der vertiefenden Auswertung wurde zudem deutlich, dass diejenigen, die sich mit ihrer Arbeit identifizieren, die Polizei auch deutlich positiver wahrnehmen, etwa im Hinblick auf Kompetenz, Effizienz, Kollegialität oder Durchsetzungsfähigkeit.<sup>iii</sup>

Jeweils etwas über 80 % der Befragten sehen das Verhalten der Polizei als vorbildlich an und sind mit der eigenen Arbeit zufrieden. Der hessischen Polizei kann somit im Vergleich zur Durchschnittsbevölkerung eine höhere Arbeitszufriedenheit attestiert werden: Eine repräsentative Studie der Technischen Universität (TU) Darmstadt aus dem Jahr 2017 berichtet davon, dass 68,4 % der Durchschnittsbevölkerung „eher bis vollkommen zufrieden“ mit ihrer Arbeit ist (wesentliches Kriterium ist dabei das Gehalt).<sup>25</sup>

Befragte, die sich mit ihrer Arbeit identifizieren bzw. mit ihrer Arbeit zufrieden sind, unterscheiden sich von den Befragten, die sich nicht mit ihrer Arbeit identifizieren bzw. mit ihrer Arbeit unzufrieden sind, in mehreren Punkten: Ein geringer Anteil von ihnen ist beispielsweise durch Beleidigungen seitens der Bürgerinnen und Bürger, aber auch durch Diskriminierung oder Mobbing innerhalb der Polizei betroffen. Ein größerer Anteil von ihnen vertritt die Auffassung, dass Deutschland alles in allem doch recht gut regiert wird. Auch die Sorge, dass Deutschland ein islamisches Land werden könnte, ist bei einem deutlich kleineren Anteil von ihnen vertreten.<sup>iv</sup>

Während über 80 % angeben, mit der eigenen Arbeit zufrieden zu sein, bewerten nur etwa 60 % der Befragten auch die Arbeitszufriedenheit ihrer Kolleginnen und Kollegen als entsprechend positiv.

Rund zwei Drittel halten das Image der Polizei in der Bevölkerung zumindest eher für gut. Allerdings sieht weniger als die Hälfte der Befragten das Gewaltmonopol der Polizei in der Öffentlichkeit anerkannt (vgl. hierzu auch die in Kapitel 5 dargestellten Schilderungen der Beschäftigten zu ihrem Arbeitsalltag).

---

### *Ursachen für Arbeitszufriedenheit*

---

Im Rahmen dieser Untersuchung wurde ein besonderes Augenmerk auf die Ursachen für die Arbeitszufriedenheit bzw. Arbeitsunzufriedenheit der Polizeibeschäftigten gelegt. Um die Faktoren und Ursachen der Arbeitszufriedenheit zu erfassen, wurde die folgende Frage gestellt: *„Wenn Sie an Ihren beruflichen Alltag denken, was macht Sie aktuell besonders zufrieden? Bitte kreuzen Sie alle Merkmale an, die Sie besonders zufrieden machen. Mehrfachnennungen sind möglich, Sie können aber auch keines der Merkmale ankreuzen.“*

---

<sup>25</sup> Für weitere Details siehe <https://www.avantgarde-experts.de/de/magazin/studie-arbeitszufriedenheit-deutschland-2017>; zuletzt abgerufen am 16.11.2020).

Tabelle 6 zeigt die abgefragten Zufriedenheitsfaktoren, sortiert nach der prozentualen Häufigkeit der Nennung.

**Tabelle 6: Zufriedenheitsfaktoren**

<b>Zufriedenheit beruflicher Alltag:</b>	
Fairer Umgang unter Kolleginnen und Kollegen (Kollegialität)	63,6 %
Betriebsklima	47,4 %
Kurze Anfahrtswege zur Dienststelle	42,6 %
Kurzweilige, abwechslungsreiche Tätigkeiten	34,0 %
Ausreichende Gestaltungsspielräume bei der Arbeit	32,4 %
Verhalten der Vorgesetzten	31,2 %
Gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf	27,8 %
Sinnstiftende Tätigkeit	26,7 %
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	23,0 %
Ausstattung (Führungs-/Einsatzmittel; z.B. Bürotechnik, Fahrzeuge, Waffen)	18,5 %
Gehalt	17,5 %
Belastende Arbeitssituationen bestehen nur kurzzeitig	12,7 %
Respekt und Anerkennung durch Bürgerinnen und Bürger	10,9 %
Gute Zusammenarbeit mit Verwaltungs- und Justizbehörden	9,7 %
Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten	5,9 %
Ausreichendes Personal	2,2 %

Für die Arbeitszufriedenheit zum Zeitpunkt der Befragung sind offenbar vor allem Kollegialität und ein gutes Betriebsklima bedeutsam. Diese beiden Aspekte finden sich auf den vorderen beiden Plätzen. Aber auch die Art der Tätigkeit spielt eine wesentliche Rolle bei der Arbeitszufriedenheit: Kurzweilige und abwechslungsreiche Tätigkeiten (Platz 4), Gestaltungsspielräume bei der Arbeit (Platz 5) und eine sinnstiftende Tätigkeit (Platz 8) sind hier zu nennen. Relevant ist zudem auch ein kurzer Anfahrtsweg zur Arbeit (Platz 3) und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Platz 7).

Nur vergleichsweise wenige Befragte nennen beispielsweise das Gehalt (Platz 11) oder die Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten (Platz 15) als Faktoren, die zum Erhebungszeitpunkt zu ihrer Arbeitszufriedenheit beitragen.

---

#### *Ursachen für Arbeitsunzufriedenheit*

---

Neben der Arbeitszufriedenheit sollten auch die Faktoren bzw. Ursachen der Arbeitsunzufriedenheit erfasst werden. Hierzu wurde die folgende Frage gestellt: „Wenn Sie an Ihren beruflichen Alltag denken, was macht Sie aktuell besonders unzufrieden? Bitte kreuzen Sie alle Merkmale an, die Sie besonders unzufrieden machen. Mehrfachnennungen sind möglich, Sie können aber auch keines der Merkmale ankreuzen.“

Tabelle 7 gibt die abgefragten Unzufriedenheitsfaktoren und die jeweilige prozentuale Häufigkeit an:

**Tabelle 7: Unzufriedenheitsfaktoren**

<b>Unzufriedenheit beruflicher Alltag:</b>	
Fehlendes Personal	78,7 %
Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten	58,2 %
Fehlende Wertschätzung der Arbeit	46,3 %
Gehalt	43,1 %
Andere Behörden/Institutionen/Stellen setzen die Ergebnisse polizeilicher Arbeit nicht angemessen um (z.B. Staatsanwaltschaften und Gerichte, Straßenverkehrsbehörden, Jugendämter)	41,9 %
Ausstattung (Führungs-/Einsatzmittel; z.B. Bürotechnik, Fahrzeuge, Waffen)	37,4 %
Arbeitssituationen dauern länger an	36,9 %
Führungsverhalten	36,3 %
Fehlender Respekt im Bürgerkontakt	34,9 %
Arbeitszeiten (z.B. häufig Dienst am Wochenende)	26,7 %
Schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf	25,3 %
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	23,9 %
Übergriffe durch Bürger(innen)	17,7 %
unkollegiales Verhalten (z.B. „Ellenbogenmentalität“)	17,7 %
Lange Anfahrtswege zur Dienststelle	14,7 %
Betriebsklima	13,9 %
Unfaire Behandlung durch die Vorgesetzten	13,5 %
Erfahrung von Ausgrenzung oder Mobbing	7,3 %
Langweilige, abwechslungsarme Tätigkeiten	6,5 %

Der am häufigsten angegebene Unzufriedenheitsfaktor ist „fehlendes Personal“ (Platz 1). Diesbezüglich relevant ist auch die Unzufriedenheit aufgrund der zur Verfügung stehenden Ausstattung (Platz 6).<sup>v</sup> Unzufrieden macht offensichtlich auch die schlechte Aussicht auf einen Aufstieg und eine Beförderung (Platz 2) und damit einhergehend das Gehalt (Platz 4). Ebenfalls für Unzufriedenheit sorgt bei vielen die fehlende Wertschätzung der Arbeit (Platz 3) und der fehlende Respekt im Bürgerkontakt (Platz 9).

Nur vergleichsweise wenige Befragte geben an, wegen des Betriebsklimas (Platz 16), einer unfairen Behandlung durch die Vorgesetzten (Platz 17), die Erfahrung von Ausgrenzung oder Mobbing (Platz 18) unzufrieden zu sein. Auch über eine langweilige, abwechslungsarme Tätigkeit beklagen sich im Polizeidienst nur die wenigsten (Platz 19).

In der Gesamtschau der Zufriedenheits- und Unzufriedenheitsfaktoren wird ersichtlich, dass die Tätigkeit in der Polizei offenbar aufgrund der Kollegialität, der abwechslungsreichen Arbeit und einiger weiterer Faktoren zu einer großen Zufriedenheit führen kann, dass diese aber

durch ein Gefühl der Überlastung (fehlendes Personal) und fehlender Wertschätzung (finanziell sowie z.B. auch im Bürgerkontakt) zumindest teilweise wieder eingeschränkt wird.

### 4.3.3 Besondere Belastungen

---

#### *Übergriffe durch Bürgerinnen und Bürger auf Polizeibeschäftigte im Dienst*

---

*„Auch Beschäftigte der Polizei können Ziel von Übergriffen werden. Bitte geben Sie an, ob Sie Übergriffe GEGEN IHRE PERSON in Ihrer BERUFSPRAXIS erlebt haben und wenn ja, wie belastend diese insgesamt für Sie waren.“* Es folgen dann zur Bewertung fünf mögliche Belastungsfaktoren:

- 1) Beleidigung durch Bürger(innen)
- 2) Sexistische Äußerung durch Bürger(innen)
- 3) Rassistische Äußerung durch Bürger(innen)
- 4) Sexueller Übergriff durch Bürger(innen)
- 5) Körperlicher An-/Übergriff durch Bürger(innen) (ohne sexuelle Übergriffe)

Die jeweiligen Antwortmöglichkeiten lauten „nie“, „einmal“, „zweimal“ und „öfter“. Haben Befragte „einmal, zweimal oder öfter“ angegeben, sollten sie zudem noch den Grad der Belastung einschätzen: „gar nicht“, „wenig“, „stark“ und „sehr stark“.

Wie aus Schaubild 7 hervorgeht, wurden fast 86 % der Befragten bereits mindestens einmal in ihrer Berufspraxis unmittelbar von Bürgerinnen und Bürgern beleidigt. Mehr als 70 % der befragten Polizeibeschäftigten wurden zudem bereits mindestens einmal von Bürgerinnen und Bürgern körperlich angegriffen – viele von ihnen auch öfter: Jeder zweite wurde bereits mehr als zweimal Opfer von solchen Übergriffen. Von rassistischen Äußerungen durch Bürgerinnen und Bürger war fast jeder zweite Befragte bereits mindestens einmal betroffen, nahezu unabhängig davon, ob ein Migrationshintergrund vorlag oder nicht.<sup>26</sup>

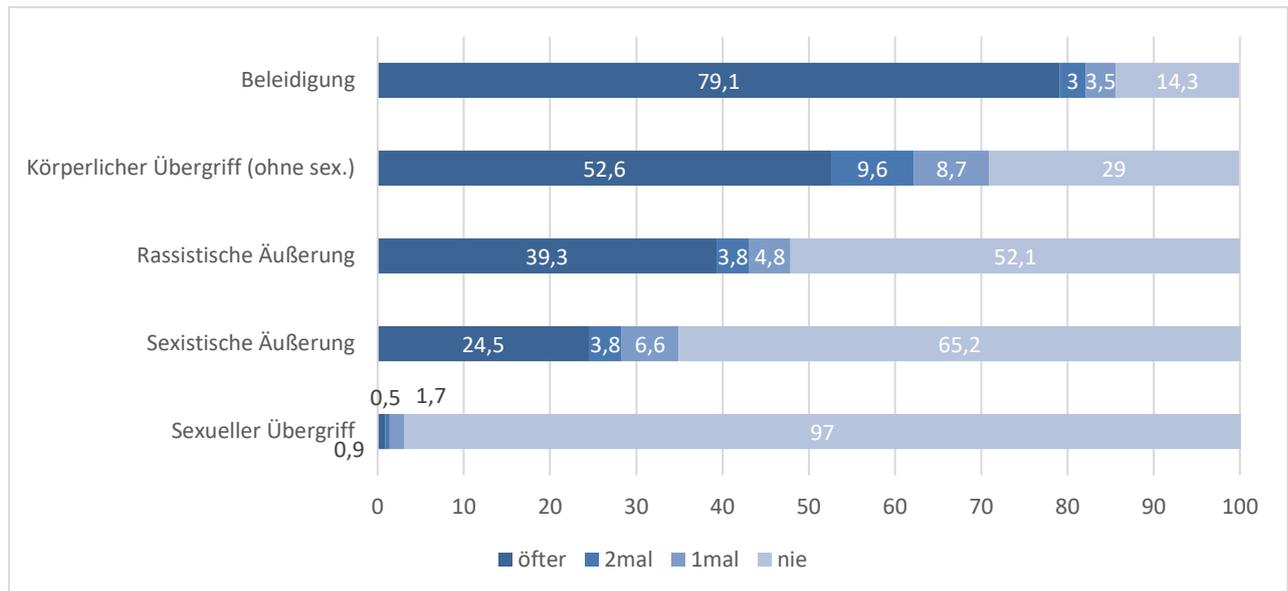
Gewaltsame sexuelle Übergriffe von Bürgerinnen und Bürgern auf Polizeibeschäftigte hatten drei Prozent der Befragten bereits erlebt, während rund ein Viertel sich schon mehr als zweimal sexistische Äußerungen anhören musste.

---

<sup>26</sup> Hier wurde ein t-Test durchgeführt: Befragte mit Migrationshintergrund (M=2,44, SD=1,41, n=381), Befragte ohne Migrationshintergrund (M=2,31, SD=1,43, n=3172),  $t(3551)=-1,780$ ,  $d=-.1$ ,  $p=.075$ . Der berechnete Effekt (Unterschiede zwischen Befragten mit und ohne Migrationshintergrund) ist sehr gering.

### Schaubild 7: Unangemessenes Verhalten durch Bürgerinnen und Bürger

(n = 4072 bis 4136; Angaben in %)



In der vertiefenden Auswertung der Belastungssituationen wurde untersucht, ob sich Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts, der Tätigkeit in einer Brennpunktdienststelle, der Statusgruppe (Schutzpolizei, Kriminalpolizei, sonstige)<sup>27</sup> und der Altersgruppen ergeben. Dabei zeigte sich, dass insbesondere männliche Beschäftigte und Schutzpolizisten durch unangemessenes Verhalten seitens der Bürgerinnen und Bürger betroffen sind:

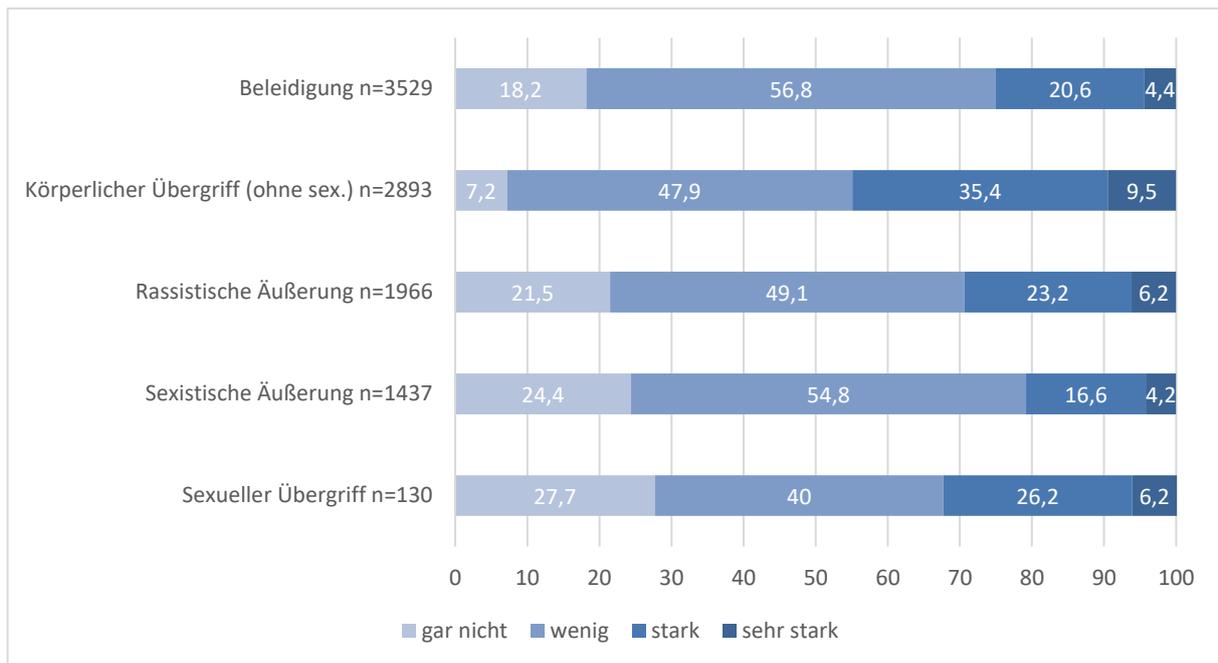
- Mehr Männer als Frauen (89,6 % vs. 77,7 %) und mehr Schutz- als Kriminalpolizisten (97,4 % vs. 86,7 %) sind von Beleidigungen seitens der Bürgerinnen und Bürger betroffen.
- Mehr Männer als Frauen (51,4 % vs. 39,4 %) und mehr Schutz- als Kriminalpolizisten (57,8 % vs. 40,6 %) sind von rassistischen Äußerungen seitens der Bürgerinnen und Bürger betroffen.
- Von körperlichen Übergriffen sind ebenfalls mehr Männer als Frauen (77,4 % vs. 57,8 %) und mehr Schutz- als Kriminalpolizisten (86,6 % vs. 66,6 %) betroffen.
- Frauen (54,9 % vs. 27,4 % Männer), Befragte in Brennpunktdienststellen (41,9 % vs. 31 % in übrigen Dienststellen), Schutzpolizisten (43,3 % vs. 28,5 % Kriminalpolizisten) und jüngere Polizeibeschäftigte (42,2 % der bis-40-Jährigen; 29 % der über-40-Jährigen) sind häufiger von sexistischen Äußerungen durch Bürgerinnen und Bürger betroffen.<sup>vi</sup>

Diese Erfahrungen werden von den Betroffenen unterschiedlich bewertet. Rund 45 % der von körperlichen Übergriffen durch Bürgerinnen und Bürger betroffenen Beschäftigten gaben an, dass diese Erlebnisse sie „stark“ oder „sehr stark“ belastet haben. Etwa jeder Vierte bewertete

<sup>27</sup> Beim Vergleich der Statusgruppen Schutzpolizei und Kriminalpolizei ist zu bedenken, dass viele Beschäftigte der Kriminalpolizei in früheren Verwendungen auch Erfahrungen als Schutzpolizistinnen und Schutzpolizisten gemacht haben und nicht bekannt ist, in welcher Statusgruppe die heutigen Beschäftigten der Kriminalpolizei ihre überwiegenden Erfahrungen gemacht haben.

die mit Beleidigung verbundene Belastung mit mindestens „stark“. Etwa 30 % der Beschäftigten, die von rassistischen Äußerungen durch Bürgerinnen und Bürger betroffen sind, gaben an, dass sie dies „stark“ oder „sehr stark“ belaste. Einen Gesamtüberblick über die Auswirkungen der oben genannten Erfahrungen ermöglicht das folgende Schaubild.

