Demokratiebezogene Einstellungen und Werthaltungen in der Polizei Hamburg (DeWePol)

Erste Befunde 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). Die Rücklaufquote liegt in vergleichbarere Höhe mit denen anderer aktueller Polizeistudien (vgl. MEGAVO 1 = 16 %; MEGAVO 2 = 14 %, Deutsche Hochschule der Polizei, 2024, S. 52). 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 gruppenbezogenmenschenfeindlichen 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 Di-

mensionen 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.

Inhalt

Kernbefunde ii
1. Zum Projekt 1
2. Forschungsstand 3
3. Erhebung, Stichprobe und Datengrundlage 9
3.1. Fragebogen 9
3.2. Anonymisierung der Daten 11
3.3. Population und Stichprobe 14
3.3.1. Totalerhebung 14
3.3.2. Rücklauf 15
3.3.3. Gewichtung 17
3.4. Stichprobenmerkmale 19
3.5. Soziale Erwünschtheit 24
4. Berufliche Belastungen, Ressourcen und Folgen 28
4.1. Belastungen 28
4.1.1. Gratifikationskrise (Effort-Reward-Imbalance) 28
4.1.2. Belastende Arbeitszeiten: Arbeitszeitmodell und entgrenzte Arbeitszeit 30
4.1.3. Illegitime Aufgaben 31
4.1.4. Arbeitsorganisatorische Probleme (Regulationshindernisse) 31
4.1.5. Organisationale Gerechtigkeit 32
4.1.6. Vergleich der Personalgruppen hinsichtlich illegitimer Arbeit, Regulationshindernisse und organisationale Gerechtigkeit 32
4.1.7. Kooperationsprobleme auf institutioneller Ebene 33
4.1.8. Emotionale Belastung 33
4.1.9. Eigengefährdung 34
4.1.10. Vergleich der Personalgruppen hinsichtlich Kooperationsproblemen, emotionale Belastung und Eigengefährdung 34
4.1.11. Soziale Stressoren: Kolleg:innen und Vorgesetzte sowie Bürger:innen 35
4.1.12. Gewalt gegen Polizeibeamt:innen 36
4.1.13. Zwangsanwendung 38
4.2. Ressourcen: Partizipation und Soziale Unterstützung 39
4.3. Individuelle Folgen von Arbeitsmerkmalen 41
4.3.1. Arbeitszufriedenheit 41
4.3.2. Commitment 42
4.3.3. Burnout 43
5. Einstellungen, Werthaltungen und Ideologien 45
5.1. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit 45

5.1.1. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit nach Bildungsniveau 52
5.1.2. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit nach Personalgruppe 55
5.2. Vorurteile und Stereotype 59
5.3. Verschwörungsglaube und Populismus 63
5.3.1. Verschwörungsglaube und Populismus nach Bildungsniveau 66
5.3.2. Verschwörungsglaube und Populismus nach Personalgruppe 67
5.4. Soziale Dominanzorientierung 68
5.4.1. Soziale Dominanzorientierung nach Bildungsniveau 70
5.4.2. Soziale Dominanzorientierung nach Personalgruppe 71
5.5. Autoritarismus 72
5.5.1. Autoritarismus nach Bildungsniveau 73
5.5.2. Autoritarismus nach Personalgruppe 74
5.6. Bedrohung soziale Identität 76
5.6.1. Bedrohung Soziale Identität nach Personalgruppe 78
5.7. Cop Culture 79
5.7.1. Cop Culture nach Personalgruppe 82
5.7.2. Cop Culture nach Geschlecht 83
5.8. Vergleiche mit der MEGAVO-Studie 85
6. Zusammenhangsanalysen 88
6.1. Zusammenhänge zwischen demokratiegefährdenden Einstellungen, Cop Culture und Identitätsbedrohungen 88
6.2. Zusammenhänge zwischen Arbeitsmerkmalen, Einstellungen, Befinden und Folgen 90
6.2.1. Zusammenhänge zwischen Burnout-Risiko, Belastungen und Ressourcen 90
6.2.2. Zusammenhänge zwischen GMF, Belastungen und Ressourcen 92
7. Effekte der Berufserfahrung und weitere Forschungsbedarfe 95
8. Zusammenfassendes Fazit 97
Anhang 100
Literaturverzeichnis 115

1. Zum Projekt

Die Debatte um Rassismus und Diskriminierung durch die Polizei – und auch innerhalb der Polizei – wird in Deutschland seit einigen Jahren kontrovers und anhaltend geführt. Mobilisierungseffekte waren hierbei in den vergangenen Jahren immer wieder im öffentlichen Diskurs ausgetragene Diskussionen um die Rechtmäßigkeit polizeilicher Gewaltausübungen, das Bekanntwerden von menschenfeindlichen Chatinhalten, Netzwerken wie Hannibal / Uniter und den Drohschreiben des NSU 2.0. Hierbei entstand eine öffentlich geführte Debatte über problematische Entwicklungen in den Organisationsstrukturen und -kulturen der Polizei, in denen gruppenbezogene Abwertungen im Rahmen von beruflichen Alltagspraktiken und -belastungen zunehmend wahrgenommen und problematisiert wurden. Bisher liegen zu diesem Bereich nur vereinzelte, größtenteils veraltete wissenschaftliche Befunde vor, die weder die Verbreitung noch die Ursachen entsprechender Phänomene adressieren, so dass hier ein akuter Bedarf an Forschung besteht. Dies wird auch zunehmend von Politik und Gesellschaft eingefordert.

Auch Polizeibeamt:innen und Mitarbeiter:innen der Polizei sind Teil einer Gesellschaft, in der Radikalisierungs- und Polarisierungstendenzen insgesamt zugenommen haben, wie z. B. aktuelle Ergebnisse der Mitte-Studie 2022/23 (Zick et al., 2023) zeigen. Parteien und Gruppierungen des (neu)rechten, autoritär-nationalradikalen Spektrums haben seit 2015 deutlich an politischer Macht gewonnen. Sie verschieben gezielt die Grenzen des Sagbaren im öffentlich-politischen Diskurs. Menschenfeindliche Äußerungen bis hin zu Begrifflichkeiten aus dem Nationalsozialismus sickern sukzessive in parlamentarische und öffentliche Debatten, aber auch in das politische Agenda Setting ein (Struck, 2019). Die Polizei bleibt hiervon nicht unberührt. Ihre besondere gesellschaftliche Verantwortung, u. a. durch das Tragen des staatlichen Gewaltmonopols, erfordert von ihr (noch mehr als von anderen Institutionen) sich mit den kritischen Blicken und Stimmen der Öffentlichkeit auf eine nachvollziehbare und glaubhafte Art auseinanderzusetzen.

Mit dem Forschungsprojekt **„Demokratiebezogene Einstellungen und Werthaltungen innerhalb der Polizei Hamburg“ (DeWePol)** wird ein substanzieller Beitrag zur Versachlichung der Debatte und zur Förderung professioneller Resilienz ermöglicht. Der Fokus liegt dabei auf der Untersuchung von Risikokonstellationen, die dem Polizeiberuf immanent sind und die polizeiliche Integrität und Professionalität gefährden können. Eine versachlichte Debatte auf Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen ist hierfür eine Grundvoraussetzung und kann letztlich sogar zur Stärkung der Legitimität staatlichen Handelns und zur Stabilisierung der demokratischen Institutionen und der Demokratie beitragen.

An diesen Zielen setzt die **Hamburger DeWePol-Studie** an, indem sie aktuelle und empirisch belastbare Erkenntnisse zum Ausmaß von werte- und demokratiebezogenen Einstellungen, sowie ihren Schutz- und Risikofaktoren bei Auszubildenden, Studierenden und Beamt:innen sowie Angestellten der Polizei Hamburg liefert. 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.

Methodisches Vorgehen

Das ursprüngliche Forschungsdesign ist in drei zentrale Module untergliedert, die jeweils unterschiedliche Perspektiven und Forschungsfokusse abbilden (Abbildung 1).

Modul 1 umfasst eine breit angelegte quantitative Fragebogenerhebung. Die erste Befragungswelle, deren Ergebnisse grundlegend für den vorliegenden Bericht sind, fand im Juni 2024 statt. Die Befragung ist (mindestens in Bezug auf Studierende und Auszubildende) als Längsschnittuntersuchung geplant, um nicht nur eine aktuelle Bestandsaufnahme, sondern auch Entwicklungen über die Zeit abbilden zu können. Insbesondere der Einfluss von Praxiserfahrungen (durch die praktischen Ausbildungs-/ Studienzeiten sowie die Erfahrungen nach Ausbildungs-/ Studienabschluss) und beruflicher Belastung soll hierbei Berücksichtigung finden. Themenschwerpunkte in Modul 1 sind Berufliche Belastungen, Ressourcen und Folgen (Abschnitt 4) und Einstellungen, Werthaltungen und Ideologien (Abschnitt 5).

Modul 2 fokussiert ein qualitatives Studiendesign, wodurch spezifische Kontexte und Rollen in der polizeilichen Arbeit untersucht und mit den Ergebnissen der quantitativen Befragung in Bezug gestellt werden können. Ein Fokus liegt hier auch auf der Führungsperspektive. Insgesamt wird besonderer Wert auf die Abbildung der Spezifika des Polizeiberufs gelegt, um den speziellen Anforderungen des Berufs (z. B. hinsichtlich Stress und Belastung) Rechnung zu tragen. Themenschwerpunkte in Modul 2 sind: (1) Realistische polizeiliche Alltagssituationen, (2) Polizeiliche Routinen / Pragmatik / Handeln, (3) „Normale“ Bewältigungsstrategien / erfolgreiche Problemlösungsstrategien, (4) Führungsperspektiven.

Modul 3 soll mittel- und langfristig Handlungsoptionen für den polizeilichen Alltag entwickeln und im Aus- und Fortbildungsbereich vermitteln.

Aufgrund limitierter zur Verfügung stehender finanzieller und zeitlicher Ressourcen und hoher Hürden für die praktische Umsetzung eines Forschungsvorhabens in der Polizei (vgl. hierzu auch Kemme et al., 2022) konnte bisher lediglich die erste Welle des Moduls 1 realisiert werden. Der vorliegende Bericht wirft erste Schlaglichter auf die in diesem Modul gewonnenen empirischen Erkenntnisse.

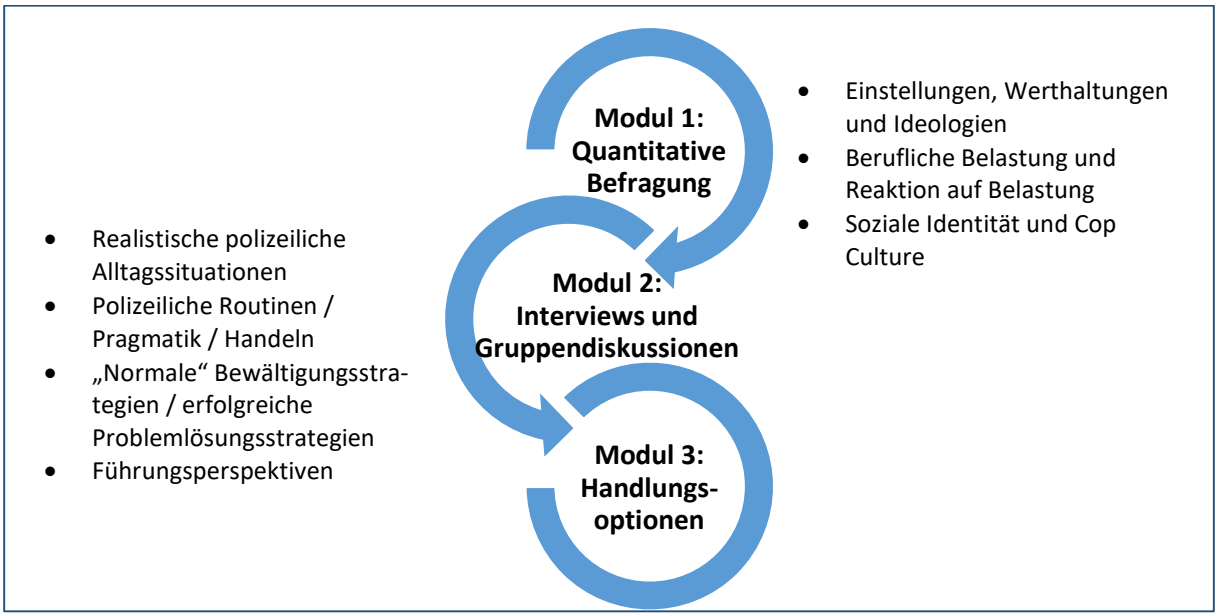


Abbildung 1: Konzeption der Forschungsmodule im Projekt DeWePol

2. Forschungsstand

Die systematische Erforschung des Themenfeldes Polizei, sowie polizeilicher Strukturen und Handlungspraxen, findet in Deutschland seit den 1990er Jahren statt. Anstoß des gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Interesses gaben damals die in den Wendejahren vermehrt aufkommenden Übergriffe der Polizei auf „Ausländer". Ein prägnantes Beispiel hierfür ist der Hamburger Polizeiskandal von 1994, der das öffentliche Bewusstsein für dieses Thema schärfte. In der Folge sind zwischen 1990 bis kurz nach der Jahrtausendwende mehrere empirische Untersuchungen primär unter dem Stichwort „Fremdenfeindlichkeit" in der Polizei durchgeführt worden. Sie bestanden überwiegend aus Befragungen von Polizeibeamt:innen zu ihren Ansichten und Vorurteilen gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund. Damit sollte vor allem beantwortet werden, wie verbreitet menschenfeindliche, rassistische und rechtsextreme Einstellungen in der Polizei waren, wie groß die Affinität zu rechtsextremen Parteien war und ob dies eine größere Rolle spielte als im Rest der Bevölkerung. Zu nennen sind hier etwa die Studien von Jaschke (1997), Wiendieck et al. (2002), Mletzko und Weins (1999), Eckert et al. (1998), Backes et al. (1997) und Bornewasser (1996). Diese zeigten, dass unter Polizeibeamt:innen durchaus Vorurteile, gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und rassistische Alltagseinstellungen bestanden, wobei ein kleinerer Anteil rechtsextreme Tendenzen aufwies.

Wie einleitend erwähnt, haben jüngste Ereignisse, wie u. a. das Aufkommen rechtsextremer Chatgruppen in der Polizei, zu einem Erstarken des öffentlichen Interesses an Forschung innerhalb der Polizei geführt. In diesem Zusammenhang sind in den vergangenen Jahren weitere empirische Studien begonnen / durchgeführt worden. Tabelle 1 zeigt Forschungsprojekte in Deutschland zu Einstellungen innerhalb der Polizei, die in den Jahren 2004 bis 2024 realisiert bzw. publiziert wurden.

Schweer und Strasser (2003; 2008) stellten anhand teilnehmender Beobachtungen der polizeilichen Arbeit in Duisburg fest, dass migrantisierte Menschen überdurchschnittlich häufig kontrolliert wurden. Diese Ergebnisse wurden ebenfalls durch qualitative Interviews mit Minderheitengruppen bestätigt. Die befragten Schwarzen Menschen gaben an, sich wesentlich häufiger Passkontrollen unterziehen zu müssen. Des Weiteren zeigen Einstellungsbefragungen der operativ tätigen Polizeibeamt:innen (n = 245), dass Polizist:innen die Vorurteile gegenüber Asylbewerber:innen und Aussiedler:innen haben und mit Minderheitengruppen tendenziell negative Eigenschaften verknüpfen, diese auch anders behandeln. Das ist ein Indiz dafür, dass negative Einstellungen gegenüber ethnischen Minderheiten durchaus Eingang in polizeiliche Handlungsmuster finden.

Krott et al. (2018) untersuchten in einer quantitativen Längsschnittstudie die Einstellungen von Polizeibeamt:innen des Bachelorstudienganges in NRW zu Beginn ihres Studiums (Welle 1), nach dem 1. Studienjahr (Welle 2), nach dem 2. Studienjahr (Welle 3) und nach vier Jahren nach der ersten Befragung, d. h. ein Jahr nach Abschluss ihres Studiums (Welle 4). Es konnte gezeigt werden, dass die Polizeistudierenden zu Beginn ihres Studiums im Vergleich zu ihrer Altersgruppe in der Gesamtbevölkerung keine überdurchschnittlich hohen Werte bzgl. gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit aufweisen. Über den dreijährigen Ausbildungszeitraum hinweg nahmen die Vorurteile gegenüber Minderheiten bei den Polizeistudierenden ab. Dies führen die Autor:innen auf die positive Wirkung verschiedener Ausbildungsinhalte mit Blick auf die Förderung interkultureller und sozialer Kompetenz und Kommunikation zurück. Allerdings stiegen die vorurteilsbehafteten Einstellungen im ersten Jahr nach dem Studium mit der beruflichen Praxis leicht an, was möglicherweise auf schwierige und belastende Interaktionen mit Menschen aus ethnischen Minderheiten im Polizeialltag zurückzuführen ist.

An diese Forschungsergebnisse anschließend konnten Kemme et al. (2020) mit ihrer Befragung von Studierenden der Hochschule in der Akademie der Polizei Hamburg (1. Erhebung: n = 230, 2. Erhebung: n = 167) feststellen, dass auch hier die berufliche Praxis negative Einstellungen gegenüber marginalisierten Gruppen begünstigt. So berichten die Kommissaranwärter:innen mit Berufserfahrung erheblich

negativere Einstellungen gegenüber dem Islam sowie negativere Stereotype und stärker ausgeprägte Bedrohungsstereotype gegenüber Muslim:innen als diejenigen ohne Berufserfahrung. Ein weiteres Ergebnis, das sich auch in dieser Studie bestätigen lässt, ist, dass die befragten Kommissaranwärter:innen zwar negative Stereotype und Dehumanisierungstendenzen gegenüber Muslim:innen aufwiesen, diese aber nicht substanziell stärker ausgeprägt waren als in der Allgemeinbevölkerung.

Anlässlich der Rechtsextremismus-Verdachtsfälle in der hessischen Polizei hat das Hessische Ministerium des Innern und für Sport (2020) im Jahr 2019 eine Befragung der hessischen Polizeibeamt:innen (*n* = 4277) in Auftrag gegeben. Die Mehrheit der Befragten befürwortete die demokratische Grundordnung, ihre Institutionen und ihre Werte wie Offenheit, Toleranz und ordnete sich der sogenannten politischen Mitte zu, was das Ministerium als Hinweis darauf wertete, dass es sich bei den Verdachtsfällen um Einzelfälle handelt. Dennoch äußerten 28 % der Befragten die Befürchtung, dass Deutschland ein islamisches Land werden könnte, und etwa ein Drittel sah in der Zuwanderung keine kulturelle Bereicherung für Deutschland. In Bezug auf die Arbeitszufriedenheit wurden als wichtigste positive Faktoren die Kollegialität (63 %), das Betriebsklima (47 %) und ein kurzer Arbeitsweg (43 %) genannt. Demgegenüber nannten die Befragten als Gründe für Unzufriedenheit den Personalmangel (79 %), begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten (58 %) sowie fehlende Wertschätzung (46 %). Die Studie ergab außerdem, dass sieben von zehn Befragten bereits Opfer von Gewalt durch das polizeiliche Gegenüber geworden sind, und fast 40 % berichteten von Ausgrenzung, Mobbing oder Diskriminierung durch Kolleg:innen, was bei über 60 % dieser Betroffenen zu starker Belastung führte. Die Studie bietet jedoch keine multivariaten Analysen, die Aufschluss darüber geben könnten, wie sich berufliche Belastungen und Viktimisierung auf die politischen Einstellungen der Polizeibeschäftigten auswirken oder welche Resilienzfaktoren diesen Entwicklungen entgegenwirken könnten.

Endreß et al. (2023) knüpfen mit ihrer Polizeistudie (2021-2024) für das Land Rheinland-Pfalz, gefördert durch das Ministerium des Innern und für Sport des Landes Rheinland-Pfalz, an die Forschungsergebnisse an. Methodisch umfasst das Projekt drei Bausteine: 1) Standardisierte Onlinebefragung von Polizeibeschäftigten (zwei Wellen), 2) Standardisierte Onlinebefragung der Angehörigen der Polizei RLP auf Ebene von Einzelpersonen (zwei Wellen) und 3) Teilnehmende Beobachtungen im polizeilichen Arbeitsalltag sowie Einzel- und Gruppeninterviews mit Polizei und Gesellschaft. Schwerpunktthemen sind resilienzfördernde Arbeitsbedingungen, Bewältigungsprozesse und -strukturen. Dabei werden auch Einstellungen zur Demokratie, zum Gefühl der politischen Wirksamkeit und Einstellungen gegenüber wahrgenommenen Outgroups sowie die Wechselseitigkeit von gesellschaftlichen und polizeilichen Erfahrungen, Erwartungen, (Be-)Wertungen und Handlungen erhoben. In einem ersten Erfahrungsbericht beschreiben Endreß et al. (2023) die Ambivalenzen in Bezug auf die Wahrnehmung von Polizeiforschung innerhalb der Polizei. Hierbei wird der Feldzugang zum Teil durch explizit forschungskritische Haltungen erschwert, die von den Forschenden aktiv in Gesprächen entkräftet werden müssen. Weitere Ergebnisse der Studie stehen noch aus.

In der qualitativ ausgerichteten Berliner Polizeistudie, die von 2021 bis 2022 durch die Landeskommission Berlin gegen Gewalt der Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport gefördert wurde, untersuchen Howe et al. (2022) ausgewählte Dienstbereiche der Polizei Berlin sowie die Wahrnehmung der Polizei durch potentiell von Diskriminierungen und Rassismen Betroffenen anhand der Befragungen von Expert:innen entsprechender Betroffenenorganisationen. Spezifische Situationen von Diskriminierung und Rassismus in polizeilichen Interaktionen finden die Forschenden insbesondere bei Kontrollen im öffentlichen Raum, etwa bei Verdacht auf Drogenbesitz oder Taschendiebstahl an kriminalitätsbelasteten Orten, sowie bei Konflikten mit dem Sicherheitspersonal (z. B. im öffentlichen Nahverkehr oder in Supermärkten). Expert:innen berichteten, dass bei diesen Kontrollen häufig rassistische Zuschreibungen vorgenommen wurden. Betroffene wurden oft als Täter:innen befragt, Zeug:innen-Aussagen wurden nicht aufgenommen oder deren Erzählungen wurden nicht ernst genommen

oder bagatellisiert. Als Ursachen verweist die Studie zum einen auf die polizeiliche Ausbildung, in der v. a. rechtliche Aspekte, Einsatztraining und Schießen, anstatt soziale und kommunikative Kompetenzen fokussiert werden. Im Berufsalltag, der oftmals durch Schichtarbeit, unregelmäßige Arbeitszeiten, starke körperliche und emotionale Belastungen bei gleichzeitig fehlender Erholungszeit geprägt ist, fehlt es an Zeit und Ressourcen für politische Bildung, Selbstreflexion und Resilienzförderung.

Parallel zu den genannten länderfokussierenden Studien startete die Deutsche Hochschule der Polizei (2024) im März 2021 die bundesweite Polizeistudie zu „Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten (MEGAVO)“, die vom Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI) gefördert wird. Teil des Forschungsdesigns waren teilnehmende Beobachtungen (26 Dienststellen in 14 Städten aus 7 Bundesländern) und sechs Fokusgruppengespräche mit Polizeibeamt:innen (*n* = 41). In Welle 1 wurden Expert:inneninterviews mit Führungskräften (*n* = 38), problemzentrierte Interviews mit Polizeivollzugsbeamt:innen (*n* = 42) und mit Bürger:innen (*n* = 2) durchgeführt. In Welle 2 wurden 80 Interviews mit Führungskräften aus allen Organisationseinheiten (*n* = 58) sowie mit Trainer:innen und Lehrenden im Aus- oder Fortbildungsbereich Interkulturalität (*n* = 22) geführt. In zwei Wellen wurden quantitative Online-Befragung (Welle 1: *n* = 46441; Welle 2: *n* = 40222). In dieser Studie ist u. a. der erheblich große Stichprobenumfang hervorzuheben, der bislang im Bereich der quantitativen Polizeiforschung in Deutschland einzigartig ist. Die Ergebnisse beider Befragungswellen zeigen, dass die Motivation der Mitarbeitenden bei der Polizei insgesamt hoch ist und häufig auf Kollegialität, Erfolgserlebnissen und Wertschätzung basiert. Fehlende Ressourcen wie Personal und Zeit gelten als Hauptbelastungen, was sich negativ auf Identifikation und Arbeitszufriedenheit auswirkt. Ein kleiner Teil der Befragten zeigt menschen- oder demokratiefeindliche Einstellungen. Zudem gibt es eine Gruppe, die Demokratie und Diversität nur in sehr geringem Maße unterstützt. Diese Tendenzen haben sich im Verlauf der Studie leicht verstärkt und sollten weiter beobachtet werden. Diese Entwicklung ist eingebettet in ein gesellschaftliches Umfeld, in dem solche Positionen in Wahlen und politischen Diskussionen an Zuspruch gewonnen haben. Mit Blick auf die Mitarbeitenden der Polizei sollte diese Entwicklung besonders problematisiert und nicht hingenommen werden.

