Demokratiebezogene Einstellungen und Werthaltungen in der Polizei Hamburg (DeWePol)

Kernbefunde aus Befragungswelle 1

Forschungsteam[1]
Prof. Dr. Julia Clasen, Prof. Dr. Eva Groß, Prof. PA Dr. Joachim Häfele, Dr. Ilka Kammigan, Prof. Dr. Stefanie Kemme, Amelie Nickel (M.A.), Dr. Anabel Taefi, Prof. Dr. Ulrike Zähringer

Kooperationspartner
Dr. Iniobong Essien (Leuphana Universität Lüneburg)
Dr. Marleen Stelter (FernUniversität in Hagen)

Hamburg, November 2024

[1] Die Auflistung der Autor:innenschaft erfolgt alphabetisch, alle aufgelisteten Autor:innen haben in gleichem Maße („equal contribution“) zur Erstellung des Berichtes beigetragen.

Hamburger Institut für interdisziplinäre Kriminalitäts- und Sicherheitsforschung (HIKS)
Carl-Cohn-Straße 39
22297 Hamburg

dewepol@poladium.de

IKRiS - Institut für Kriminalitäts- und Sicherheitsforschung
Polizeiakademie Niedersachsen
Bürgermeister-Stahn-Wall 9
31582 Nienburg/Weser

Institut für Kriminalwissenschaften
Universität Münster
Bispinghof 24 -25
48143 Münster, Deutschland

Zitierhinweis:
Clasen, J., Groß, E., Häfele, J., Kammigan, I., Kemme, S., Nickel, A., Taefi, A., Zähringer, U., Essien, I., & Stelter, M. (2024). *Demokratiebezogene Einstellungen und Werthaltungen in der Polizei Hamburg (DeWePol): Erste Befunde aus Befragungswelle 1 (Forschungsbericht)*. Hamburg.

Kernbefunde

Ziel des Forschungsprojekts **DeWePol** ist es, aktuelle und empirisch belastbare Erkenntnisse über werte- und demokratiebezogene Einstellungen, sowie deren Schutz- und Risikofaktoren bei Auszubildenden, Studierenden und Beamt:innen sowie Tarifbeschäftigten der Polizei Hamburg zu untersuchen. Mittel- und langfristig sollen diese Erkenntnisse der Weiterentwicklung der Aus- und Fortbildung der Hamburger Polizei und des Studiums an der Hochschule in der Akademie der Polizei Hamburg dienen.

Im vorliegenden Bericht werden erste Analysen der in **Modul 1** des Projekts gewonnenen Daten vorgestellt. Das Modul 1 umfasst eine breit angelegte quantitative Fragebogenerhebung und soll im weiteren Forschungsvorlauf durch eine qualitative Studie (**Modul 2**) ergänzt werden, bevor Handlungsimplikationen insbesondere mit Blick auf die Aus- und Fortbildung / das Studium abgeleitet werden (**Modul 3**). Die erste Befragungswelle, deren Ergebnisse grundlegend für den vorliegenden Bericht sind, wurde im Mai und Juni 2024 durchgeführt.

Geplant war eine Totalerhebung aller Beschäftigten der Polizei Hamburg. Die realisierte Stichprobe umfasst 2018 verwertbare Fragebögen, was einer **Rücklaufquote von 18.1 % entspricht** (Gesamtpopulation: 11156 Personen). Grundsätzlich führt auch ein hoher Ausfall nicht notwendig zu einer Verzerrung der Repräsentativität der gesamten Befragung, die (nicht quantifizierbare) Gefahr einer Verzerrung einzelner Ergebnisse durch selbstselektive Prozesse bei der Befragungsteilnahme besteht aber durchaus. Zum Ausgleich quantifizierbarer Abweichungen wurde die Stichprobe für die vorliegenden Analysen in der Regel nach Geschlecht- und Personalgruppenverteilung gewichtet und auf sozial erwünschtes Antwortverhalten geprüft.

Im Folgenden werden die im Ergebnisbericht beschriebenen ersten Erkenntnisse aus Modul 1 überblicksartig zusammengefasst. In Bulletpoints folgt eine erweiterte Zusammenfassung der einzelnen Abschnitte.