**Schaubild 8: Belastung durch unangemessenes Verhalten der Bürgerinnen und Bürger**  
(Angaben in %)



Gefragt wurde auch nach weiteren besonders belastenden Situationen im Dienstalltag: „*Welche Situationen haben Sie in Ihrer Berufspraxis darüber hinaus als besonders belastend erlebt?*“ Als mögliche Antworten wurden vorgegeben:

- 1) Tödliche Verkehrsunfälle
- 2) Überbringen von Todesnachrichten
- 3) Auffinden hilfloser Personen (z.B. vernachlässigte Kinder)
- 4) Bewaffnete Einsätze
- 5) Unterstellung von Rassismus/Fremdenfeindlichkeit bei Durchführung von Maßnahmen
- 6) Sonstiges

Von den 3.337 Befragten, die hierzu Angaben machten, wurde am häufigsten die Überbringung von Todesnachrichten als besonders belastende Situation (58,5 %) benannt. Aber auch tödliche Verkehrsunfälle (44,4 %), die Unterstellung von Fremdenfeindlichkeit bzw. Rassismus bei der Durchführung von Maßnahmen (44,3 %) und das Auffinden hilfloser Personen (z.B. vernachlässigter Kinder) (29,2 %) wurden von vielen als besonders belastende Situationen empfunden. Die ‚Belastungsrangfolge‘ ist insofern bemerkenswert, als erst am Ende der Skala

‚bewaffnete Einsätze‘ (24,5 %) rangieren, die in der Regel mit einem hohen Stresspegel und Selbstgefährdungsrisiko verknüpft sind.

---

### *Fehlverhalten innerhalb der Polizei*

---

Beschäftigte der Polizei sind nicht nur im Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern von unangemessenem Verhalten betroffen, sondern mitunter auch innerhalb der Polizei. Gefragt wurde daher im Rahmen der Untersuchung: *„Haben Sie schwerwiegendes Fehlverhalten von Kolleginnen oder Kollegen beobachtet?“* Die jeweiligen Antwortmöglichkeiten lauten „nie“, „einmal“, „zweimal“, „öfter“. Von den 3901 Probanden, die hierzu Angaben machten, haben 68,5 % nie ein schwerwiegendes Fehlverhalten von Kolleginnen oder Kollegen beobachtet, 16,6 % haben ein solches Verhalten einmal beobachtet, 5,4 % zweimal und 9,5 % mehr als zweimal (vgl. hierzu die Ausführungen in Kapitel 5).

Darüber hinaus wurde abgefragt, welche Arten von Übergriffen Polizeibeschäftigte innerhalb der Polizei erleben: *„Auch Beschäftigte der Polizei können Ziel von Übergriffen werden. Bitte geben Sie an, ob Sie Übergriffe GEGEN IHRE PERSON in Ihrer BERUFSPRAXIS erlebt haben und wenn ja, wie belastend diese insgesamt für Sie waren.“* Es folgen dann zur Bewertung fünf verschiedene Belastungsfaktoren:

- 1) Diskriminierung, Ausgrenzung oder Mobbing durch Beschäftigte der Polizei
- 2) Sexistische Äußerung durch Beschäftigte der Polizei
- 3) Rassistische Äußerung durch Beschäftigte der Polizei
- 4) Sexueller Übergriff durch Beschäftigte der Polizei
- 5) Körperlicher An-/Übergriff durch Beschäftigte der Polizei (ohne sexuelle Übergriffe)

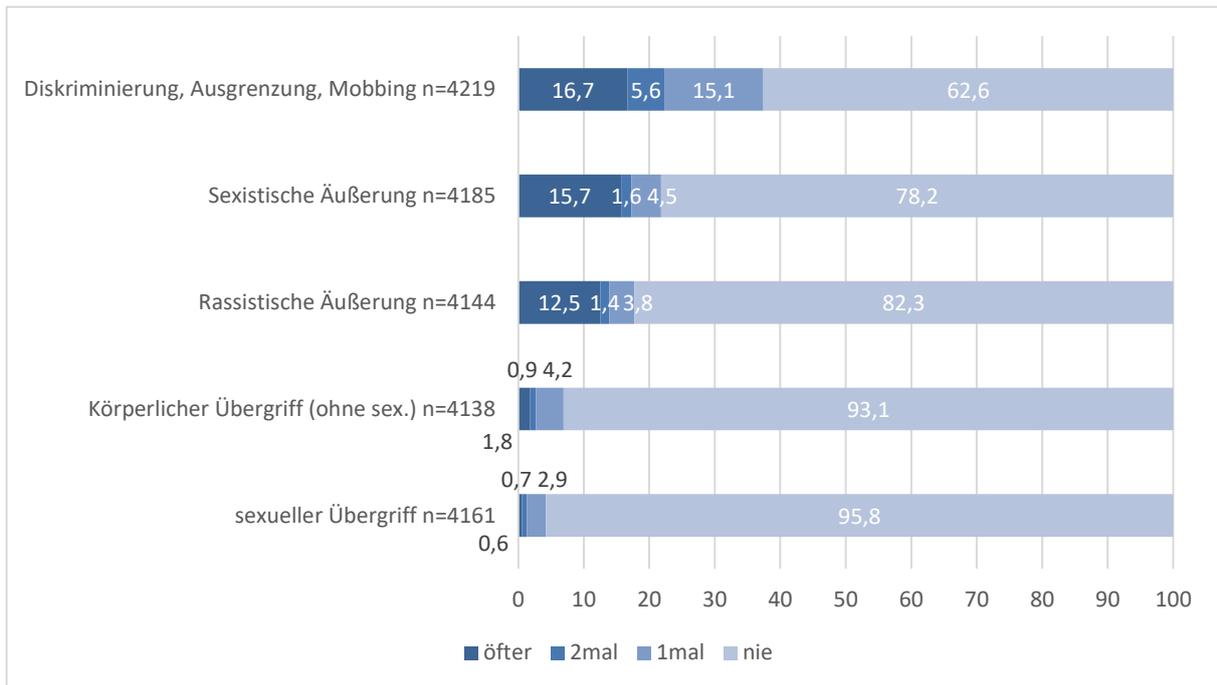
Die jeweiligen Antwortmöglichkeiten lauten „nie“, „einmal“, „zweimal“ und „öfter“. Haben Befragte „einmal, zweimal oder öfter“ angegeben, sollten sie noch den Grad der Belastung einschätzen: „gar nicht“, „wenig“, „stark“ und „sehr stark“.

Mehr als ein Drittel der Befragten (37,4 %) gab an, zumindest einmal von Kolleginnen und Kollegen ausgegrenzt, gemobbt oder diskriminiert worden zu sein. Das ist gleichwohl im Vergleich zur arbeitenden Durchschnittsbevölkerung ein relativ niedriger Wert – dort berichten über 60 % von diversen Mobbing Erfahrungen (Mehrfachnennungen: von bewusster Fehlinformation [42 %] und Nicht-Beachtung [44 %] über Intrigen/Lügen [56 %] bis hin zu Vorenthalten von Informationen [63 %]).<sup>28</sup> 21,8 % der Befragten der hessischen Polizei-Studie gaben an, Adressat einer sexistischen Äußerung und 17,7 % Adressat einer rassistischen Äußerung geworden zu sein. Einen Gesamtüberblick ermöglicht das folgende Schaubild.

---

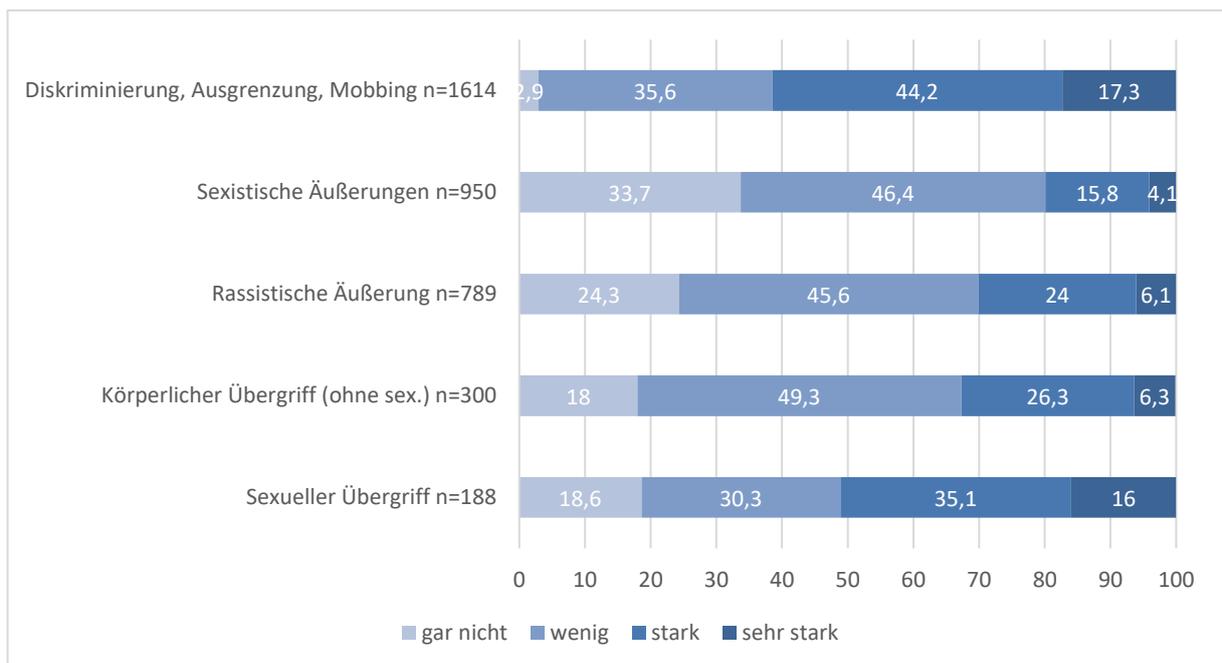
<sup>28</sup> Für weitere Informationen siehe: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1834/umfrage/persoenerlebtes-mobbing> (zuletzt abgerufen am 16.11.2020).

**Schaubild 9: Unangemessenes Verhalten innerhalb der Polizei**  
(Angaben in %)



Dass diese Erlebnisse Auswirkungen haben und die Betroffenen zum Teil sehr stark belasten, zeigt sich im folgenden Schaubild, welches die Belastung für die jeweils Betroffenen angibt.

**Schaubild 10: Belastung durch unangemessenes Verhalten innerhalb der Polizei**  
(Angaben in %)



Hinsichtlich des unangemessenen Verhaltens innerhalb der Polizei lohnt der vertiefende Blick auf eine mögliche unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern sowie von Personen mit und ohne Migrationshintergrund: Frauen sind häufiger von sexistischen Äußerungen in der Polizei betroffen als Männer (46 % vs. 12,5 %) und fühlen sich auch belasteter (25,4 % vs. 13,8 %). Sie sind auch häufiger von sexuellen Übergriffen in der Polizei betroffen als Männer (11,4 % vs. 1,5 %) und fühlen sich hier ebenfalls belasteter (67 % vs. 20,4 %). Befragte mit Migrationshintergrund sind häufiger von rassistischen Äußerungen in der Polizei betroffen (30,6 % vs. 16,6 %) und fühlen sich hierdurch auch belasteter (39,8 % vs. 27,9 %).<sup>vii</sup>

Gefragt wurde im Rahmen der Untersuchung auch nach der Wahrnehmung von überzogener Kameradschaft innerhalb der Polizei. Konkret lautete die Frage: *„Wie stark sind nach Ihrer Wahrnehmung überzogene Kameradschaft und Abschottung nach außen ausgeprägt?“* Die jeweiligen Antwortmöglichkeiten lauten „gar nicht“, „etwas“, „stark“, „sehr stark“.

Eine „überzogene Abschottung und Kameradschaft“ der Polizei nach außen haben 45,1 % der Befragten bisher nicht wahrgenommen. 44,1 % sehen eine solche überzogene Kameradschaft „etwas“ ausgeprägt, 9,5 % stark und 1,3 % sehr stark.

Um Anhaltspunkte herauszuarbeiten, die möglicherweise zu der Einschätzung geführt haben, überzogene Kameradschaft und Abschottung nach außen sei (sehr) stark vorhanden, lohnt ein vertiefender Blick beispielsweise auf die Arbeitszufriedenheit sowie die Bewertung der Polizei als Organisation. Dieser ergibt, dass eine (sehr) starke Wahrnehmung von überzogener Kameradschaft und Abschottung nach außen mit einer eher negativ ausgeprägten Grundhaltung (Arbeitsunzufriedenheit, Polizei habe ein schlechtes Image in der Öffentlichkeit, Organisation Polizei sei respektlos, vorurteilsbehaftet, willkürlich, unverhältnismäßig handelnd) einhergeht.<sup>viii</sup> Weitere Ausführungen zum Thema Fehlverhalten und überzogene Kameradschaft finden sich im Kapitel 5.3.3.

In der Gesamtschau dieses Kapitels zeigt sich, dass politische Einstellungen, aber auch Herausforderungen, Erfahrungen und Probleme im Berufsalltag der Befragten, die Gründe für Arbeitszufriedenheit und -unzufriedenheit, beobachtetes Fehlverhalten in der Polizei etc. deutlich benannt worden sind und damit eine solide Grundlage für die Erarbeitung und Umsetzung von Optimierungsmöglichkeiten bieten.

Dabei geht es zu einem großen Teil und zuallererst sicherlich um Verbesserungsmöglichkeiten innerhalb der Polizei als lernender Organisation. Gleichmaßen stellt sich aber auch die drängende Frage, wie es zu derart hohen Zahlen an Beleidigungen und Angriffen durch Bürgerinnen und Bürger auf Polizeibeschäftigte kommen kann, welche gesellschaftlichen Entwicklungen oder Schief lagen hierfür verantwortlich sein könnten und was auch hiergegen kriminalpräventiv unternommen werden kann.

## 5. Modul 2: Interviews mit Polizeibeschäftigten

### 5.1 Konzeption

Um die in Kapitel 4 vorgestellten Ergebnisse mit Beschäftigten der hessischen Polizei – also den Expertinnen und Experten ihrer Lebenswelt – zu diskutieren und herauszuarbeiten, welche subjektiven Sichtweisen diese auf die abgefragten Phänomene haben, wurden sechs Gruppen- und vier Einzelinterviews geführt. Was genau bedeutet „überzogene Kameradschaft und Abschottung nach außen“ in der subjektiven Wahrnehmung einzelner Polizeibeschäftigter? Wie wird mit Fehlverhalten konkret umgegangen? Über diese und weitere Fragen gibt das vorliegende Kapitel 5 Auskunft.

Die zusammenfassend dargestellten Ergebnisse der Gesprächsgruppen erheben, um dies klar herauszustellen, keinen repräsentativen Anspruch.<sup>29</sup> Ihnen kann somit nicht dieselbe allgemeine Aussagekraft zugemessen werden wie den quantitativen Befunden. Sie ermöglichen aber, eine nähere Vorstellung davon zu gewinnen, wie sich die quantitativ erschlossenen Befunde qualitativ im Alltag und in der Wahrnehmung der an den Gesprächsgruppen teilnehmenden Polizistinnen und Polizisten darstellen. Sie bieten zugleich Hinweise auf offene Fragen, denen in Folgestudien nachgegangen werden sollte.

### 5.2 Methodisches Vorgehen

Gebildet wurden sechs sogenannte Fokusgruppen,<sup>30</sup> die in insgesamt drei Durchgängen (zwei Gruppen pro Durchgang) jeweils gruppenintern unter Beteiligung eines zweiköpfigen Moderationsteams diskutierten. Diese Moderationsteams setzten sich zusammen aus je einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter des HKE sowie einem externen wissenschaftlichen Mitarbeiter.<sup>31</sup> Die Beteiligung der beiden externen Wissenschaftler diente nicht zuletzt der Stärkung des Vertrauens in die Anonymität der qualitativen Untersuchung. Aus diesem Grund wurden die Tonbandaufzeichnungen aus den Gruppendiskussionen ausschließlich an der Universität in Gießen aufbewahrt und ausgewertet. Die Durchführung und Auswertung der Gruppeninterviews orientierte sich dabei an dem von Bohnsack vorgeschlagenen Verfahren auf Basis der dokumentarischen Methode.