Tabelle 1: Auflistung quantitativer Studien zu Einstellungen innerhalb der Polizei im Zeitraum 2014-2024

Studie	Laufzeit	Stichprobe / Methode	Zentrale Ergebnisse / Vorhaben
Schweer und Strasser (2003; 2008)	2001–2004	Teilnehmende Beobachtung operativer Polizeiarbeit (Duisburg) Quantitative Befragung der Polizeibeamt:innen (*n* = 245) und narrative Einzel- und Gruppeninterviews mit Polizeibeamt:innen. Qualitative Interviews mit marginalisierten Gruppen	Überdurchschnittliche Kontrolle marginalisierter Gruppen. Vorurteile gegenüber ethnischen Minderheiten haben Einfluss auf polizeiliche Handlungspraxis.
Krott et al. (2018)	2013-2017	Quantitative Längsschnittbefragung von Polizeibeamt:innen (*n* = 160) zu Beginn ihres Bachelorstudiums (Welle 1), nach dem 1. Jahr (Welle 2), nach dem 2. Jahr (Welle 3) und im 1. Jahr nach Abschluss des Studiums (Welle 4)	Zu Beginn keine erhöhte gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Vergleich zur Gesamtbevölkerung. Während des Studiums nehmen Vorurteile kontinuierlich ab. Leichter Anstieg vorurteilsbehafteter Einstellungen im ersten Jahr der Berufspraxis.

Studie	Laufzeit	Stichprobe / Methode	Zentrale Ergebnisse / Vorhaben
Kemme et al. (2020)	2016-2017	Quantitative Befragung der Studierenden der Hochschule der Akademie der Polizei Hamburg (1. Erhebung: *n* = 230, 2. Erhebung: *n* = 167)	Kommissaranwärter:innen mit Berufserfahrung zeigen besonders negative Einstellungen und Bedrohungsstereotype gegenüber Muslim:innen im Vergleich zu solchen ohne Berufserfahrung. Bei den Studierenden zeigen sich negative Stereotype gegenüber muslimischen Männern und Dehumanisierungstendenzen, aber nicht substanziell mehr als in der Allgemeinbevölkerung.
Hessisches Ministerium des Innern und für Sport (2020)	2019-2020	Quantitative Befragung der Beschäftigten der hessischen Polizei (*n* = 4277)	Die Mehrheit der Befragten zeigt demokratische Werte und ordnet sich der politischen Mitte zu. Wenngleich 28 % eine „Islamisierung“ Deutschlands befürchten und etwa ein Drittel keine kulturelle Bereicherung durch Zuwanderung sieht. 70 % der Befragten wurden Opfer von Gewalt; Fast 40 % erlebten Ausgrenzung, Mobbing oder Diskriminierung durch Kolleg:innen.
Endreß & Müller (2023)	2021-2024	Standardisierte Online-Befragung von Polizeibeschäftigten (zwei Wellen). Standardisierte Online-Befragung der Angehörigen der Polizei RLP auf Ebene von Einzelpersonen (zwei Wellen). Teilnehmende Beobachtungen im polizeilichen Arbeitsalltag und Einzel- und Gruppeninterviews mit Polizei und Gesellschaft	Schwerpunktthemen sind 1) Resilienzfördernde Arbeitsbedingungen, Bewältigungsprozesse und -strukturen; 2) Einstellungen zu Demokratie, Gefühl der politischen Wirksamkeit, Einstellungen zu wahrgenommenen Outgroups; 3) Wechselseitigkeit von gesellschaftlichen und polizeilichen Erfahrungen, Erwartungen, (Be-)Wertungen und Handlungen. Innerhalb der Polizei herrschen teils forschungskritische Haltungen, die den Zugang zum Forschungsfeld erschweren und aktiv von Forschenden entkräftet werden müssen.

Studie	Laufzeit	Stichprobe / Methode	Zentrale Ergebnisse / Vorhaben
Howe et al. (2022)	2021-2022	Qualitative Expert:inneninterviews mit Betroffenenverbänden/-organisationen (*n* = 23). Teilnehmende Beobachtungen (5 Berliner Polizeidienststellen) und zwei Ausbildungsseminare. Zwei Fokusgruppeninterviews mit Polizeiverbänden	Diskriminierung und Rassismus im Polizeikontakt treten häufig bei Kontrollen im öffentlichen Raum (z. B. Drogenverdacht, Taschendiebstahl) und Konflikten mit Sicherheitspersonal (z. B. Nahverkehr, Supermarkt) auf. Mögliche Ursache: Polizeiausbildung fokussiert rechtliche Aspekte, Einsatztraining und Schießen, anstatt soziale und kommunikative Kompetenzen zu fördern. Berufsalltag geprägt von Schichtarbeit, unregelmäßigen Arbeitszeiten, körperlichen und emotionalen Belastungen. Es fehlt an Zeit und Ressourcen für politische Bildung, Selbstreflexion und Resilienzförderung.
Deutsche Hochschule der Polizei (2024)	2021-2024	Teilnehmende Beobachtungen (26 Dienststellen in 14 Städten aus 7 Bundesländern). Fokusgruppengespräche mit Polizeibeamt:innen (*n* = 41). Welle 1: Expert:inneninterviews mit Führungskräften (*n* = 38), mit Polizeivollzugsbeamt:innen (*n* = 42) und mit Bürger:innen (*n* = 2). Welle 2: 80 Interviews mit Führungskräften (*n* = 58) sowie mit Trainer:innen und Lehrenden im Bereich Interkulturalität (*n* = 22). Quantitative Onlinebefragung (Welle 1: *n* = 46441; Welle 2: *n* = 40222)	Hohe Motivation bei Polizeimitarbeitenden, gestützt durch Kollegialität, Erfolgserlebnisse und Wertschätzung. Fehlende Ressourcen (z. B. Personal und Zeit) gelten als größte Belastungen und beeinträchtigen Arbeitszufriedenheit und Identifikation. Ein kleiner Anteil zeigt menschen- oder demokratiefeindliche Einstellungen. Dieser Anteil hat in Welle 2 zugenommen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die bisherige Forschung zu Einstellungen innerhalb der Polizei zeigt, dass dort diskriminierende und antidemokratische Einstellungen vorhanden sind, aber im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung nicht grundsätzlich überrepräsentiert sind. Diese Einstellungen wirken auch handlungsleitend in die polizeiliche Arbeit hinein und dies v. a. in belastenden Situationen, was dazu führen kann, dass es im Konflikt mit vorurteilsbehafteten Gruppen zu ungerechten / unangemessenen Handlungen kommen kann. Als Resilienzfaktoren gelten ein Abbau der Belastungen, Zeit für die Reflexion der Arbeitsprozesse und eine gute Arbeitskultur.

Insgesamt steigt die Bereitschaft, sich als Institution Polizei auch für wissenschaftliche Forschung zu öffnen, wenngleich es für die Forschenden nach wie vor insbesondere strukturelle Hürden gibt, die den Feldzugang erschweren. Hierbei bleiben ein transparenter Umgang mit gesellschaftlich relevanten Themen, eine Offenheit für Forschung sowie eine offene Kommunikation zwischen Gesellschaft und der Organisation der Polizei zentral, um die Akzeptanz der Polizei und das Vertrauen in sie nachhaltig zu stärken.

Wir knüpfen mit der **Hamburger DeWePol-Studie** an den bisherigen Forschungsstand an und liefern aktuelle und empirisch belastbare Erkenntnisse mit Blick darauf, wie sich demokratiebezogene Einstellungen und Werte innerhalb der Polizei Hamburg verteilen, sowie welche Schutz- und Risikofaktoren für die Entwicklung problematischer Einstellungen und Werthaltungen eventuell vorliegen. Aus diesem Grund werden auch psychische Belastungen im Polizeidienst und ihr Zusammenhang mit Befindensindikatoren sowie demokratiebezogenen Einstellungen und Werten untersucht. In früheren Studien zeigten sich bereits Zusammenhänge zwischen bestimmten Arbeitsmerkmalen in Polizeiorganisationen, Arbeitszufriedenheit, Stresserleben und Elementen von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (z. B. Backes et al., 1994; Jaschke, 1998; Mescher, 2008). Der Polizeidienst gilt insgesamt als einer der belastendsten Berufe und ist mit hohen gesundheitlichen Risiken verbunden (Violanti et al., 2017). Dabei spielen sogenannte „operative" Stressoren eine wichtige Rolle, die aus dem Einsatzgeschehen resultieren, wie z. B. Verletzungsgefahren und potenziell traumatische Ereignisse im Streifendienst; aber auch „administrative" Stressoren, die aus Aufgabencharakteristika (z. B. (eingeschränkte) Autonomie), der Arbeitsorganisation ((eingeschränkte) Partizipationsmöglichkeiten, Zeitdruck, fehlende / defizitäre Arbeitsmittel, unklare Bewertungs- und Zukunftsaussichten, Einkommen), sozialen (z. B. Konflikte, Mobbing, Kooperationsprobleme, mangelnde Vereinbarkeit) und zeitlichen Bedingungen (z. B. Schichtdienst, lange Arbeitszeiten, Bereitschaftsdienste) resultieren, sind relevante Einflussfaktoren (z. B. Galanis et al., 2021; Reinecke et al., 2007; Violanti et al., 2017). Aufgrund des bisherigen Kenntnisstands zu den Ursachen von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (siehe Zick et al., 2012, S. 70 ff.) sowie einschlägiger Modelle zur Entstehung von arbeitsbezogenem Stress (z. B. Demerouti et al., 2001; Siegrist, 1996; Semmer et al., 2007) wird angenommen, dass Arbeitsbedingungen, die die Befriedigung ausgewählter sozialer Motive bedrohen bzw. ermöglichen, als Risiko- bzw. Schutzfaktoren für die Entwicklung problematischer Einstellungen und Werthaltungen fungieren können (siehe Groß et al., 2023).

Der vorliegende Ergebnisbericht der 1. Befragungswelle gliedert sich wie folgt: Zunächst werden in Abschnitt 3 Erhebung, Stichprobe und Datengrundlage beschrieben. Daran anschließend fokussiert Abschnitt 4 Berufliche Belastungen, Ressourcen und Folgen. In Abschnitt 5 werden die Schwerpunktthemen Einstellungen, Werthaltungen und Ideologien beleuchtet. Anschließend werden in Abschnitt 5.8 multivariate Korrelations- und Regressionsanalysen, die die Zusammenhänge zwischen demokratiegefährdenden Einstellungen, Arbeitsbedingungen und Folgen untersuchen, dargestellt. Um die Relevanz einer Längsschnittbetrachtung zu verdeutlichen, werden in Abschnitt 7 die Effekte der Berufserfahrung und weitere Forschungsbedarfe diskutiert. Abschließend liefert Abschnitt 8 ein Fazit der Ergebnisse und einen Ausblick für weitere Forschungsvorhaben.

3. Erhebung, Stichprobe und Datengrundlage

Das Projekt DeWePol wurde als multimethodische und interdisziplinäre Studie seit 2019 geplant. Das Design besteht aus zwei Projektmodulen, einem quantitativen Modul mit Quer- und Längsschnittdaten sowie einem qualitativen Modul mit Einzelinterviews und Gruppendiskussionen. Aus Ressourcengründen der am Projekt beteiligten Forscher:innen konnten nicht alle Projektteile zur gleichen Zeit begonnen werden. Über den ersten realisierten Projektteil, eine quantitative Befragung im Querschnitt, wird nachfolgend berichtet. Diese im Frühsommer 2024 durchgeführte Befragung bildet zugleich Welle 1 für die geplante längsschnittliche Untersuchung.

3.1. Fragebogen

Der für die onlinebasierte, mit dem Programm Lamapoll durchgeführte, Umfrage eingesetzte Fragebogen wurde größtenteils auf Basis etablierter Fragen und Skalen anderer Untersuchungen wie z. B. der Mitte-Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung, der SDO[2], COPSOQ[3], KFZA[4], ALLBUS[5] oder vom KFN[6] entwickelt. Für einige polizeispezifische Bereiche wurden, soweit nötig, eigene Fragen und Skalen entwickelt.

Eine erste Version des Fragebogens wurde mit 24 Polizeibeamt:innen mittels kognitiver Pretests im Frühsommer 2021 getestet. Die Teilnehmenden kamen aus allen Bereichen der Hamburger Polizei und waren sowohl im mittleren als auch im gehobenen und höheren Dienst tätig; auch Studierende der Polizei wurden einbezogen. Nach den Rückmeldungen des Pretests wurde der Fragebogen überarbeitet. In die finale Phase der Konstruktion und Überarbeitung des Fragebogens wurde auch der Personalrat der Hamburger Polizei einbezogen.

Der eingesetzte finale Fragebogen war mit 53 inhaltlichen Fragen und Skalen recht umfangreich. Die abgefragten Themen sind in Tabelle 2 als Übersicht dargestellt, wobei anzumerken ist, dass die verwendeten Skalen und Itembatterien unterschiedlich viele Einzelfragen und Antwortmöglichkeiten umfassten.[7]

[2] Social Dominance Orientation Scale.
[3] Copenhagen Psychosocial Questionnaire
[4] Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse
[5] Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften
[6] Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen e. V.
[7] Skalen bzw. Itembatterien erfassen ein theoretisches Konstrukt (z. B. Cop Culture) über mehrere Fragen (Items). Dadurch sollen mehrere Aspekte des interessierenden Konstrukts einbezogen und Messfehler reduziert werden. Aus den Einzelfragen wird am Ende mit statistischen Methoden ein Gesamtmaß für das Konstrukt gebildet.

Tabelle 2. Themen des Fragebogens

Anzahl Fragen / Skalen	Thema
12	Soziodemographische Angaben und Diensterfahrung, Einschätzung eigener Ressourcen, Stärken und Haltungen
11	Arbeitsorganisationale Aspekte
7	Einstellungen, auch zu Führungsstilen oder Notwendigkeit von Gesetzesverschärfungen
6	Emotionale Belastung / Stress und Eigengefährdung / Gewalterleben durch berufliche Tätigkeit
6	Erfahrungen mit / Einstellungen ggü. bestimmten Personengruppen
3	Berufliches Handeln und polizeiliche Werte
2	Gewaltausübung im beruflichen Kontext
2	Soziale Identität
1	Einschätzung der deutschen Bevölkerung
1	Ortsbezogene Stereotype
1	Mediennutzung
1	Politische Orientierung
1	Möglichkeit für offenes Feedback oder zusätzliche Mitteilungen

Einzelheiten zu den eingesetzten Fragen und Skalen finden sich in den jeweiligen Abschnitten im weiteren Verlauf dieses Berichts.

Der Fragebogen wurde, auch in Abstimmung mit dem Personalrat der Hamburger Polizei, so konstruiert, dass den strengen datenschutzrechtlichen Anforderungen entsprochen wurde (ausführlicher zur Anonymisierung der Daten in Abschnitt 3.2). Darauf wurde auch zu Beginn des Fragebogens explizit hingewiesen, ebenso darauf, dass die Teilnahme freiwillig ist und eine Nichtteilnahme folgenlos bleibt. Als Vorbereitung für den geplanten Längsschnitt wurden die Teilnehmenden zu Beginn der Befragung gebeten selbst einen eigenen Code zu erstellen, mit dem bei einer späteren Wiederholungsbefragung eine Zuordnung der Fragebögen ohne Kenntnis der Identität der Befragten ermöglicht wird.

Bei vielen Fragen gab es die Möglichkeit, mit „keine Angabe“, „trifft nicht zu“ o. Ä. zu antworten; auch konnten Fragen jederzeit übersprungen werden. Zudem gab es an verschiedenen Stellen automatische „Sprünge“ im Fragebogen, um sicherzustellen, dass die Teilnehmenden nur solche Fragen gestellt bekamen, die sie auch beantworten konnten – beispielsweise wurden alle Fragen zu beruflichen Erfahrungen in der Polizei für Auszubildende / Studierende (Einstieg in Laufbahnabschnitt I oder II) automatisch übersprungen.[8] Dadurch variierte die Länge des Fragebogens je nach beruflicher Situation und Erfahrungen der Befragten.

Bei allen Befragungen, seien sie quantitativer oder qualitativer Art, stellt sich die Frage nach der Aussagekraft der Antworten sowie der sog. „sozialen Erwünschtheit“. Da es vorliegend im Kern um persönliche Einschätzungen, Haltungen und Einstellungen ging, ist die Frage nach der objektiven Wahrheit der Ergebnisse dahingehend zu beantworten, dass die Befragten ihre individuelle Sicht auf bestimmte Aspekte angeben sollten. Dass hierbei über den langen Fragebogen systematisch entgegen der echten eigenen Überzeugungen Angaben getätigt wurden, ist eher nicht flächendeckend zu vermuten – wahr-

[8] Diese Auszubildenden / Studierenden (Einstieg) haben im Gegensatz zu den Studierenden, die sich im Aufstieg zum Laufbahnabschnitt II befinden, noch keine berufspraktische Erfahrung.

scheinlicher wäre, dass bestimmte Personen an der Befragung gar nicht teilgenommen oder den Fragebogen abgebrochen haben (s. dazu unten unter Abschnitt 3.3). Zudem gelten onlinebasierte Umfragen aufgrund des anonymeren Settings grundsätzlich als weniger anfällig für sozial erwünschtes Antwortverhalten als persönliche oder telefonisch geführte (vgl. Liedl & Steiber, 2024) quantitative Befragungen oder qualitative Methoden. Zur Kontrolle von unehrlichem Antwortverhalten aufgrund sozialer Erwünschtheit wurde zudem eine Kurzskala zur Erfassung der sozialen Erwünschtheit (Kemper et al., 2014) verwendet (ausführlicher dazu unter Abschnitt 3.5).

3.2. Anonymisierung der Daten

Um den Datenschutz- und Datensicherheitsauflagen gerecht zu werden und die Re-Identifizierbarkeit von Personen im Analysedatensatz zu verhindern, wurden für die Erstellung eines anonymisierten Analysedatensatzes folgende Veränderungen vorgenommen.

Entfernen von Merkmalen: Zunächst wurden solche Merkmale komplett aus dem Analysedatensatz entfernt, die für die statistischen Analysen nicht benötigt werden (etwa die offenen Feedback-Texte oder die von den Befragten selbst vergebenen Codes, mit deren Hilfe die Daten dieser ersten Befragungswelle mit den Daten der geplanten weiteren Befragungswellen verknüpft werden können, ohne dass dazu Wissen über die Identität der Befragten notwendig wäre).

Lokale Suppression (Ersetzen durch fehlende Werte): Bestimmte seltene bzw. auffällige Werte wurden durch fehlende Werte ersetzt, um unsichere Merkmalskombinationen zu eliminieren (vgl. Hundepool et al., 2012, S. 53). Das Ersetzen durch fehlende Werte führt dazu, dass diese Fälle im Datensatz nicht mehr erkennbar sind und von späteren Analysen des entsprechenden Merkmals ausgeschlossen werden. Beispielsweise wurden bei der Variablen Geschlecht alle Fälle der Kategorie „divers“ ($n = 8$ Fälle) der Kategorie „keine Angabe“ zugeordnet.

Aggregation / Generalisierung: Andere seltene bzw. auffällige Werte wurden einer bereits existierenden allgemein gültigeren Kategorie zugeordnet oder aber zu neuen allgemeineren Kategorien zusammengefasst, um die ungewöhnlichen Werte zu verschleiern (vgl. Hundepool et al., 2012, S. 52). Beispielsweise wurden die Länderangaben (Staatsangehörigkeit, eigenes Geburtsland, Geburtsländer der Eltern) zu großflächigen Regionen zusammengefasst (Europa: West, Ost, Nord, Süd; Afrika: Nord, Subsahara; Amerika: Nord, Latein; Asien: West, Ost, Nord, Süd, Zentral, Südost; Australien / Neuseeland; Melanesien / Mikronesien / Polynesien; Regionen angelehnt an den M49-Standard der Statistics Division of the United Nations Secretariat, o. J.).

Randomisierte Rekodierung und Entfernen von Etiketten: Für weitere empfindliche Merkmale wurden die Werte-Etiketten der Kategorien entfernt und die zugehörigen Kategorien-Zahlencodes zufällig umsortiert, sodass die Reihenfolge nicht mehr derjenigen im Fragebogen entspricht. Auf diese Weise ist nur noch erkennbar, dass es sich um unterschiedliche Kategorien handelt, jedoch nicht, um welche Kategorie es sich handelt. Beispielsweise sind die Religionsangaben jetzt nur noch als „Religion 1“, „Religion 2“, usw. vorhanden.

Ähnlich wurde bei empfindlichen Zeichenketten-Variablen vorgegangen, auch bei solchen, die bereits anderweitig anonymisiert wurden: Die offenen Textantworten wurden so vereinheitlicht, dass Texte, die das Gleiche meinen, nun auch gleich lauten, ohne dass die Originalinformation erkennbar ist. Beispielsweise wurden die bereits zu Regionen zusammengefassten Länderangaben vereinheitlicht zu „Region 1“, „Region 2“, usw.

Stochastische Überlagerung (Hinzurechnen zufälliger Messfehler): Offenen Zahlenangaben mit empfindlichen Informationen wurden zufällige Messfehler hinzugefügt, um die wahren Werte zu verfälschen, aber dennoch wichtige statistische Eigenschaften für die Analysen zu erhalten (stochastische Überlagerung). Dabei wurden zwei Varianten angewendet:

Auf die Angaben zum Dienstalter (Jahre) wurden zufällige Messfehler addiert und die Ergebnisse auf ganze Jahre gerundet. Durch dieses Verfahren sollten Mittelwerte und Kovarianzen im Prinzip erhalten bleiben, während sich Varianzen und Korrelationen proportional verändern sollten (vgl. Hundepool et al., 2012, S. 55). In unserem Datensatz haben sich Mittelwert und Standardabweichung der Beschäftigungsdauer durch die Addition von zufälligen Messfehlern zumindest nicht innerhalb eines Bereichs einer Dezimalstelle verändert (Tabelle 3).

Dieses additive Verfahren eignet sich allerdings nicht optimal zur Anonymisierung der Angaben zur Dauer (Monate) der längsten Verwendungen der letzten acht Jahre: Insbesondere sehr lange Verwendungsdauern treten deutlich seltener auf (rechtsschiefe Verteilung der Verwendungsdauern), sind damit auffälliger und sollten daher eigentlich stärker verändert werden. Durch das additive Verfahren werden hingegen kleine Werte im Verhältnis stark und große Werte weniger stark verändert (Hundepool et al., 2012, S. 57). Daher wurden die Verwendungsdauern mit zufälligen Messfehlern multipliziert (vgl. Hundepool et al., 2012, S. 59) und die Ergebnisse auf ganze Monate gerundet, womit größere Werte stärker und kleinere Werte kaum verändert wurden. Während dies nur wenig Auswirkungen auf die Mittelwerte der Verwendungsdauern hat, verändern sich die Standardabweichungen und Maximalwerte merklich (Tabelle 3).

Tabelle 3. Deskriptive Statistiken für die Variablen mit stochastischer Überlagerung (vorher und nachher)

Addition						
Variable	**gültige *n***	**$r_{(vor.\ nach)}$**	**M**	**SD**	**min**	**max**
Dienstalter (Jahre)	**1895**	**0.996**				
Vorher			18.2	11.4	0	44
Nachher			18.2	11.4	0	45
Multiplikation						
Variable	**gültige *n***	**$r_{(vor.\ nach)}$**	**M**	**SD**	**min**	**max**
Längste Verwendung letzte 8 Jahre 1 (Monate)	**1732**	**0.998**				
Vorher			70.7	68.1	1.2	468
Nachher			70.7	68.2	1	525
Längste Verwendung letzte 8 Jahre 2 (Monate)	**1218**	**0.997**				
Vorher			44.9	43.2	1.2	384
Nachher			44.8	42.7	1	365
Längste Verwendung letzte 8 Jahre 3 (Monate)	**777**	**0.997**				
Vorher			36.0	34.9	1.2	288
Nachher			36.1	35.7	1	322

Anm.: *r* = Korrelation (Pearson), M = (arithmetischer) Mittelwert, SD = Standardabweichung.