Insgesamt zeigt sich, dass die Befragten mit ihrer Arbeit insgesamt eher zufrieden sind und eine starke emotionale Bindung an die Organisation Polizei aufweisen. Gleichzeitig liegt jedoch bei mehr als jeder zehnten befragten Person ein Burnout-Risiko vor. Dazu passend zeigt sich im Bereich beruflicher Belastungen, dass viele Befragte eine Zunahme von Aufgaben und Anforderungen in den vergangenen Jahren wahrnehmen. Die Teilnehmenden stellen sich z. T. die Frage nach dem Sinn von Aufgaben oder empfinden diese als vermeidbar. Häufig geben die Befragten Regulationshindernisse wie Störungen im Arbeitsablauf, aber auch eine mangelnde Ausstattung, potenzielle Gesundheitsgefährdungen im Dienst, den Bürger:innenkontakt als Stressor und Kooperationsprobleme mit anderen Institutionen an. Sie nehmen darüber hinaus aber auch ihre eigene Organisation im Binnenverhältnis nur eingeschränkt als gerecht und transparent wahr. Die mittlere absolute Zahl an Viktimisierungserfahrungen in den vergangenen fünf Jahren lag im niedrigen einstelligen Bereich. Hinsichtlich der Arbeitsressourcen zeigt sich, dass die Partizipationsmöglichkeiten im Arbeitsalltag als sehr eingeschränkt wahrgenommen werden. Die empfundene soziale Unterstützung wird jedoch nicht nur im privaten, sondern auch im dienstlichen Bereich hinsichtlich der Unterstützung durch Kolleg:innen und Vorgesetze als sehr hoch wahrgenommen.

Mit Blick auf das Syndrom „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ (GMF) stimmen die Befragten insbesondere den Subdimensionen „Abwertung asylsuchender Menschen“, „Abwertung von Sinti:zze und Rom:nja“ und „Abwertung langzeitarbeitsloser Menschen“ eher zu, wohingegen der Subdimension „Rassismus“ im Vergleich am wenigsten zugestimmt wird. Die Zustimmung zu GMF ist insbesondere unter Schutzpolizist:innen und Angestellten im Polizeidienst (AiP) erhöht. Mit steigender Bildung sinkt die Zustimmung zu GMF. Die Angaben sind nicht nennenswert von sozial erwünschtem Antwortverhalten geprägt. Vorurteile und Stereotype bestehen insbesondere in höherem Ausmaß

gegenüber muslimisch oder arabisch wahrgenommenen Menschen. Diese werden u. a. vergleichsweise weniger sympathisch gefunden und stärker mit negativen Eigenschaften verbunden.

In der Befragung zeigen ca. 33 % eine potentielle Anschlussfähigkeit für populistische oder verschwörungsgeleitete Kommunikation. Wieder zeigen Befragte aus Schutzpolizei und AiP, aber auch Verwaltungsangestellte erhöhte Werte, und ein höherer Bildungsstand geht auch in diesem Bereich mit niedrigeren Werten einher.

Eine soziale Dominanzorientierung ist wenig verbreitet in der Polizei Hamburg. Hier zeigt sich kein Bildungseffekt und auch kein unterschiedliches Antwortmuster der verschiedenen Personalgruppen. Die Antworten zur sozialen Dominanzorientierung sind jedoch von sozial erwünschtem Antwortverhalten beeinflusst.

Bezüglich der Skala Autoritarismus zeigen die Befragten häufig ein zur „Unentschlossenheit" tendierendes Antwortverhalten. Der höhere Mittelwert für die Gruppe der Schutzpolizei im Vergleich zu den Gruppen Verwaltung, Kriminalpolizei und AiP lässt sich ebenfalls auf tatsächliche Gruppenunterschiede zurückführen auch wenn die Mittelwerte der verschiedenen Gruppen bei beiden Analysen recht nah beieinanderliegen. Ähnlich zu GMF hat hier die soziale Erwünschtheit keinen Einfluss auf die Antworten.