---

<sup>29</sup> Während quantitative Befragungen von repräsentativen Stichproben geeignet sind, etwas über die Verteilung von Phänomenen in einer Grundgesamtheit auszudrücken (Antwort auf die Frage: Wie oft gibt es ... oder Wie oft wird gesagt, dass ...?), können qualitative Methoden einen Eindruck über unterschiedliche subjektive Phänomenologien und Erklärungen von Ereignissen ermitteln (z.B.: Welche Wahrnehmungen gibt es zu einem Phänomen?).

<sup>30</sup> Lamnek/Krell, *Qualitative Sozialforschung*, S. 389, Mayerhofer, *Das Fokusgruppeninterview*, S. 482 sowie Kühn/Koschel, *Gruppendiskussion*, S. 43 und Bohnsack, *Gruppendiskussion*, S. 380.

<sup>31</sup> Die beiden externen Mitarbeiter sind Beschäftigte der Justus-Liebig-Universität Gießen.

Gewonnen wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Rahmen eines Aufrufs über die Behördenleitungen der hessischen Polizeipräsidien. Interessierte konnten sich direkt beim HKE melden und wurden anschließend zum Interviewtermin eingeladen. Die Interviews fanden am 11. März 2020 statt. Da einige Polizeibeschäftigte am Tag der Gruppendiskussionen verhindert waren und aufgrund der sich zuspitzenden Pandemielage ein Ersatztermin nicht realisierbar war, wurde den betreffenden Personen eine Teilnahme per Telefoninterview angeboten. Vier Polizeibeamtinnen und -beamte nahmen diese Möglichkeit wahr.

Da die Homogenität in Bezug auf bestimmte Merkmale als ein Faktor für den Erfolg von Fokusgruppeninterviews erachtet wird,<sup>32</sup> sollte sich jede Gruppe durch eine homogene Zusammensetzung im Hinblick auf ein bestimmtes Merkmal auszeichnen (siehe folgende Tabelle).

**Tabelle 8: Übersicht zu den Fokusgruppen in den sechs Gruppeninterviews<sup>33</sup>**

Durchgang	Gruppeninterview	
	Fokusgruppen (Unterscheidungsmerkmal)	Anzahl der Personen
1	(A) Tätigkeit in Brennpunktdienststellen	7
	(B) Tätigkeit in Nicht-Brennpunktdienststellen	5
2	(C) Frauen	4
	(D) Männer	9
3	(E) Beschäftigte (Lebensalter < 40 Jahre)	5
	(F) Beschäftigte (Lebensalter ≥ 40 Jahre)	5

In jedem Interview wurden die Teilnehmenden mit einer Auswahl von Fragen bzw. Ergebnissen aus dem quantitativen Forschungsteil „konfrontiert“. Sie sollten erläutern und ggf. diskutieren, wie sie die Ergebnisse persönlich bewerteten und ggf. wie sie Formulierungen im Fragebogen verstanden haben. Insgesamt kamen drei Itembatterien zum Einsatz, wobei den beiden Gruppen eines Durchgangs jeweils dieselben Items präsentiert wurden. Diese wurden zuvor in einem Leitfaden zusammengefasst, der durch die Moderationsteams flexibel angewendet wurde. Die Moderationsteams verhielten sich zurückhaltend, damit die Teilnehmenden die Themen möglichst eigenständig behandeln konnten.<sup>34</sup> Bei Bedarf intervenierten sie jedoch und stellten Nachfragen. Die Gruppeninterviews dauerten jeweils ca. 60 Minuten, die Telefoninterviews ca. 30 Minuten. Die Ergebnisse sind im Folgenden für jeden Durchgang vergleichend dargestellt. Um die Interviewaussagen inhaltlich zu strukturieren, ist den einzelnen Abschnitten jeweils eine zusammenfassende Überschrift vorangestellt.

<sup>32</sup> Mayerhofer, Das Fokusgruppeninterview, S. 482.

<sup>33</sup> Es bestand grundsätzlich die Möglichkeit, an mehreren Gruppeninterviews teilzunehmen. Die Teilnehmenden an den Telefoninterviews konnten angeben, zu welcher Fokusgruppe bzw. welchen Gruppen sie bei einer Teilnahme am Interviewtag gehörten. Ihnen wurden dann die identischen Fragen gestellt.

<sup>34</sup> Bohnsack, Gruppendiskussion, S. 380.

## 5.3 Ergebnisse aus den Gruppen- und den Telefoninterviews

### 5.3.1 Fokusgruppen Brennpunktdienststellen / Nicht-Brennpunktdienststellen

Den beiden Fokusgruppen des ersten Durchgangs (Gruppe A: Beschäftigte aus Brennpunktdienststellen; Gruppe B: Beschäftigte, die bislang auf keiner Brennpunktdienststelle tätig waren) wurden insgesamt sieben Fragen bzw. Aussagen präsentiert.

**Frage 1:** 90 % der Befragten geben an, sich mit ihrer Arbeit zu identifizieren. Was macht Ihrer Meinung nach diesen hohen Wert aus?

**Große Identifikation mit der Polizeiarbeit:** In beiden Fokusgruppen wird der hohe Anteil derjenigen, die sich mit ihrer Arbeit identifizieren, mit den Besonderheiten des Polizeiberufs erklärt, bei dem es sich um einen idealistischen Beruf handele (Gruppe A) bzw. bei dem soziale Aspekte, der Wunsch zu helfen, für Gerechtigkeit einzustehen – und für manche auch der Wunsch nach einem gewissen Heldentum – eine wichtige Rolle spielten (Gruppe B). Die Teilnehmenden der Gruppe B antworteten ausnahmslos, sich selbst sehr bewusst für den Polizeidienst entschieden zu haben. An der Grundeinstellung (soziale Aspekte, Wunsch zu helfen etc.) habe sich – trotz der Erkenntnis, nicht alles der eigenen Vorstellung entsprechend umsetzen zu können – im Laufe der Berufszeit nichts verändert. Die Identifikation mit der eigenen Arbeit gehe dabei über den Polizeidienst hinaus und gelte im privaten Bereich fort.

**Einschränkende Kritik:** In den Gruppen wird angemerkt, dass der hohe Zustimmungswert in der Studie (90 %) auch mit der dichotomen Antwortmöglichkeit „ja“/„nein“ (Gruppe B) oder einer höheren Teilnahmebereitschaft von Personen mit einem hohen Maß an Identifikation mit dem Polizeiberuf zusammenhängen könnte (Gruppe A).

**Frage 2:** Als besonders belastend wird häufig auch die Unterstellung von Rassismus bei der Durchführung von Maßnahmen genannt. Wie sehen Sie das? Was kann man gegen die Belastung tun?

**Zunehmende, aber nicht zutreffende Unterstellungen:** Die Beschäftigten der „Brennpunktdienststellen“ (Gruppe A) nehmen wahr, dass der Vorwurf seitens Personen mit Migrationshintergrund, gegen die eine Maßnahme vollzogen wird, man sei ein „Nazi“ oder „Rassist“, zunehme. In der Gruppe B beschreibt ein Teilnehmer, dass die Öffentlichkeit häufiger Partei gegen die Polizei ergreife, Maßnahmen in Frage stelle und die „Polizei in die rechte Ecke rückt“. In beiden Gruppen wird darauf hingewiesen, dass diese Vorwürfe nicht zutreffend seien. In der Polizei gebe es nur einzelne Polizisten mit rechtem Gedankengut, die allerdings die ganze Berufsgruppe in Verruf brächten (Gruppe B). Stattdessen gelte für den weit überwiegenden Teil: Seitens der Polizei würden alle Personen „gleich, wertfrei, respektvoll und dementsprechend unabhängig von ihrem jeweiligen Hintergrund kontrolliert“ (Gruppe A).

**Belastung durch die Unterstellungen:** In diesem Punkt kommen die Teilnehmenden zu unterschiedlichen Einschätzungen. Zwei Teilnehmende der Gruppe B berichten, sich bei der Unterstellung von Rassismus im Zuge von Maßnahmen persönlich angegriffen zu fühlen. *„Ich lasse mich nicht gerne als rechts abstempeln“*, so eine Teilnehmerin. Andere äußern, dass sie solche Vorwürfe nicht sonderlich belasteten. Beschimpfungen jeglicher Art kämen im Dienst nun mal vor; man habe mit der Zeit ein gewisses *„Berufsteflon“* entwickelt.

**Handlungsoptionen:** Problematisch sei, dass sich die Polizei immer häufiger mit einem Generalverdacht konfrontiert sehe. Habe man als Polizist selbst Migrationshintergrund, entschärfe das entsprechende Konflikte oder Vorwürfe. Die Vorfälle auf dem 1. Revier in Frankfurt am Main<sup>35</sup> machten die Arbeit schwieriger, weil das *„Gegenüber“* auf das Thema *„anspringe“* und bei polizeilichen Maßnahmen sofort Rassismus unterstelle. Auch die Presse sehe das einseitig. In diesem Kontext wünsche man sich häufiger Rückhalt durch die eigenen Vorgesetzten, um sich nicht dauerhaft in einer Rechtfertigungsposition zu sehen. Man könne letztlich nur streng, aber höflich die notwendigen Maßnahmen vollziehen und dürfe sich nicht provozieren lassen. Die Unterstellungen sollten – vor allem bei jungen und/oder unerfahrenen Kolleginnen und Kollegen – Unsicherheit hervorrufen. Kritisch wird unter diesem Gesichtspunkt die hohe Fluktuationsrate auf *„Brennpunktdienststellen“* gesehen. Hier besteht der Wunsch nach einem ausgewogenen Verhältnis. Die Auffassung, dass man durch eine eher hohe Fluktuation Vorteile für die polizeiliche Arbeit durch die Reduktion psychischer und physischer Belastungen generieren könne, laufe einer wünschenswerten Resilienz gegenüber belastenden Arbeitsumfeldern zuwider. Völlige Transparenz bei polizeilichen Maßnahmen (z.B. verstärkte Nutzung sozialer Medien, um bestimmten Vorwürfen zuvorzukommen oder entgegenzuwirken) sei aus Sicht der Teilnehmenden weder nötig noch umsetzbar.

**Frage 3:** 46 % der Befragten beklagen, dass die Arbeit nicht wertgeschätzt wird. Wie bewerten sie das? Was kann man tun, um die Wertschätzung zu steigern?

**Fehlende Wertschätzung:** In beiden Gruppen wird eine geringe Wertschätzung beklagt: Dabei fokussiert sich Gruppe A auf polizeiinterne Probleme (mangelndes Personal, zusätzliche Aufgaben ohne Personalzuwachs, niedriges Gehalt, mangelhafte Ausstattung): Man fühle sich *„minderwertig“* und schlecht ausgestattet und riskiere dabei in bestimmten Lagen sein Leben. In der Gruppe B zeichnet sich ein ähnliches Bild ab (zu wenig Lob von Vorgesetzten, zu wenig positives Feedback von Kolleginnen und Kollegen); thematisiert wird aber auch die fehlende Wertschätzung durch die Bevölkerung (Mangel an Respekt). Dies betreffe nicht nur die Polizei, sondern auch andere wie z.B. Ärzte, Kindergärtner, Lehrer und Krankenschwestern.

---

<sup>35</sup> Zum Hintergrund: Eine Frankfurter Anwältin erhielt mehrere Drohfaxe mit der Unterschrift *„NSU 2.0“*. Nach dem ersten dieser Schreiben im August 2018 ermittelte die Polizei, dass Hintergrundwissen über die Anwältin aus dem polizeilichen Informationssystem eines Computers des 1. Reviers in Frankfurt abgefragt worden war. Im Zuge der weiteren Ermittlungen wurde eine mutmaßlich rechtsextremistische Chatgruppe in der Polizei aufgedeckt.

**Handlungsoptionen:** In Gruppe B wird explizit darauf hingewiesen, dass es sich bei der Frage der Wertschätzung um ein gesamtgesellschaftliches Problem handle. Für die Polizei gesprochen, würde mehr Zuspruch und Rückhalt aus der Dienststelle die Wertschätzung steigern.

**Frage 4:** 41,9 % gaben an, dass andere Behörden, z.B. Staatsanwaltschaften und Gerichte, Straßenverkehrsbehörden, Jugendämter die Ergebnisse polizeilicher Arbeit nicht angemessen umsetzen würden. Haben Sie diese Erfahrung auch gemacht und was heißt „nicht angemessene Umsetzung“?

**Dauer und Ergebnis von Strafverfahren:** Gruppe A erachtet insbesondere Verfahrenseinstellungen durch die Justiz als Problem. Auch in Gruppe B herrscht die Meinung vor, dass sich manches dringend ändern müsse: Im Fokus steht dabei die Praxis der Justiz. Die Dauer einzelner Verfahren und zu viele Verfahrenseinstellungen erzeugten Unmut. Aus Sicht der Polizei habe man zwar zahlreiche Vorgänge, sehe aber kein positives Ergebnis. Für die Opfer sei dies häufig „ein Schlag ins Gesicht“. Im Polizeidienst führe die fehlende Wirksamkeit trotz des großen Arbeitsaufwands zu Frustration und sei zermürbend (Gruppe B). Als Beispiele werden in diesem Zusammenhang die häufig scheiternden Versuche genannt, ausreisepflichtige Zuwanderer abzuschieben sowie die Problematik rund um das Frankfurter Bahnhofsgebiet.

**Handlungsoptionen:** In beiden Gruppen werden die Fehler nicht bei den anderen Behörden gesucht. Stattdessen wird Verständnis geäußert: Die Staatsanwaltschaften seien aufgrund der hohen Arbeitsbelastung „ebenfalls Getriebene“. Analog wird in Gruppe A ausgeführt, dass die juristische Bewertung unter Umständen anhand von Gesichtspunkten erfolgen müsse, die sich zwar nicht immer nachvollziehen ließen, an der die Justiz aber auch nichts ändern könne. Vorgeschlagen wird, durch ein besseres Zusammenwirken verschiedener Akteure (als Beispiel wird die Initiative KOMPASS<sup>36</sup> genannt) zu besseren Ergebnissen zu kommen.

**Frage 5:** 32 % erklärten, schon mal schwerwiegendes Fehlverhalten von Kollegen beobachtet zu haben. Haben Sie das auch und was verstehen Sie darunter?

**Bedeutung von „schwerwiegendem Fehlverhalten“:** Einigkeit herrscht in Gruppe A darüber, was unter „schwerwiegendem Fehlverhalten“ zu verstehen sei: In erster Linie geht es um einen Verstoß gegen Straftatbestände. Ob die Nichtaufnahme von Strafanzeigen ebenso ein schwerwiegendes Fehlverhalten sei, wurde hingegen kontrovers diskutiert. In Gruppe B geben drei Teilnehmende an, durchaus schon (schwerwiegendes) Fehlverhalten bei Kollegen beobachtet zu haben. Dies sei beispielsweise der Fall gewesen, als eine Person aus der Kollegen-schaft übermäßig Alkohol konsumiert oder gegen dienstinterne Vorschriften bzw. Anordnungen verstoßen habe.

---

<sup>36</sup> **KOMPASS** steht für das **KOM**munal**Progr**amm **Sicherheits**Siegel. Das Programm startete 2017 und zielt auf die Erarbeitung und Umsetzung jeweils passgenauer Sicherheitskonzepte in den beteiligten hessischen Kommunen durch die Sicherheitspartner Kommune, Polizei, Bürger und weitere gesellschaftliche Aktive.

**Umgang mit „schwerwiegendem Fehlverhalten“:** Nicht immer habe in einem solchen Fall eine angemessene Reaktion durch die Vorgesetzten stattgefunden. Teilweise sei Fehlverhalten auch ignoriert worden. Darüber hinaus gebe es polizeiintern möglicherweise Hemmungen, das Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen zu melden. Grundsätzlich könne man aber davon ausgehen, dass bei Fehlverhalten professionell vorgegangen werde. *„Wir sind nicht gleicher als der Bürger da draußen“*, so eine Teilnehmerin (in Führungsposition). Als besonders hilfreich genannt und gelobt werden (interne) Ansprechmöglichkeiten, um sich im Bedarfsfall beraten lassen zu können.

**Frage 6:** *28 % gaben an, dass die Gefahr besteht, dass Deutschland ein islamisches Land werden könnte. Wie schätzen Sie das ein und was wäre ein islamisches Land?*

**Einschätzung des Ergebnisses:** Solche Befürchtungen werden nach Einschätzung in der Gruppe A womöglich von Kolleginnen und Kollegen geäußert, die nur wenige Migranten kennen und eher aus dem ländlichen Raum kämen. Auch in Gruppe B wird als Grund die *„Angst vor dem Unbekannten“* vermutet. Mancher habe bei einer solchen Äußerung sicher auch die *„Polizeibrille“* auf und nehme Migranten auf Basis der spezifischen Alltagserfahrungen vornehmlich als Straftäter wahr. Wenn der Einsatz auf sog. Brennpunktdienststellen nach Jahren zu belastend werde, werde man aber in der Folge nicht ausländerfeindlich, sondern es steige eher das Frustrationspotential (Gruppe A): Abwertende Äußerungen hätten dann schlichtweg mit Frustration zu tun und richteten sich nicht gegen eine bestimmte Gruppe von Menschen. Eine *„Gefahr“* besteht aus Sicht der Teilnehmenden der Gruppe B jedenfalls nicht, solange man hierzulande bei seinen tradierten Werten bleibe.

**Kritik an der Fragestellung:** In der Gruppe B wird die als zu unverständlich empfundene Fragestellung kritisiert. Es werde nicht deutlich, was mit der Formulierung gemeint sei und worin genau man eine Gefahr sehen solle (Tragen von Kopftüchern, Ausbau von Moscheen, Durchsetzung der Scharia?). Insgesamt müsse man genauer differenzieren.