Partiell synthetische Daten (Ausreißerkontrolle): Eine Besonderheit stellt das Vorgehen für die Zahl der Opfererlebnisse (Viktimisierungen) und der daraus resultierenden Krankentage dar, da die Anonymisierung hier im Prinzip nur ein erwünschter Nebeneffekt ist. Bei solchen Selbstberichten tritt vielmehr grundsätzlich das Problem auf, dass vor allem hohe Angaben aus verschiedenen Gründen verzerrt sein können, etwa, weil es schwierig sein kann, die Anzahl häufiger Ereignisse genau zu schätzen (Enzmann, 2015a, S. 136). Daher wurde für Viktimisierungen und Krankentage ein Verfahren aus kri-

minologischen Dunkelfeldstudien zu selbstberichteter Jugenddelinquenz und Viktimisierung angewendet, bei dem Extremwerte durch künstliche Daten mit den statistischen Eigenschaften der Originaldaten ersetzt werden (vgl. z. B. die „International Self-Report Delinquency“-Studien; Welle 2: Enzmann et al., 2014, S. 27 ff.; Welle 3: Enzmann et al., 2024, S. 10 f.). Ähnliche Verfahren werden aber auch zur Anonymisierung vorgeschlagen (Hundepool et al., 2012, S. 78 ff.).

Dabei wurden hier solche Werte ersetzt, die über einer bestimmten empirisch definierten Schwelle liegen, ab der Werte als unplausibel hoch gelten (Ausreißer). Die Ersatzwerte wurden zufällig aus einer theoretisch konstruierten Verteilung gezogen, die der erwarteten Verteilung der empirischen Daten entspricht. Damit die ersetzten Ausreißer möglichst viel ihres Informationsgehalts behalten, mussten die gezogenen Ersatzwerte immer noch größer sein als der größte empirisch gefundene Nicht-Ausreißerwert unterhalb der Schwelle. Zudem musste auch die Rangreihe innerhalb der Ausreißerwerte erhalten bleiben (Abbildung 2; zum Verfahren: Enzmann, 2015a, S. 136 ff.).[9]

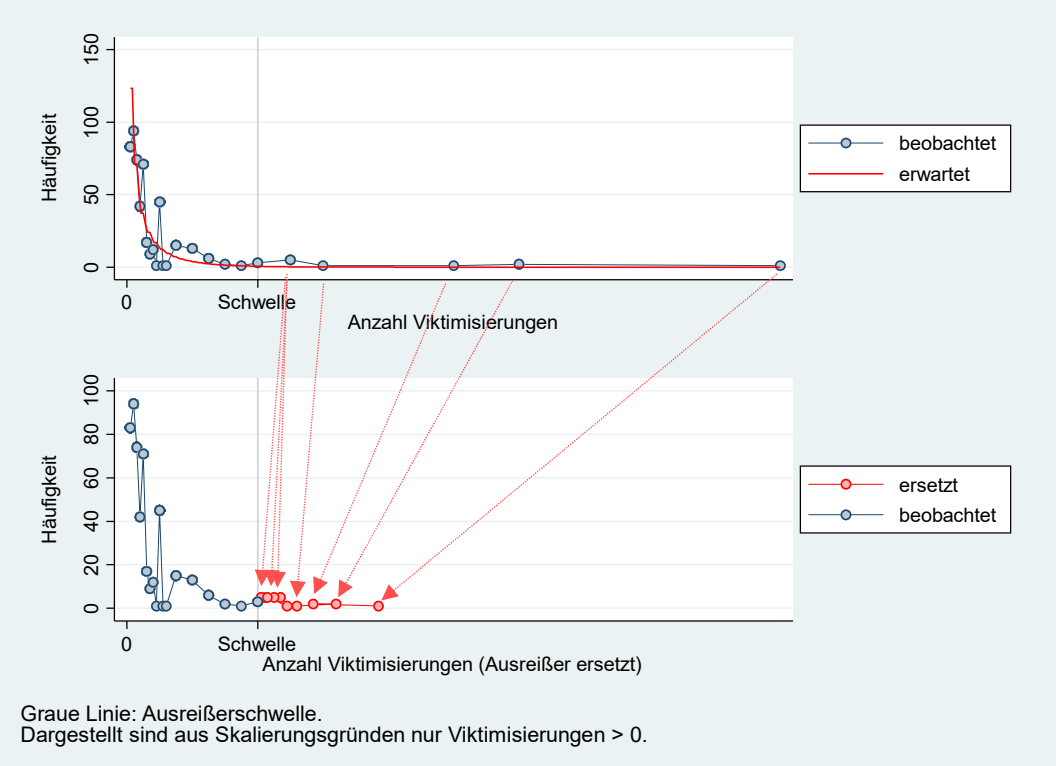


Abbildung 2. Häufigkeitsverteilung der Opfererlebnisse vor und nach Ausreißerkontrolle

Durch diese Ausreißerkontrolle reduzieren sich Mittelwerte, Standardabweichungen und Maximalwerte deutlich (Tabelle 4). Die adjustierten Daten sollten jedoch valider als die Originaldaten sein (es ist plausibel, dass die Befragten zwar einen sehr hohen, aber eben nicht unbedingt den geschätzten Wert angeben wollten).

[9] Opfererlebnisse und Krankentage haben eine bestimmte Verteilungsform (Negativ-Binomialverteilung) mit bestimmten Parametern (Mittelwert und Varianz). Wenn man nun eine theoretische Negativ-Binomialverteilung mit den empirisch gefundenen Parametern (Mittelwert und Varianz) konstruiert, zeigt diese, dass Werte ab einer bestimmten Größe so selten (unwahrscheinlich) werden sollten, dass man theoretisch noch nicht einmal mehr gerundet einen einzigen Fall mit solchen Werten erwarten würde. Solche Werte mit theoretisch erwartbaren Häufigkeiten unter einem halben Fall gelten als Ausreißer. Treten solche Ausreißer dennoch in den Daten auf, werden diese durch (in der Regel niedrigere) Werte ersetzt, die zufällig aus der theoretischen Negativ-Binomialverteilung mit den empirisch gefundenen Parametern gezogen wurden (vgl. Enzmann, 2015a, S. 136 ff.). Ausreißerkontrolle durchgeführt mit dem Stata-Modul -nb_adjust- (Enzmann, 2015b).

Tabelle 4. Deskriptive Statistiken für die Variablen mit Ausreißerkontrolle (vorher und nachher)

Variable	gültige *n*	Ausreißer-Schwelle	Ausreißer *n*	Ausreißer %	M	SD	min	max
Viktimisierung	**1057**	**40**	**10**	**0.9**				
Vorher					3.3	10.4	0	200
Nachher					3.0	6.8	0	77
Krankentage	**511**	**33**	**14**	**2.7**				
Vorher					4.6	24.9	0	365
Nachher					3.6	16.4	0	228

Anm.: M = (arithmetischer) Mittelwert, SD = Standardabweichung.

3.3. Population und Stichprobe

3.3.1. Totalerhebung

Für die Befragung war eine Totalerhebung aller rund 11156 Beschäftigten bei der Polizei Hamburg geplant (Tabelle 5), unabhängig davon, ob es sich um Polizeibeamt:innen oder andere Beschäftigte handelt. Da es im Projekt unter anderem um die Auswirkungen beruflicher Belastungen geht, ist gerade der Vergleich mit Beschäftigten, die nicht im Polizeivollzugsdienst arbeiten, von Interesse. Um die Teilnahmebereitschaft zu erhöhen, durften sich die Befragten die Zeit für das Ausfüllen des Online-Fragebogens als Dienstzeit anrechnen lassen. Das Ausfüllen des Fragebogens sollte etwa 45 Minuten in Anspruch nehmen, wobei ein solcher Zeitraum während der Dienstzeit natürlich nicht immer durchgehend zur Verfügung steht. Daher konnte die Befragung auch unterbrochen und zu einem späteren Zeitpunkt über einen automatisch generierten (individuellen) Fortsetzungslink fortgeführt werden.

Die Kontaktaufnahme erfolgte per Mail an die Dienstadressen der Beschäftigten mit einem Link zur Online-Befragung. Da kein allgemeiner Mail-Verteiler für alle Angehörigen der Polizei Hamburg existiert, wurde der Versand von einer zentralen Stelle übernommen und über die einzelnen Dienststellen gesteuert, die die Mail wiederum an ihre Beschäftigten weiterleiteten (zweistufiges Kontaktierungsverfahren). Am 08.05.2024 wurden alle Dienststellen angeschrieben. Die ersten Beschäftigten nahmen noch am selben Tag an der Befragung teil (Abbildung 3). Da wir davon ausgingen, dass sich die Teilnahmebereitschaft bzw. die Verfügbarkeit der Beschäftigten mit dem Beginn der in Deutschland stattfindenden Fußball-Europameisterschaft ab dem 14.06.2024 noch einmal verändern würde, wurde direkt vor deren Beginn (am 13.06.2024) eine Erinnerungsmail versendet. Wie erwartet, erhöhten sich dadurch die Zahlen der Teilnehmenden noch einmal deutlich (Abbildung 3). Der letzte Fragebogen wurde schließlich mit dem geplanten Abschalten des Online-Fragebogens am 01.07.2024 ausgefüllt.

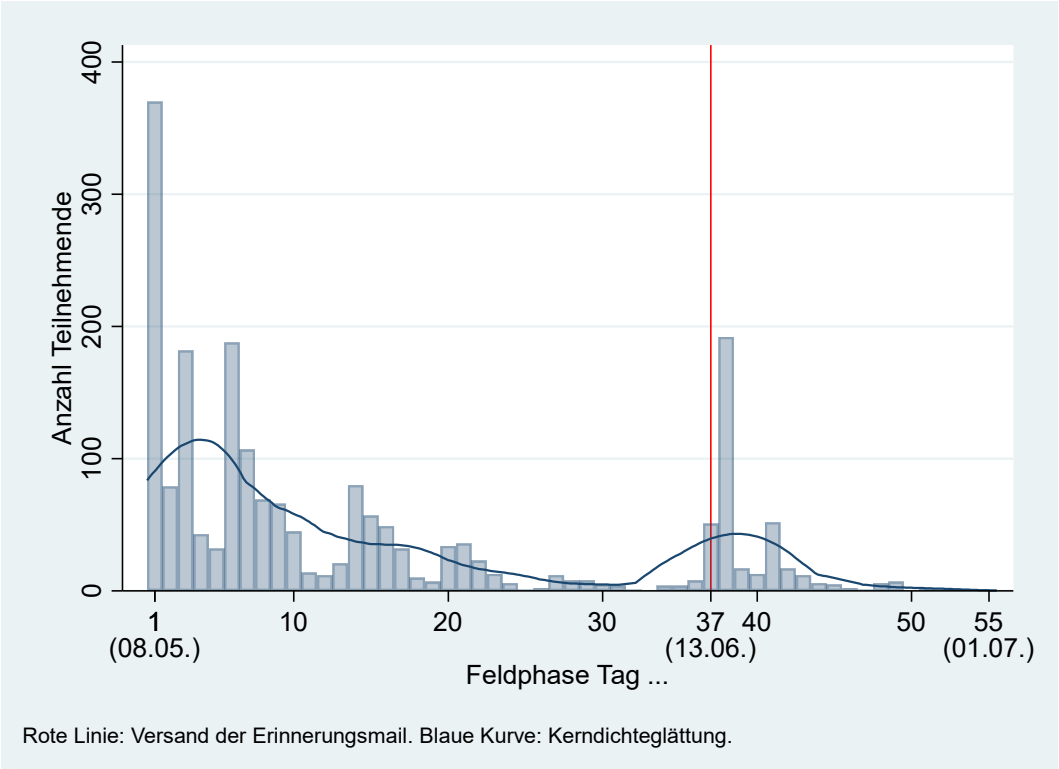


Abbildung 3. Häufigkeitsverteilung der Befragungsteilnahmen

3.3.2. Rücklauf

Wie Tabelle 5 zeigt, haben von den 11156 Beschäftigten bei der Polizei Hamburg (Population = Bruttostichprobe) insgesamt *n* = 2039 Personen einen Fragebogen ausgefüllt. Als Nichtteilnahmen gelten dabei auch solche Fragebögen, bei denen entweder keine einzige Frage beantwortet wurde (*n* = 591) oder die höchstwahrscheinlich von denselben Personen doppelt ausgefüllt wurden (*n* = 105). Solche Fragebögen wurden unmittelbar gelöscht. Ob es sich um eine Dopplung derselben Person handelt, wurde zuvor aufwändig überprüft. Die doppelten Fragebögen sind vermutlich aus technischen Gründen beim Zurückgehen im Online-Fragebogen entstanden, möglicherweise auch nach dem Unterbrechen der Befragung und dem Versuch der Fortsetzung. Die nicht ausgefüllten Fragebögen könnten zum Teil ebenfalls durch das Unterbrechen und den erfolglosen Versuch der Fortsetzung entstanden sein (dienstliche oder technische Gründe). Es ist jedoch auch denkbar, dass Personen den Fragebogen lediglich zur Ansicht durchgeklickt haben.

Von den *n* = 2039 ausgefüllten Fragebögen wurden noch einmal *n* = 21 Fragebögen ausgesondert, weil die Ausfüllenden die Befragung offensichtlich nicht ernst genommen haben oder nur eine einzige, offenbar nicht ernst gemeinte Angabe gemacht haben. So verbleiben *n* = 2018 verwertbare Fragebögen im Datensatz (Nettostichprobe), was, bezogen auf die Bruttostichprobe (= Population), einer Rücklaufrate von 18.1 % entspricht. Darunter befinden sich auch solche Fragebögen, die nicht vollständig bis zum Ende ausgefüllt wurden (*n* = 600). Diese verbleiben aus mehreren Gründen dennoch im Datensatz: So sagt ein Abbruch an sich nichts über die Qualität der Angaben aus und bedeutet auch nicht notwendigerweise, dass die Befragten sich während der Befragung doch noch entschieden haben, gar nicht mehr teilzunehmen – ein Abbruch kann auch dienstliche, technische oder zeitliche Gründe haben. Zudem erfolgten Abbrüche zum Teil auch erst gegen Ende des Fragebogens, und umgekehrt weisen auch bis zum Ende ausgefüllte Fragebögen unbeantwortete Fragen auf. Es wäre schwierig und eher willkürlich hier eine Grenze zu ziehen, wie viele Fragen minimal beantwortet werden sollen und ob dies nur

für eine bestimmte Art von Fragen gilt. Daher werden all diese Fragebögen im Datensatz belassen. Für die Auswertungen können dann nur diejenigen Fälle mit gültigen Angaben zu den jeweils analysierten Fragen verwendet werden, so dass sich die gültigen *n* je nach Analyse unterscheiden können. Die für jede Analyse gültigen *n* werden daher jeweils gesondert angegeben.

Tabelle 5. Population, Stichprobe und Rücklauf

	n	**Rücklauf (% von Brutto)**
Population = Stichprobenplan (Bruttostichprobe)[a]	**11156**	
- Nicht teilgenommen	-9117	
Ausgefüllte Fragebögen	2039	18.3 %
- Ausgesonderte Fragebögen	-21	
Verwertbare Fragebögen = realisierte Stichprobe (Nettostichprobe)	**2018**	**18.1 %**
- Abbrüche	-600	
Bis zum Ende ausgefüllte Fragebögen	1418	12.7 %

[a] Datenquelle: PERS, statistischer Personalbestand, Stand Dez. 2023 (ePeCo-Daten mit Abrechnungsstand Aug. 2024). Enthalten sind Beschäftigte mit monatlichen Bezügen (ohne Nachwuchskräfte, geringfügig Beschäftigte und vorübergehend freigestellte Beschäftigte ohne Entgelt, z. B. erkrankte oder beurlaubte Beschäftigte).

Mit rund 18 % ist der Rücklauf nicht besonders hoch, liegt jedoch im Rahmen anderer aktueller Polizeistudien mit einer ähnlichen Thematik (z. B. die Erhebungen der MEGAVO-Studie, Erhebung 1: 6-33 %, Mittel aller Bundesländer 16 %, MEGAVO Erhebung 2: 4-27 %, Mittel aller Bundesländer 14 %, s. Deutsche Hochschule der Polizei, 2024, S. 52).

Grundsätzlich führt auch ein hoher Ausfall nicht notwendig zu einer Verzerrung der Repräsentativität der gesamten Befragung.[10] Einzelne Variablen können jedoch durch Nichtteilnahmen durchaus verzerrt sein, während andere Variablen unverzerrt bleiben (vgl. Pickett, 2017). Es kommt hierbei vor allem auf die Frage an, ob Personen mit ganz bestimmten Merkmalen oder aus ganz bestimmten Gründen nicht teilgenommen haben.

Was die Gründe anbelangt, liefert eine Betrachtung der Ebene des Ausfalls Hinweise. Aufgrund des zweistufigen Kontaktierungsverfahrens können die Stichprobenausfälle theoretisch bereits beim Versand an die Dienststellen, sowohl auf Ebene der Dienststellen (die die Mail nicht weitergeleitet haben) als auch auf Ebene der Beschäftigten (die sich nicht beteiligen wollten oder konnten) stattgefunden haben. Dabei bergen vor allem Ausfälle auf der individuellen Ebene der Beschäftigten das Risiko der Selektivität, bezogen auf bestimmte Variablen. Das bedeutet, dass die Ausfälle systematisch mit solchen Einstellungen zusammenhängen könnten, die im Fokus des Erkenntnisinteresses stehen, wenn überproportional viele Personen mit bestimmten Einstellungen die Teilnahme verweigert haben. Solche Ausfälle können somit Ergebnisse systematisch verzerren und sind nicht mehr stichprobenneutral. Diese Gefahr besteht vor allem bei einer sensiblen Thematik wie unserer, wenn Beschäftigte die Teilnahme aufgrund des Befragungsgegenstandes verweigern (Selbstselektion).

Inwieweit die Ausfälle nicht selbstselektiv sind, d. h. auf zentraler Ebene oder Dienststellenebene und nicht auf individueller Ebene stattfanden, kann aufgrund des zentral gesteuerten, zweistufigen Kontaktierungsverfahrens nicht abschließend beurteilt werden, da unser Forschungsteam wenig Kontrolle über das Kontaktierungsverfahren hatte. Betrachtet man aber diejenigen Dienststellen, die in unserem

[10] Nachteilig bei zu hohen Ausfällen ist jedoch, dass viele komplexere Analysen mit zu niedrigen Fallzahlen nicht mehr möglich sind.

Fragebogen abgefragt wurden (wo allerdings zum Teil mehrere Dienststellen aus Datenschutzgründen bereits im Fragebogen zu größeren Einheiten zusammengefasst worden waren), so scheinen die Ausfälle fast ausschließlich auf Ebene der individuellen Beschäftigten stattgefunden zu haben. So fehlen im Datensatz nur Angaben zu einer einzigen von über 60 erhobenen Dienststellen komplett. Über die Gründe des Fehlens von Angaben zu dieser Dienststelle kann nur spekuliert werden, es ist aber plausibel, dass es sich hierbei nicht um Selbstselektion handelt. So gibt es Hinweise, dass dort keine übergeordnete Person existierte, die E-Mails an einzelne Beschäftigte hätte weiterleiten können, so dass möglicherweise aus diesem Grund niemand teilgenommen hat (dies wäre ein stichprobenneutraler Ausfall). Falls aber doch Beschäftigte aus dieser Dienststelle teilgenommen haben, könnten diese auch einfach keine Angabe zu ihrer Dienststelle gemacht haben.

3.3.3. Gewichtung

Es lässt sich nicht feststellen, welche Ausprägungen, die im Fokus der Studie stehenden Einstellungsvariablen bei den Personen aufweisen, die nicht an der Befragung teilgenommen haben und inwieweit die Nichtteilnahmen tatsächlich selbstselektiv waren.

Eine Verzerrung der zentralen Einstellungsvariablen kann aber auch aus einem anderen Grund entstehen. Dies ist der Fall, wenn vor allem Gruppen mit bestimmten demographischen und dienstbezogenen Merkmalen nicht an der Befragung teilgenommen haben. Besteht dann der Verdacht, dass diese Merkmale mit den zentralen Einstellungen, die in unserer Studie untersucht werden, zusammenhängen, deutet dies auf eine mögliche Gefahr hin. In diesem Fall könnten allein aufgrund einer hohen Nichtteilnahme in bestimmten Gruppen die Einstellungen in unserer Stichprobe auch ohne Selbstselektion systematisch verzerrt sein. Das bedeutet, dass bestimmte Einstellungen in unserer Stichprobe stärker oder weniger stark ausgeprägt sein könnten, als sie es in der Gesamtpopulation tatsächlich sind.

So zeigte sich beispielsweise in der MEGAVO-Polizeistudie, dass bestimmte diskriminierende bzw. menschenfeindliche Einstellungen auch innerhalb der Polizei tendenziell mit bestimmten demographischen und dienstbezogenen Merkmalen einhergehen, wie etwa mit dem Geschlecht, dem (Dienst-)Alter, dem Bildungsabschluss, einer Migrationsgeschichte oder dem Dienstzweig (Deutsche Hochschule der Polizei, 2024, S. 116 f.). Inwieweit in unserer Stichprobe bestimmte demographische und dienstbezogene Merkmale aufgrund von Nichtteilnahmen über- oder unterrepräsentiert sind, lässt sich zumindest für bestimmte Personalgruppen und das Geschlecht abschätzen, da uns die entsprechenden Populationsstatistiken von der Personalabteilung der Polizei Hamburg (PERS) zur Verfügung gestellt wurden und wir diese Merkmale auch in der Befragung erhoben haben.

In Tabelle 6 ist die Verteilung der Beschäftigten an der Polizei Hamburg nach Personalgruppe und Geschlecht dargestellt. Vergleicht man diese Verteilungen in der Population und in der realisierten Stichprobe (Nettostichprobe), zeigen sich sowohl für Personalgruppe (rechte Spalte in Tabelle 6) und Geschlecht (letzte Zeile in Tabelle 6) insgesamt als auch für die Geschlechterverteilung innerhalb der Verwaltung und innerhalb der Auszubildenden / Studierenden signifikante Abweichungen. Das spricht dafür, dass diese Abweichungen keine zufälligen Stichprobenfehler, sondern systematische Verzerrungen darstellen.

Betrachtet man nur die Verteilung der Personalgruppen (letzte Spalte in Tabelle 6), sind in der Stichprobe vor allem der Dienstzweig Kriminalpolizei und die Angestellten im Polizeidienst[11] insgesamt

[11] Angestellt im Polizeidienst (AiP) durchlaufen in Hamburg eine zwölfwöchige Ausbildung, nach der sie Aufgaben wie Objektsicherung, Gefangenentransporte, Mitwirkung bei verkehrsordnenden Maßnahmen oder Überwachung des ruhenden Verkehrs übernehmen.

deutlich überrepräsentiert, während Verwaltungsbeschäftigte und Auszubildende / Studierende insgesamt deutlich unterrepräsentiert sind. Betrachtet man nur das Geschlecht (letzte Zeile in Tabelle 6), sind Frauen in der Stichprobe insgesamt etwas über- und Männer insgesamt etwas unterrepräsentiert. Sowohl in der Verwaltung als auch bei den Auszubildenden / Studierenden sind beide Geschlechter signifikant unterrepräsentiert.

Tabelle 6. Verteilung von Personalgruppe und Geschlecht in der Population und in der Stichprobe

Population[a]	**%**	**%**	**%**
***N* = 11156**	**Weiblich**	**Männlich**	**Total**
Schutzpolizei	17.8	35.6	**53.4**
Wasserschutzpolizei	0.6	3.8	**4.3**
Kriminalpolizei	6.1	7.9	**14.0**
Verwaltung	6.8	6.5	**13.3**
Angestellte im Polizeidienst (AiP)	0.8	3.2	**4.0**
Ausbildung / Studium	4.9	6.1	**11.0**
Total	**36.9**	**63.1**	**100.0**
Realisierte Stichprobe	**%**	**%**	**%**
gültige *n* = 1939	**Weiblich**	**Männlich**	**Total**
Schutzpolizei	17.7	33.7	**51.4**
Wasserschutzpolizei	0.9	3.1	**4.0**
Kriminalpolizei	10.6	12.9	**23.5**
Verwaltung	4.2	3.6	**7.7**
Angestellte im Polizeidienst (AiP)	4.3	5.0	**9.3**
Ausbildung / Studium	1.9	2.3	**4.1**
Total	**39.6**	**60.4**	**100.0**
Differenz Stichprobe - Population[b]	**Prozentpunkte**	**Prozentpunkte**	**Prozentpunkte**
	Weiblich	**Männlich**	**Total**[c]
Schutzpolizei	-0.1	-1.9	**-2.0*****
Wasserschutzpolizei	0.3	-0.7	**-0.4*****
Kriminalpolizei	4.6	5.0	**9.5*****
Verwaltung	-2.6***	-3.0***	**-5.6*****
Angestellte im Polizeidienst (AiP)	3.6	1.7	**5.3*****
Ausbildung / Studium	-3.1***	-3.8***	**-6.8*****
Total[d]	**2.6*****	**-2.6*****	**0.0**

Anm.: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, Test: standardisierte (Pearson-)Residuen.