Die Cop Culture ist unter Schutzpolizist:innen am deutlichsten ausgeprägt. Die in der Gesamtgruppe der Befragten stärker verbreiteten Dimensionen der Cop Culture (Gewissenhaftigkeit und Teamkultur) sind mit Blick auf Demokratiegefährdungen deutlich weniger problematisch als die wenig stark verbreitete Dimension der konservativ-männlichen Kulturen. Bedrohungen der sozialen Identität werden in der Polizei weit verbreitet wahrgenommen, dies betrifft insbesondere einen wahrgenommenen Anerkennungsverlust in der Gesellschaft.

Mit Blick auf die MEGAVO-Studie der Deutschen Hochschule der Polizei (2024) liegt Hamburg – sofern vergleichbar – bei einigen menschenfeindlichen Einstellungen, bei Autoritarismus sowie bei einigen Elementen der Cop Culture insgesamt im bzw. leicht unter dem Durchschnitt der anderen Polizeien in Deutschland.

In Zusammenhangsanalysen zeigt sich, dass Gewissenhaftigkeit und Teamkultur in der Tendenz protektiv gegen GMF, soziale Dominanzorientierung und Verschwörungsglauben / Populismus wirken, während die konservativ-männliche Kultur diese demokratiegefährdenden Einstellungen befördert. Befragte, die die positive Identität der Polizei als bedroht empfinden, tendieren eher dazu, andere Menschen abzuwerten (GMF), sowie zu Verschwörungsglauben / Populismus, zu sozialer Dominanzorientierung und zu Autoritarismus. Diese Befragten arbeiten auch eher in Gruppen mit einer stärker konservativ-männlich geprägten Cop Culture. Auch der Autoritarismus wird durch die Cop Culture befördert. Berufliche Belastungen und Ressourcen wirken sich deutlich auf die Zustimmung zu bzw. Ablehnung von GMF aus. Dies veranschaulicht den möglichen positiven Einfluss von „gelebten organisationalen Werten" (im Sinne der Polizeikultur), denn arbeits- und organisationsbezogene Faktoren wie bspw. Partizipation oder organisationale Gerechtigkeit weisen eine hohe Relevanz für die individuellen Einstellungen der Befragten auf. Auch Belastungen / Spannungen in den beruflichen Außenkontakten der Befragten wirken sich deutlich auf die Zustimmung zu GMF aus. Der Zusammenhang zwischen dem Burnout-Risiko und beruflichen Belastungen in Form von illegitimen Arbeitsaufgaben, beruflichen Gratifikationskrisen und Konflikten mit Kolleg:innen und Vorgesetzten lässt sich leicht nachvollziehen, auch diese Befunde untermauern die Bedeutung der Organisationskultur.

Vergleiche zwischen Aufsteigenden des LA II, Direkteinsteigenden des LA II, Auszubildenden des LA I und dem Rest der Befragten weisen darauf hin, dass die schutzpolizeiliche Praxiserfahrung demokratiegefährdende Einstellungen (Verschwörungsglauben, Populismus und GMF) tendenziell erhöht. Auch die Cop Culture ist unter den Studierenden und Auszubildenden vergleichsweise stark verbreitet. Wiederholte Befragungen vor, nach und während der Zeit in der Praxiserfahrung der Polizist:innen sind daher notwendig um den Effekt der polizeilichen Praxiserfahrung auf demokratiegefährdende Einstellungen besser verstehen zu können.