**Frage 7:** *1,7 % bezeichnen sich selbst als rechts oder ausgeprägt rechts. Wie rechts ist die Polizei nach Ihrer Einschätzung?*

**Einschätzung des Ergebnisses:** In den Gruppen wird diskutiert, was unter *„rechts“* zu verstehen sei. Angesprochen werden Unterschiede zwischen einer bürgerlich-konservativen Einstellung, Rechtspopulismus und Rechtsextremismus. Ein solcher Wert (1,7 %) könne vor allem auf politischer Ebene in die eine oder andere Richtung interpretiert werden. Nach Ansicht eines Teilnehmers solle dieser Wert nicht überinterpretiert werden, da die jeweiligen Beweggründe der Studienteilnehmerinnen und -teilnehmer im Einzelnen einbezogen werden müssten. 1,7 % wird von den Gruppen als eine sehr niedrige Zahl wahrgenommen. Es wird ausgeführt, dass stark rechts eingestellte Beschäftigte möglicherweise gar nicht an der Befragung teilgenommen oder sich aus Angst eher in der Mitte verortet hätten.

### 5.3.2 Fokusgruppen Frauen und Männer

**Frage 1:** 83 % der Befragten geben an, das Verhalten der Polizei sei vorbildlich. Was macht Ihrer Meinung nach diesen hohen Wert aus?

**Vorbildliches Verhalten:** Sowohl in der Frauen-Fokusgruppe (Gruppe C) als auch der Männer-Fokusgruppe (Gruppe D) wird die Einschätzung, Polizeibeschäftigte handelten selbst überwiegend vorbildlich, geteilt. Vorbildliches Verhalten bedeute konkret, dass man sich an Recht und Ordnung halte, freundlich, respektvoll und bürgernah sei sowie sein Amt nicht missbrauche (Gruppe C). Als nicht vorbildlich werden vor allem ein schlampiges Äußeres, fehlende Bereitschaft, die eigene Arbeit zu machen und den Bürgern zuzuhören, mangelnder Einsatzwille und fehlende soziale Kompetenz angesehen.

**Hohes Ansehen in der Bevölkerung:** In der Gruppe der Männer (Gruppe D) wird die Auffassung vertreten, dass der überwiegende Teil der Bevölkerung hinter der Polizei stehe und professionelles und höfliches Verhalten gut ankomme. Bei den Bürgerinnen und Bürgern sähen vor allem Ältere und Opfer die Polizei positiv (Gruppe C).

**Einschränkende Kritik:** Dass der Wert mit 83 % sehr hoch liege, könne wiederum zum Teil auch daran liegen, dass vor allem motivierte Beschäftigte der Polizei an der Befragung teilgenommen haben könnten und womöglich sozial erwünscht geantwortet hätten.

**Frage 2:** 19 % der Befragten haben angegeben, dass sie unzufrieden mit ihrer Arbeit sind. Was macht Unzufriedenheit aus? Was kann man dagegen tun?

**Gründe für Unzufriedenheit:** Die Teilnehmerinnen (Gruppe C) nennen als Gründe für Unzufriedenheit insbesondere die Arbeits- und Aufgabenüberlastung (z.B. fehlende Fortbildungen für neue Computerprogramme, Personalknappheit, hoher Verwaltungsaufwand, Überstunden und Frustration durch die Mehrarbeit). Aus Sicht der Männer (Gruppe D) entsteht die Unzufriedenheit aufgrund der niedrigen Bezahlung, fehlender Aufstiegschancen, Vorverurteilungen und ungerechter Disziplinarverfahren, zu vieler Pflichten bei der Dokumentation, fehlendem Rückhalt durch die Führung und unzulänglicher Ausstattung und Einsatzmittel sowie fehlender Wertschätzung durch die Führung und daraus entstehender Frustration.

**Kritik an Ungleichbehandlung:** Während man sich als Beamter schon bei der Beantragung einfacher Maßnahmen teilweise „die Finger wund schreiben“ müsse, könne man im entgegengesetzten Fall (gemeint sind dienstliche Verfehlungen) mit der vollen Härte des Gesetzes und/oder entsprechenden Disziplinarmaßnahmen rechnen. Dies führe zur Unsicherheit und werde als äußerst ungerecht empfunden. Wenn der Bürger die Arbeit der Polizistinnen und Polizisten mal lobe, sei das zwar positiv, aber das Lob durch die Vorgesetzten sei für den einzelnen möglicherweise viel relevanter, das bestimme den Alltag.

**Frage 3:** 79 % der Befragten gaben an, schon öfter durch Bürger beleidigt worden zu sein. Um was für Beleidigungen geht es dabei und wie belastend sind diese?

**Normalität des Beleidigt-Werdens:** Beleidigungen und Kraftausdrücke sind nach Ansicht beider Gruppen im Polizeidienst im Kontakt zur Bevölkerung gewissermaßen „normal“. Beleidigungen werden dabei nicht immer als belastend empfunden: Viele Adressatinnen und Adressaten von Maßnahmen, in deren Kontext es zu entsprechenden Beleidigungen komme, seien betrunken. Das Beleidigende nehme man dann nicht so ernst. Mit der Zeit stumpfe man zudem ab. Ganz schlimm und eklig sei es allerdings, angespuckt zu werden (Gruppe C).

**Fehlender Rückhalt:** Betroffene schreiben offenbar nur selten aufgrund einer Beleidigung gegen sich eine Anzeige, da dies nichts bringe. Die Staatsanwaltschaft stelle das Verfahren meist ohnehin ein (Gruppe C). Wenn man aber Anzeige erstatte und sich dann vor Gericht anhören müsse, dass Kraftausdrücke und Beleidigungen hinzunehmen seien, sei dies verletzend (Gruppe D). Wünschenswert sei, wenn im Zuge von Prozessen die Richterschaft sich schützend insbesondere auch vor jene Polizeibeschäftigten stelle, die vom polizeilichen Gegenüber beleidigend als „Nazi“ titulierte würden. Gerade die Beschimpfung, ein „Nazi“ zu sein, werde als besonders ehrabschneidend und verletzend erlebt.

**Frage 4:** Auch intern kommt es zu unangemessenem Verhalten. So berichten 16% der Befragten, dass sie selbst von sexistischen Äußerungen im Kollegenkreis betroffen waren. Wie schätzen Sie das ein? Und was kann man dagegen tun?

**Wahrnehmung von Sexismus aus Sicht der Frauen:** In Gruppe C wird diskutiert, ob 16 % ein hoher oder niedriger Wert sei. Ausgeführt wird, dass es früher schlimmer gewesen sei. Der Polizeiberuf sei zwar immer noch ein „männerlastiger“ Beruf, dennoch gebe es nicht mehr sexistische Äußerungen als in anderen Berufszweigen auch. Sexismus spiegele ein Menschenbild wider, welches Frauen als Objekte betrachte und das sei sehr belastend. Entsprechende Äußerungen von Kollegen müssten dazu führen, dass diese zur Rede gestellt werden und es müsse im Wiederholungsfall auch Konsequenzen geben. Auch in der Ausbildung müsse so etwas entsprechend vermittelt werden.

**Wahrnehmung von Sexismus aus Sicht der Männer:** Vom männlichen Teilnehmerkreis (Gruppe D) wird die angegebene Zahl hingegen bezweifelt; das sei nicht so. Im Rahmen der Diskussion wurde indes deutlich, dass die Teilnehmenden bei der Erläuterung „unangemessenen Verhaltens“ und „sexistischer Äußerungen“ Situationen meinten, in denen Kolleginnen nicht als Adressatinnen, sondern als Zeuginnen konfrontiert würden. In Anbetracht des Umstands, dass „bei der Schicht“ nun mal ein anderer Umgangston herrsche, müssten die Frauen sagen, wenn sie mit bestimmten Äußerungen nicht einverstanden seien. Unangemessene Äußerungen würden im Übrigen auch bei Kolleginnen untereinander beobachtet.

### 5.3.3 Fokusgruppen Beschäftigte unter / ab 40 Jahren

**Frage 1:** *Warum sind Sie zur Polizei gegangen?*

**Motive für die Berufswahl:** Sowohl die Gruppe der unter 40-Jährigen (Gruppe E) als auch die Gruppe ab 40 Jahren (Gruppe F) zeichnen sich durch altruistische Motive bei der Berufswahl aus: Gerechtigkeit, anderen helfen und etwas Gutes tun zu wollen sind maßgebliche Motive. Der Beruf sei aus Sicht eines Teilnehmers außerdem eine gute Kombination von geistiger und körperlicher Herausforderung. Zusätzlich habe man die Sicherheit des Beamtentums.

**Zeitliche Veränderungen:** Die Gruppe der Teilnehmenden ab 40 Jahren (Gruppe F) weist auf Veränderungen zwischen der Zeit ihres Berufseintritts (teilweise in den 1970er Jahren) und heute hin: Das hohe Ansehen des Berufs, das für viele ein Grund gewesen sei, den Polizeidienst zu ergreifen, sei heute deutlich weniger vorhanden. Dieser negative Wandel führe dazu, dass ein Teil den Polizeiberuf heute nicht mehr ergreifen würde. Man habe es vermehrt mit „*Brennpunkten*“ und respektlosem Verhalten durch „*das Gegenüber*“ zu tun. Darüber hinaus müsse man sich zum Teil im Bereich „*Sozialarbeitertum*“ betätigen. Zudem zeige sich ein fehlender Rückhalt durch die Führung, „*gerade, wenn es politisch werde*“ (als Beispiel wird u.a. die Kriminalitätsbelastung von Migranten angeführt). Man müsse sich häufig rechtfertigen. Den Teilnehmenden sei es wichtig, die Dinge deutlich ansprechen zu können.

**Frage 2:** *65 % der Befragten geben an, dass nach ihrer Einschätzung das Image der Polizei in der Öffentlichkeit gut sei. Wie bewerten sie das?*

**Positives Polizei-Image:** Die jüngeren Beschäftigten (Gruppe E) geben an, dass sie das Image der Polizei positiv wahrnehmen. Dies liege vor allem daran, dass die Polizei nach wie vor für die allermeisten „*Freund und Helfer*“ sei. Sie habe ein offenes Ohr und sei für die Menschen da. Man spüre immer wieder auch den Dank der Bevölkerung für den Einsatz, den man bringt. Es käme aber auch darauf an, wen man frage: So kämen negative Einschätzungen in erster Linie aus den Reihen derer, die (kürzlich) Adressat einer polizeilichen Maßnahme geworden seien.

**Mangelnder Respekt bei einem Teil der Gesellschaft:** In der Gruppe F heißt es, dass man nur selten positives Feedback erhalte, was in erster Linie am Klientel liege, mit dem man es zu tun habe. Es gäbe aber auch Erfahrungen, wonach sich Personen im Nachgang bedankt hätten. Ältere würden Polizeibeschäftigte eher als „*Freund und Helfer*“ ansehen; bei Jüngeren hingegen fehle es häufig – und zunehmend – an Respekt. Von den Teilnehmenden wird von Menschen berichtet, die als Einwanderer seit längerem in Deutschland lebten und vor „*neuen Zuwanderern*“ warnten, da bei diesen die Sozialisation eine andere sei und polizeiliches Handeln hierzulande als Schwäche empfunden werde. Respektloses Verhalten trete allerdings ebenso

bei deutschen Jugendlichen auf. Darüber hinaus wird ein Stadt-Land-Gefälle vermutet: So habe die Polizei in ländlichen Regionen vermutlich ein besseres Image als in der Großstadt.

**Frage 3:** 55 % geben an, dass es überzogene Kameradschaft und Abschottung nach außen gibt, also eine sogenannte Cop Culture. Wie schätzen Sie das ein? Ist Cop Culture grundsätzlich negativ zu sehen?

**Verlässlichkeit und Zusammengehörigkeit:** Die Gruppe der unter 40-Jährigen (Gruppe E) weist darauf hin, dass ein Zusammengehörigkeitsempfinden beim Polizeidienst unverzichtbar sei. Im Schichtdienst sei man – so die Teilnehmenden aus Gruppe F – besonders aufeinander angewiesen und müsse sich auf seine Kolleginnen und Kollegen verlassen können. Auch bei Spezialeinheiten finde man häufig eingeschworene Gemeinschaften vor. Polizeiliche Kameradschaft sei grundsätzlich nichts Negatives (Gruppe F). Dabei fühle man sich bei der Polizei häufig „wie eine Familie“. Kameradschaft führe nicht dazu, dass Fehlverhalten nach außen vertuscht oder verheimlicht werde, sondern helfe z.B. bei der Verarbeitung besonders belastender Erlebnisse.

**Fehlverhalten und überzogene Kameradschaft:** Wenn es um Fehlverhalten, die Begehung oder die Vertuschung von Straftaten gehe, sei dies allerdings nicht zu tolerieren (Gruppe E). Dementsprechend, so eine Person im Rahmen eines Telefoninterviews, gebe es auch eine interne Meldestruktur. In Gruppe F wird ausgeführt, dass eine „Cop Culture“ wie in Amerika nicht zu Deutschland passe und auch nicht existiere, Korpsgeist dagegen schon.

**Frage 4:** 56 % stimmen der Aussage zu, dass die gesicherte Existenz Israels Teil der deutschen Staatsräson ist. Sehen Sie hinter dieser Aussage Ansätze für Antisemitismus?

**Existenzrecht Israels steht außer Frage:** Die zugrundeliegende Aussage wird von den Teilnehmenden beider Gruppen als „zu komplex und um drei Ecken gedacht“ angesehen. Auf Grundlage des Wertes aus der Befragung lasse sich daher keine klare Aussage ableiten. Sicherlich seien manche Beschäftigte der Polizei auch mit bestimmten politischen Entscheidungen in Israel nicht einverstanden. Dass das Existenzrecht Israels als solches in Frage gestellt werde, könne man sich aber nicht vorstellen. Nichtsdestotrotz dürfe man nicht verschweigen, dass es antisemitisches Gedankengut auch in Reihen der Polizei gebe. Solchen Einzelfällen werde aber entsprechend nachgegangen.

**Frage 5:** 66 % gaben an, dass Einwanderer unser Land bunter und vielfältiger machen. Wie schätzen Sie das ein und was verstehen Sie unter „bunter und vielfältiger“?

**Vielfältige Gesellschaft grundsätzlich positiv:** Die Formulierung einer bunten und vielfältigen Gesellschaft wird von beiden Gruppen als positiv wahrgenommen. Historisch betrachtet, mache Einwanderung laut Gruppe F unsere heutige Gesellschaft aus.

**Schwierigkeiten mit Zuwanderung:** Ein Teilnehmer gibt zu bedenken, dass aber auch „die richtige Dosis“ wichtig sei. Aus seiner Sicht hätten sich im Laufe der Zeit mancherorts „Ghettoisierungsviertel“ gebildet, die Probleme mit sich brächten. Während bestimmte Einzelpersonen mit Migrationshintergrund Probleme machten, sei die überwiegende Mehrheit von Einwanderern allerdings nicht polizeilich auffällig. Bei Problemfällen sei auch die Politik in der Pflicht: Hier werden vor allem schnellere Verfahren in Bezug auf die Rückführung Ausreisepflichtiger bzw. Maßnahmen zur Integration und zur Kriminalprävention gefordert.

### 5.3.4 Fazit hinsichtlich der Interviews mit Polizeibeschäftigten

Bei der Interpretation der Ergebnisse des quantitativen Studienteils zeigen sich in den sechs Gruppeninterviews, ergänzt um vier Einzelinterviews, ein großes Maß an Übereinstimmungen. So bestätigen die Befragten, dass bei ihrer Berufswahl vor allem altruistische Motive eine Rolle gespielt hätten: Gerechtigkeit, anderen helfen und etwas Gutes tun zu wollen sind die maßgeblichen Motive. Insbesondere die älteren Befragten sehen allerdings Veränderungen im Ansehen des Berufsbildes, das heute in der Bevölkerung deutlich weniger positiv besetzt sei. Belastend sei auch, dass die Polizei sich immer öfter mit einem Generalverdacht konfrontiert sehe und in die „rechte Ecke gerückt“ werde. In diesem Kontext wünsche man sich häufiger Rückhalt durch die eigenen Vorgesetzten und sieht auch die Politik in der Pflicht. Darüber hinaus könnte auch positives Feedback aus dem Kollegenkreis dazu beitragen, sich in seiner Arbeit mehr wertgeschätzt zu fühlen.

Insbesondere die Gruppe der Befragten, die auf sog. Brennpunktdienststellen tätig sind, sieht die hohe Fluktuationsrate kritisch und wünscht sich für ihre Arbeit mehr Personal sowie eine verbesserte (technische) Ausrüstung. Wenn es auf sog. Brennpunktdienststellen zu belastend werde, steige das Frustrationspotential.

Für die Befragten gehört ein Zusammengehörigkeitsempfinden beim Polizeidienst unverzichtbar dazu. Diese enge Kameradschaft führe aber nicht dazu, dass Fehlverhalten nach außen vertuscht oder verheimlicht werde. Auch die auf sog. Brennpunktdienststellen beschäftigten Befragten bestätigen, dass mit Fehlverhalten grundsätzlich professionell umgegangen werde. Vor allem die befragten Frauen sehen im Polizeiberuf allerdings noch immer einen „männnerlastigen“ Beruf. Dennoch, so die Frauen, gebe es nicht mehr sexistische Äußerungen als in anderen Berufszweigen auch.

Die Gruppendiskussionen haben offenkundig werden lassen, dass bestimmte Befunde aus unterschiedlichen Perspektiven unterschiedliche Erklärungen haben. Wenn also aus den Befunden handlungspraktische Ableitungen generiert werden, sind an diesem Prozess die relevanten Gruppen innerhalb der Polizei zu beteiligen (etwa Frauen und Männer, Jüngere und Ältere, Beschäftigte mit und ohne Migrationshintergrund etc.). Auch haben die Gruppendiskussionen wichtige Impulse für die weitere Forschung gegeben. So hat sich gezeigt, dass Folgerhebungen möglichst um verhaltens- und ursachenorientierte Fragestellungen zu ergänzen sind.