[a] Datenquelle: PERS (Personalabteilung der Polizei Hamburg), statistischer Personalbestand, Stand Dezember 2023 (ePeCo-Daten mit Abrechnungsstand August 2024). Enthalten sind Beschäftigte mit monatlichen Bezügen (ohne Nachwuchskräfte, geringfügig Beschäftigte, freigestellte Beschäftigte ohne Entgelt).

[b] Zellen (Personalgruppe*Geschlecht) $\chi^2(5) = 605.87$, $p < 0.001$.

[c] Zeilensummen (Personalgruppe) $\chi^2(5) = 392.82$, $p < 0.001$.

[d] Spaltensummen (Geschlecht) $\chi^2(1) = 5.78$, $p = 0.016$.

Diese durch Nichtteilnahmen entstandenen Abweichungen können mit Hilfe von Gewichtungsfaktoren so ausgeglichen werden, dass die Geschlechts- und Personalgruppenverteilung in der Population abgebildet wird (Anpassungsgewichte). Dabei werden die unterrepräsentierten Gruppen hoch- und die überrepräsentierten Gruppen heruntergewichtet. Das bedeutet, dass vor allem der Dienstzweig Kriminalpolizei (etwa um den Faktor 0.6) und die Angestellten im Polizeidienst (etwa um den Faktor 0.5)

heruntergewichtet werden, während Verwaltung (etwa um den Faktor 1.4) und Auszubildende / Studierende (etwa um den Faktor 2.7) hochgewichtet werden.

Theoretisch besteht die Möglichkeit, dass eine Gewichtung Verzerrungen der zentralen Variablen auch vergrößert, wenn vor allem Beschäftigte mit bestimmten Einstellungen nicht teilgenommen haben (Selbstselektion). Würde man allerdings aus diesem Grund auf die Gewichtung verzichten, würde man Verzerrungen durch den beschriebenen unter- bzw. überproportionalen Ausfall bestimmter Gruppen ganz bewusst hinnehmen (vgl. Enzmann et al., 2016, S. 38). Daher werden die statistischen Auswertungen dieses Berichts in der Regel anhand gewichteter Daten berechnet und dann entsprechend als gewichtet ausgewiesen.[12]

3.4. Stichprobenmerkmale

In Tabelle 7 und Tabelle 8 sind die Verteilungen einiger zentraler soziodemographischer und dienstbezogener Kernmerkmale in der Stichprobe dargestellt. Um den Effekt der Gewichtung zu zeigen, wurden die Verteilungen einmal mit ungewichteten und einmal mit gewichteten Daten berechnet (durch fehlende Angaben auf den Gewichtungsvariablen Personalgruppe und Geschlecht können sich die gültigen *n* bei den ungewichteten und gewichteten Ergebnissen unterscheiden).

Im Vergleich mit Tabelle 6 oben zeigt sich, dass für die beiden Gewichtungsvariablen Geschlecht und Personalgruppe deren Verteilung in der Population durch die Gewichtung erwartungsgemäß perfekt reproduziert wird.

Kaum einen Unterschied macht die Gewichtung für die Verteilungen der Merkmale Migrationsgeschichte, Bildungsniveau (Tabelle 7), Laufbahnabschnitt der Auszubildenden / Studierenden und der Frage, ob die Beschäftigten Führungs- oder Erstbeurteilungsaufgaben wahrnehmen (Tabelle 8).

Zum Teil deutliche Unterschiede zwischen ungewichteten und gewichteten Anteilen finden sich hingegen für das Alter (Tabelle 7) und für die Dienststelle der Beschäftigten (Tabelle 8). So vergrößern sich durch Gewichtung die Anteile der jüngsten Altersgruppen zwischen 18 und 25 Jahren und der Anteil der Beschäftigten an der Landespolizeiverwaltung. Gleichzeitig reduziert sich vor allem der Anteil der am Landeskriminalamt Beschäftigten deutlich. In diesen Unterschieden dürften sich die explizit durch Gewichtung ausgeglichenen größeren Abweichungen in den Personalgruppen Ausbildung / Studium sowie Kriminalpolizei widerspiegeln (auch wenn am Landeskriminalamt nicht ausschließlich Polizeibeamt:innen des Dienstzweigs Kriminalpolizei beschäftigt sind).

[12] Die Angaben zur Fallzahl basieren aber immer auf den tatsächlich verwendeten Fällen, d. h. auf den Fällen mit gültigen Werten auf den in der jeweiligen Analyse berücksichtigten Variablen.

Tabelle 7. Zentrale soziodemographische Stichprobenmerkmale mit ungewichteten und gewichteten Daten

	% ungewichtet	% gewichtet
Geschlecht[a]	**gültige *n* = 1971**	**gültige *n* = 1939**
Weiblich	39.6	36.9
Männlich	60.4	63.1
Total	**100.0**	**100.0**
Altersgruppe[b]	**gültige *n* = 1994**	**gültige *n* = 1930**
18-21	1.4	3.2
22-25	7.0	8.9
26-29	10.0	10.8
30-33	9.4	9.0
34-37	9.3	9.2
38-41	11.0	10.5
42-45	14.6	13.4
46-49	10.3	10.0
50-53	8.9	8.1
54-57	10.1	9.2
58-61	6.7	6.5
62-65	1.2	1.2
Total	**100.0**	**100.0**
Migrationsgeschichte (1. oder 2. Generation)	**gültige *n* = 1392**	**gültige *n* = 1366**
Nein	88.6	88.6
Ja	11.4	11.4
Total	**100.0**	**100.0**
Bildungsniveau	**gültige *n* = 1955**	**gültige *n* = 1905**
Niedrig (Abschluss: ohne, Haupt-/Volksschule)	1.1	1.0
Mittel (Abschluss: mittlere Reife, POS, o.ä.)	15.9	16.3
Hoch (Abschluss: (Fach-)Hochschulreife)	83.0	82.6
Total	**100.0**	**100.0**

[a] Aufgrund der geringen Fallzahl (*n* = 8) wurde im Zuge der Anonymisierung die Angabe „divers“ aus dem Datensatz entfernt.

[b] Aufgrund der geringen Fallzahl (*n* = 2) wurden im Zuge der Anonymisierung Altersangaben über 65 Jahre aus dem Datensatz entfernt.

Tabelle 8. Zentrale dienstbezogene Stichprobenmerkmale mit ungewichteten und gewichteten Daten

	% ungewichtet	% gewichtet
Personalgruppe	**gültige *n* = 1969**	**gültige *n* = 1939**
Schutzpolizei	51.5	53.4
Wasserschutzpolizei	4.0	4.3
Kriminalpolizei	23.5	14.0
Verwaltung	7.7	13.3
Angestellte im Polizeidienst (AiP)	9.3	4.0
Ausbildung / Studium	4.1	11.0
Total	**100.0**	**100.0**
Ausbildung / Studium: Laufbahnabschnitt	**gültige *n* = 79**	**gültige *n* = 79**
Ausbildung LA I (eh. mittlerer Dienst)	8.9	8.9
Direkteinstieg LA II (eh. gehobener Dienst)	64.6	64.5
Aufstieg LA II (eh. gehobener Dienst)	26.6	26.6
Total	**100.0**	**100.0**
Laufbahn aktuell	**gültige *n* = 1949**	**gültige *n* = 1906**
Mittlerer Dienst	13.7	15.8
Gehobener oder höherer Dienst	76.8	76.1
Nichts davon	9.5	8.0
Total	**100.0**	**100.0**
Dienststelle	**gültige *n* = 1852**	**gültige *n* = 1816**
Präsidium	8.0	8.4
Schutzpolizei: Vollzug	31.6	34.9
Schutzpolizei: Verkehrsdirektion	4.3	4.4
Schutzpolizei: Landesbereitschaftspolizei	6.9	7.4
Wasserschutzpolizei	3.9	4.5
Landeskriminalamt	28.0	19.3
Landespolizeiverwaltung	4.6	6.9
Akademie der Polizei	6.7	8.0
Informationstechnik	4.3	4.5
Andere Dienste	1.7	1.7
Total	**100.0**	**100.0**
Führungs-/ Erstbeurteilungsaufgaben	**gültige *n* = 1964**	**gültige *n* = 1915**
Nein	75.3	75.0
Ja	24.7	25.0
Total	**100.0**	**100.0**

Der Median des Alters in der Stichprobe fällt in die Kategorie „42-45 Jahre“, d. h. die Hälfte der Befragten ist zwischen 42-45 Jahre alt oder jünger. Da die jüngeren Altersgruppen etwas unterrepräsentiert sind und durch Gewichtung entsprechend hochgewichtet werden, vergrößern sich Median und Streuung (Interquartilsabstand: IQR)[13] durch die Gewichtung um eine Alterskategorie (vgl. die hellblauen Boxen in Abbildung 4). Schaut man sich die Altersverteilung innerhalb der Personalgruppen an, hat die

[13] Der Interquartilsabstand (IQR) gibt an, über wie viele Alterskategorien sich die beiden mittleren Quartile erstrecken (die mittleren 50 % von 25 % bis 75 %); dargestellt wird der IQR durch die Breite der Boxen in Abbildung 4 und Abbildung 5.

Gewichtung im Prinzip nur einen Einfluss auf den Alters-Median der Wasserschutzpolizei, der sich um eine Kategorie auf „46-49 Jahre“ erhöht.

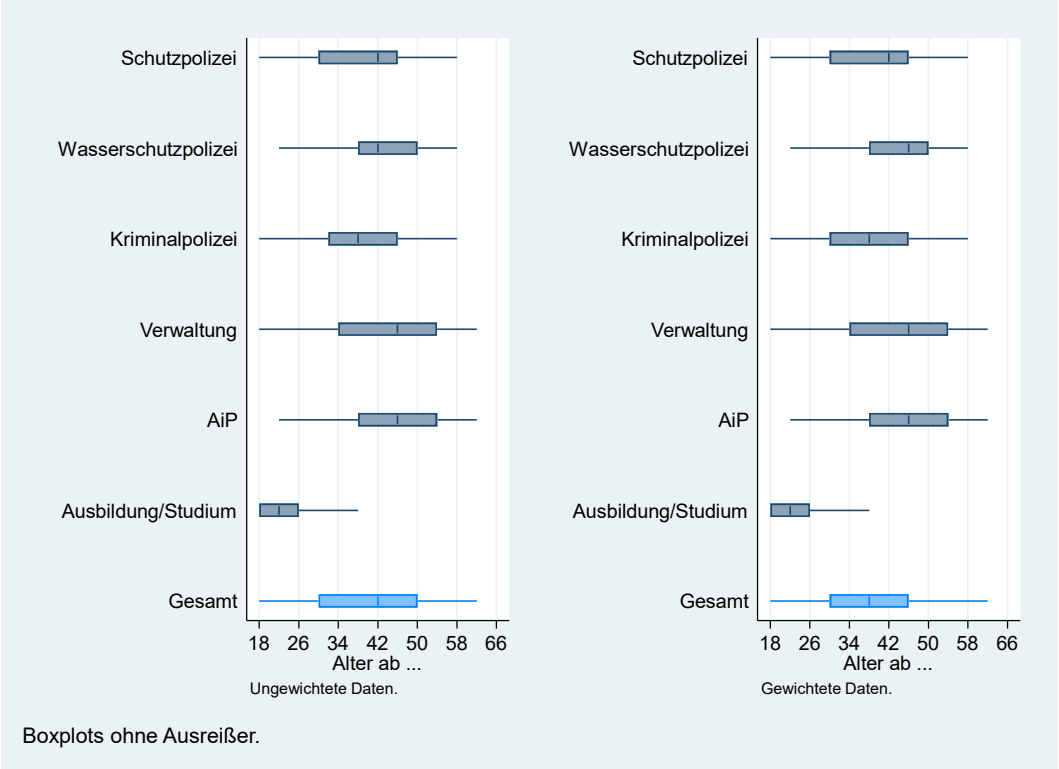


Abbildung 4. Verteilung von Alter nach Personalgruppe (ungewichtete und gewichtete Daten): Boxplots[14]

In Abbildung 5 ist die Verteilung des Dienstalters innerhalb der Personalgruppen dargestellt (linke Grafik ungewichtet, rechte Grafik gewichtet). Im Schnitt sind die Befragten seit 18.1 Jahren bei der Polizei beschäftigt (Standardabweichung: SD = 11.4 Jahre). Daran ändert sich durch Gewichtung kaum etwas (arithmetischer Mittelwert: M = 17.9 Jahre, SD = 11.5). Innerhalb der Personalgruppen verändert sich durch Gewichtung vor allem das durchschnittliche Dienstalter bei der Wasserschutzpolizei (ungewichtet: M = 18.5 Jahre, SD = 9.7, gewichtet: M = 19.3 Jahre, SD = 9.4) sowie bei den Angestellten im Polizeidienst (ungewichtet: M = 10.6 Jahre, SD = 11.1, gewichtet: M = 9.4 Jahre, SD = 10.1).

[14] Boxplots in Abbildung 4 und Violinplots in Abbildung 5Abbildung 5 erstellt mit dem Stata-Modul -violinplot- (Jann, 2022).

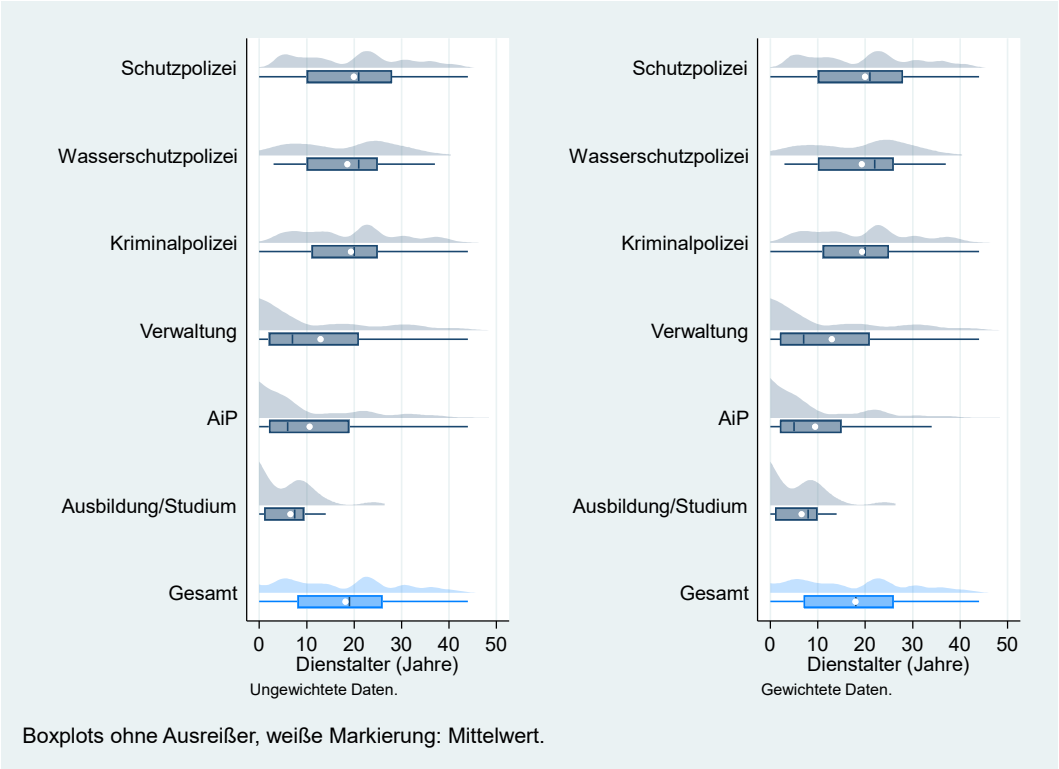


Abbildung 5. Verteilung von Dienstalter nach Personalgruppe (ungewichtete und gewichtete Daten): Violinplots (Boxplots mit Kerndichtekurven)

Verglichen mit den in der MEGAVO-Studie für andere Polizeien angegebenen Anteilen (vgl. Deutsche Hochschule der Polizei, 2024, S. 61, Tab. 4) sind die Anteile derjenigen mit Fachhochschul- oder Hochschulreife in unserer Stichprobe mit rund 83 % (Tabelle 7) recht hoch.

Das Geschlechterverhältnis entspricht hingegen mit knapp zwei Dritteln männlichen und einem Drittel weiblichen Beschäftigten (Tabelle 7) in etwa der Verteilung in anderen Polizeien in Deutschland (vgl. MEGAVO-Studie, Deutsche Hochschule der Polizei, 2024, S. 60). Ähnlich wie bei den anderen Polizeien Deutschlands (vgl. MEGAVO-Studie, Deutsche Hochschule der Polizei, 2024, S. 60) liegt dabei der Frauenanteil auch in der Hamburger Stichprobe in den jüngeren Altersgruppen höher als in den älteren, womit das Geschlechterverhältnis in den jüngeren Altersgruppen fast ausgeglichen ist (linke Grafik in Abbildung 6). Um diesen allgemeinen Trend zusammenzufassen, hinter dem sich höchstwahrscheinlich ein Kohorteneffekt verbirgt: Im Schnitt sinkt der Frauenanteil mit jedem Vier-Jahres-Schritt signifikant um etwa 2.2 Prozentpunkte.[15] Ähnlich stellt sich die Situation nach Dienstalter dar: Hier sinkt der Frauenanteil mit jedem weiter zurückliegenden Jahr des Dienstbeginns bei der Polizei signifikant um 0.4 Prozentpunkte.[16]

11.4 % der Befragten haben eine Migrationsgeschichte angegeben (Tabelle 7), d. h. sie sind nach eigenen Angaben entweder selbst im Ausland geboren (1. Generation) oder es ist mindestens ein Elternteil im Ausland geboren (2. Generation). Wie sich die Anteile der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte in den Altersgruppen darstellen, zeigt die rechte Grafik in Abbildung 6. Dabei lässt sich im Gegensatz zu den anderen Polizeien (vgl. MEGAVO-Studie, Deutsche Hochschule der Polizei, 2024, S. 60) kaum

[15] Aus einer logistischen Regression von Geschlecht auf Alter vorhergesagter Average Marginal Effekt (AME) = -0.022, $p < 0.001$, $n = 1930$, gewichtete Daten.
[16] Aus einer logistischen Regression von Geschlecht auf Dienstalter vorhergesagter AME = -0.004, $p < 0.001$, $n = 1844$, gewichtete Daten.

ein allgemeiner Trend ausmachen. Im Schnitt verändert sich dieser Anteil nicht signifikant mit zunehmendem Alter (Vier-Jahres-Schritte).[17] Betrachtet man hingegen das Dienstalter, liegt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte bei den erst kürzlich eingestellten Beschäftigten höher als bei den bereits länger bei der Polizei Beschäftigten: Im Schnitt sinkt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte mit jedem Dienstjahr signifikant um 0.4 Prozentpunkte.[18]

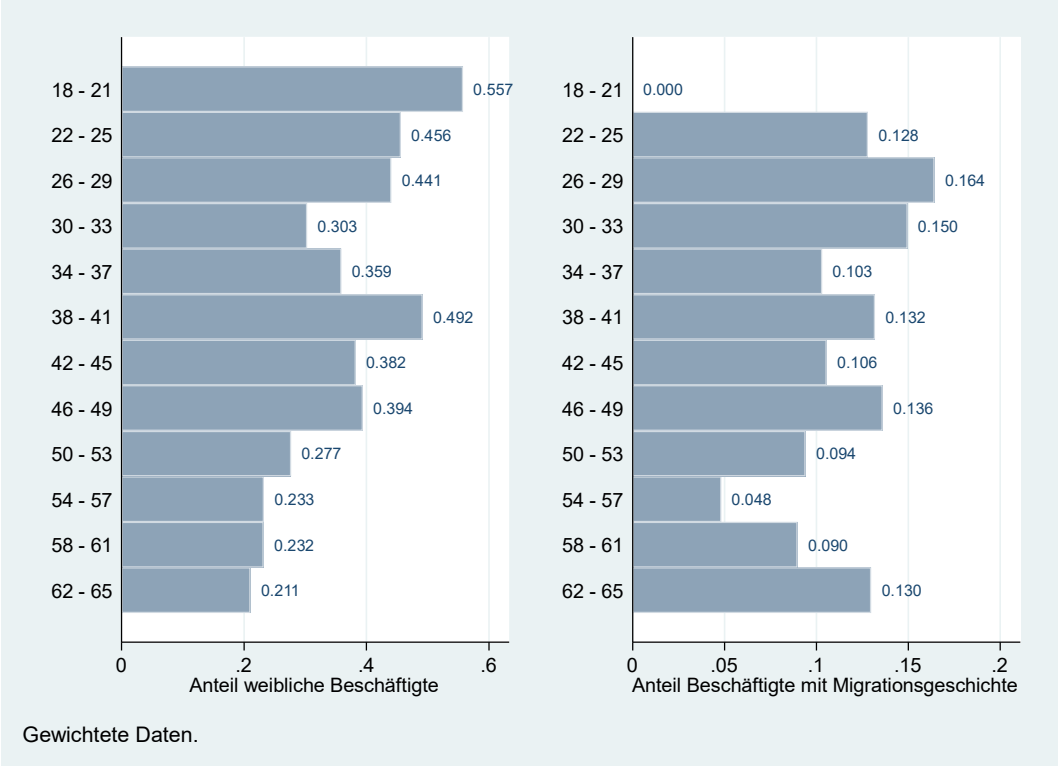


Abbildung 6. Anteile weibliche Beschäftigte und Beschäftigte mit Migrationsgeschichte nach Altersgruppe

Die Mehrheit der Beschäftigten, nämlich mehr als drei Viertel, gehört dem gehobenen und höheren Dienst an. Rund 16 % stammen aus dem mittleren Dienst, während auf etwa 8 % keine dieser Kategorien zutrifft. Dabei handelt es sich höchstwahrscheinlich um Tarifbeschäftigte ohne Beamtenstatus (Tabelle 8). Ein Viertel der Beschäftigten hat dabei eine Führungsposition oder übernimmt Erstbeurteilungsaufgaben[19] (Tabelle 8). Die Studierenden streben ebenfalls weit überwiegend eine Laufbahn im gehobenen Dienst an: Knapp zwei Drittel von ihnen befinden sich im Studium für den Direkteinstieg in den Laufbahnabschnitt II (ehemals gehobener Dienst) und ein weiteres Viertel im Studium für den Aufstieg in den Laufbahnabschnitt II (diese haben bereits eine Ausbildung im Laufbahnabschnitt I abgeschlossen). Die restlichen rund 10 % befinden sich in der Ausbildung im Laufbahnabschnitt I (ehemals mittlerer Dienst) (Tabelle 8).

3.5. Soziale Erwünschtheit

Befragungsstudien, die Selbstberichte und Selbsteinschätzungen abfragen, basieren auf der Annahme, dass die Befragten ehrlich antworten. Gerade bei sensiblen Themen wie dem unseren besteht jedoch

[17] Aus einer logistischen Regression von Migrationsgeschichte auf Alter vorhergesagter AME = -0.006, $p = 0.074$, $n = 1361$, gewichtete Daten.
[18] Aus einer logistischen Regression von Migrationsgeschichte auf Dienstalter vorhergesagter AME = -0.004, $p < 0.001$, $n = 1316$, gewichtete Daten.
[19] Vgl. Richtlinien über die Beurteilung der Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg (BeurtRL-FHH).

stets die Gefahr, dass Befragte sozial unerwünschte Verhaltensweisen, Eigenschaften oder Einstellungen eher verschweigen bzw. eher von solchen berichten, die als sozial erwünscht gelten (vgl. Tourangeau & Yan, 2007, S. 863). Dabei hängt das Ausmaß sozial erwünschten Antwortverhaltens nicht nur vom Inhalt der jeweiligen Frage ab, sondern auch davon, inwieweit Befragte dazu tendieren, sich bewusst oder unbewusst in einem positiven Licht darzustellen (vgl. Tourangeau & Yan, 2007, S. 860; Zerbe & Paulhus, 1987, S. 253).