Kurzzusammenfassung berufliche Belastungen, Ressourcen und Folgen

- In multivariaten Analysen zeigt sich, dass das Risiko zur Entwicklung eines Burnout-Syndroms sehr deutlich mit der Häufigkeit von Belastungen wie illegitimen Arbeitsaufgaben, beruflichen Gratifikationskrisen und Konflikten mit Kolleg:innen und Vorgesetzten zunimmt, während es mit der Verfügbarkeit von Ressourcen wie sozialer Unterstützung und Partizipationsmöglichkeiten sinkt.
- Illegitime Aufgaben können bspw. solche Arbeiten sein, die nach Ansicht der Befragten unnötig sind und die durch eine andere Arbeitsorganisation behoben werden könnten und sollten oder deren Ausführung als unzumutbar erlebt wird, weil sie die berufliche Identität und den eigenen Selbstwert infrage stellen. Diesbezüglich zeigten sich insbesondere die Angehörigen der Schutz- wie Kriminalpolizei belastet.
- Gratifikationskrisen treten bspw. dann auf, wenn die Anerkennung der eigenen Anstrengungen durch Vorgesetzte ausbleibt, das Gehalt nicht als angemessen angesehen wird oder häufige Unterbrechungen den Arbeitsablauf stören. Alle Personalgruppen nehmen die Imbalance zwischen ihren Anstrengungen und den Anerkennungen, die sie dafür innerhalb der Polizei Hamburg erhalten, in gleichem Ausmaß wahr.
- Zu den belastenden sozialen Stressoren zählen wahrgenommene Spannungen und Konflikte unter Kolleg:innen. Insgesamt nehmen die befragten Kriminalpolizist:innen die Stimmung unter Kolleg:innen und mit den Vorgesetzten als signifikant am wenigsten belastend wahr.
- Die soziale Unterstützung im privaten Umfeld sowie von Kolleg:innen vermindert das Burnout-Risiko. Befragte aus der Verwaltung verfügen signifikant häufiger über diese Ressource, als die Befragten aus Schutz- und Kriminalpolizei.
- Partizipation bzw. die Möglichkeit, Einfluss auf Entscheidungen zu nehmen, die die eigene Arbeit mittelbar bzw. unmittelbar betreffen und frühzeitig bei wichtigen Entscheidungen einbezogen zu werden, reduziert das Burnout-Risiko. Beschäftigte in der Verwaltung gaben signifikant höhere Werte für Partizipation an als die Befragten der Schutz- und Kriminalpolizei.
- Im DeWePol-Projekt wird insbesondere auch der Frage nachgegangen, inwiefern wahrgenommene Arbeitsbelastungen und Ressourcen sich auf gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit auswirken. Im multivariaten Modell konnte eine Vielzahl an Zusammenhängen zwischen GMF und den betrachteten beruflichen Belastungen und auch Ressourcen aufgefunden werden: Je mehr unnötige oder unzumutbare Aufgaben übernommen werden müssen (illegitime Aufgaben), je geringer die wahrgenommene Gerechtigkeit in der Organisation, je mehr Probleme bei der Zusammenarbeit mit externen Organisationen und je mehr Spannungen im dienstlichen Umfeld bestehen, desto mehr stimmen die Befragten menschenfeindlichen Positionen zu. Auch das Erleben von Konflikten mit Bürger:innen, die Zwangsanwendung sowie die Wahrnehmung von Gesundheitsgefahren im Dienst gehen mit ausgeprägteren gruppenbezogen-menschenfeindlichen Einstellungen einher. Gleichzeitig stehen die Ressourcen Partizipationsmöglichkeiten und soziale Unterstützung in einem negativen Zusammenhang mit diesen Einstellungen.

- Die organisationale Gerechtigkeit wird insbesondere bei der Schutz- und Kriminalpolizei als signifikant geringer wahrgenommen als im Verwaltungsbereich oder unter den Angestellten im Polizeidienst. Die Befragten nehmen Vorgesetze nur selten als gerecht wahr; sie haben nicht den Eindruck, dass ihre beruflichen Entwicklungschancen auf ihren Leistungen basieren.
- Die Unzufriedenheit mit interinstitutionellen Kooperationen ist ebenfalls hoch; dies geben insbesondere die befragten Schutzpolizist:innen an.
- Auch das Erleben von Konflikten mit Bürger:innen, die Zwangsanwendung sowie die Wahrnehmung von Gesundheitsgefahren im Dienst gehen mit ausgeprägteren gruppenbezogen menschenfeindlichen Einstellungen einher. Hinsichtlich aller drei Faktoren zeigen sich die Befragten der Schutzpolizei als besonders belastet. Von eigenen Viktimisierungserfahrungen im Dienst geht hingegen kein Effekt auf GMF aus.
- Die Prädiktoren entgrenzte Arbeitszeit und emotionale Belastung ergeben unerwartet signifikant negative Zusammenhänge mit GMF: Je höher die Arbeits(zeit)belastung und je häufiger die Befragten mit emotional fordernden Situationen und Leid konfrontiert sind, desto weniger stimmen sie menschenfeindlichen Positionen zu. Über diesen Zusammenhang kann zum aktuellen Zeitpunkt der Analysen lediglich gemutmaßt werden. Hier sind weitere Analysen und auch empirische Untersuchungen notwendig. Möglicherweise verzerren Schutzfaktoren, z. B. individuelle Bewältigungsstile oder Persönlichkeitsmerkmale wie eine höhere Empathie oder ein funktionaleres Coping in Form einer ausgeprägteren Reflexionsbereitschaft das Antwortverhalten insofern, dass Belastungen stärker wahrgenommen und / oder deutlicher formuliert und verarbeitet werden.
- Entgrenzte Arbeit in Form von zu viel Arbeit oder Überstunden gaben etwa die Hälfte aller Befragten, insbesondere Schutz- und Kriminalpolizist:innen an.
- Emotional stark belastende Situationen, unangenehme Sinneserfahrungen und großes menschliches Leid nehmen insbesondere die Schutzpolizist:innen wahr.