## 6. Fazit und Schlussfolgerungen

Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Studie gilt ein besonderer Dank. Durch ihre Hilfe konnten wichtige Erkenntnisse über den beruflichen Alltag von Polizeibeschäftigten im Allgemeinen sowie auch individuelle Einschätzungen gewonnen werden. Für die Integrität und Professionalität der Studie war es dabei von Vorteil, dass diese von einem wissenschaftlichen Beirat begleitet wurde und ein externes Forscherteam bei den Interviews mitgewirkt hat. Die gruppenübergreifend lebhaft geführten Diskussionen haben deutlich gezeigt, dass es einerseits ein Bedürfnis, aber andererseits vor allem auch die Bereitschaft innerhalb der Polizei gibt, sich mit (auch herausfordernden) Alltagserfahrungen im Polizeidienst auseinanderzusetzen.

Die Ergebnisse der Studie geben einen wichtigen Einblick in die polizeilichen Alltagserfahrungen, in Faktoren der Arbeitszufriedenheit und -unzufriedenheit. Sie zeigen auch, dass sich die Befragten mit überwältigender Mehrheit für die parlamentarische Demokratie als beste Staatsform sowie eine pluralistische Gesellschaft aussprechen und sich politisch in oder nahe der Mitte positionieren. Die Befragten weisen damit ein deutlich positiveres Bild der Demokratie auf als dies in der Gesamtbevölkerung der Fall ist.

Erschreckend ist gleichwohl das hohe Ausmaß an Gewalt gegen Polizeibeschäftigte. Wenn über 70 % der Befragten angeben, bereits von Bürgerinnen und Bürgern angegriffen worden zu sein (bei der Schutzpolizei sogar 87 %) und in den Interviews das Beleidigt-Werden durch Bürgerinnen und Bürger als „normal“ beschrieben wird, wenn zugleich über 50 % der Befragten das Gewaltmonopol der Polizei in der Öffentlichkeit nicht oder kaum anerkannt sehen, erstaunt es auf der anderen Seite, dass der überwiegende Teil der Befragten mit der Arbeit im Wesentlichen zufrieden ist, sich mit dem Beruf identifiziert und einen positiven Blick auf die Polizei als Organisation hat.

In den Interviews wurde deutlich, dass es oftmals altruistische Gründe sind, die den Ausschlag für die Berufswahl gaben. Die bei polizeilichen Maßnahmen zu hörende Unterstellung, rassistisch zu sein, wird in den Interviews als nichtzutreffend und folglich als verletzend angesehen. Das deckt sich mit den Ergebnissen des quantitativen Studienteils. Der Wunsch nach Rückhalt und Unterstützung durch Vorgesetzte, aber auch die Anerkennung durch die Bevölkerung wird in den Interviews geäußert. Zugleich wird kritisch beschrieben, dass es auch ernstzunehmende Probleme innerhalb der Organisation gebe und auch mit Fehlern und Fehlverhalten nicht immer angemessen umgegangen werde.

Die Studie gibt zudem Hinweise auf konkrete Risikokonstellationen im internen Polizeialltag. Innerhalb der Polizei beklagen beispielsweise fast 40 Prozent der Befragten Fälle von Mobbing, Ausgrenzung und Diskriminierung. Jeweils etwa 20 Prozent der Befragten gaben an, bereits Adressat einer sexistischen oder einer rassistischen Äußerung aus dem Mund von Kolleginnen und Kollegen geworden zu sein. Ein anderes Beispiel ist die auch in der Polizei durchaus verbreitete Furcht, dass Deutschland unter bestimmten Bedingungen ein islamisches Land werden könnte. Dies erschwert möglicherweise auch die Bearbeitung von Konflikten und

Rechtsbrüchen, in die Muslime verwickelt sind. Eine Kurzdarstellung der zentralen Ergebnisse ist diesem Bericht vorangestellt („Für eilige Leserinnen und Leser“).

Die Ergebnisse der Studie bedürfen im Hinblick auf die Schlussfolgerungen, die für die polizeiliche Organisation daraus gezogen werden können, einer weiteren Analyse. Gleichwohl konnten erste Maßnahmen bereits umgesetzt werden:

- Am 3. Juni 2020 nahm der „Beauftragte des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport für die Integrität der hessischen Polizei“ seine Arbeit auf. Als selbständig tätiger und unabhängiger Beauftragter, der durch eine eigene Geschäftsstelle unterstützt wird, ist seine Tätigkeit daran ausgerichtet, dass die Werte und Ideale der hessischen Polizei bewahrt und im Geiste der Demokratie einer modernen Bürgerpolizei tagtäglich gelebt werden. Zentrale Aufgaben sind die Beratung und Unterstützung der Organisation sowohl zur Verankerung einer positiven Fehler- und Vertrauenskultur als auch bei der Vermittlung und Verfestigung eines einheitlichen Werte- und Demokratieverständnisses, insbesondere bei der wertekonformen Weiterentwicklung der Aus- und Fortbildung von Polizeibeschäftigten. Zur Betonung der Werte der hessischen Polizei in den Bildungsangeboten kann der Beauftragte bestehende Präventionsmaßnahmen weiterentwickeln sowie neue Formate anstoßen und hierfür Ressourcen der gesamten Polizeiorganisation in Hessen nutzen.
- Bestehende Hilfsangebote innerhalb der Polizei sollen zudem weiter ausgebaut werden. Dazu gehören die Stärkung des Zentralen Polizeipsychologischen Dienstes, der Personalberatungsstellen in den Behörden und der nebenamtlichen Sozialen Ansprechpartnerinnen und -partner. Außerdem sollen weitere Angebote für die Beschäftigten entwickelt werden. Bereits umgesetzt wurde die Erweiterung des Teams des Ansprechpartners der Polizei (AdP): Zum 1. Mai 2020 wurde dem AdP eine weibliche Kollegin zur Seite gestellt. Sie wird insbesondere – aber nicht ausschließlich – für die Kolleginnen der hessischen Polizei zur Verfügung stehen. Geprüft wird darüber hinaus – zusätzlich zum Angebot des Zentralen Polizeipsychologischen Dienstes – die Einrichtung einer 24-Stunden-Hotline zur psychosozialen Unterstützung der Polizeibeschäftigten.

## 7. Ausblick

Die Fortsetzung der Studie sieht zunächst die Durchführung einer Studierendenbefragung vor, die im Jahr 2021 starten soll. Ziel dieses Studienmoduls ist es, Studierende der hessischen Polizei über mehrere Jahre wiederholt zu befragen, um auf diese Weise Veränderungen in ihrer Wahrnehmung des beruflichen Alltags und ihrer persönlichen Einstellungen authentisch abbilden zu können.

Darüber hinaus ist für die Zukunft geplant, die Erhebung zu polizeilichen Alltagserfahrungen in der hessischen Polizei zu wiederholen. Auch dabei ist das Ziel, Veränderungen abzubilden und insbesondere auch zu prüfen, ob die in der Zwischenzeit ergriffenen Maßnahmen zur Verbesserung des beruflichen Alltags die gewünschten Auswirkungen gebracht haben.

Um weitere Erkenntnisse insbesondere über die Ursachen von Verhalten zu gewinnen, wäre zu prüfen, ob eine künftige Untersuchung durch verhaltens- und ursachenorientierte Fragestellungen ergänzt werden könnte. Das Augenmerk sollte dabei darauf liegen, problematische Verhaltensweisen in der Polizei und gegen die Polizei genauer zu erfassen und mögliche Ursachen für solche Problemsituationen ausfindig zu machen. Dies würde die vorliegende Befragung sowie die Interviews sinnvoll ergänzen und vor allem weitere wichtige Hinweise zu Präventionsmöglichkeiten geben.

Darüber hinaus könnten zukünftig seitens der Wissenschaft Gruppenbildungsprozesse innerhalb des Polizei-Alltags stärker erforscht werden. Dies wäre ein weiterer wichtiger Schlüssel, um konkrete Verhaltensweisen besser zu verstehen, denn die Polizistin bzw. der Polizist auf der Straße und auch im Polizeirevier handelt nicht individuell, sondern als Teil einer Gruppe (Dienstgruppe, Arbeitsgruppe, Funkwagenbesatzung etc.).

Die aus den Ergebnissen der Studie abzuleitenden Handlungsempfehlungen sollen die bereits ergriffenen Maßnahmen ergänzen. Der konsequenten Umsetzung der abgeleiteten Maßnahmen sowie der weiteren Forschung kommt eine wichtige Bedeutung zu. Auch in die Organisation hinein erwarten die Bediensteten, dass die durch die Studie eingebrachten Hinweise aufgegriffen und in Maßnahmen umgesetzt werden, um den Arbeitsalltag vieler Betroffener weiter und stetig zu verbessern.

## 8. Literaturverzeichnis

- Bohnsack, Ralf: „Gruppendiskussion“, in: Flick, Uwe / Kardorff, Ernst von / Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Sozialforschung, Ein Handbuch, 7. Auflage, Hamburg 2009, S. 369-384.
- CEC GmbH - Gesellschaft für Intelligentes Fragen: Eleva. Die Softwarelösung für Ihre Befragungen! Im Internet abrufbar: [http://www.eleva.de/eleva/pdf/Info\\_ELEVA.pdf](http://www.eleva.de/eleva/pdf/Info_ELEVA.pdf) (zuletzt abgerufen am 12.11.2020).
- Cohen, Jacob: Statistical power analysis for the behavioral sciences, Hillsdale, N.J.: L. Erlbaum Associates 1988.
- Hessisches Ministerium des Innern und für Sport: Unabhängige Expertenkommission der hessischen Polizei berufen, Pressemitteilung vom 18.08.2020. Im Internet abrufbar: <https://innen.hessen.de/presse/pressemitteilung/unabhaengige-expertenkommission-der-hessischen-polizei-berufen> (zuletzt abgerufen am 18.11.2020).
- IFAK - Markt- und Sozialforschung GmbH: Umfrage zu "Welche Art von Mobbing haben Sie selbst an Ihrem Arbeitsplatz erlebt?", 2008, zitiert nach de.statista.com. Im Internet abrufbar: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1834/umfrage/persoendlich-erlebtes-mobbing> (zuletzt abgerufen am 16.11.2020).
- Institut für Demoskopie Allensbach: Das Extremismuspotential in Deutschland – Ergebnisse einer Repräsentativumfrage im Auftrag der Gedenkstätte Berlin-Hohenschönhausen, Februar/März 2019. Im Internet abrufbar: <https://www.ileft.online/blog/studie-zu-linksextremen-einstellungen-in-deutschland-veroeffentlicht.html> (zuletzt abgerufen am 26.03.2020).
- Kühn, Thomas / Koschel, Kay-Volker: Gruppendiskussionen, Ein Praxis-Handbuch, 2. Auflage, Wiesbaden 2018.
- Lakens, Daniel: Calculating and reporting effect sizes to facilitate cumulative science: a practical primer for t-tests and ANOVAs, in: Frontiers in Psychology, Volume 4, 2013.
- Lamnek, Siegfried / Krell, Claudia: Qualitative Sozialforschung, 6., überarbeitete Auflage, Weinheim / Basel 2016.
- Lang, Rainhart: „Organizational Survey“, in: Kühl, Stefan / Strodtholz, Petra / Taffertshofer, Andreas (Hrsg.): Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Quantitative und Qualitative Methoden, Wiesbaden 2009, Verlag für Sozialwissenschaften, S. 435-457.
- Mayerhofer, Wolfgang: „Das Fokusgruppeninterview“, in: Buber, Renate / Holzmüller, Hartmut (Hrsg.): Qualitative Marktforschung, Konzepte – Methoden – Analysen, 2., überarbeitete Auflage, Wiesbaden 2009, Verlag für Sozialwissenschaften, S. 477-490.

Osgood, Charles E. / Suci, George J. / Tannenbaum, Percy H.: The measurement of meaning. Urbana IL, University of Illinois Press, 1957.

Polizei Hessen: Leitbild der Hessischen Polizei, 2004. Im Internet abrufbar: <https://olev.de/l/leitbilder/polizei/DE-HE-Polizei.pdf> (zuletzt abgerufen am 09.12.2020).

Technische Universität Darmstadt: Studie zur Arbeitszufriedenheit in Deutschland 2017. Im Internet abrufbar: <https://www.avantgarde-experts.de/de/magazin/studie-arbeitszufriedenheit-deutschland-2017> (zuletzt abgerufen am 16.11.2020).

## Anhang

### Häufigkeitsverteilung zu den einzelnen Fragen

#### 1. Wie bewerten Sie folgende Aussagen?

##### Alles in allem bin ich mit meiner Arbeit zufrieden (n=4277)

	Häufigkeit in %
stimme gar nicht zu	3,1
stimme eher nicht zu	15,4
stimme eher zu	58,1
stimme voll und ganz zu	23,4
Gesamt	100,0

##### Alles in allem nehme ich wahr, dass die Kolleginnen und Kollegen in meiner Dienststelle mit ihrer Arbeit zufrieden sind (n=4277)

	Häufigkeit in %
stimme gar nicht zu	4,2
stimme eher nicht zu	36,6
stimme eher zu	52,7
stimme voll und ganz zu	6,5
Gesamt	100,0

##### Alles in allem nehme ich das Verhalten von Polizistinnen und Polizisten als vorbildlich wahr (n=4277)

	Häufigkeit in %
stimme gar nicht zu	1,2
stimme eher nicht zu	16,0
stimme eher zu	70,6
stimme voll und ganz zu	12,2
Gesamt	100,0

**Alles in allem wird das staatliche Gewaltmonopol der Polizei in der Öffentlichkeit anerkannt (n=4277)**

	Häufigkeit in %
stimme gar nicht zu	10,5
stimme eher nicht zu	44,5
stimme eher zu	41,5
stimme voll und ganz zu	3,5
Gesamt	100,0

**Alles in allem identifiziere ich mich mit meiner Arbeit (n=4277)**

	Häufigkeit in %
stimme gar nicht zu	1,9
stimme eher nicht zu	8,5
stimme eher zu	43,9
stimme voll und ganz zu	45,7
Gesamt	100,0

**Alles in allem ist das Image der Polizei Hessen in der Öffentlichkeit gut (n=4277)**

	Häufigkeit in %
stimme gar nicht zu	4,4
stimme eher nicht zu	30,5
stimme eher zu	59,4
stimme voll und ganz zu	5,7
Gesamt	100,0

- 2. Wenn Sie an Ihren beruflichen Alltag denken, was macht Sie aktuell besonders zufrieden? Bitte kreuzen Sie alle Merkmale an, die Sie besonders zufrieden machen. Mehrfachnennungen sind möglich, Sie können aber auch keines der Merkmale ankreuzen. (n=4073)**

		Häufigkeit in %
Zufriedenheit im beruflichen Alltag	Fairer Umgang unter Kolleginnen und Kollegen (Kollegialität)	63,6
	Verhalten der Vorgesetzten	31,2
	Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten	5,9
	Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	23,0
	Betriebsklima	47,4
	Ausstattung (Führungs-/Einsatzmittel; z.B. Bürotechnik, Fahrzeuge, Waffen)	18,5
	Respekt und Anerkennung durch Bürgerinnen und Bürger	10,9
	Kurze Anfahrtswege zur Dienststelle	42,6
	Zufriedenheit beruflicher Alltag: Ausreichendes Personal	2,2
	Gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf	27,8
	Gehalt	17,5
	Kurzweilige, abwechslungsreiche Tätigkeiten	34,0
	Belastende Arbeitssituationen bestehen nur kurzzeitig	12,7
	Gute Zusammenarbeit mit Verwaltungs- und Justizbehörden	9,7
	Sinnstiftende Tätigkeit	26,7
	Ausreichende Gestaltungsspielräume bei der Arbeit	32,4
	<b>Gesamt</b>	<b>405,9</b>

**3. Wenn Sie an Ihren beruflichen Alltag denken, was macht Sie aktuell besonders unzufrieden? Bitte kreuzen Sie alle Merkmale an, die Sie besonders unzufrieden machen. Mehrfachnennungen sind möglich, Sie können aber auch keines der Merkmale ankreuzen. (n=4177)**

		Häufigkeit in %
Unzufriedenheit im beruflichen Alltag	Erfahrung von Ausgrenzung oder Mobbing	7,3
	Führungsverhalten	36,3
	Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten	58,2
	Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	23,9
	Betriebsklima	13,9
	Ausstattung (Führungs-/Einsatzmittel; z.B. Bürotechnik, Fahrzeuge, Waffen)	37,4
	Fehlender Respekt im Bürgerkontakt	34,9
	Übergriffe durch Bürger(innen)	17,7
	Lange Anfahrtswege zur Dienststelle	14,7
	Fehlendes Personal	78,7
	Schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf	25,3
	Gehalt	43,1
	Langweilige, abwechslungsarme Tätigkeiten	6,5
	Belastende Arbeitssituationen dauern länger an	36,9
	Andere Behörden/Institutionen/Stellen setzen die Ergebnisse polizeilicher Arbeit nicht angemessen um (z.B. Staatsanwaltschaften und Gerichte, Straßenverkehrsbehörden, Jugendämter)	41,9
	Fehlende Wertschätzung der Arbeit	46,3
	Unfaire Behandlung durch die Vorgesetzten	13,5
	Arbeitszeiten (z.B. häufig Dienst am Wochenende)	26,7
	unkollegiales Verhalten (z.B. „Ellenbogenmentalität“)	17,7
	<b>Gesamt</b>	

4. Auch Beschäftigte der Polizei können Ziel von Übergriffen werden. Bitte geben Sie an, ob Sie Übergriffe GEGEN IHRE PERSON in Ihrer BERUFSPRAXIS erlebt haben und wenn ja, wie belastend diese insgesamt für Sie waren.