Um einschätzen zu können, inwieweit die Befragungsergebnisse durch sozial erwünschtes Antwortverhalten verzerrt sein könnten, wurde in den Fragebogen auch ein in anderen Studien bereits validiertes Instrument zur Messung sozialer Erwünschtheit aufgenommen. Dieses erfasst, inwieweit Befragte dazu tendieren, positive Qualitäten zu übertreiben (Kemper et al., 2014). Dabei gilt: je stärker die in Tabelle 9 dargestellten drei Aussagen für die Befragten zutreffen, desto eher neigen sie wahrscheinlich zu sozial erwünschtem Antwortverhalten. Um ein Gesamtmaß der sozialen Erwünschtheit zu bilden, wurde für jede Person ihr Mittelwert auf diesen drei Items gebildet (Mittelwertscore), sofern die Person zu mindestens zwei der drei Items gültige Angaben gemacht hat.[20]

Tabelle 9. Deskriptive Statistiken für die Skala „Soziale Erwünschtheit“

	trifft gar nicht zu 1	**2**	**3**	**4**	**trifft voll und ganz zu 5**		
	%	**%**	**%**	**%**	**%**	**gültige *n***	**M**
Soziale Erwünschtheit SD = 0.58, α = 0.614						**1377**	**3.7**
Im Streit bleibe ich stets sachlich und objektiv.	0.5	7.0	25.1	57.0	10.3	**1376**	**3.7**
Auch wenn ich selbst gestresst bin, behandle ich andere immer freundlich und zuvorkommend.	0.3	10.5	27.3	50.2	11.7	**1377**	**3.6**
Wenn ich mich mit jemandem unterhalte, höre ich ihr / ihm immer aufmerksam zu.	0.0	3.5	22.8	56.0	17.7	**1377**	**3.9**

Anm.: Gewichtete Daten. α = Cronbachs Alpha, M = (arithmetischer) Mittelwert, SD = Standardabweichung.

Im Vergleich finden sich signifikante Unterschiede in der Tendenz zu sozial erwünschtem Antwortverhalten bei den Gruppenmerkmalen Geschlecht, Migrationsgeschichte, Bildungsniveau und Führungs-

[20] Ähnlich wurden auch bei allen weiteren in diesem Bericht vorgestellten Skalen für jede Person Mittelwertscores gebildet (sofern nicht anders ausgewiesen). Mittelwertscores wurden dabei nur für Personen gebildet, die zu mindestens der Hälfte der jeweiligen Skalenitems gültige Angaben gemacht haben – Ausnahme: bei Skalen aus nur zwei Items müssen beide Items gültige Angaben aufweisen.

/ Erstbeurteilungsposition (die mit * gekennzeichneten Variablen in Abbildung 7 und Abbildung 8).[21] Alle übrigen, nicht signifikanten Unterschiede sollten nicht interpretiert werden, da sie höchstwahrscheinlich nur zufällig durch einen Stichprobenfehler zustande kamen, was auch durch die sich zum Teil deutlich überlappenden 95 %-Konfidenzintervalle deutlich wird. Demnach tendieren männliche Beschäftigte, Beschäftigte mit Migrationsgeschichte, Beschäftigte mit niedrigem Bildungsniveau sowie Beschäftigte in einer Führungsposition bzw. mit Erstbeurteilungsaufgaben eher zu sozial erwünschtem Antwortverhalten. Während die Mittelwerte dieser Gruppen trotz der signifikanten, d. h. eher nicht mehr zufälligen Unterschiede zumeist nicht besonders weit auseinanderliegen, fällt vor allem die Gruppe mit niedrigem Bildungsniveau durch ihre deutlich erhöhte Tendenz zu sozial erwünschtem Antwortverhalten auf (Abbildung 7)[22].

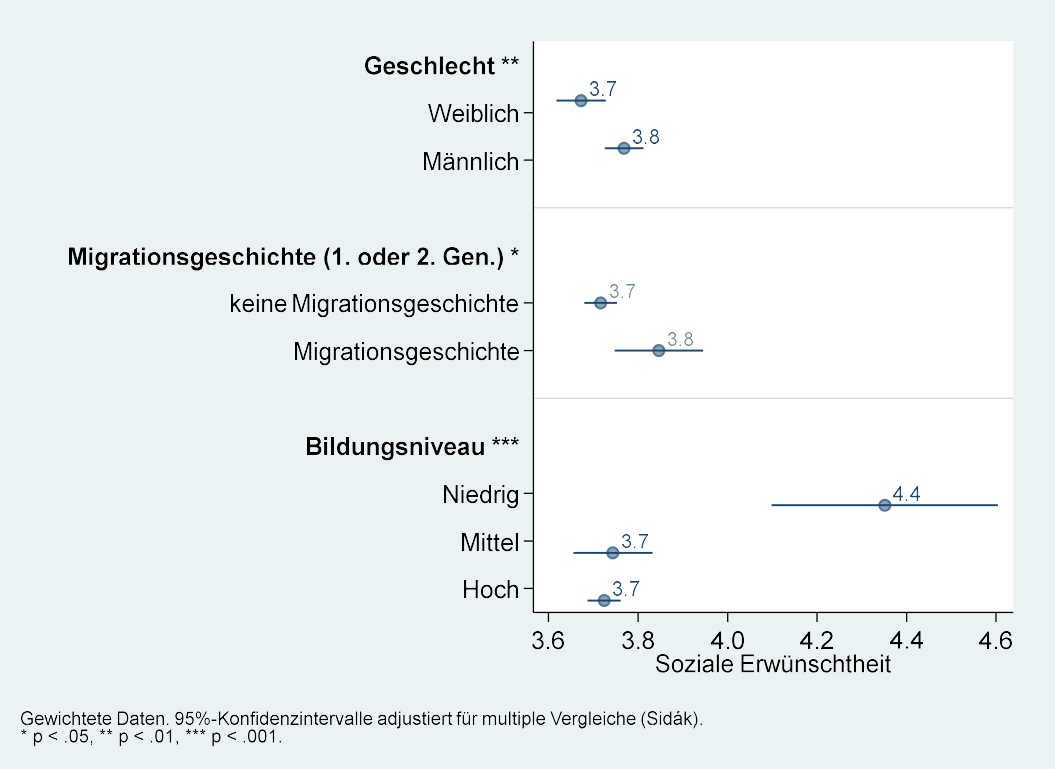


Abbildung 7. Mittelwerte soziale Erwünschtheit nach soziodemographischen Merkmalen

[21] Geschlecht: n = 1377, $F(1, 1376) = 7.23$, $p = 0.007$.
Migrationsgeschichte: n = 1362, $F(1, 1361) = 5.86$, $p = 0.016$.
Bildungsniveau: n = 1359, $F(2, 1358) = 11.58$, $p < 0.001$.
Personalgruppe: n = 1377, $F(5, 1376) = 1.36$, $p = 0.237$.
Studierendengruppe: n = 48, $F(2, 47) = 0.11$, $p = 0.896$.
Laufbahn aktuell: n = 1359, $F(2, 1358) = 0.22$, $p = 0.803$.
Führungs-/ Erstbeurteilungsposition: n = 1361, $F(1, 1360) = 7.31$, $p = 0.007$.

[22] In diesem Bericht wurden diese und alle weiteren Grafiken für Gruppenvergleiche mit dem Stata-Modul -coefplot- (Jann, 2013) erstellt.

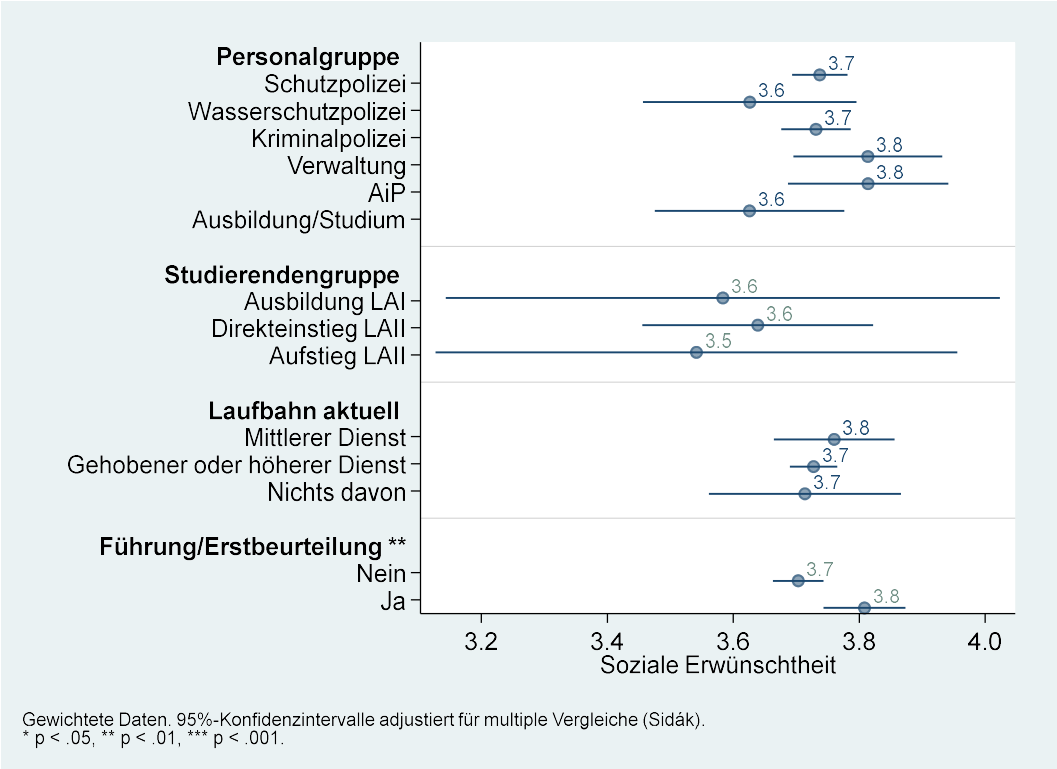


Abbildung 8. Mittelwerte soziale Erwünschtheit nach dienstbezogenen Merkmalen

Wenn nun vor allem bestimmte Gruppen zu sozialer Erwünschtheit neigen und zugleich die zentralen Fragen des Projekts aufgrund der sensiblen Thematik anfällig für sozial erwünschte Antworten sind, ist dadurch zu erwarten, dass insbesondere die Antworten dieser Gruppen durch soziale Erwünschtheit verzerrt sind. Daher wird für alle in den Folgekapiteln vorgestellten Konstrukte geprüft, inwieweit diese mit sozialer Erwünschtheit zusammenhängen und ob sich an Vergleichen, an denen die betroffenen Gruppen beteiligt sind, etwas ändert, wenn man sozial erwünschtes Antwortverhalten statistisch kontrolliert.[23]

[23] Auch wenn sich andere Instrumente zur Messung sozialer Erwünschtheit besser zur statistischen Kontrolle von Antwortverzerrungen eignen als „klassische Soziale-Erwünschtheits-Skalen“ (Kemper et al., 2012, S. 19 f.).

4. Berufliche Belastungen, Ressourcen und Folgen

Es ist empirisch gut belegt, dass bestimmte Arbeitsmerkmale, denen Beschäftigte im beruflichen Alltag ausgesetzt sind, mit Beeinträchtigungen der psychischen und körperlichen Gesundheit (z. B. Alarcón et al., 2011; Crawford, 2010; Lesener et al., 2018; Rau & Buyken, 2015) bzw. arbeitsbezogenen Einstellungen verbunden sind (z. B. Christian et al., 2011; Halbesleben, 2010; Lesener et al., 2018; Mazzetti et al., 2023). Die Arbeitsmerkmale von Beschäftigten jeder Personalgruppe können in psychische Belastungen bzw. Anforderungen und Ressourcen unterteilt werden (Bakker & Demerouti, 2007). Anforderungen sind Arbeitsmerkmale, deren Bewältigung körperliche oder psychische Anstrengung erfordert, psychische und physische Kosten verursacht und die mit negativen Folgen für die Gesundheit assoziiert sind (Demerouti et al., 2001). Hierzu gehören bspw. lange Arbeitszeiten, Konflikte oder emotionale Belastungen im Dienstalltag. Ressourcen hingegen sind Arbeitsmerkmale, die die Bewältigung der Anforderungen und die Zielerreichung im Dienst unterstützen, persönliches Wachstum und Lernen ermöglichen und mit Motivation und positiven Einstellungen zur Arbeit verbunden sind (ebd.). Wichtige Ressourcen sind z. B. Autonomie und soziale Unterstützung. Zudem wird angenommen, dass psychische Belastungen und Ressourcen im Polizeidienst auch mit der Entwicklung von negativen Einstellungen gegenüber bestimmten sozialen Gruppen assoziiert sein können (vgl. Groß et al., 2022).

Im Rahmen der DeWePol-Studie wurden psychische Belastungen und Ressourcen im Polizeidienst analysiert, die als wichtige Einflussfaktoren auf arbeitsbezogene Einstellungen und das Befinden der Beschäftigten identifiziert wurden und von denen zudem angenommen wird, dass sie die Entwicklung demokratierelevanter Einstellungen und Werthaltungen beeinflussen können. Diese werden in den folgenden Abschnitten (4.1 Belastungen und 4.2 Ressourcen) dargestellt. Darüber hinaus wurden Befindensindikatoren und arbeitsbezogene Einstellungen als mögliche Folgen betrachtet, die unter 4.3 beschrieben werden.

4.1. Belastungen

4.1.1. Gratifikationskrise (Effort-Reward-Imbalance)

Beschäftigte erwarten, dass sie im Austausch für ihre Arbeitsleistungen als Gegenleistung eine angemessene Gratifikation in Form von materiellen, aber auch immateriellen Belohnungen erhalten. Ein wahrgenommenes Ungleichgewicht zwischen beruflicher Anstrengung und materiellen (Einkommen, Sozialleistungen, Aufstiegschancen) sowie immateriellen Gratifikationen (Anerkennung, Wertschätzung, Entwicklungschancen) verletzt diese Reziprozitätserwartungen (Siegrist, 1996) und stellt eine psychische Belastung dar („Gratifikationskrise“), die u. a. mit erhöhtem Depressionsrisiko, erhöhtem Blutdruck, Koronarer Herzkrankheit, Typ-2 Diabetes, Schlafstörungen und muskuloskelettalen Beschwerden verbunden ist (für einen Überblick siehe z. B. Siegrist, 2014; 2017).

Zur Erfassung der Gratifikationskrise wurde eine leicht modifizierte Form der Kurzform der Effort-Reward-Imbalance Skala (Anhang, Tabelle 27, Siegrist et al., 2014) verwendet, bei der ein Item der Reward-Skala (ERI7) aufgrund mangelnder Passung bei Beamt:innen eliminiert wurde.

Die Skala Anstrengung („Effort“)[24] hat einen Mittelwert von 2.99 (SD = 0.61; α =0.717; *n* = 1772), auf einer 4-stufigen Antwortskala (1 = „stimme gar nicht zu“ bis 4 = „stimme völlig zu“). Etwa Dreiviertel der Befragten (74 %) gaben an, häufig unter Zeitdruck zu arbeiten, 77 % nahmen eine Zunahme der Arbeitsbelastung im Laufe der letzten Jahre wahr und 73 % werden bei der Arbeit häufig unterbrochen

[24] Zur besseren Lesbarkeit dieses Abschnitts befinden sich die entsprechenden Skalen mit ihren Kennwerten und Angaben zur Verteilung der Antworten im Anhang.

und gestört. Vergleicht man die Angaben verschiedener Personalgruppen (Dienstzweige Schutz-, Wasserschutz- und Kriminalpolizei sowie Angestellte im Polizeidienst (AiP)) miteinander[25], so zeigt sich, dass Beschäftige der Schutz- und Wasserschutzpolizei sowie der Kriminalpolizei ein höheres Maß an Anstrengungen berichten, als Angestellte im Polizeidienst (Abbildung 9).

Im Vergleich dazu berichteten die Befragten weniger wahrgenommene Belohnungen („Reward", M = 2.55; SD = 0.6; α =0.794; *n* = 1620). So halten z. B. nur 43 % ihr Gehalt im Vergleich zu ihren Leistungen für angemessen und 60 % erwarten eine Verschlechterung ihrer Arbeitssituation, aber 75 % erhalten von ihren Vorgesetzten oder anderen wichtigen Personen eine angemessene Anerkennung. Hinsichtlich der wahrgenommenen Belohnungen finden sich keine signifikanten Unterschiede im Vergleich der Personalgruppen (Abbildung 9).

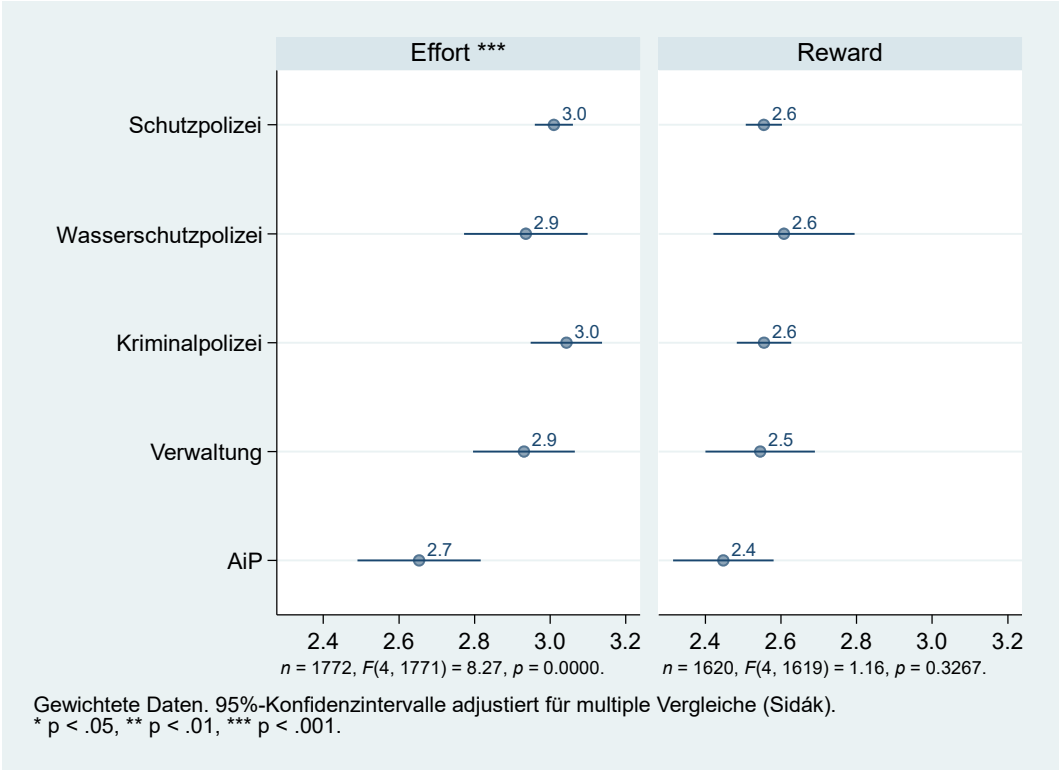


Abbildung 9. Mittelwerte für organisationale Belastungen: Effort und Reward nach Personalgruppe

Das Verhältnis zwischen Anstrengungen und Belohnungen wird durch den ER-Quotienten angegeben (vgl. Siegrist et al., 2014). Der Wert des Quotienten von 1.26 (SD = 0.466; *n* = 1616) zeigt an, dass das Ausmaß der Anstrengungen die erfahrenen Belohnungen im Sinne eines Ungleichgewichts überschreitet. Hinsichtlich des Ausmaßes des Ungleichgewichts besteht kein signifikanter Unterschied zwischen den Personalgruppen (Abbildung 10).

[25] Für diese und alle anderen Gruppenvergleiche dieses Berichts gilt: Im ersten Schritt wurden zunächst als Overall-Tests lineare Regressionen mit der Personalgruppenvariable als unabhängige Variable (einfaktorielle Varianzanalyse) gerechnet. Sofern sich insgesamt signifikante Unterschiede zeigten, erfolgten im zweiten Schritt Post-hoc-Tests mit Šidák-Adjustierung auf signifikante Gruppenunterschiede. Im gesamten Abschnitt 4 wurden Direkteinsteigende in Ausbildung oder Studium nicht betrachtet, da diese noch keine berufspraktische Erfahrung haben. Aufsteigende oder Befragte mit unbekanntem Studierendem-Status wurden nur mit analysiert, sofern sie einen Dienstzweig angegeben haben.

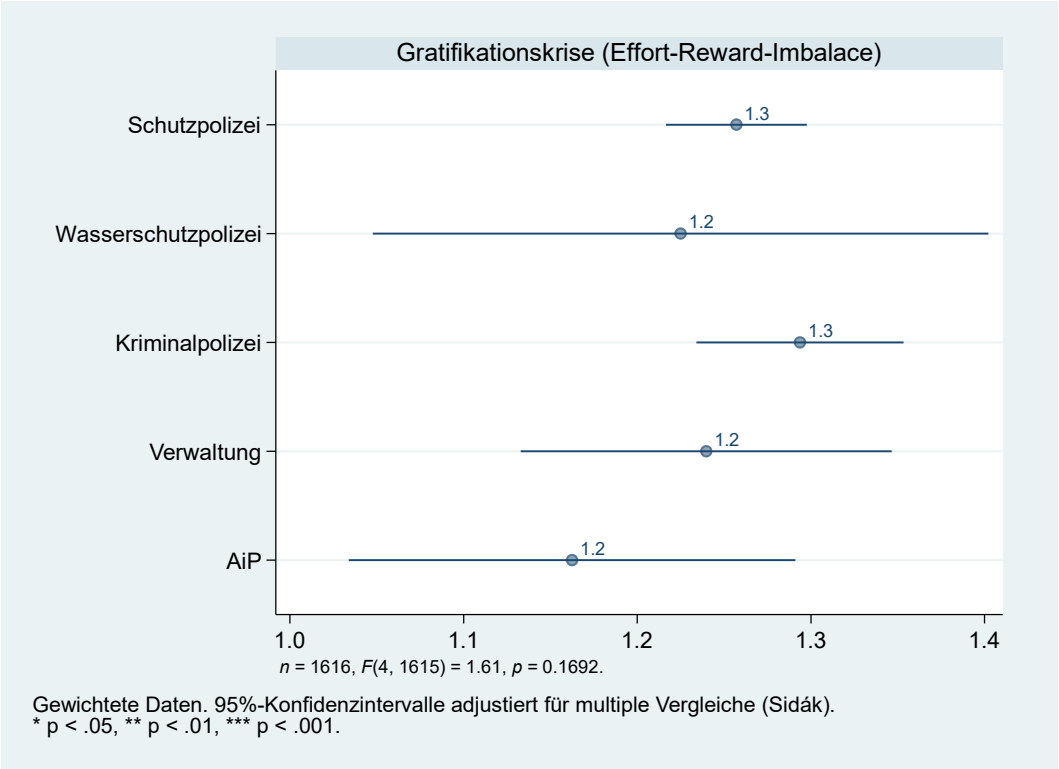


Abbildung 10. Mittelwerte für organisationale Belastungen: Gratifikationskrise nach Personalgruppe

4.1.2. Belastende Arbeitszeiten: Arbeitszeitmodell und entgrenzte Arbeitszeit

Arbeitszeiten sind belastend, wenn sie häufig lang bzw. entgrenzt sind oder aufgrund von Schicht-, Nacht- und Feiertagsdiensten eine (sozial) ungünstige Situation – bspw. für das Privatleben – hervorrufen. Auch eine geringe Vorhersehbarkeit bzw. Planbarkeit von Arbeitszeiten und unzureichende Einflussmöglichkeit auf Dauer, Lage oder Flexibilität der Arbeitszeit sind ungünstig. Zudem sind Rufbereitschaften und Tätigkeiten im Homeoffice häufig mit erweiterten Erreichbarkeiten verbunden. Diese Umstände können nötige Erholungszeiten in Form von Pausen und Ruhezeiten beeinträchtigen (vgl. GDA, 2022).