Kurzzusammenfassung gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF)

- GMF-bezogene Mittelwerte sind bezogen auf die Subdimensionen vergleichsweise hoch ausgeprägt hinsichtlich der „Abwertung asylsuchender Menschen“, „Abwertung von Sinti:zze und Rom:nja“ und „Abwertung langzeitarbeitsloser Menschen“.
- Im Vergleich zur Mitte-Studie 2020/21 zeigen sich leicht höhere Mittelwerte der untersuchten Stichprobe für die Dimensionen „Abwertung asylsuchender Menschen“, „Abwertung von Sinti:zze und Rom:nja“ sowie „Abwertung langzeitarbeitsloser Menschen“.
- Die Prozentanteile im Bereich Zustimmung und Graubereich fallen am höchsten aus für die Subdimensionen „Abwertung asylsuchender Menschen“ (ca. 45 % Zustimmung), „Abwertung langzeitarbeitsloser Menschen“ (ca. 26 % Zustimmung) gefolgt von den Subdimensionen „Abwertung von Sinti:zze und Rom:nja“ und „Etabliertenvorrechte“.
- Bildungseffekt: Insgesamt zeigt sich (mit Ausnahme für die Dimensionen „Sexismus“ und „Abwertung homosexueller Menschen“), dass GMF-Einstellungen mit steigendem Bildungsgrad abnehmen.
- Besonders niedrig ausgeprägt sind die GMF-Mittelwerte über alle Personalgruppen hinweg im Bereich des „Rassismus“.
- Für die Gruppen Schutzpolizei und AiP zeigen sich fast durchgängig vergleichsweise hohe GMF-Mittelwerte.
- Das Antwortverhalten zu den GMF-Subdimensionen korreliert nur sehr gering mit sozialer Erwünschtheit. Daraus lässt sich ableiten, dass soziale Erwünschtheit bei der Beantwortung der Fragen keinen nennenswerten Einfluss hatte.

- Für die unterschiedlichen Gruppen innerhalb des Studiums und der Ausbildung offenbaren sich auffällige Effekte bezogen auf GMF, die die Relevanz einer Längsschnitterhebung unterstreichen.

Kurzzusammenfassung Vorurteile und Stereotype

- Vorurteile und Stereotype gegenüber muslimisch und arabisch wahrgenommenen Menschen wurden anhand verschiedener Skalen und Aufgaben erfasst. Dazu zählten die Zuschreibung verschiedener Eigenschaften zu verschiedenen Gruppen, die Bewertung von arabisch und weiß wahrgenommenen Gesichtern hinsichtlich Sympathie und Bedrohlichkeit sowie die selbstberichtete Präferenz von weißen Menschen gegenüber arabisch aussehenden Menschen auf einer Skala.
- Die Teilnehmenden schreiben der Gruppe „Muslimische Menschen" häufiger bedrohungsbezogene Stereotype zu als der Gruppe „Deutsche".
- Der Gruppe „Muslimische Menschen" werden vergleichsweise häufiger die Stereotype „undemokratisch" und „fremdartig" zugeschrieben, während der Gruppe „Deutsche" häufiger die Stereotype „zivilisiert", „tolerant" und „geschlechtergerecht" zugeschrieben werden.
- Gesichter, die als typisch „arabisch" wahrgenommen werden, werden als bedrohlicher und weniger sympathisch bewertet als Gesichter, die als typisch „weiß" wahrgenommen werden, wobei die Unterschiede statistisch signifikant, aber numerisch klein sind.
- Die Teilnehmenden berichten im Mittel mehr Vorurteile gegenüber „arabisch aussehenden Menschen", wobei 5 % eine starke Präferenz, 13 % eine mittelstarke Präferenz und 25 % eine leichte Präferenz für „weiße Menschen" gegenüber „arabisch aussehenden Menschen" berichten.