**Übergriff: Diskriminierung, Ausgrenzung oder Mobbing durch Beschäftigte der Polizei (n=4219)**

		Häufigkeit in %
	nie	62,6
	einmal	15,1
	zweimal	5,6
	öfter	16,7
	Gesamt	100,0

Wenn einmal, zweimal oder öfter angegeben wurde:

**Grad der Belastung durch Übergriff: Diskriminierung, Ausgrenzung oder Mobbing durch Beschäftigte der Polizei (n=1614)**

		Häufigkeit in %
	gar nicht	2,9
	wenig	35,6
	stark	44,2
	sehr stark	17,3
	Gesamt	100,0

**Übergriff: Sexistische Äußerung durch Beschäftigte der Polizei (n=4185)**

		Häufigkeit in %
	nie	78,2
	einmal	4,5
	zweimal	1,6
	öfter	15,7
	Gesamt	100,0

Wenn einmal, zweimal oder öfter angegeben wurde:

**Grad der Belastung durch Übergriff: Sexistische Äußerung durch Beschäftigte der Polizei (n=950)**

	Häufigkeit in %
gar nicht	33,7
wenig	46,4
stark	15,8
sehr stark	4,1
Gesamt	100,0

**Übergriff: Rassistische Äußerung durch Beschäftigte der Polizei (n=4144)**

	Häufigkeit in %
nie	82,3
einmal	3,8
zweimal	1,4
öfter	12,5
Gesamt	100,0

Wenn einmal, zweimal oder öfter angegeben wurde:

**Grad der Belastung durch Übergriff: Rassistische Äußerung durch Beschäftigte der Polizei (n=789)**

	Häufigkeit in %
gar nicht	24,3
wenig	45,6
stark	24,0
sehr stark	6,1
Gesamt	100,0

### Übergriff: Sexueller Übergriff durch Beschäftigte der Polizei (n=4161)

	Häufigkeit in %
nie	95,8
einmal	2,9
zweimal	0,7
öfter	0,6
Gesamt	100,0

Wenn einmal, zweimal oder öfter angegeben wurde:

#### Grad der Belastung durch Übergriff: Sexueller Übergriff durch Beschäftigte der Polizei (n=188)

	Häufigkeit in %
gar nicht	18,6
wenig	30,3
stark	35,1
sehr stark	16,0
Gesamt	100,0

### Übergriff: Körperlicher An-/Übergriff durch Beschäftigte der Polizei (ohne sexuelle Übergriffe) (n=4138)

	Häufigkeit in %
nie	93,1
einmal	4,2
zweimal	0,9
öfter	1,8
Gesamt	100,0

Wenn einmal, zweimal oder öfter angegeben wurde:

#### Grad der Belastung durch Übergriff: Körperlicher An-/Übergriff durch Beschäftigte der Polizei (ohne sexuelle Übergriffe)\_wenn „einmal, zweimal oder öfter“: Grad der Belastung (n=300)

	Häufigkeit in %
gar nicht	18,0
wenig	49,3
stark	26,3
sehr stark	6,3
Gesamt	100,0

**Übergriff: Beleidigung durch Bürger(innen) (n=4136)**

	Häufigkeit in %
nie	14,3
einmal	3,5
zweimal	3,0
öfter	79,1
Gesamt	100,0

Wenn einmal, zweimal oder öfter angegeben wurde:

**Grad der Belastung durch Übergriff: Beleidigung durch Bürger(innen)\_wenn „einmal, zweimal oder öfter“: Grad der Belastung (n=3529)**

	Häufigkeit in %
gar nicht	18,2
wenig	56,8
stark	20,6
sehr stark	4,4
Gesamt	100,0

**Übergriff: Sexistische Äußerung durch Bürger(innen) (n=4105)**

	Häufigkeit in %
nie	65,2
einmal	6,6
zweimal	3,8
öfter	24,5
Gesamt	100,0

Wenn einmal, zweimal oder öfter angegeben wurde:

**Grad der Belastung durch Übergriff: Sexistische Äußerung durch Bürger(innen) (n=1437)**

	Häufigkeit in %
gar nicht	24,4
wenig	54,8
stark	16,6
sehr stark	4,2
Gesamt	100,0

### Übergriff: Rassistische Äußerung durch Bürger(innen) (n=4090)

	Häufigkeit in %
nie	52,1
einmal	4,8
zweimal	3,8
öfter	39,3
Gesamt	100,0

Wenn einmal, zweimal oder öfter angegeben wurde:

#### Grad der Belastung durch Übergriff: Rassistische Äußerung durch Bürger(innen) (n=1966)

	Häufigkeit in %
gar nicht	21,5
wenig	49,1
stark	23,2
sehr stark	6,2
Gesamt	100,0

### Übergriff: Sexueller Übergriff durch Bürger(innen) (n=4080)

	Häufigkeit in %
nie	97,0
einmal	1,7
zweimal	0,5
öfter	0,9
Gesamt	100,0

Wenn einmal, zweimal oder öfter angegeben wurde:

#### Grad der Belastung durch Übergriff: Sexueller Übergriff durch Bürger(innen) (n=130)

	Häufigkeit in %
gar nicht	27,7
wenig	40,0
stark	26,2
sehr stark	6,2
Gesamt	100,0

**Übergriff: Körperlicher An-/Übergriff durch Bürger(innen) (ohne sexuelle Übergriffe) (n=4072)**

	Häufigkeit in %
nie	29,0
einmal	8,7
zweimal	9,6
öfter	52,6
Gesamt	100,0

**Wenn einmal, zweimal oder öfter angegeben wurde:**

**Grad der Belastung durch Übergriff: Körperlicher An-/Übergriff durch Bürger(innen) (ohne sexuelle Übergriffe)\_wenn „einmal, zweimal oder öfter“: Grad der Belastung (n=2893)**

	Häufigkeit in %
gar nicht	7,2
wenig	47,9
stark	35,4
sehr stark	9,5
Gesamt	100,0

**4a. Welche Situationen haben Sie in Ihrer Berufspraxis darüber hinaus als besonders belastend erlebt? (n=3337)**

		Häufigkeit in %
Belastende Situationen in Berufspraxis	Tödliche Verkehrsunfälle	44,4
	Überbringen von Todesnachrichten	58,5
	Auffinden hilfloser Personen (z.B. vernachlässigte Kinder)	29,2
	Bewaffnete Einsätze	24,5
	Unterstellung von Rassismus/Fremdenfeindlichkeit bei Durchführung von Maßnahmen	44,3
	Sonstiges	29,4
Gesamt		230,2

**5. Vor dem Hintergrund Ihrer bisherigen Berufserfahrungen, wie sehen Sie die Polizei Hessen? Sie können sich zwischen den Gegensatzpaaren verorten.**

Häufigkeit in % (n=3989)	
höflich/respektvoll	11,4
2	57,0
3	24,0
4	5,5
5	2,1
unhöflich/respektlos	0,1
Gesamt	100,0

Häufigkeit in % (n=3989)	
vorurteilsbehaftet	4,0
2	17,1
3	23,7
4	21,9
5	27,8
vorurteilsfrei	5,5
Gesamt	100,0

Häufigkeit in % (n=3989)	
inkompetent	0,7
2	4,8
3	7,7
4	18,7
5	53,3
kompetent	14,8
Gesamt	100,0

Häufigkeit in % (n=3989)	
hilfsbereit	31,4
2	45,2
3	11,1
4	4,9
5	6,7
nicht hilfsbereit	0,6
Gesamt	100,0

Häufigkeit in % (n=3988)	
intransparent	6,3
2	15,5
3	18,7
4	26,8
5	26,2
transparent	6,5
Gesamt	100,0

Häufigkeit in % (n=3988)	
unmotiviert	1,3
2	7,6
3	13,4
4	28,0
5	40,2
motiviert	9,6
Gesamt	100,0

Häufigkeit in % (n=3988)	
effizient	3,3
2	21,5
3	25,6
4	21,4
5	20,7
ineffizient	7,4
Gesamt	100,0

Häufigkeit in % (n=3987)	
nicht lernfähig	3,2
2	11,6
3	14,4
4	28,9
5	33,7
lernfähig	8,2
Gesamt	100,0

Häufigkeit in % (n=3986)	
offen für Kritik	8,2
2	26,9
3	25,6
4	17,6
5	15,9
verschlossen gegenüber Kritik	5,8
Gesamt	100,0

Häufigkeit in % (n=3986)	
innovativ	3,3
2	15,6
3	25,2
4	20,8
5	24,0
altmodisch	11,1
Gesamt	100,0

Häufigkeit in % (n=3986)	
erfolglos	1,7
2	8,1
3	15,3
4	34,0
5	36,4
erfolgreich	4,5
Gesamt	100,0

Häufigkeit in % (n=3986)	
rechtsstaatlich	50,9
2	37,3
3	8,3
4	2,2
5	1,0
willkürlich	0,4
Gesamt	100,0

Häufigkeit in % (n=3986)	
prinzipienlos	1,1
2	3,9
3	7,6
4	21,1
5	49,3
prinzipientreu	17,1
Gesamt	100,0

Häufigkeit in % (n=3986)	
nicht erreichbar	0,7
2	2,9
3	5,1
4	13,8
5	42,6
erreichbar	34,9
Gesamt	100,0

Häufigkeit in % (n=3986)	
miteinander kollegial	20,2
2	46,8
3	17,6
4	8,2
5	6,1
unkollegial	1,2
Gesamt	100,0

Häufigkeit in % (n=3986)	
verhältnismäßig handelnd	26,5
2	54,6
3	13,8
4	3,5
5	1,3
unverhältnismäßig handelnd	0,3
Gesamt	100,0

	Häufigkeit in % (n=3986)
nicht durchsetzungsfähig	3,1
2	11,0
3	14,7
4	22,7
5	38,4
durchsetzungsfähig	10,0
Gesamt	100,0

**6. Wie stark sind nach Ihrer Wahrnehmung überzogene Kameradschaft und Abschottung nach außen ausgeprägt? (n=3896)**

	Häufigkeit in %
gar nicht	45,1
etwas	44,1
stark	9,5
sehr stark	1,3
Gesamt	100,0

**7. Haben Sie schwerwiegendes Fehlverhalten von Kolleginnen oder Kollegen beobachtet? (n=3901)**

	Häufigkeit in %
nie	68,5
einmal	16,6
zweimal	5,4
öfter	9,5
Gesamt	100,0

**8. Haben Sie Fehlverhalten von Kolleginnen oder Kollegen angezeigt? (n=3849)**

	Häufigkeit in %
nie	84,8
einmal	10,2
zweimal	2,4
öfter	2,6
Gesamt	100,0

**9. Parteien werden ja manchmal danach eingeteilt, ob sie links, in der Mitte oder rechts stehen. Wie würden Sie Ihren eigenen politischen Standort beschreiben? (n=3418)**

	Häufigkeit in %
ausgeprägt links	0,2
links	2,0
mäßig links	13,0
Mitte	64,4
mäßig rechts	18,8
rechts	1,6
ausgeprägt rechts	0,1
Gesamt	100,0

**10. Wie bewerten Sie folgende Aussagen?<sup>37</sup>**

**Alles in allem ist die parlamentarische Demokratie immer noch die beste Staatsform (n=3470)**

	Häufigkeit in %
stimme gar nicht zu	0,4
stimme eher nicht zu	2,6
stimme eher zu	27,7
stimme voll und ganz zu	69,3
Gesamt	100,0

**Alles in allem wird Deutschland doch recht gut regiert (n=3462)**

	Häufigkeit in %
stimme gar nicht zu	7,0
stimme eher nicht zu	31,5
stimme eher zu	50,7
stimme voll und ganz zu	10,7
Gesamt	100,0

<sup>37</sup> Einige Items in Anlehnung an die Repräsentativumfrage „Das Extremismuspotential in Deutschland“ des Instituts für Demoskopie Allensbach im Auftrag der Gedenkstätte Berlin-Hohenschönhausen von Februar/März 2019

**Alles in allem ist vieles, was über die Verbrechen der Sowjetunion gesagt wurde, übertrieben (n=2983)**

	Häufigkeit in %
stimme gar nicht zu	35,0
stimme eher nicht zu	50,7
stimme eher zu	13,2
stimme voll und ganz zu	1,1
Gesamt	100,0

**Alles in allem werden in unserer Politik die kleinen Leute meist vernachlässigt (n=3390)**

	Häufigkeit in %
stimme gar nicht zu	4,0
stimme eher nicht zu	27,0
stimme eher zu	53,8
stimme voll und ganz zu	15,3
Gesamt	100,0

**Alles in allem ist Sozialismus eine gute Idee, die nur schlecht umgesetzt wurde (n=3230)**

	Häufigkeit in %
stimme gar nicht zu	32,7
stimme eher nicht zu	39,1
stimme eher zu	25,5
stimme voll und ganz zu	2,6
Gesamt	100,0

**Alles in allem bedeutet Kapitalismus Ausbeutung (n=3256)**

	Häufigkeit in %
stimme gar nicht zu	14,8
stimme eher nicht zu	46,8
stimme eher zu	33,6
stimme voll und ganz zu	4,7
Gesamt	100,0

**Alles in allem machen Einwanderer unser Land bunter und vielfältiger (n=3318)**

	Häufigkeit in %
stimme gar nicht zu	4,9
stimme eher nicht zu	29,0
stimme eher zu	53,5
stimme voll und ganz zu	12,6
Gesamt	100,0

**Alles in allem ist vieles, was über die nationalsozialistischen Verbrechen geschrieben wurde, übertrieben (n=3347)**

	Häufigkeit in %
stimme gar nicht zu	81,5
stimme eher nicht zu	15,1
stimme eher zu	3,0
stimme voll und ganz zu	0,4
Gesamt	100,0

**Alles in allem sind Offenheit und Toleranz die Grundpfeiler unserer Gesellschaft (n=3396)**

	Häufigkeit in %
stimme gar nicht zu	1,0
stimme eher nicht zu	7,9
stimme eher zu	41,3
stimme voll und ganz zu	49,8
Gesamt	100,0

**Alles in allem gehört der Verfassungsschutz abgeschafft (n=3376)**

	Häufigkeit in %
stimme gar nicht zu	73,8
stimme eher nicht zu	22,4
stimme eher zu	3,0
stimme voll und ganz zu	0,7
Gesamt	100,0

**Alles in allem dient die Polizei hauptsächlich dazu, die Interessen der Mächtigen gegenüber der Bevölkerung durchzusetzen (n=3387)**

	Häufigkeit in %
stimme gar nicht zu	61,5
stimme eher nicht zu	30,4
stimme eher zu	7,2
stimme voll und ganz zu	0,9
Gesamt	100,0

**Alles in allem wird Deutschland, wenn wir nicht aufpassen, ein islamisches Land (n=3335)**

	Häufigkeit in %
stimme gar nicht zu	36,6
stimme eher nicht zu	35,8
stimme eher zu	22,1
stimme voll und ganz zu	5,5
Gesamt	100,0

**Alles in allem schafft nichts mehr Wohlstand als eine funktionierende Marktwirtschaft (n=3268)**

	Häufigkeit in %
stimme gar nicht zu	1,4
stimme eher nicht zu	13,9
stimme eher zu	64,7
stimme voll und ganz zu	20,0
Gesamt	100,0

**Alles in allem sind Leute, die von Volk und Nation reden, doch meistens Rassisten (n=3314)**

	Häufigkeit in %
stimme gar nicht zu	26,1
stimme eher nicht zu	54,5
stimme eher zu	18,0
stimme voll und ganz zu	1,5
Gesamt	100,0

**Alles in allem hat sich der Rechtsextremismus In Deutschland enorm ausgebreitet  
(n=3340)**

	Häufigkeit in %
stimme gar nicht zu	4,8
stimme eher nicht zu	34,3
stimme eher zu	47,9
stimme voll und ganz zu	13,0
Gesamt	100,0

**Alles in allem stecken sich einige wenige Reiche alles in die Tasche und der Rest der  
Bevölkerung verarmt (n=3339)**

	Häufigkeit in %
stimme gar nicht zu	9,0
stimme eher nicht zu	40,6
stimme eher zu	42,9
stimme voll und ganz zu	7,4
Gesamt	100,0

**Alles in allem liegt die gesicherte Existenz Israels im nationalen Interesse Deutsch-  
lands, ist somit Teil unserer Staatsräson (n=3021)**

	Häufigkeit in %
stimme gar nicht zu	9,3
stimme eher nicht zu	35,1
stimme eher zu	39,8
stimme voll und ganz zu	15,9
Gesamt	100,0

**11. Wie alt sind Sie? Bitte ordnen Sie sich Ihrer Altersgruppe zu (n=3680)**

	Häufigkeit in %
bis 20 Jahre	0,1
21 bis 30 Jahre	18,6
31 bis 40 Jahre	28,5
41 bis 50 Jahre	26,5
51 bis 60 Jahre	24,8
über 60 Jahre	1,5
Gesamt	100,0

**12. Welches Geschlecht haben Sie? (n=3654)**

	Häufigkeit in %
weiblich	27,5
männlich	71,8
sonstiges	0,7
Gesamt	100,0

**13. Welchen Familienstand haben Sie? Was auf dieser Liste trifft auf Sie zu? (n=3633)**

	Häufigkeit in %
ledig	31,9
verheiratet	59,5
geschieden	8,0
verwitwet	0,6
Gesamt	100,0

**14. Haben Sie eigene Kinder im Haushalt? (n=3619)**

	Häufigkeit in %
ja	48,5
nein	51,5
Gesamt	100,0

**15. Wie empfinden Sie Ihre aktuelle private Lebenssituation? (n=3706)**

	Häufigkeit in %
entspannt	42,3
2	35,5
3	16,2
angespannt	6,1
Gesamt	100,0

**16. Welchen höchsten allgemeinbildenden Bildungsabschluss haben Sie? (n=3644)**

	Häufigkeit in %
Hauptschulabschluss	0,8
Realschulabschluss (Mittlere Reife)	12,8
Fachhochschulreife/Abitur	17,8
Studium mit Bachelor-Abschluss	26,9

Studium mit Master-Abschluss, Diplom oder Magister	39,9
Anderer Bildungsabschluss	1,8
Gesamt	100,0

### 17. Welche der folgenden Aussagen trifft auf Sie zu? (n=3579)

	Häufigkeit in %
Ich und meine Eltern sind in Deutschland geboren und haben ausschließlich die deutsche Staatsangehörigkeit (kein Migrationshintergrund).	89,3
Ich oder meine Mutter oder mein Vater sind nicht in Deutschland geboren oder haben eine ausländische/doppelte Staatsangehörigkeit (Migrationshintergrund)	10,7
Gesamt	100,0

### 18. Wie viele Einwohner(innen) hat die Kommune, in der sich Ihre Dienststelle befindet? (n=3580)

	Häufigkeit in %
bis unter 10.000 Einwohner(innen)	3,2
10.000 bis unter 50.000 Einwohner(innen)	23,4
50.000 bis unter 100.000 Einwohner(innen)	14,6
100.000 Einwohner(innen) oder mehr	58,8
Gesamt	100,0

### 19. Würden Sie Ihre aktuelle Dienststelle als besonders belastet (Brennpunktdienststelle) beschreiben? (n=3591)

	Häufigkeit in %
ja	39,7
nein	60,3
Gesamt	100,0

### 20. In welchem Jahrzehnt wurden Sie bei der Polizei Hessen eingestellt? (n=3637)

	Häufigkeit in %
1970er Jahre	5,0
1980er Jahre	19,7
1990er Jahre	21,7
2000er Jahre	26,1

2010er Jahre	27,5
Gesamt	100,0

## 21. Welcher Statusgruppe gehören Sie an? (n=3625)

	Häufigkeit in %
Schutzpolizei	60,6
Kriminalpolizei	25,9
Fach-/ Verwaltungsbeamte	2,6
Tarifbeschäftigte ohne Wachpolizei	7,6
Wachpolizei	1,8
Sonstige	1,4
Gesamt	100,0

## 22. Tragen Sie Personalverantwortung? (n=3670)

	Häufigkeit in %
Ja	37,9
nein	62,1
Gesamt	100,0

## 24. Wie viele Einwohner(innen) hat Ihr Wohnort? (n=3608)

	Häufigkeit in %
bis unter 10.000 Einwohner(innen)	39,5
10.000 bis unter 50.000 Einwohner(innen)	32,9
50.000 bis unter 100.000 Einwohner(innen)	6,1
100.000 Einwohner(innen) oder mehr	21,5
Gesamt	100,0

## 25. Üben Sie ein Ehrenamt aus oder engagieren Sie sich in einem Verein? (n=3565)

	Häufigkeit in %
Ja	53,0
Nein	47,0
Gesamt	100,0

## Endnoten

<sup>i</sup> Zum Vergleich der beiden kontrastierender Gruppen „rechts oder ausgeprägt rechts“ und „links oder ausgeprägt links“ mit der „Mitte“ wurden t-Tests zu jeder der beiden Gruppen mit den Befragten der Mitte durchgeführt (zweiseitiger Signifikanztest). Zu beachten ist, dass sich die Fallzahlen stark voneinander unterscheiden. Bootstrapping-Vergleiche bestätigen allerdings die Ergebnisse. Diese Tests ergaben, dass sich die Mittelwerte der betrachteten Gruppen wie folgt signifikant voneinander unterscheiden.