Zur Erfassung des Arbeitszeitmodells wurde eine leicht modifizierte Skala der Langversion des COPSOQ (Nübling et al., 2005) verwendet (Anhang, Tabelle 28). Fast die Hälfte der Befragten (48 %) arbeitet zu regulären, festen Arbeitszeiten. Rund 32 % der Befragten gaben an, im Schichtdienst zu arbeiten und 19 % haben unregelmäßige Arbeitszeiten, aber keinen Schichtdienst. Etwa 4 % berichteten zudem, in Rufbereitschaft zu arbeiten.

Die Skala „Entgrenzte Arbeit“ (Anhang, Tabelle 29) wurde von den Autor:innen im Rahmen des Projekts entwickelt und beschreibt die (ungeplante) Ausdehnung der Arbeitszeit aufgrund eines hohen Arbeitsaufkommens. Der Mittelwert liegt bei 2.28 (SD = 0.62; α = 0.677; *n* = 1765) auf einer 4-stufigen Antwortskala (1 = „stimme gar nicht zu“ bis 4 = „stimme voll und ganz zu“). Während 45 % der Befragten angaben, zu viel Arbeit zu haben und 50 % viele Überstunden machen müssen, gaben lediglich 16 % an regelmäßig mehr als 13 Stunden im Dienst zu sein. Beim Vergleich der Personalgruppen zeigt sich, dass Beschäftigte der Schutz- und Kriminalpolizei signifikant mehr entgrenzte Arbeitszeiten erleben als Kolleg:innen aus der Verwaltung und AiP (Abbildung 11).

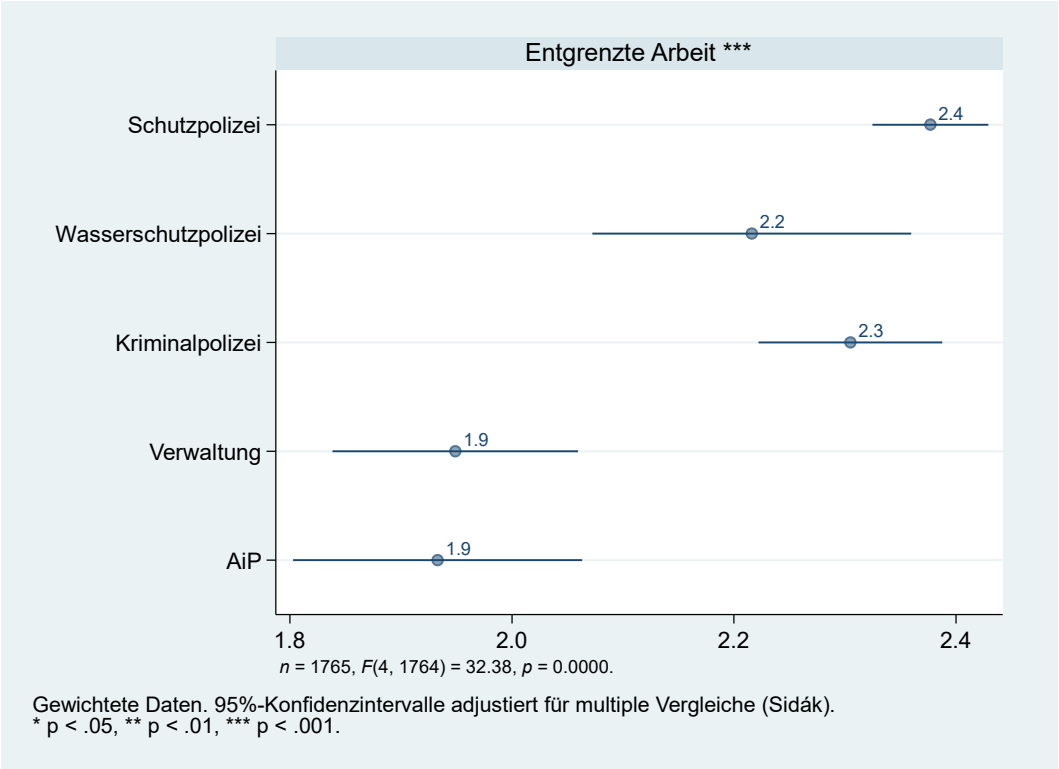


Abbildung 11. Mittelwerte organisationale Belastungen: entgrenzte Arbeit nach Personalgruppe

4.1.3. Illegitime Aufgaben

Aufgaben werden als „illegitim“ bezeichnet, wenn sie als unnötig oder unzumutbar erlebt werden und Normen der Beschäftigten verletzen (Jacobshagen, 2006; Semmer et al., 2015). Dabei handelt es sich um Aufgaben, die nicht zu den Kerntätigkeiten gehören. Unnötige Aufgaben vermitteln den Beschäftigten fehlenden Respekt, weil Andere, die das Auftreten dieser Aufgaben vermeiden könnten, dies nicht tun oder getan haben (z. B. Ineffizienzen wie die doppelte Eingabe von Daten in zwei inkompatible IT-Systeme, vgl. Jacobshagen & Semmer, 2018). Unzumutbare Aufgaben sind mit der eigenen Berufsrolle inkompatibel und verletzen dadurch die berufliche Identität der Beschäftigten und deren Selbstwert (Jacobshagen, 2006; Semmer et al., 2015).

Das Merkmal wurde mit der Berner Illegitimate Tasks Scale (Anhang, Tabelle 30; BITS, Jacobshagen, 2006; Jacobshagen & Semmer, 2018) erhoben. Die Skala weist einen Mittelwert von 2.78 (SD = 0.69; α =0.872; *n* = 1757) auf einer 5-stufigen Antwortskala (1 = „nie“ bis 5 = „sehr häufig“) auf. Die Beschäftigten erleben solche Aufgaben demnach im Mittel „ab und zu“, wobei 50 % berichten, häufig Aufgaben zu bearbeiten, die durch eine andere Arbeitsorganisation vermeidbar wären und 32 % häufig zweifeln, ob bestimmte Aufgaben überhaupt gemacht werden müssen. Beim Vergleich der Personalgruppen zeigt sich, dass Angehörige der Schutz- und Kriminalpolizei solche Aufgaben signifikant häufiger erleben als AiP.

4.1.4. Arbeitsorganisatorische Probleme (Regulationshindernisse)

Menschliche Arbeitshandlungen sind an Zielen ausgerichtet, die sich im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit aus den übertragenen Arbeitsaufgaben ergeben (vgl. Frese & Zapf, 1994). Auf dem Weg zur Zielerreichung können Hindernisse auftreten, die u. a. durch die Gestaltung von Arbeitsabläufen, Prozessen und Arbeitsmitteln verursacht werden können. Arbeitsorganisatorische Probleme liegen vor,

wenn Beschäftigte bei der Erledigung ihrer Aufgaben häufig durch Hindernisse bzw. Störungen im Prozess aufgehalten werden (vgl. Irmer et al., 2019). Störungen können bei Tätigkeiten im Außendienst auch durch Einflussfaktoren außerhalb der Organisation verursacht werden. Der Umgang mit diesen Hindernissen und Problemen erfordert von den Beschäftigten in der Regel einen Zusatzaufwand, damit das Ziel erreicht werden kann.

Die Fragen der Skala Regulationshindernisse wurden dem PolAR-Fragebogen (Anhang, Tabelle 31; Clasen et al., 2024) entnommen. Der Mittelwert liegt bei 2.52 (SD = 0.61; α = 0.664, *n* = 1710) auf einer 5-stufigen Skala (1 = „nie“ bis 5 = „immer“) und entspricht im Durchschnitt einem gelegentlichen Auftreten, wobei am häufigsten (29 % „oft“ bis „immer“, 30 % „manchmal“) Probleme aufgrund fehlender oder mangelhafter Ausstattung (Arbeits-/ Führungs- und Einsatzmittel) und am seltensten (10 % „oft“ bis „immer“, 20 % „manchmal“) Störungen durch Externe (Presse, Verkehrsteilnehmende, Bürgerinnen und Bürger) berichtet wurden.

4.1.5. Organisationale Gerechtigkeit

Die Wahrnehmung organisationaler Gerechtigkeit spiegelt die subjektive Bewertung des moralischen und ethischen Verhaltens des Managements einer Organisation durch die Beschäftigten wider (Cropanzano et al., 2007). Dabei werden in der Regel die folgenden drei Facetten betrachtet: Die Fairness der Verteilung von Ressourcen, von Entscheidungsprozessen sowie der Behandlung der Mitarbeitenden durch die Führung (ebd.). Belastungen durch Ungerechtigkeit können entsprechend durch eine intransparente oder uneinheitliche bzw. nicht objektive Verfahrensweise bei Prozessen der Entscheidungsfindung sowie eine auf Basis solcher Prozesse erfolgte Verteilung von Belastungen bzw. Ressourcen verursacht werden. Auch unzureichende Information bzw. Anhörung der von den Entscheidungen Betroffenen bzw. mangelnder Respekt diesen gegenüber seitens der Entscheidungsträger:innen werden von Beschäftigten als ungerecht wahrgenommen.

Die Wahrnehmung organisationaler Gerechtigkeit in der Polizei Hamburg wurde mittels der Skala „Fairness“ der deutschen Version (Brom et al., 2015) des Areas of Work Life Survey (AWS, Leiter & Maslach, 1999) erhoben (Anhang, Tabelle 32). Sie weist einen Mittelwert von 2.75 (SD = 0.64; α = 0.734; *n* = 1687) auf einer 5-stufigen Antwortskala (1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 = „stimme völlig zu“) auf. Der Aussage, dass über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten einzig auf Grund von Leistung und Erfolg entschieden werde stimmten 12 % der Befragten „zu“ oder „völlig zu“, während 67 % „überhaupt nicht“ oder „nicht“ zustimmten. Dementsprechend gaben 49 % an, dass nicht das Wissen, sondern die Kontakte in der Polizei über Karrierechancen entscheiden würden. Knapp unter 20 % haben den Eindruck, dass alle Mitarbeitenden von ihren Vorgesetzten gerecht behandelt werden.

4.1.6. Vergleich der Personalgruppen hinsichtlich illegitimer Arbeit, Regulationshindernisse und organisationale Gerechtigkeit

Der Vergleich der Mittelwerte der fünf Personalgruppen in Bezug auf die erlebten organisationalen Belastungen in Form von illegitimer Arbeit, Regulationshindernissen und organisationaler Gerechtigkeit ist in Abbildung 12 dargestellt. Alle drei Aspekte der Abbildung scheinen ein ähnliches Muster aufzuweisen, mit vergleichbaren Werten für die Gruppen Schutzpolizei, Wasserschutzpolizei und Kriminalpolizei, sowie vergleichbaren Werten für Verwaltung und AiP. Besonders ist dies bei organisationaler Gerechtigkeit zu sehen mit jeweils Mittelwerten von 2.7 und 3.0. Illegitime Aufgaben erleben die AiP signifikant seltener als Beschäftigte der Schutz- und Kriminalpolizei; Arbeitsorganisatorische Prob-

leme (Regulationshindernisse) erleben Schutzpolizist:innen signifikant häufiger als Angestellte im Polizeidienst und beide Gruppen Schutz- und Kriminalpolizei signifikant häufiger als Beschäftigte der Verwaltung. Insbesondere die Verwaltungsangestellten, z. T. aber auch die AiP erleben eine höher ausgeprägte organisationale Gerechtigkeit als die meisten anderen Gruppen.

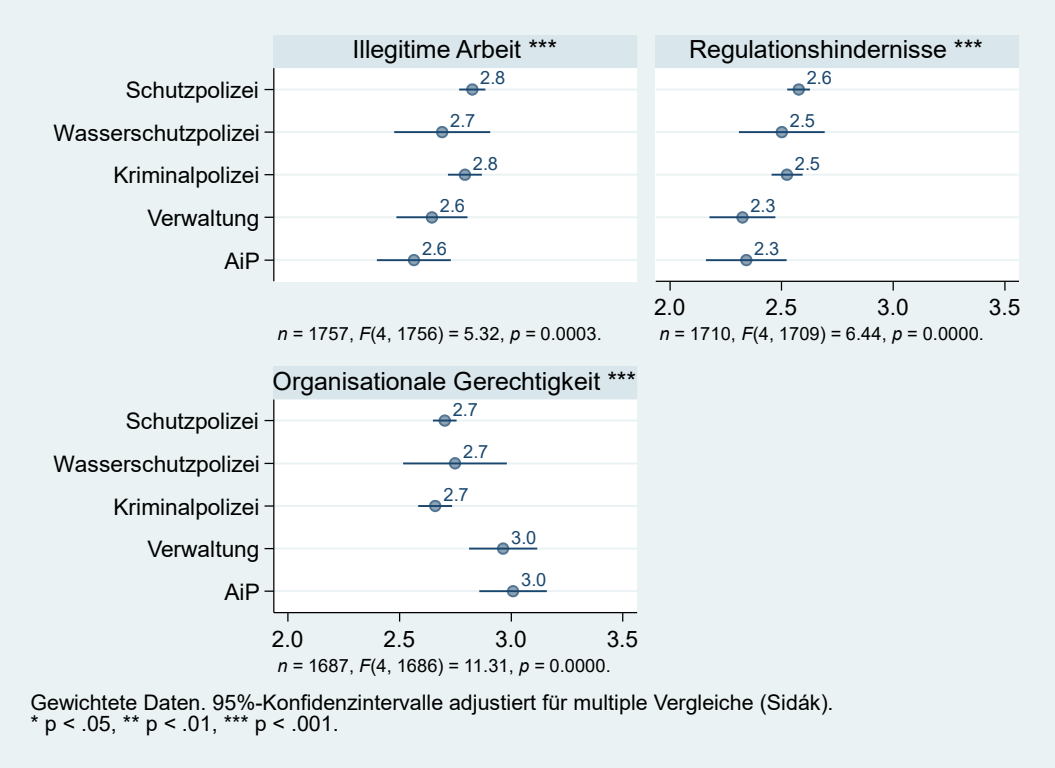


Abbildung 12. Mittelwerte organisationale Belastungen: illegitime Arbeit, Regulationshindernisse und organisationale Gerechtigkeit nach Personalgruppe

4.1.7. Kooperationsprobleme auf institutioneller Ebene

Kooperationsprobleme auf institutioneller Ebene können auftreten, wenn die Erreichung von arbeitsbezogenen Zielen von der Kooperation mit anderen Akteuren außerhalb der Polizei abhängig ist und hierbei Behinderungen oder Erschwernisse auftreten (vgl. ISTA-Konstrukt „Kooperationsenge“, Irmer et al., 2019).

Kooperationsprobleme wurden mittels einer Kurzform der gleichnamigen Skala des PolAR-Fragebogens erhoben (Anhang, Tabelle 33; Clasen et al., 2024). Sie weist einen Mittelwert von 3.14 (SD = 0.62; α =0.775; *n* = 1588) auf einer 5-stufigen Antwortskala (1 = „nie“ bis 5 = „immer“) auf. Die stärkste Zustimmung erhielt die Aussage, dass Ergebnisse polizeilicher Arbeit von anderen Institutionen nicht befriedigend weiterverarbeitet werden, mit rund 44 % der Befragten, die diesbezüglich „manchmal“ und weiteren 45 %, die „oft“ oder „immer“ Problemen begegnen.

4.1.8. Emotionale Belastung

Emotional belastende Situationen im Dienst-/ Arbeitsalltag liegen vor, wenn Beschäftigte mit stark emotional berührenden Ereignissen und Situationen umgehen müssen oder potenziell traumatische Ereignisse im Dienst / bei der Arbeit (z. B. Unfälle, Gewalt) erleben.

Das Erleben emotional belastender Situationen im Dienst wurde mit einer in Anlehnung an den PolAR-Fragbeogen (Clasen et al., 2024) entwickelten Skala erhoben (Anhang, Tabelle 34). Ihr Mittelwert liegt bei 2.56 (SD = 0.94; α = 0.783; *n* = 1622). Die Befragten hatten die Möglichkeit, die Häufigkeit emotional belastender Situationen im Dienst auf einer 5-stufigen Antwortskala (von 1 = „nie“ bis 5 = „immer“) anzugeben. Mindestens „manchmal“ oder häufiger erleben 56 % emotional stark belastende Situationen, 47 % unangenehme Sinneserfahrungen und 52 % großes menschliches Leid.

4.1.9. Eigengefährdung

Belastungen entstehen auch, wenn im Dienst ein Risiko besteht, trotz umsichtigen und professionellen Handelns aufgrund von Unfällen oder Gewalt Gefahren für Leib und Leben ausgesetzt zu sein.

Die Skala Eigengefährdung wurde dem PolAR-Fragebogen entnommen (Anhang, Tabelle 35; M = 2.62; SD = 0.91; α =0.918; *n* = 1116; Clasen et al., 2024). Antworten konnten die Befragten auf einer 5-stufigen Skala (1 = „nie“ bis 5 = „immer“). Mehr als die Hälfte der Befragten sieht sich Gesundheitsgefahren bei der täglichen Arbeit (64 %), ansteckenden Infektionskrankheiten (50 %) oder einem Verletzungsrisiko (60 %) ausgesetzt; über 30 % sogar einer Gefahr für ihr Leben.

4.1.10. Vergleich der Personalgruppen hinsichtlich Kooperationsproblemen, emotionale Belastung und Eigengefährdung

Im Vergleich der Mittelwerte der fünf verschiedenen Personalgruppen (Abbildung 13) zeigen sich für alle drei Merkmale – Kooperationsprobleme mit anderen Institutionen, emotionale Belastung und Eigengefährdung – vergleichsweise hohe Werte unter den Befragten der Schutzpolizei. Sie beschreiben sich hinsichtlich nahezu aller drei externen Belastungen als signifikant stärker belastet als die anderen vier Personalgruppen wobei im Bereich der Eigengefährdung auch die Wasserschutzpolizist:innen z. T. signifikant höhere Werte angeben, als die anderen Dienstzweige / Personalgruppen.

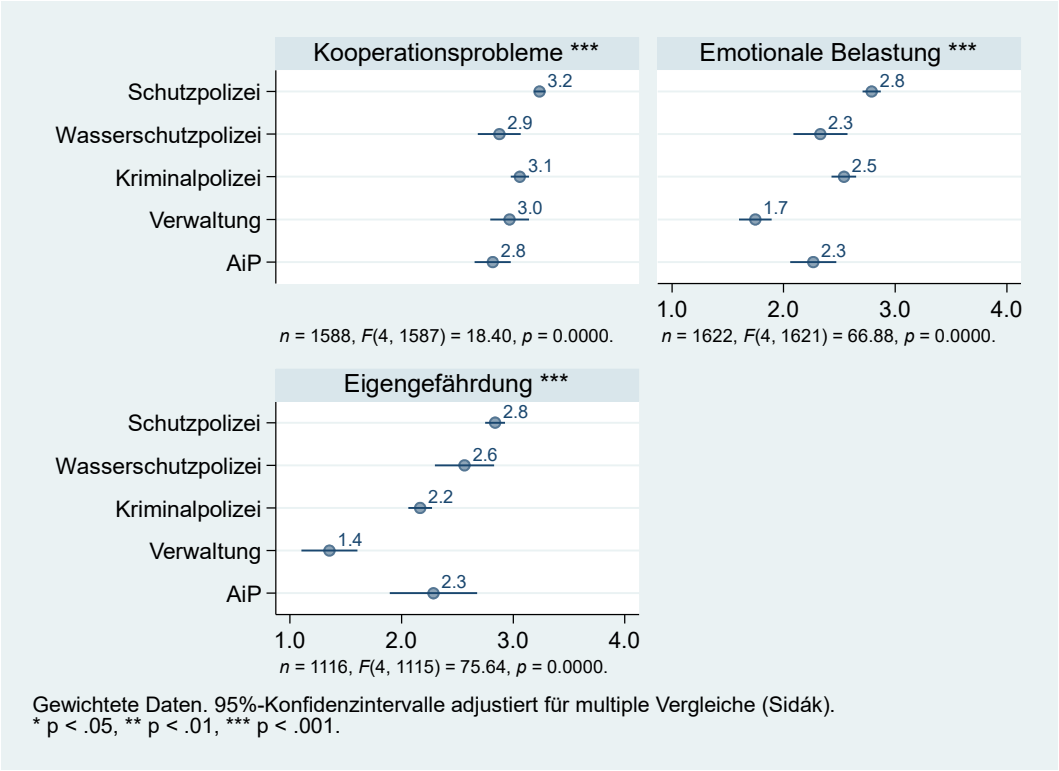


Abbildung 13. Mittelwerte externe Belastungen: Kooperationsprobleme, emotionale Belastung und Eigengefährdung nach Personalgruppe

4.1.11. Soziale Stressoren: Kolleg:innen und Vorgesetzte sowie Bürger:innen

Belastungen auf Ebene der sozialen Beziehungen äußern sich in Form von Streitigkeiten, Konflikten oder auch destruktivem Verhalten wie Abwertungen, sozialer Ausgrenzung, Diskriminierung oder Belästigung. Dazu gehört auch das Zulassen solcher Verhaltensweisen durch Kolleg:innen und Vorgesetzte (vgl. GDA, 2022).

Soziale Stressoren durch Kolleg:innen und Vorgesetzte wurden in dieser Studie mittels der gleichnamigen Skala des Fragebogens zur Gefährdungsbeurteilung (FGBU, Dettmers & Krause, 2020) erhoben (Anhang, Tabelle 36). Sie weist einen Mittelwert von 1.75 (SD = 0.57; α = 0.819; *n* = 1656) auf einer 4-stufigen Antwortskala (1 = „trifft gar nicht zu“ bis 4 = „trifft voll zu“) auf. Alle drei Aussagen lehnt die überwiegende Mehrheit der Befragten ab (81 %; 93 %; 92 %). Mit rund 17 % nahmen die Befragten Spannungen unter Kolleg:innen am häufigsten wahr.

Im Dienst-/ Arbeitsalltag entstehen auch soziale Belastungen, wenn Beschäftigte häufige oder schwere Diskussionen, Streitigkeiten und Konflikte mit Bürger:innen austragen müssen oder Gewalt, Aggressionen, Bedrohungen und Übergriffen durch Bürger:innen ausgesetzt sind (Anhang, Tabelle 37; vgl. GDA, 2022). Die Skala Soziale Stressoren mit Fokus auf Interaktionen mit Bürger:innen wurde ebenfalls dem FGBU (Dettmers & Krause, 2020) entnommen und weist einen Mittelwert von 2.65 (SD = 0.64; α = 0.743; *n* = 1117) auf einer 4-stufigen Antwortskala (1 = „trifft gar nicht zu“ bis 4 = „trifft voll zu“) auf. Die stärkste Zustimmung erfuhr die Aussage, dass es bei der Arbeit häufiger zu Kontakt mit unverschämten Personen oder unangemessenem Verhalten komme. Hier stimmten 78 % der Befragten, der Aussage „eher“ oder „voll“ zu. Auch eine häufige Konfrontation mit aggressivem Verhalten oder Übergriffen geben 58 % als „eher“ oder „voll zutreffend“ an.

Im Vergleich der fünf Personalgruppen (Abbildung 14) zeigen die Befragten, die der Kriminalpolizei angehören signifikant niedrigere Belastungswerte durch Kolleg:innen und Vorgesetzte als die Schutz- wie Wasserschutzpolizist:innen und auch die Angestellten im Polizeidienst. Die Einschätzung der Bürger:innenkontakte als Stressoren sind mit Ausnahme der Angaben der Verwaltungsangestellten konsequent höher als die durch Kolleg:innen / Vorgesetze. Als signifikant höher belastend als alle vier anderen Personalgruppen erleben die Schutzpolizist:innen die Bürger:innenkontakte. Diejenigen mit Bürger:innenkontakten in der Verwaltung erleben die resultierende Belastung als signifikant geringer als die Wasserschutzpolizist:innen, die Kriminalpolizei und die Angestellten im Polizeidienst.