Kurzzusammenfassung Verschwörungsglaube und Populismus

- Für die Gesamtstichprobe der Polizei Hamburg findet die meiste Zustimmung zum Verschwörungsglauben die Aussage „Politikerinnen und Politiker und andere Führungspersönlichkeiten sind nur Marionetten der dahinterstehenden Mächte." (ca. 15 %). Im Rahmen des Populismus stimmen die meisten Befragten der Gesamtstichprobe der Aussage zu, „Die demokratischen Parteien zerreden alles und lösen die Probleme nicht." (ca. 35 %). Die geringste Zustimmung mit nur ca. 2.5 % finden wir für die Einzelaussage „Studien, die einen Klimawandel belegen, sind meist gefälscht.".
- Fasst man die Einzelitems zu den beiden Unterdimensionen Populismus und Verschwörungsglaube, wie auch zu einem Gesamtscore (Verschwörungsglaube / Populismus) zusammen, wird erneut deutlich: Populismus wird deutlich stärker zugestimmt (33.7 %) als dem Verschwörungsglauben (6.8 %). Für den Gesamtscore liegt die durchschnittliche Zustimmungsrate über alle Befragten der Polizei Hamburg bei ca. 9 %.
- Für den Gesamtscore liegt der Graubereich (Unentschlossene, weder Zustimmung noch Ablehnung) bei fast einem Viertel der Befragten, bei den Einzeldimensionen Populismus und Verschwörungsglaube bei ca. 14-15 %.
- Rechnet man die bisher Unentschlossenen und die Überzeugten zusammen, haben wir es in der Polizei Hamburg mit ca. 33 % der Befragten zu tun, die für populistische oder verschwörungsgeleitete Kommunikation potentiell empfänglich sind.
- Je höher die Bildung, desto weniger stimmen die Befragten dem Populismus und dem Verschwörungsglauben zu.
- Befragte aus der Kriminalpolizei und der Wasserschutzpolizei stimmen Populismus und Verschwörungsglaube signifikant weniger zu als Befragte aus der Schutzpolizei, der Verwaltung

und den AiP. Befragte in Ausbildung und Studium liegen in der Tendenz ähnlich niedrig wie die Kriminalpolizei.

Kurzzusammenfassung soziale Dominanzorientierung

- Soziale Dominanzorientierung (SDO) ist wenig verbreitet innerhalb der Polizei Hamburg: Weniger als 1 % meinen, „Die Gruppen, die in unserer Gesellschaft unten sind, sollen auch unten bleiben." und nur knapp über 2 % sind der Ansicht „Es gibt Gruppen in der Bevölkerung, die weniger wert sind als andere.". Etwas mehr Befragte (ca. 10 %) stimmen der Aussage zu „Einige Bevölkerungsgruppen sind nützlicher als andere.".
- Nur 1.4 % stimmen allen Aussagen im Schnitt zu, der Graubereich, also der Anteil an Unentschiedenen, liegt bei nur 5 %, während eine große Mehrheit der Befragten SDO ablehnt (ca. 94 %).
- Es liegt kein signifikanter Bildungseffekt für SDO vor.
- Hinsichtlich der unterschiedlichen Dienstzweige und Personalgruppen finden sich mit Blick auf SDO kaum Unterschiede, bzw. erreichen diese keine statistische Signifikanz.
- Es gibt Hinweise darauf, dass das Zustimmungsverhalten zu den Aussagen zu SDO leicht nach unten verzerrt ist durch den Effekt der sozialen Erwünschtheit.