- Parlamentarische Demokratie ist immer noch die beste Staatsform: Befragte „Mitte“, Befragte „rechts oder ausgeprägt rechts“ (M=3,67, SD=0,53, n=3210 vs. M=3,35, SD=0,79, n=57;  $t(3265)=4,458$ ,  $d=.6$ ,  $p=.000$ ).
- Offenheit und Toleranz sind die Grundpfeiler unserer Gesellschaft: Befragte „Mitte“, Befragte „rechts oder ausgeprägt rechts“ (M=3,40, SD=0,67, n=3165 vs. M=2,74, SD=0,85, n=54;  $t(3217)=7,161$ ,  $d=.98$ ,  $p=.000$ ); Befragte „Mitte“, Befragte „links oder ausgeprägt links“ (M=3,40, SD=0,67, n=3165 vs. M=3,82, SD=0,46, n=71;  $t(3234)=5,158$ ,  $d=.62$ ,  $p=.000$ ).
- Einwanderer machen unser Land bunter und vielfältiger: Befragte „Mitte“, Befragte „rechts oder ausgeprägt rechts“ (M=2,74, SD=0,72, n=3093 vs. M=1,98, SD=0,82, n=56;  $t(3147)=7,795$ ,  $d=1.05$ ,  $p=.000$ ); Befragte „Mitte“, Befragte „links oder ausgeprägt links“ (M=2,74, SD=0,72, n=3093 vs. M=3,41, SD=0,65, n=71;  $t(3162)=7,738$ ,  $d=.93$ ,  $p=.000$ ).
- Rechtsextremismus hat sich in Deutschland enorm ausgebreitet: Befragte „Mitte“, Befragte „rechts oder ausgeprägt rechts“ (M=2,69, SD=0,74, n=3123 vs. M=2,00, SD=0,87, n=54;  $t(3175)=6,772$ ,  $d=.93$ ,  $p=.000$ ); Befragte „Mitte“, Befragte „links oder ausgeprägt links“ (M=2,69, SD=0,74, n=3123 vs. M=3,28, SD=0,67, n=68;  $t(3189)=6,490$ ,  $d=.8$ ,  $p=.000$ ).
- Die gesicherte Existenz Israels liegt im nationalen Interesse Deutschlands: Befragte „Mitte“, Befragte „rechts oder ausgeprägt rechts“ (M=2,63, SD=0,85, n=2831 vs. M=2,28, SD=1,15, n=53;  $t(2882)=2,880$ ,  $d=.4$ ,  $p=.004$ ).
- Deutschland wird, wenn wir nicht aufpassen, ein islamisches Land: Befragte „Mitte“, Befragte „rechts oder ausgeprägt rechts“ (M=1,95, SD=0,88, n=3117 vs. M=3,11, SD=0,79, n=55;  $t(3170)=-9,634$ ,  $d=-1.31$ ,  $p=.000$ ); Befragte „Mitte“, Befragte „links oder ausgeprägt links“ (M=1,95, SD=0,88, n=3117 vs. M=1,32, SD=0,65, n=71;  $t(3186)=-5,982$ ,  $d=-.72$ ,  $p=.000$ ).

<sup>ii</sup> Es wurden wiederum t-Tests zu jeder der beiden Gruppen und den Befragten der Mitte durchgeführt (zweiseitiger Signifikanztest). Zu beachten ist, dass sich die Fallzahlen stark voneinander unterscheiden. Bootstrapping-Vergleiche bestätigen allerdings die Ergebnisse. Die Tests ergaben, dass sich die Mittelwerte der betrachteten Gruppen bezüglich der folgenden Bewertungen signifikant voneinander unterscheiden:

- unhöflich/höflich: Befragte „Mitte“, Befragte „links oder ausgeprägt links“ (M=4,69, SD=0,82, n=3287 vs. M=4,35, SD=1,03, n=74;  $t(3359)=-3,510$ ,  $d=-.41$ ,  $p=.000$ );
- vorurteilsbehaftet/vorurteilsfrei: Befragte „Mitte“, Befragte „links oder ausgeprägt links“ (M=3,66, SD=1,29, n=3287 vs. M=2,99, SD=1,37, n=74;  $t(3359)=-4,434$ ,  $d=-.52$ ,  $p=.000$ );
- inkompetent/kompetent: Befragte „Mitte“, Befragte „links oder ausgeprägt links“ (M=4,65, SD=1,01, n=3287 vs. M=4,35, SD=1,21, n=74;  $t(3359)=-2,533$ ,  $d=-.3$ ,  $p=.011$ );
- nicht hilfsbereit/hilfsbereit: Befragte „Mitte“, Befragte „links oder ausgeprägt links“ (M=4,88, SD=1,15, n=3287 vs. M=4,46, SD=1,31, n=74;  $t(3359)=-3,061$ ,  $d=-.36$ ,  $p=.002$ );
- intransparent/transparent: Befragte „Mitte“, Befragte „links oder ausgeprägt links“ (M=3,72, SD=1,34, n=3287 vs. M=3,24, SD=1,38, n=74;  $t(3359)=-3,008$ ,  $d=-.35$ ,  $p=.003$ );
- unmotiviert/motiviert: Befragte „Mitte“, Befragte „links oder ausgeprägt links“ (M=4,29, SD=1,12, n=3287 vs. M=3,97, SD=1,12, n=74;  $t(3359)=-2,395$ ,  $d=-.28$ ,  $p=.017$ );
- ineffizient/effizient: Befragte „Mitte“, Befragte „links oder ausgeprägt links“ (M=3,42, SD=1,32, n=3287 vs. M=3,09, SD=1,36, n=74;  $t(3359)=-2,101$ ,  $d=-.25$ ,  $p=.036$ ); Befragte „Mitte“, Befragte „rechts oder ausgeprägt rechts“ (M=3,42, SD=1,32, n=3287 vs. M=2,91, SD=1,46, n=57;  $t(3342)=2,877$ ,  $d=.38$ ,  $p=.004$ );
- nicht lernfähig/lernfähig: Befragte „Mitte“, Befragte „links oder ausgeprägt links“ (M=4,04, SD=1,24, n=3287 vs. M=3,55, SD=1,31, n=74;  $t(3359)=-3,293$ ,  $d=-.39$ ,  $p=.001$ );
- verschlossen gegenüber Kritik/offen für Kritik: Befragte „Mitte“, Befragte „links oder ausgeprägt links“ (M=3,77, SD=1,37, n=3287 vs. M=3,22, SD=1,23, n=74;  $t(3359)=-3,437$ ,  $d=-.4$ ,  $p=.001$ );
- erfolglos/erfolgreich: Befragte „Mitte“, Befragte „rechts oder ausgeprägt rechts“ (M=4,10, SD=1,06, n=3287 vs. M=3,49, SD=1,48, n=57;  $t(3342)=4,289$ ,  $d=.57$ ,  $p=.000$ );
- willkürlich/rechtsstaatlich: Befragte „Mitte“, Befragte „links oder ausgeprägt links“ (M=5,36, SD=0,82, n=3287 vs. M=5,14, SD=1, n=74;  $t(3359)=-2,290$ ,  $d=-.27$ ,  $p=.022$ );

- prinzipienlos/prinzipientreu: Befragte „Mitte“, Befragte „rechts oder ausgeprägt rechts“ (M=4,67, SD=1,02, n=3287 vs. M=4,23, SD=1,4, n=57;  $t(3342)=3,213$ ,  $d=.43$ ,  $p=.001$ );
- unverhältnismäßig handelnd/verhältnismäßig handelnd: Befragte „Mitte“, Befragte „links oder ausgeprägt links“ (M=5,01, SD=0,84, n=3287 vs. M=4,77, SD=0,85, n=74;  $t(3359)=-2,421$ ,  $d=-.29$ ,  $p=.016$ );
- nicht durchsetzungsfähig/durchsetzungsfähig: Befragte „Mitte“, Befragte „rechts oder ausgeprägt rechts“ (M=4,14, SD=1,27, n=3287 vs. M=3,54, SD=1,49, n=57;  $t(3342)=3,540$ ,  $d=.47$ ,  $p=.000$ ).

<sup>iii</sup> Im Vergleich mit denjenigen Befragten, die sich mit ihrer Arbeit (eher bzw. gar) nicht identifizieren (jeweils zweite Prozentangabe), sehen die diejenigen Befragten, die sich mit ihrer Arbeit (eher bzw. voll und ganz) identifizieren (jeweils erste Prozentangabe), die Polizei häufiger als

- höflich/respektvoll ( $r=.168$ ,  $p=.000$ ; 93,2 % vs. 84,3 %),
- vorurteilsfrei ( $r=.095$ ,  $p=.000$ ; 55,7 % vs. 50,8 %),
- kompetent ( $r=.232$ ,  $p=.000$ ; 88,9 % vs. 69,2 %),
- hilfsbereit ( $r=.157$ ,  $p=.000$ ; 88,5 % vs. 81 %),
- transparent ( $r=.228$ ,  $p=.000$ ; 62,2 % vs. 35,9 %),
- motiviert ( $r=.264$ ,  $p=.000$ ; 80,8 % vs. 51,6 %),
- effizient ( $r=.198$ ,  $p=.000$ ; 52,6 % vs. 32 %),
- lernfähig ( $r=.246$ ,  $p=.000$ ; 73,6 % vs. 47 %),
- offen für Kritik ( $r=.189$ ,  $p=.000$ ; 62,8 % vs. 42,2 %),
- innovativ ( $r=.193$ ,  $p=.000$ ; 46,1 % vs. 26,7 %),
- erfolgreich ( $r=.285$ ,  $p=.000$ ; 77,8 % vs. 50,4 %),
- rechtsstaatlich ( $r=.197$ ,  $p=.000$ ; 96,9 % vs. 92,8 %),
- prinzipientreu ( $r=.217$ ,  $p=.000$ ; 89,1 % vs. 73,7 %),
- erreichbar ( $r=.191$ ,  $p=.000$ ; 92,7 % vs. 80 %),
- miteinander kollegial ( $r=.270$ ,  $p=.000$ ; 87 % vs. 62,7 %),
- verhältnismäßig handelnd ( $r=.199$ ,  $p=.000$ ; 95,5 % vs. 90,1 %) und
- durchsetzungsfähig ( $r=.220$ ,  $p=.000$ ; 73,5 % vs. 50,8 %) an. Für die Berechnung der Prozentwerte wurden die Variablen zur Bewertung der Polizei als Organisation dichotomisiert. Berechnet wurden jeweils Pearson-Korrelationen. Getestet auf Signifikanz wurde hier und im Folgenden (Berechnung von Pearson-Korrelationen) zweiseitig.

<sup>iv</sup> Berechnet wurden t-Tests. Die Tests ergaben, dass sich die Mittelwerte der betrachteten Gruppen (Befragte, die sich mit ihrer Arbeit identifizieren und Befragte, die sich nicht mit ihrer Arbeit identifizieren) bezüglich der folgenden Aussagen signifikant voneinander unterscheiden:

- Ausgrenzung durch Beschäftigte der Polizei: Befragte, die sich mit ihrer Arbeit identifizieren (M=1,71, SD=1,11, n=3779), Befragte, die sich nicht mit ihrer Arbeit identifizieren (M=2,2, SD=1,28, n=440),  $t(4217)=8,510$ ,  $d=.43$ ,  $p=.000$
- Sexistische Äußerung durch Beschäftigte der Polizei: Befragte, die sich mit ihrer Arbeit identifizieren (M=1,53, SD=1,09, n=3750), Befragte, die sich nicht mit ihrer Arbeit identifizieren (M=1,69, SD=1,21, n=435),  $t(4183)=2,838$ ,  $d=.14$ ,  $p=.005$
- Rassistische Äußerung durch Beschäftigte der Polizei: Befragte, die sich mit ihrer Arbeit identifizieren (M=1,42, SD=0,99, n=3713), Befragte, die sich nicht mit ihrer Arbeit identifizieren (M=1,6, SD=1,15, n=431),  $t(4142)=3,383$ ,  $d=.17$ ,  $p=.001$
- Sexueller Übergriff durch Beschäftigte der Polizei: Befragte, die sich mit ihrer Arbeit identifizieren (M=1,06, SD=0,31, n=3726), Befragte, die sich nicht mit ihrer Arbeit identifizieren (M=1,11, SD=0,47, n=435),  $t(4159)=3,494$ ,  $d=.18$ ,  $p=.000$
- Beleidigung durch Bürger(innen): Befragte, die sich mit ihrer Arbeit identifizieren (M=3,46, SD=1,09, n=3704), Befragte, die sich nicht mit ihrer Arbeit identifizieren (M=3,57, SD=1,00, n=432),  $t(4134)=1,966$ ,  $d=.10$ ,  $p=.049$
- Sexistische Äußerung durch Bürger(innen): Befragte, die sich mit ihrer Arbeit identifizieren (M=1,86, SD=1,28, n=3678), Befragte, die sich nicht mit ihrer Arbeit identifizieren (M=2,02, SD=1,34, n=427),  $t(4103)=2,469$ ,  $d=.13$ ,  $p=.014$ .

Diejenigen Befragten, die sich mit ihrer Arbeit (eher bzw. voll und ganz) identifizieren (erste Prozentangabe), weisen – im Vergleich mit denjenigen Befragten, die sich (eher bzw. gar) nicht mit ihrer Arbeit identifizieren (zweite Prozentangabe) – auch höhere Zustimmungswerte zu positiv besetzten Items auf, z.B.:

- Diejenigen, die sich mit ihrer Arbeit identifizieren stimmen häufiger zu, dass Deutschland alles in allem doch recht gut regiert wird ( $r=.223$ ,  $p=.000$ ; 63,9 % vs. 39,6 %) und dass alles in allem Offenheit und Toleranz die Grundpfeiler unserer Gesellschaft ( $r=.181$ ,  $p=.000$ ; 92,1 % vs. 82 %) sind.

- Sie stimmen weniger häufig der Aussage zu, dass die Polizei alles in allem hauptsächlich dazu dient, die Interessen der Mächtigen gegenüber der Bevölkerung durchzusetzen ( $r=-.226$ ,  $p=.000$ ; 6,8 % vs. 19,3 %) und dass alles in allem, wenn wir nicht aufpassen, Deutschland ein islamisches Land wird ( $r=-.192$ ,  $p=.000$ ; 25,9 % vs. 43,3 %). Für die Berechnung der Prozentwerte wurden die Variablen zu den politischen Aussagen dichotomisiert. Berechnet wurden jeweils Pearson Korrelationen.