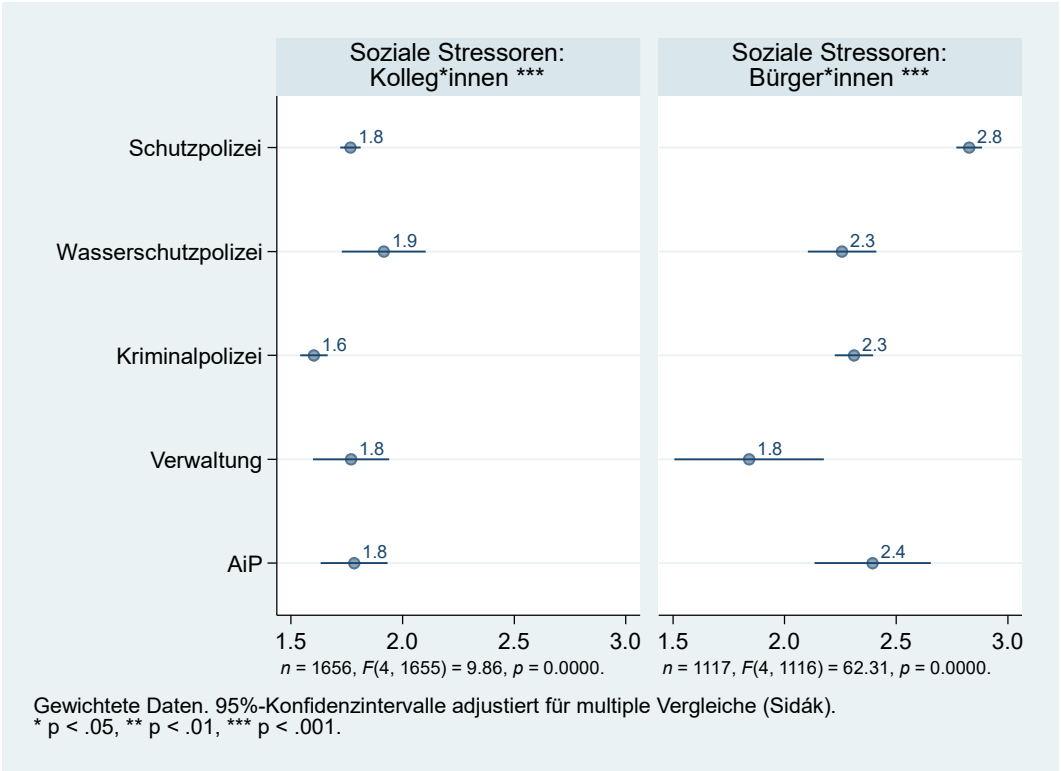


Abbildung 14. Mittelwerte soziale Stressoren nach Personalgruppe

4.1.12. Gewalt gegen Polizeibeamt:innen

In dieser Studie wurde auch untersucht, wie häufig die Befragten in den vergangenen fünf Jahren im Rahmen ihrer Dienstausübung körperliche Gewaltübergriffe erlebt haben. Die Erfassung der Viktimisierungsprävalenz und -inzidenz erfolgte mittels drei Fragen aus einem KFN-Projekt zur Gewalt gegen Polizeibeamt:innen (Anhang, Tabelle 38; Ohlemacher et al., 2003). Rund 53 % der Befragten (*n* = 1051) gaben an, in den vergangenen fünf Jahren im Rahmen ihrer Dienstausübung mindestens einen physischen Gewaltübergriff erlebt zu haben. Bei diesen (*n* = 509) hat der Übergriff in 21 % der Fälle zu einer Dienstunfähigkeit von mindestens einem Tag geführt. Die Befragten (*n* = 1028) gaben darüber hinaus eine (im Zweifel geschätzte) Anzahl von Gewaltviktimisierungen an, die zwischen 0 und 77 lag. Im Mittel wurden 3.46 solcher Erlebnisse angegeben (SD = 7.536).

Die Unterschiede in den Angaben der fünf verschiedenen Personalgruppen (Abbildung 15) lassen sich wie auch bei den vorangegangenen Analysen im Sinne der verschiedenen Aufgabenbereiche gut nachvollziehen. So gibt es nur sehr vereinzelte Viktimisierungserfahrungen der Verwaltungsangestellten im Dienst, Schutzpolizist:innen erleben im Vergleich zu allen anderen Gruppen signifikant häufiger Gewaltübergriffe. Zwar fallen bei deskriptiver Betrachtung auch die erhöhten Werte für die Gruppe der

AiP ins Auge. Diese unterscheiden sich aber nur signifikant von der kaum belasteten Gruppe der Verwaltungsangestellten. Die Angaben zur schweren Viktimisierung (mit Dienstunfähigkeit) der Schutz- und Wasserschutzpolizist:innen sowie AiP unterscheiden sich nicht signifikant voneinander.

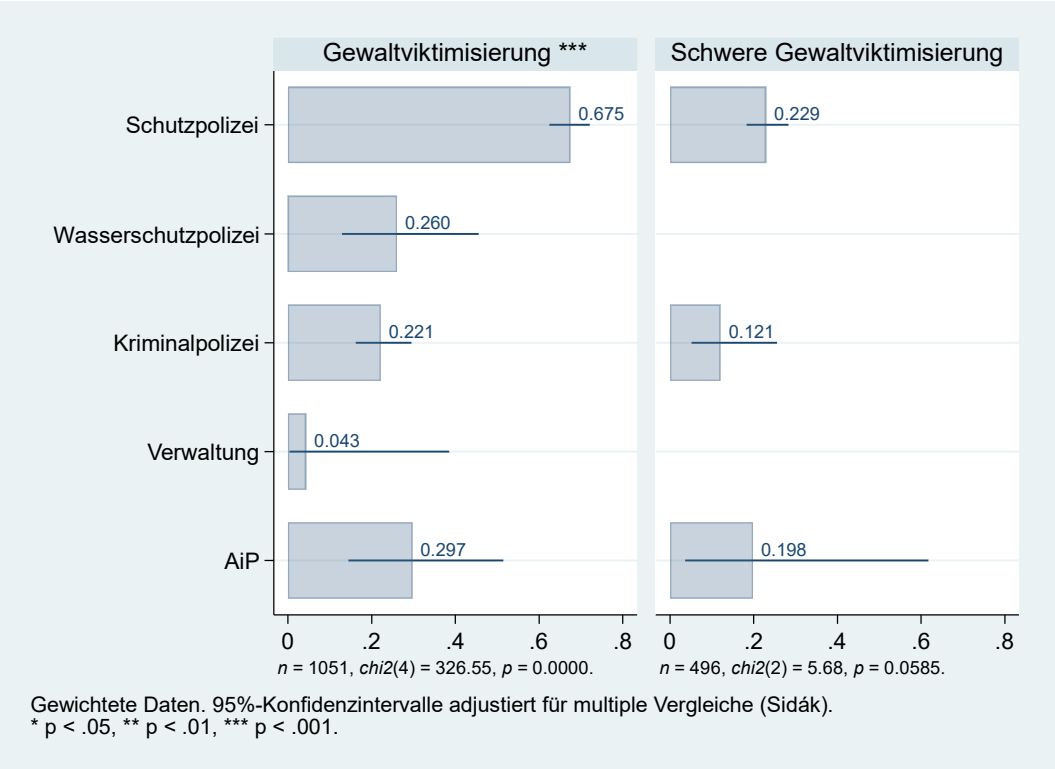


Abbildung 15. Anteile Gewaltopfer (5-Jahres-Prävalenzen) nach Personalgruppe

Die absolute Zahl an Viktimisierungen in den vergangenen fünf Jahren[26] (Abbildung 16) ist aber bei Schutzpolizist:innen signifikant höher als bei den Befragten der Kriminalpolizei und der Verwaltung. Die Zahl der Viktimisierungen ist bei der Kriminalpolizei ebenfalls signifikant höher als bei den Verwaltungsangestellten. Die weiteren gezeigten Werte der Personalgruppen unterschieden sich im Vergleich nicht voneinander.

[26] Bei den Mittelwertsvergleichen für Viktimisierungsinzidenzen wurden zur Vorhersage der Gruppenmittelwerte statt linearer Regression negative Binomialregressionen gerechnet, da die Inzidenzen sehr schief verteilte (negativ binomialverteilte) Zählvariablen sind.

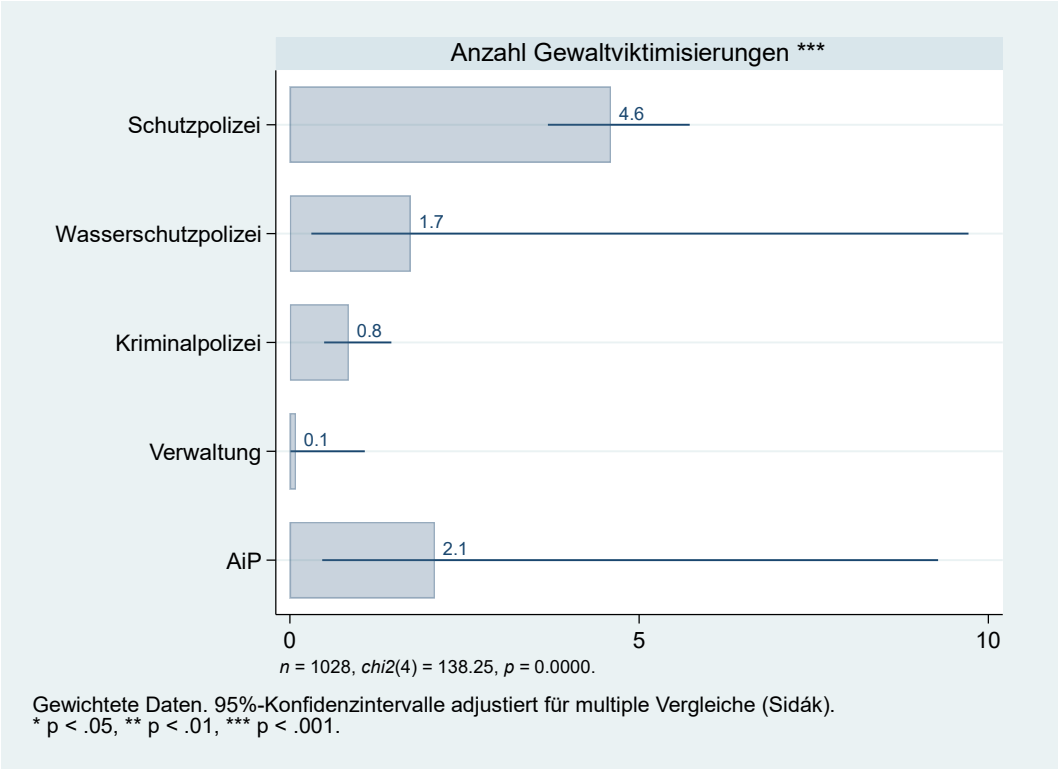


Abbildung 16. Mittelwerte Anzahl Opfererfahrungen (5-Jahres-Inzidenzen) nach Personalgruppe

4.1.13. Zwangsanwendung

Zur Durchsetzung polizeilicher Maßnahmen gehört auch die Anwendung von Zwang bzw. Gewalt, wenn andere Möglichkeiten zur Lösung eines Konflikts mit Bürger:innen nicht ausreichend oder aussichtslos sind. Die Anwendung von Zwang erfolgt dabei gegen den Willen des / der Kooperationspartner:in und ist Ausdruck einer Konfliktsituation, die auch für den / die Anwender:in der Zwangsmaßnahme eine Gefährdung darstellen kann.

Die Skala Zwangsanwendung wurde dem PolAR-Fragebogen (Anhang, Tabelle 39; Clasen et al., 2024) entnommen. Sie hat einen Mittelwert von 1.97 (SD = 0.72; α = 0.912; *n* = 1107) auf einer 5-stufigen Antwortskala (1 = „nie“ bis 5 = „immer“). Nur eine kleine Minderheit von etwa 5 % gab jeweils an, mindestens „manchmal“ den Schusswaffengebrauch androhen zu müssen oder einen Einsatzstock anzuwenden. Die Zwangsmittelandrohungen (53 %) oder -anwendungen (40 %) waren erwartungsgemäß als vergleichsweise niedrigschwelligere Formen der körperlichen Gewalt(androhung) deutlich verbreiteter.

Auch in diesem Test auf signifikante Gruppenunterschiede (Abbildung 17) zeigt sich, dass die befragten Schutzpolizist:innen mit 2.2 im Vergleich zu allen anderen betrachteten Gruppen den signifikant höchsten Mittelwert angaben. Erwartungsgemäß liegt der Wert der Verwaltungsangestellten mit einem Mittel von 1 („nie“) dabei signifikant niedriger als der der anderen drei Gruppen, die sich nicht signifikant voneinander unterscheiden.

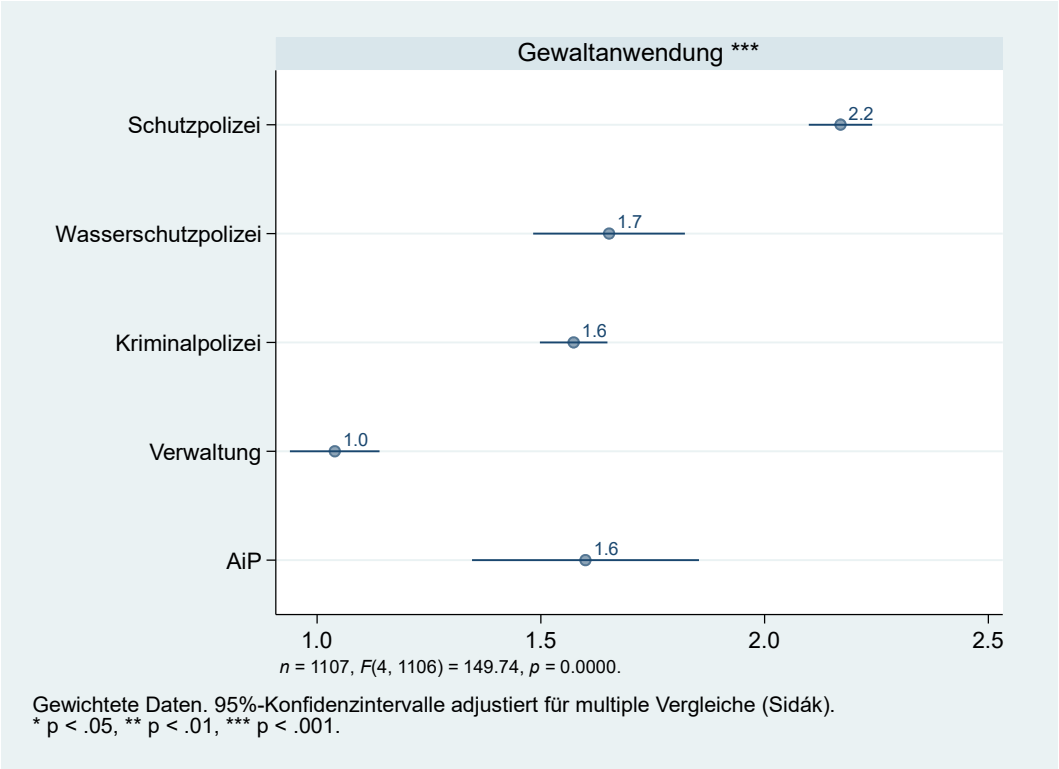


Abbildung 17. Mittelwerte Gewaltanwendung nach Personalgruppe

4.2. Ressourcen: Partizipation und Soziale Unterstützung

Im Folgenden werden positiv konnotierte Arbeitsmerkmale beschrieben, die die Bewältigung der Anforderungen und die Zielerreichung im Dienst unterstützen, persönliches Wachstum und Lernen ermöglichen und mit Motivation und positiven Einstellungen zur Arbeit verbunden sind (vgl. Demerouti et al., 2001).

Partizipation ermöglicht es den Beschäftigten, innerhalb ihrer Dienststelle Einfluss auf Entscheidungen zu nehmen, die ihre Arbeit mittelbar bzw. unmittelbar betreffen. Dieses Merkmal wurde mit der Skala „Partizipationsmöglichkeiten“ der „Salutogenetischen Subjektiven Arbeitsanalyse“ (Anhang, Tabelle 40; SALSA, Rimann & Udris, 1997) erfasst.

Die Skala Partizipationsmöglichkeiten zeigt einen Mittelwert von 2.25 (SD = 0.61; α = 0.634; *n* = 1674) auf einer 5-stufigen Antwortskala (1 = „fast nie“ bis 5 = „fast immer“) an. Die Aussage „Bei der Polizei Hamburg kommt es vor, dass man vor vollendete Tatsachen gestellt wird“ haben 69 % der Befragten mit oft oder fast immer beantwortet. Dass man bei wichtigen Dingen mitreden kann, kommt laut 74 % der Befragten „fast nie“ oder „selten“ vor.

Soziale Unterstützung ist gegeben, wenn Vorgesetzte und / oder Kolleg:innen Beschäftigte bei Bedarf unterstützen, indem sie tatkräftig helfen oder bereit sind, zuzuhören, wenn Andere Sorgen und Probleme haben.

Die wahrgenommene Bereitschaft zur Unterstützung wurde mit einem Item der Skala „Soziale Unterstützung“ (Frese, 1989) erfasst (Anhang, Tabelle 41; „Wie sehr sind die folgenden Personen bereit, Ihre

Probleme im Zusammenhang mit der Arbeit anzuhören?“). Soziale Unterstützung weist einen Mittelwert von 3.35 (SD = 0.55; α = 0.611; *n* = 1632)[27] auf einer 4-stufigen Antwortskala (1 = „gar nicht“ bis 4 = „völlig“) auf. Es wurde hier die soziale Unterstützung von Kolleg:innen, Partner:in sowie Freunden, Verwandten und direkten Vorgesetzten erfragt. Der Partner oder die Partnerin wurde am höchsten bewertet, mit 93 % von Befragten, die die Unterstützung als „ziemlich“ oder „völlig bereit“ eingestuft hatten. Die entsprechenden Werte für Freunde, Verwandte und direkte Vorgesetzte lagen jeweils immer noch bei mehr als 80 %.

Alle Mittelwerte zwischen den Personalgruppen sind hinsichtlich Partizipation und sozialer Unterstützung vergleichbar (Abbildung 18 und Abbildung 19); lediglich die Verwaltungsangestellten gaben signifikant höhere Werte für Partizipation an als die Befragten der Schutz- und Kriminalpolizei.

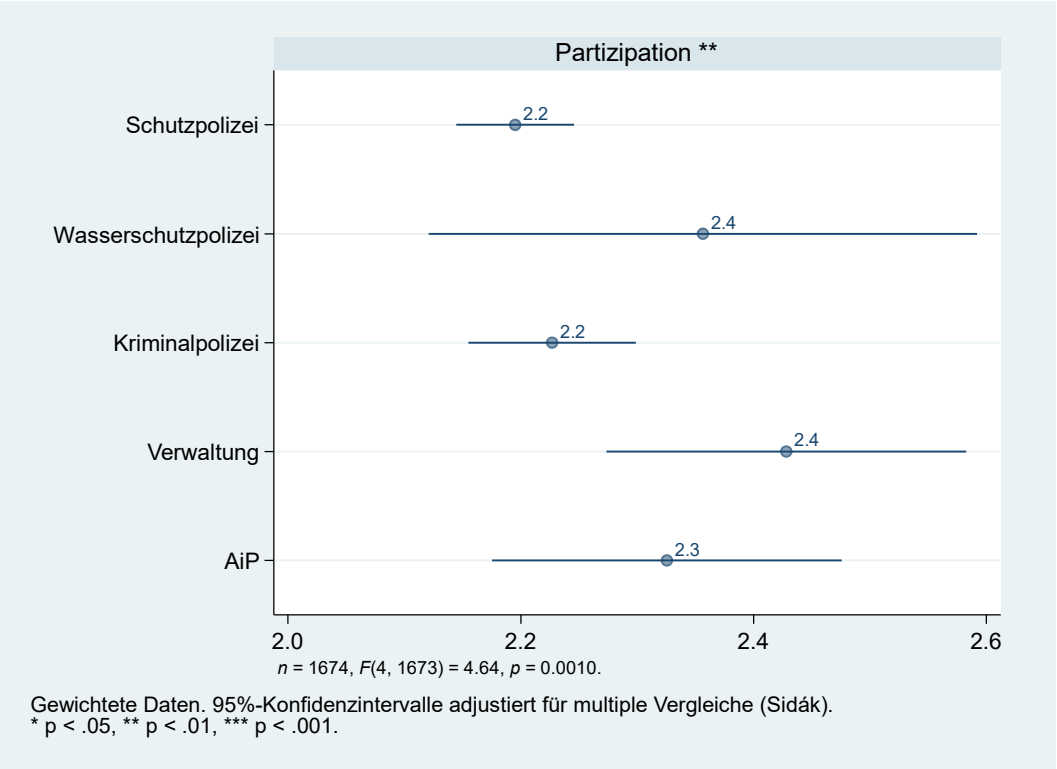


Abbildung 18. Mittelwerte Ressourcen: Partizipation nach Personalgruppe

[27] Die Skala „soziale Unterstützung“ wurde auf Grund einer niedrigen Korrelation mit den anderen Skalenitems ohne das Item der Unterstützung der direkten Vorgesetzten gebildet, in allen weiteren Analysen umfasst die Skala „soziale Unterstützung“ somit die drei Items „Arbeitskolleg:innen“, „Partner:innen“ und „Freunde und Verwandte“.

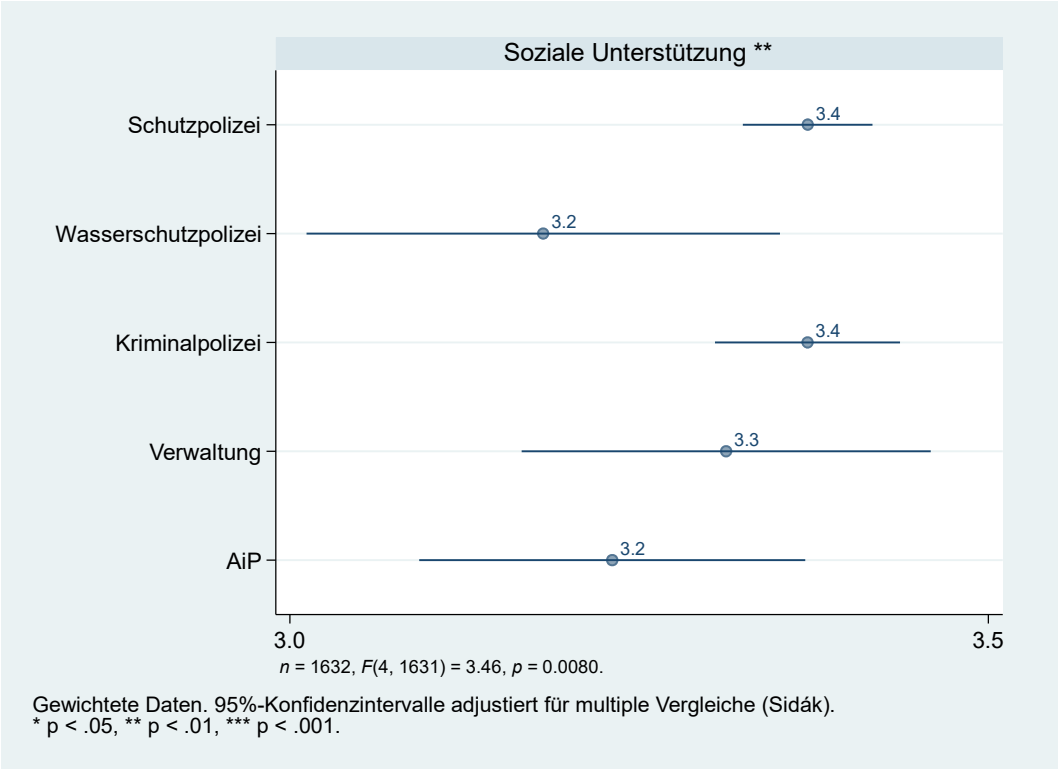


Abbildung 19. Mittelwerte Ressourcen: soziale Unterstützung nach Personalgruppe

4.3. Individuelle Folgen von Arbeitsmerkmalen

Es ist empirisch gut belegt, dass die oben beschriebenen Arbeitsmerkmale mit Folgen für das Befinden und Einstellungen der Beschäftigten verbunden sind (z. B. Alarcón et al., 2011; Crawford, 2010; Lesener et al., 2018; Rau & Buyken, 2015). Im Folgenden werden zunächst die Ausprägungen von Arbeitszufriedenheit (4.3.1), Mitarbeiterbindung (Commitment) (4.3.2) und von Burnoutsymptomen (4.3.3) beschrieben. Im Anschluss wird in Abschnitt 5.8 dargestellt, welche der unter 4.1 und 4.2 beschriebenen Arbeitsmerkmale einen Zusammenhang mit Burnout und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit aufweisen. Auf Basis des Job-Demands-Resources-Model (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2008; 2017) wird erwartet, dass Belastungen in einem positiven Zusammenhang mit Burnout stehen, während Ressourcen einen negativen Zusammenhang mit Burnout aufweisen. Ebenso wurde auf Basis von theoretischen Annahmen zur Entstehung von GMF angenommen, dass die in dieser Studie untersuchten Belastungen positiv und die Ressourcen negativ mit GMF assoziiert sind (Groß et al., 2022).