Kurzzusammenfassung Autoritarismus

- Der Anteil der Unentschlossenen („teils-teils") fällt bei allen Fragen zu Autoritarismus besonders hoch aus.
- Über alle Aussagen hinweg zeigt sich eine Ablehnungsrate gegenüber Autoritarismus von ca. 43 % im Vergleich zum Graubereich der Unentschlossenen (ca. 44 %) und einer relativ niedrigen Zustimmungsrate von ca. 13 %.
- Der etwas höhere Mittelwert für die Gruppe der Schutzpolizei im Vergleich zu den Gruppen Verwaltung, Kriminalpolizei und AiP lässt sich ebenfalls auf tatsächliche Gruppenunterschiede zurückführen.
- Es fanden sich keine Hinweise darauf, dass das Antwortverhalten zur Messung von Autoritarismus durch soziale Erwünschtheit beeinflusst wurde.

Kurzzusammenfassung Cop Culture und Bedrohung der sozialen Identität

- Mit Blick auf die unterschiedlichen Dimensionen der Cop Culture finden die beiden Dimensionen Gewissenhaftigkeitskultur (im Sinne von Besonnenheit und Neutralität), sowie Teamkultur (im Sinne von Solidarität / Zusammenhalt innerhalb der Gruppe, Unterstützung der Gruppe, Vertrauen in die Gruppe und Verantwortlichkeit / Verantwortungsbewusstsein) die stärkste Verbreitung.
- Etwas weniger verbreitet ist die Dimension institutionspatriotische Kultur, wobei auch hier die Zustimmung bei zwei der drei erfragten Items bei über 50 % liegt (Loyalität gegenüber dem Staat und Stolz auf / Verbundenheit mit der Institution Polizei).
- Am wenigsten verbreitet ist die Dimension konservativ-männlichen Kultur, wobei auch hier bei drei der vier Items die Zustimmungsrate bei über 30 % liegt (Stärke, Mut / Tapferkeit, Opferbereitschaft des / der Einzelnen gegenüber der Gruppe).
- Innerhalb der Schutzpolizei ist die Cop Culture als Gesamtindex signifikant stärker verbreitet als in der Kriminalpolizei, in der Verwaltung und auch etwas stärker als in der Gruppe der AiP. Diese Unterschiede für die Schutzpolizei zeigen sich bei Betrachtung der verschiedenen Dimensionen von Cop Culture insbesondere mit Blick auf die konservativ-männliche Kultur,

wobei Befragten in Ausbildung / Studium ähnlich hohe Werte aufweisen wie innerhalb der Schutzpolizei.

- Die stärker verbreiteten Dimensionen der Cop Culture (Gewissenhaftigkeit und Teamkultur) sind mit Blick auf Demokratiegefährdungen deutlich weniger problematisch als die wenig stark verbreitete Dimension der konservativ-männliche Kulturen.
- Bedrohungen der sozialen Identität sind in der Polizei weit verbreitet. Zwischen ein Drittel und zwei Drittel der Befragten stimmen den einzelnen Bedrohungsaspekten zu. Die größte Bedrohung geht aus Sicht der Befragten jedoch von einem allgemeinen Anerkennungsverlust in der Gesellschaft aus. Innerhalb der Schutzpolizei sind Identitätsbedrohungen signifikant stärker verbreitet als in der Wasserschutzpolizei.
- Gewissenhaftigkeit und Teamkultur wirken in der Tendenz sogar protektiv gegen GMF, SDO und Verschwörungsglaube / Populismus, während die konservativ-männliche Kultur diese demokratiegefährdenden Einstellungen befördert.
- Autoritarismus zieht sich durch alle Formen der Cop Culture, bzw. wird durch diese befördert.
- Befragte, die die positive Identität der Polizei als bedroht empfinden, tendieren eher dazu, andere Menschen abzuwerten (GMF), zu Verschwörungsglaube / Populismus, zu SDO, zu Autoritarismus und berichten signifikant eher von einer konservativ-männlichen Cop Culture in ihrem direkten Arbeitsumfeld.