Die t-Tests ergaben, dass sich die Mittelwerte der betrachteten Gruppen (Befragte, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind und Befragte, die nicht mit ihrer Arbeit zufrieden sind) bezüglich der folgenden Aussagen signifikant voneinander unterscheiden:

- Diskriminierung, Ausgrenzung und Mobbing durch Beschäftigte der Polizei: Befragte, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind ( $M=1,67$ ,  $SD=1,08$ ,  $n=3439$ ), Befragte, die nicht mit ihrer Arbeit zufrieden sind ( $M=2,19$ ,  $SD=1,28$ ,  $n=780$ ),  $t(4217)=11,637$ ,  $d=.46$ ,  $p=.000$ )
- Sexistische Äußerung durch Beschäftigte der Polizei: Befragte, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind ( $M=1,52$ ,  $SD=1,08$ ,  $n=3410$ ), Befragte, die nicht mit ihrer Arbeit zufrieden sind ( $M=1,65$ ,  $SD=1,19$ ,  $n=775$ ),  $t(4183)=2,802$ ,  $d=.11$ ,  $p=.005$ )
- Rassistische Äußerung durch Beschäftigte der Polizei: Befragte, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind ( $M=1,42$ ,  $SD=0,99$ ,  $n=3377$ ), Befragte, die nicht mit ihrer Arbeit zufrieden sind ( $M=1,53$ ,  $SD=1,10$ ,  $n=767$ ),  $t(4142)=2,857$ ,  $d=.11$ ,  $p=.004$ )
- Sexueller Übergriff durch Beschäftigte der Polizei: Befragte, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind ( $M=1,06$ ,  $SD=0,31$ ,  $n=3390$ ), Befragte, die nicht mit ihrer Arbeit zufrieden sind ( $M=1,09$ ,  $SD=0,41$ ,  $n=771$ ),  $t(4159)=2,640$ ,  $d=.11$ ,  $p=.008$ )
- Körperlicher Übergriff durch Beschäftigte der Polizei: Befragte, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind ( $M=1,10$ ,  $SD=0,45$ ,  $n=3367$ ), Befragte, die nicht mit ihrer Arbeit zufrieden sind ( $M=1,15$ ,  $SD=0,55$ ,  $n=771$ ),  $t(4136)=2,341$ ,  $d=.09$ ,  $p=.019$ )
- Beleidigung durch Bürger(innen): Befragte, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind ( $M=3,43$ ,  $SD=1,11$ ,  $n=3369$ ), Befragte, die nicht mit ihrer Arbeit zufrieden sind ( $M=3,64$ ,  $SD=0,95$ ,  $n=767$ ),  $t(4134)=4,748$ ,  $d=.19$ ,  $p=.000$ )
- Sexistische Äußerung durch Bürger(innen): Befragte, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind ( $M=1,83$ ,  $SD=1,26$ ,  $n=3344$ ), Befragte, die nicht mit ihrer Arbeit zufrieden sind ( $M=2,06$ ,  $SD=1,36$ ,  $n=761$ ),  $t(4103)=4,494$ ,  $d=.18$ ,  $p=.000$ )
- Rassistische Äußerung durch Bürger(innen): Befragte, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind ( $M=2,22$ ,  $SD=1,41$ ,  $n=3333$ ), Befragte, die nicht mit ihrer Arbeit zufrieden sind ( $M=2,64$ ,  $SD=1,45$ ,  $n=757$ ),  $t(4088)=7,351$ ,  $d=.3$ ,  $p=.000$ )
- Sexueller Übergriff durch Bürger(innen): Befragte, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind ( $M=1,05$ ,  $SD=0,32$ ,  $n=3325$ ), Befragte, die nicht mit ihrer Arbeit zufrieden sind ( $M=1,08$ ,  $SD=0,39$ ,  $n=755$ ),  $t(4078)=2,349$ ,  $d=.1$ ,  $p=.019$ )
- Körperlicher Übergriff durch Bürger(innen): Befragte, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind ( $M=2,8$ ,  $SD=1,34$ ,  $n=3320$ ), Befragte, die nicht mit ihrer Arbeit zufrieden sind ( $M=3,13$ ,  $SD=1,24$ ,  $n=752$ ),  $t(4070)=6,358$ ,  $d=.26$ ,  $p=.000$ ).

Diejenigen Befragten, die mit ihrer Arbeit gar nicht bzw. eher nicht zufrieden sind (erste Prozentangabe), bringen – im Vergleich mit denjenigen Befragten, die eher bzw. voll und ganz zufrieden mit ihrer Arbeit sind (zweite Prozentangabe) – auch bei den politischen Aussagen ihre Unzufriedenheit eher zum Ausdruck, z.B.:

- Die Unzufriedenen stimmen häufiger zu, dass in unserer Politik die kleinen Leute meist vernachlässigt werden ( $r=-.169$ ,  $p=.000$ ; 80,3 % vs. 66,5 %), dass die Polizei hauptsächlich dazu dient, die Interessen der Mächtigen gegenüber der Bevölkerung durchzusetzen ( $r=-.165$ ,  $p=.000$ ; 15,6 % vs. 6,4 %), dass Deutschland, wenn wir nicht aufpassen, ein islamisches Land wird ( $r=-.194$ ,  $p=.000$ ; 40,4 % vs. 24,8 %) und dass sich die wenigen Reichen alles in die Tasche stecken während der Rest der Bevölkerung verarmt ( $r=-.158$ ,  $p=.000$ ; 60,9 % vs. 48 %).
- Die Unzufriedenen stimmen weniger häufiger zu, dass Deutschland alles in allem doch recht gut regiert wird ( $r=.271$ ,  $p=.000$ ; 40,4 % vs. 66,1 %) und dass Einwanderer unser Land bunter und vielfältiger machen ( $r=.166$ ,  $p=.000$ ; 52,3 % vs. 69,1 %). Für die Berechnung der Prozentwerte wurden die Variablen zu den politischen Aussagen dichotomisiert. Berechnet wurden wiederum jeweils Pearson-Korrelationen.

∇ Dies steht auch im Einklang mit der eher zurückhaltenden Einschätzung der Polizei als innovativ und effizient:

- Im Vergleich mit denjenigen Befragten, die nicht unzufrieden aufgrund fehlenden Personals sind, schätzen diejenigen Befragten, die unzufrieden aufgrund fehlenden Personals sind, die Polizei eher ineffizient ( $M=3,61$ ,  $SD=1,327$ ,  $n=3083$  vs.  $M=3,44$ ,  $SD=1,282$ ,  $n=905$ ;  $t(3986)=3,335$ ,  $d=.13$ ,  $p=.001$ ) sowie eher altmodisch ( $M=3,85$ ,  $SD=1,344$ ,  $n=3081$  vs.  $M=3,64$ ,  $SD=1,350$ ,  $n=905$ ;  $t(3984)=4,045$ ,  $d=.15$ ,  $p=.000$ ) ein.
- Ein ähnliches Bild zeigt sich für diejenigen Befragten, die unzufrieden aufgrund der Ausstattung sind. Auch sie schätzen – im Vergleich mit denjenigen, die nicht unzufrieden aufgrund der Ausstattung sind – die Polizei

eher ineffizient ( $M=3,75$ ,  $SD=1,330$ ,  $n=1475$  vs.  $M=3,46$ ,  $SD=1,300$ ,  $n=2513$ ;  $t(3986)=6,792$ ,  $d=.22$ ,  $p=.000$ ) sowie eher altmodisch ( $M=4,26$ ,  $SD=1,280$ ,  $n=1474$  vs.  $M=3,53$ ,  $SD=1,311$ ,  $n=2512$ ;  $t(3984)=17,331$ ,  $d=.57$ ,  $p=.000$ ) ein. Berechnet wurden t-Tests.

<sup>vi</sup> Berechnet wurden hier t-Tests:

- Beleidigung durch Bürger(innen): Frauen ( $M=3,19$ ,  $SD=1,26$ ,  $n=1000$ ), Männer ( $M=3,61$ ,  $SD=0,96$ ,  $n=2612$ );  $t(3610)=-10,738$ ,  $d=-.4$ ,  $p=.000$ ); Schutzpolizei ( $M=3,86$ ,  $SD=0,57$ ,  $n=2189$ ), Kriminalpolizei ( $M=3,47$ ,  $SD=1,06$ ,  $n=937$ );  $t(3124)=13,362$ ,  $d=.52$ ,  $p=.000$ )
- rassistische Äußerungen durch Bürger(innen): Frauen ( $M=2,03$ ,  $SD=1,35$ ,  $n=997$ ), Männer ( $M=2,42$ ,  $SD=1,45$ ,  $n=2603$ );  $t(3598)=-7,350$ ,  $d=-.27$ ,  $p=.000$ ); Schutzpolizei ( $M=2,59$ ,  $SD=1,44$ ,  $n=2180$ ), Kriminalpolizei ( $M=2,08$ ,  $SD=1,37$ ,  $n=933$ );  $t(3111)=9,295$ ,  $d=.36$ ,  $p=.000$ )
- körperliche Angriffe durch Bürger(innen): Frauen ( $M=2,40$ ,  $SD=1,34$ ,  $n=999$ ), Männer ( $M=3,07$ ,  $SD=1,26$ ,  $n=2610$ );  $t(3607)=-13,880$ ,  $d=-.52$ ,  $p=.000$ ); Schutzpolizei ( $M=3,32$ ,  $SD=1,09$ ,  $n=2187$ ), Kriminalpolizei ( $M=2,65$ ,  $SD=1,33$ ,  $n=935$ );  $t(3120)=14,804$ ,  $d=.58$ ,  $p=.000$ )
- sexistische Äußerungen durch Bürger(innen): Frauen ( $M=2,35$ ,  $SD=1,37$ ,  $n=997$ ), Männer ( $M=1,67$ ,  $SD=1,21$ ,  $n=2606$ );  $t(3601)=13,958$ ,  $d=.54$ ,  $p=.000$ ); Befragte in Brennpunktdienststellen ( $M=2,06$ ,  $SD=1,34$ ,  $n=1418$ ), Befragte in anderen Dienststellen ( $M=1,77$ ,  $SD=1,24$ ,  $n=2148$ );  $t(3564)=6,562$ ,  $d=.23$ ,  $p=.000$ ); Schutzpolizei ( $M=2,10$ ,  $SD=1,36$ ,  $n=2181$ ), Kriminalpolizei ( $M=1,68$ ,  $SD=1,17$ ,  $n=933$ );  $t(3112)=8,218$ ,  $d=.32$ ,  $p=.000$ ); Bis-40-Jährige ( $M=2,02$ ,  $SD=1,32$ ,  $n=1728$ ), Über-40-Jährige ( $M=1,76$ ,  $SD=1,25$ ,  $n=1921$ );  $t(3647)=6,324$ ,  $d=.21$ ,  $p=.000$ )

<sup>vii</sup> Berechnet wurden hier t-Tests:

- Sexistische Äußerungen durch Beschäftigte der Polizei: Frauen ( $M=2,15$ ,  $SD=1,36$ ,  $n=999$ ), Männer ( $M=1,32$ ,  $SD=0,89$ ,  $n=2604$ );  $t(3601)=21,431$ ,  $d=.8$ ,  $p=.000$ )
- Belastung: sexistische Äußerungen durch Beschäftigte der Polizei: Frauen ( $M=2,07$ ,  $SD=0,80$ ,  $n=464$ ), Männer ( $M=1,73$ ,  $SD=0,77$ ,  $n=354$ );  $t(816)=6,195$ ,  $d=.44$ ,  $p=.000$ )
- Sexuelle Übergriffe durch Beschäftigte der Polizei: Frauen ( $M=1,16$ ,  $SD=0,51$ ,  $n=1004$ ), Männer ( $M=1,02$ ,  $SD=0,22$ ,  $n=2613$ );  $t(3615)=11,290$ ,  $d=.42$ ,  $p=.000$ )
- Belastung: sexuelle Übergriffe durch Beschäftigte der Polizei: Frauen ( $M=2,82$ ,  $SD=0,85$ ,  $n=115$ ), Männer ( $M=1,88$ ,  $SD=0,88$ ,  $n=49$ );  $t(162)=6,390$ ,  $d=1.09$ ,  $p=.000$ )
- Belastung: körperliche Angriffe durch Beschäftigte der Polizei: Frauen ( $M=2,62$ ,  $SD=0,67$ ,  $n=39$ ), Männer ( $M=2,12$ ,  $SD=0,80$ ,  $n=229$ );  $t(266)=3,650$ ,  $d=.63$ ,  $p=.000$ )
- Rassistische Äußerungen durch Beschäftigte der Polizei: Befragte mit Migrationshintergrund ( $M=1,76$ ,  $SD=1,24$ ,  $n=379$ ), Befragte ohne Migrationshintergrund ( $M=1,42$ ,  $SD=0,99$ ,  $n=3164$ );  $t(3541)=-6,204$ ,  $d=-.34$ ,  $p=.000$ )
- Belastung: Rassistische Äußerungen durch Beschäftigte der Polizei: Befragte mit Migrationshintergrund ( $M=2,38$ ,  $SD=0,99$ ,  $n=123$ ), Befragte ohne Migrationshintergrund ( $M=2,07$ ,  $SD=0,79$ ,  $n=569$ );  $t(690)=-3,791$ ,  $d=-.38$ ,  $p=.000$ )

<sup>viii</sup> Folgende Berechnungen wurden vorgenommen:

- Diejenigen Befragten, die überzogene Kameradschaft und Abschottung nach außen stark oder sehr stark wahrnehmen (erste Prozentangabe), sind – im Vergleich mit denjenigen Befragten, die überzogene Kameradschaft und Abschottung nach außen gar nicht bzw. etwas wahrnehmen (zweite Prozentangabe) – zudem häufiger unzufrieden mit ihrer Arbeit ( $M=2,95$ ,  $SD=0,746$ ,  $n=421$ , 20,9 % vs.  $M=3,02$ ,  $SD=0,714$ ,  $n=3475$ , 18,3 %;  $t(3894)=1,922$ ,  $d=.1$ ,  $p=.055$ ), nehmen auch gleichzeitig häufiger wahr, dass die Kolleginnen und Kollegen der Dienststelle mit ihrer Arbeit unzufrieden sind ( $M=2,52$ ,  $SD=0,688$ ,  $n=421$ , 46,6 % vs.  $M=2,62$ ,  $SD=0,670$ ,  $n=3475$ , 40,6 %;  $t(3894)=2,699$ ,  $d=.14$ ,  $p=.007$ ). Außerdem nehmen sie weniger häufig das Verhalten von Polizistinnen und Polizisten als vorbildlich wahr ( $M=2,65$ ,  $SD=0,668$ ,  $n=421$ , 63,9 % vs.  $M=2,97$ ,  $SD=0,551$ ,  $n=3475$ , 85 %;  $t(3894)=10,915$ ,  $d=.56$ ,  $p=.000$ ). Diejenigen Befragten, die überzogene Kameradschaft und Abschottung nach außen stark oder sehr stark wahrnehmen, identifizieren sich auch weniger häufig mit ihrer Arbeit ( $M=3,24$ ,  $SD=0,756$ ,  $n=421$ , 86,5 % vs.  $M=3,35$ ,  $SD=0,706$ ,  $n=3475$ , 89,9 %;  $t(3894)=2,845$ ,  $d=.15$ ,  $p=.004$ ) und bewerten weniger häufig das Image der Polizei Hessen in der Öffentlichkeit gut ( $M=2,54$ ,  $SD=0,684$ ,  $n=421$ , 53,9 % vs.  $M=2,68$ ,  $SD=0,651$ ,  $n=3475$ , 66,6 %;  $t(3894)=4,280$ ,  $d=.22$ ,  $p=.000$ ). Hier wurden t-Tests durchgeführt. Zu beachten ist hierbei, dass die Effektstärken zwar signifikant, aber teilweise (sehr) gering sind.
- Diejenigen, die überzogene Kameradschaft und Abschottung nach außen stark oder sehr stark wahrnehmen (erste Prozentangabe), sehen – im Vergleich mit denjenigen Befragten, die überzogene Kameradschaft und Abschottung nach außen gar nicht bzw. etwas wahrnehmen (zweite Prozentangabe) – die Polizei Hessen auch häufiger unhöflich/respektlos ( $r=.237$ ,  $p=.000$ ; 20,2 % vs. 6,2 %), vorurteilsbehaftet ( $r=.268$ ,  $p=.000$ ; 69,1 % vs. 42,1 %), inkompetent ( $r=.116$ ,  $p=.000$ ; 19,2 % vs. 12,4 %), nicht hilfsbereit ( $r=.133$ ,  $p=.000$ ; 18,3 %

---

vs. 11,7 %), intransparent ( $r=.134$ ,  $p=.000$ ; 57 % vs. 38,6 %), unmotiviert ( $r=.133$ ,  $p=.000$ ; 36,3 % vs. 20,5 %), ineffizient ( $r=.043$ ,  $p=.007$ ; 53,9 % vs. 49,3 %), nicht lernfähig ( $r=.076$ ,  $p=.000$ ; 35,6 % vs. 28,5 %), verschlossen gegenüber Kritik ( $r=.124$ ,  $p=.000$ ; 54,4 % vs. 37,6 %), altmodisch ( $r=.057$ ,  $p=.000$ ; 65,3 % vs. 54,9 %), erfolglos ( $r=.030$ ,  $p=.057$ ; 29,7 % vs. 24,6 %), willkürlich ( $r=.213$ ,  $p=.000$ ; 8,3 % vs. 2,9 %), prinzipienlos ( $r=.106$ ,  $p=.000$ ; 21,1 % vs. 11,5 %), nicht erreichbar ( $r=.118$ ,  $p=.000$ ; 13,1 % vs. 8 %), unkollegial ( $r=.142$ ,  $p=.000$ ; 27,3 % vs. 14,1 %) und unverhältnismäßig handelnd ( $r=.240$ ,  $p=.000$ ; 12,6 % vs. 4,2 %). Berechnet wurden jeweils Pearson-Korrelationen.

- Diejenigen Befragten, die überzogene Kameradschaft und Abschottung nach außen stark oder sehr stark wahrnehmen (erste Prozentangabe), haben – im Vergleich mit denjenigen Befragten, die überzogene Kameradschaft und Abschottung nach außen gar nicht bzw. etwas wahrnehmen (zweite Prozentangabe) – schwerwiegendes Fehlverhalten im Kreis der Kolleginnen und Kollegen bereits häufiger beobachtet ( $M=2,21$ ,  $SD=1,26$ ,  $n=415$ , 56,1 % vs.  $M=1,49$ ,  $SD=0,89$ ,  $n=3447$ , 28,7 %;  $t(465,413)=-14,789$ ,  $p=.000$ ;  $d=-.77$ ) und auch angezeigt ( $M=1,34$ ,  $SD=0,78$ ,  $n=417$ , 19,7 % vs.  $M=1,21$ ,  $SD=0,59$ ,  $n=3395$ , 14,6 %;  $t(3810)=-3,883$ ,  $p=.000$ ;  $d=-.20$ ). Berechnet wurden auch hier t-Tests.