4.3.1. Arbeitszufriedenheit

In der Arbeitszufriedenheit drückt sich die Einstellung der Beschäftigten gegenüber ihrer Arbeitstätigkeit aus. Diese kann sich auf unterschiedliche Aspekte der Tätigkeit beziehen. Eine positive Einstellung zur Arbeit entsteht, wenn Wünsche erfüllt oder Bedürfnisse befriedigt werden (vgl. Nerdinger, 2019; Six & Felfe, 2004). Eine hohe Arbeitszufriedenheit ist nicht nur ein Indikator für psychisches Wohlbefinden und „gesunde“ Arbeitsbedingungen, sondern steht auch in Zusammenhang mit Leistung und geringen Fehlzeiten (Allesandri et al., 2017; Judge et al., 2001).

Die globale Arbeitszufriedenheit wurde mit einem Item der gleichnamigen Skala des Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ, Nübling et al., 2005) mit einer modifizierten (11-stufigen) Antwortskala erhoben (Anhang, Tabelle 42; „Wenn Sie Ihre Arbeitssituation / Ihr Studium / Ihre Ausbildung

insgesamt betrachten, wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit, unter Berücksichtigung aller Umstände?“ – 0 = „ganz und gar unzufrieden“ bis 10 = „ganz und gar zufrieden“). Die mittlere Arbeitszufriedenheit der Befragten liegt bei 6.84 (SD = 1.845; *n* = 1602) und variiert nicht signifikant zwischen den Personalgruppen (Abbildung 20).

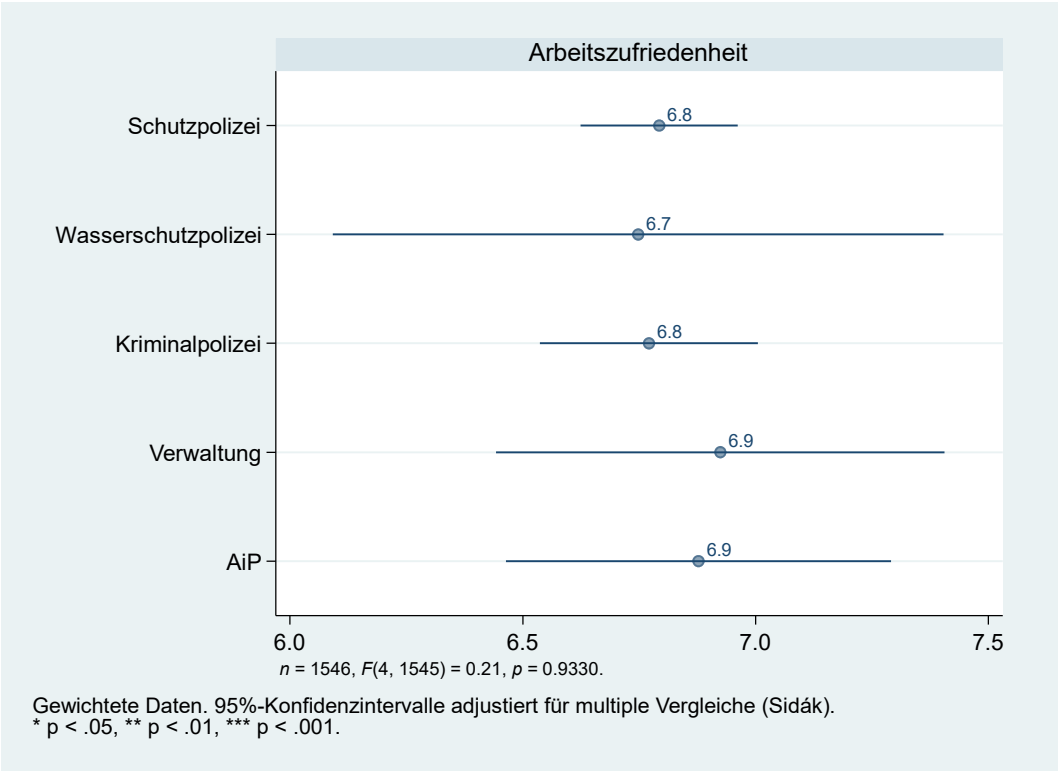


Abbildung 20: Mittelwerte Arbeitszufriedenheit nach Personalgruppe

4.3.2. Commitment

Eine starke Bindung von Mitarbeitenden gegenüber dem Dienstherrn drückt eine positive Einstellung gegenüber der Organisation aus. Beschäftigte, die ein starkes affektives Commitment gegenüber ihrer Organisation haben, akzeptieren deren Werte und Ziele und identifizieren sich mit ihr. Sie sind bereit, sich in besonderem Maß für die Organisation einzusetzen und möchten aus eigenem Wunsch heraus dauerhaft für sie tätig sein (Felfe et al., 2005).

In dieser Studie wurde die Facette des affektiven Commitments mit der gleichnamigen Skala des Fragebogens „Commitment Organisation, Beruf und Beschäftigungsform“ (Anhang, Tabelle 43; COBB, Felfe et al., 2014) erhoben. Der Skalenmittelwert liegt bei 3.93 (SD = 0.87; α = 0.845; *n* = 1614) auf einer 5-stufigen Antwortskala (1 = „trifft wenig zu“ bis 5 = „trifft völlig / vollständig zu“). Im Mittel stimmen die Beschäftigten den drei Aussagen der Skala damit „überwiegend zu“. 80 % empfinden eine Passung zwischen den eigenen Wertvorstellungen und denen der Polizei Hamburg, 75 % sind stolz darauf, der Polizei Hamburg anzugehören und 66 % empfinden ein starkes Zugehörigkeitsgefühl. Es bestehen keine signifikanten Unterschiede zwischen dem Commitment der verschiedenen Personalgruppen (Abbildung 21).

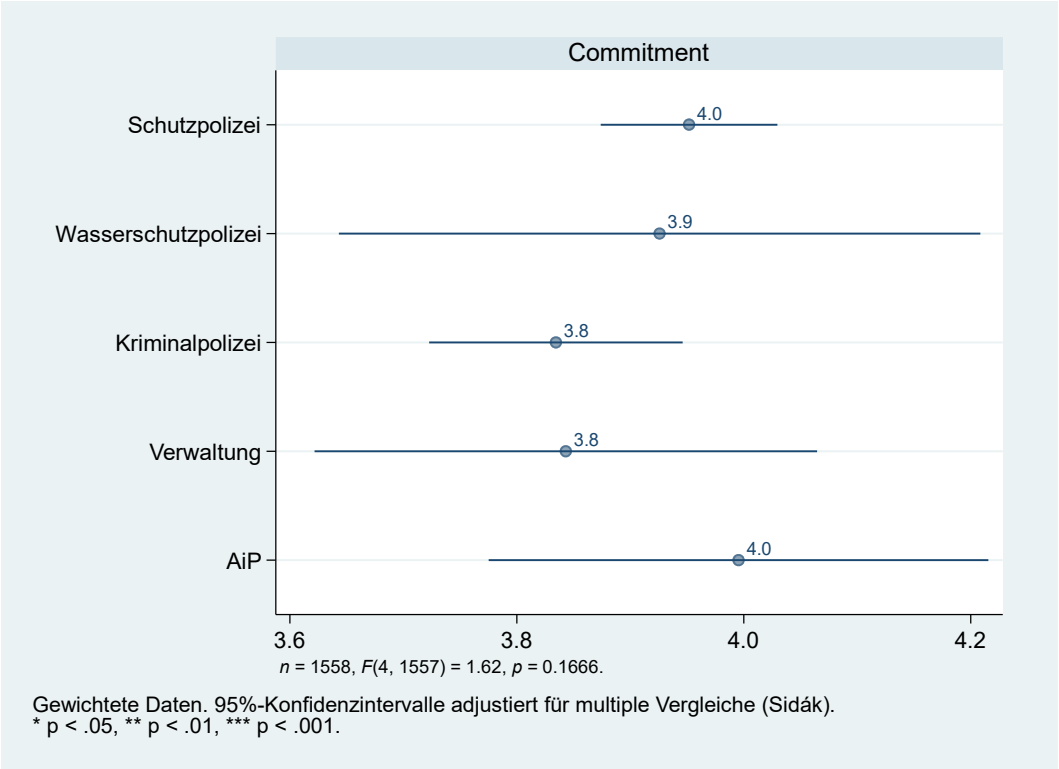


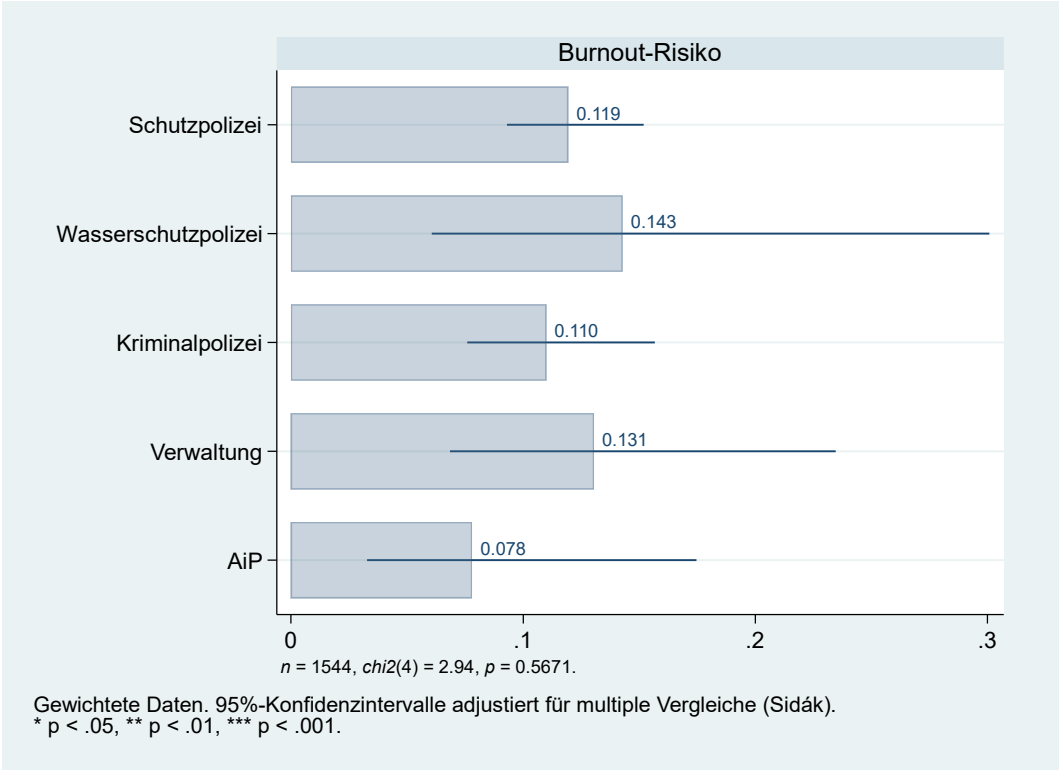
Abbildung 21. Mittelwerte Commitment nach Personalgruppe

4.3.3. Burnout

Burnout ist ein arbeitsbezogener Erschöpfungszustand, der im Kern durch extreme Müdigkeit, eingeschränkte Kontrolle kognitiver und emotionaler Prozesse sowie durch mentale Distanzierung von der Arbeit gekennzeichnet ist (Schaufeli et al., 2020).

Burnout-Symptome wurden mit der Kurzform des Burnout-Assessment Tools (Anhang, Tabelle 44; BAT-12, Schaufeli et al., 2020) erfasst. Der Mittelwert liegt bei 1.96 (SD = 0.87; α = 0.845; *n* = 1599) auf einer 5-stufigen Skala (1 = „nie“ bis 5 = „immer“). Im Mittel treten Burnout-Symptome also „selten“ auf. Von den 12 Items in dieser Skala stechen nichtsdestotrotz die psychische und körperliche Erschöpfung bei der Arbeit oder Ausbildung heraus. 56 % der Befragten gaben an, manchmal oder oft bei der Arbeit psychisch erschöpft zu sein, während 48 % angaben, manchmal oder oft körperlich erschöpft zu sein. Es bestehen keine signifikanten Unterschiede zwischen den Personalgruppen (Abbildung 22)[28]. Nach Abgleich mit den publizierten Schwellenwerten (Schaufeli et al., 2020) zeigt sich, dass rund 12 % der Befragten (*n* = 1599) als Burnout-Verdachtsfälle klassifiziert werden können (Anhang, Tabelle 45).

[28] In diesem Fall wurden die Gruppenanteile aus einer logistischen Regression vorhergesagt, Schritt 1: Logistische Regression + „Wald-type“-Test der vorhergesagten Anteile; Schritt 2 (Post-hoc)-Tests mit Šidák-Adjustierung.



Gewichtete Daten. 95%-Konfidenzintervalle adjustiert für multiple Vergleiche (Sidák).
* p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

Abbildung 22. Anteile Burnout-Risiko nach Personalgruppe

5. Einstellungen, Werthaltungen und Ideologien

5.1. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

Das Konzept des Syndroms gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (im Folgenden kurz: GMF) wurde maßgeblich durch den Bielefelder Soziologen Wilhelm Heitmeyer entwickelt (Heitmeyer, 2002) und basiert auf einer Langzeituntersuchung der Universität Bielefeld von 2002 bis 2012. Mittlerweile wird der Forschungsansatz u. a. in den sog. Mitte-Studien der Friedrich-Ebert-Stiftung weitergeführt. Kern des Konzepts bildet die vorurteilsgeleitete Annahme der Ungleichheit verschiedener Bevölkerungsgruppen (= Ideologie der Ungleichheit). Der Begriff „Syndrom“ stammt ursprünglich aus der Medizin und beschreibt, dass die unterschiedlichen Dimensionen der GMF im Kern miteinander verbunden sind (Abbildung 23). Das bedeutet, dass eine Person, die eine abwertende Haltung gegenüber einer bestimmten Gruppe äußert, dazu neigt, auch gegenüber anderen vulnerablen Gruppen eine abwertende Haltung zu äußern (Häfele & Groß, 2023). Das GMF-Konzept beschreibt somit miteinander zusammenhängende Stereotype, Vorurteile und andere Ausdrucksformen der Abwertung von bestimmten Gruppen in der Gesellschaft, wie Jüdinnen und Juden, Muslim:innen, Sinti:zze und Rom:nja, Wohnungslosen und weiteren Gruppen (Zick, Küpper & Mokros, 2023, S. 149).

Abbildung 23: Das dynamische Konzept der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit. Quelle: Zick, Berghan & Mokros (2019)

Das Verhältnis von Gleichheit und Ungleichheit aufgrund von (vermeintlichen) Gruppenzugehörigkeiten äußert sich dabei als generalisiertes Abwertungs- beziehungsweise Vorurteilsmuster. Zahlreiche Studien, insbesondere die GMF-Langzeituntersuchung sowie die Mitte-Studien, konnten zeigen, dass Abwertungs- und Vorurteilsmuster wie Rassismus, Antisemitismus, Muslimfeindlichkeit oder Antiziganismus unterschiedlich ausgeprägt sein können und nicht identisch sind, aber mit hoher Wahrscheinlichkeit zusammen auftreten bzw. korrelieren (ebda.). Die vorliegenden empirischen Befunde zu GMF zeigen zudem, dass das Syndrom der GMF nicht nur am Rand des politisch rechten Spektrums zu verorten ist, sondern ein bis weit in die Mitte der Gesellschaft hineinreichendes geteiltes Meinungsmuster repräsentiert. Aus sozialpsychologischer Perspektive handelt es sich dabei um sozial bzw. sozialisativ erworbene und gesellschaftlich geteilte Einstellungen, die neben bestimmten Bildern und Vorstellungen darüber, z. B. wie Personen einer Gruppe „typischerweise“ aussehen, auch Emotionen wie Neid, Wut, Angst oder Hass und diskriminierende Verhaltensabsichten umfassen. Menschenfeindliche Vorurteile reduzieren so Komplexität, indem sie u. a. die alltägliche Wahrnehmung der Umwelt beeinflus-

sen und steuern. So kann unterschieden werden zwischen „Wir“ und „die Anderen“, wobei die „Anderen“ als Projektionsfläche fungieren für Verallgemeinern und (Vor)Urteile, indem ihnen meist negative Merkmale wie „fremd“, „kriminell“, „bedrohlich“, „faul“ etc. zugeschrieben werden (ebda., 152). Das GMF-Konzept wird dynamisch verstanden, da bestimmte Dimensionen im Laufe des sozialen Wandels herausfallen können und andere (neue) hinzukommen können. Zuletzt wurde die Dimension Abwertung von Trans*Menschen als 13. Subdimension in das GMF-Konzept aufgenommen.

Die methodische Herausforderung der Messung von GMF-bezogenen Einstellungen liegt vor allem darin, selbst keine Stereotype und Vorurteile zu produzieren, gleichzeitig jedoch bestehende sowie von Betroffenen erfahrbare Abwertungen / Diskriminierungen wiederzugeben. Als solche müssen die abgefragten Dimensionen grundsätzlich ablehnbar bzw. zurückweisbar sein. Zu beachten ist außerdem, dass derartige Vorurteile nur im begrenzten Rahmen eines Fragebogens erfasst werden können. Im Alltag können sie sich breiter, facettenreicher und subtiler ausdrücken (ebda., 153).

Das GMF-Konstrukt wurde von 2002 bis 2012 im Rahmen einer Langzeitstudie (vgl. Heitmeyer, 2002–2012) untersucht und ist seit 2014 Teil der Mitte-Studien (z. B. Zick & Küpper, 2021). In der aktuellen Mitte-Studie 2022/23 (Zick et al., 2023) wird das GMF-Konzept erstmals abweichend zu den bisherigen Mitte-Studien konzipiert und anstatt wie in der Mitte-Studie 2020/21 (Zick & Küpper, 2021) über 12 GMF-Dimensionen, lediglich entlang von vier zentralen Abwertungsdimensionen untersucht. Um jedoch mehr Informationen aufnehmen zu können und um differenziertere Aussagen zur untersuchten Population über die GMF-Subdimensionen ableiten zu können, wurden diese im Folgenden entlang der Mitte 2020/21 konstruiert.[29]

Tabelle 10 enthält die deskriptive Statistik für die GMF-Subdimensionen jeweils im Vergleich zur Mitte-Studie 2020/21.[30]

[29] Aufgrund unterschiedlicher Operationalisierungsstrategien ist in unserer Stichprobe lediglich die GMF-Subdimension „Rassismus“ mit den Daten der Mitte-Studie 2022/23 vergleichbar. DeWePol: M = 2.3; SD = 0.813; α = 0.79 im Vergleich zu Mitte 2022/23 M = 2.83; SD = 1.04; *n* = 2023; α = 0.82

[30] Zur Prüfung der Vergleichbarkeit der GMF-Subdimensionen zwischen DeWePol und Mitte-Studie 2020/21 wurden t-Tests durchgeführt. Mit Ausnahme der Subdimensionen „Abwertung von Sinti:zze und Rom:nja“, „Abwertung von Langzeitarbeitslosen“ und „Abwertung von Wohnungslosen“ fielen alle t-Tests signifikant aus.

Tabelle 10: Deskriptive Statistiken für die GMF-Subdimensionen im Vergleich zur Mitte-Studie 2020/21

		stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	teils-teils	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu		
	gültige *n*	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**DeWePol 2024**	**Mitte-Studie 2020/21**
Rassismus	**1423**						**M = 1.4 SD = 0.53 α = 0.45**	**M = 1.76 SD = 0.86 *n* = 1735 α = 0.56**
Aussiedlerinnen und Aussiedler sollten bessergestellt sein als Ausländerinnen und Ausländer, da sie deutscher Abstammung sind.	1510	60.46	27.88	7.81	3.44	0.41		
Die Weißen sind zu Recht führend in der Welt.	1506	86.83	10.10	2.33	0.51	0.22		
Abwertung asylsuchender Menschen[31]	**1551**						**M = 3.1 SD = 0.87 α = 0.65**	**M = 2.92 SD = 0.93 *n* = 1731 α = 0.68**
Die meisten Asylbewerberinnen und Asylbewerber kommen nur hierher, um das Sozialsystem auszunutzen.	1565	21.36	30.19	34.08	10.00	4.38		
Bei der Prüfung von Asylanträgen sollte der Staat großzügig sein. (rekodiert)	1553	25.67	37.18	28.62	7.14	1.39		

[31] Für die Subdimensionen „Abwertung asylsuchender Menschen“ und „Fremdenfeindlichkeit“ gilt folgende Einschränkung bezüglich der Vergleichbarkeit mit der Mitte-Studie 2020/21: Innerhalb der DeWePol-Studie wurde hier jeweils 1 Item in der Abfrage nicht berücksichtigt.

		stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	teils-teils	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu		
	gültige *n*	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**DeWePol 2024**	**Mitte-Studie 2020/21**
Fremdenfeindlichkeit	**1527**						**M = 1.8 SD = 0.85 α = 0.75**	**M = 1.96 SD = 0.94 *n* = 1743 α = 0.81**
Wenn Arbeitsplätze knapp werden, sollte man die Ausländerinnen und Ausländer wieder in ihre Heimat zurückschicken.	1531	62.53	29.87	5.41	1.75	0.44		
Die Bundesrepublik ist durch die vielen Ausländerinnen und Ausländer in einem gefährlichen Maß überfremdet.	1536	35.52	28.63	20.11	11.27	4.47		
Muslimfeindlichkeit	**1542**						**M = 1.6 SD = 0.77 α = 0.81**	**M = 1.95 SD = 1.00 *n* = 1675 α = 0.68**
Muslimen sollte die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden.	1558	64.42	22.54	9.26	3.15	0.64		
Die Mehrheit der Muslime findet islamistischen Terrorismus gerechtfertigt.	1548	55.84	29.27	10.73	3.27	0.89		
Abwertung von Sinti und Roma	**1546**						**M = 2.3 SD = 1.07 α = 0.86**	**M = 2.28 SD = 1.09 *n* = 1704 α = 0.81**
Sinti und Roma neigen zur Kriminalität.	1550	23.73	26.09	29.02	16.46	4.70		
Ich hätte Probleme damit, wenn sich Sinti und Roma in meiner Gegend aufhalten.	1555	35.31	29.82	20.75	11.33	2.79		

		stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	teils-teils	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu		
	gültige *n*	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**DeWePol 2024**	**Mitte-Studie 2020/21**
Etabliertenvorrechte	**1544**						**M = 2.5 SD = 0.94 α = 0.67**	**M = 2.66 SD = 1.09 *n* = 1749 α = 0.56**
Wer irgendwo neu ist, sollte sich erst mal mit weniger zufrieden geben.	1551	9.71	26.93	33.39	25.05	4.91		
Wer schon immer hier lebt, sollte mehr Rechte haben, als die, die später zugezogen sind.	1553	36.76	31.73	17.07	11.43	3.01		
Antisemitismus	**1423**						**M = 1.7 SD = 0.76 α = 0.60**	**M = 2.22 SD = 0.99 *n* = 1572 α = 0.59**
Was der Staat Israel heute mit den Palästinensern macht, ist im Prinzip auch nichts Anderes als das, was die Nazis im Dritten Reich mit den Juden gemacht.	1436	52.16	25.70	15.22	5.59	1.34		
Bei der Politik, die Israel macht, kann ich gut verstehen, dass man etwas gegen Jüdinnen und Juden hat.	1462	62.62	24.38	9.39	3.35	0.26		

		stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	teils-teils	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu		
	gültige *n*	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**DeWePol 2024**	**Mitte-Studie 2020/21**
Sexismus	**1583**						**M = 1.4 SD = 0.62 α = 0.78**	**M = 1.65 SD= 0.94 *n* = 1747 α = 0.78**
Frauen sollten sich wieder mehr auf die Rolle der Ehefrau und Mutter besinnen.	1583	66.27	21.52	8.55	2.74	0.93		
Für eine Frau sollte es wichtiger sein, ihrem Mann bei seiner Karriere zu helfen, als selbst Karriere zu machen.	1587	84.12	13.30	1.64	0.39	0.55		
Abwertung homosexueller Menschen	**1580**						**M = 1.2 SD = 0.60 α = 0.83**	**M = 1.63 SD= 0.98 *n* = 898 α = 0.87**
Es ist ekelhaft, wenn Homosexuelle sich in der Öffentlichkeit küssen.	1583	80.50	11.73	4.31	1.94	1.52		
Homosexualität ist unmoralisch.	1582	92.01	5.66	0.77	0.70	0.85		
Abwertung von Trans*Menschen	**1577**						**M = 1.6 SD = 0.93 α = 0.83**	**M = 1.90 SD = 1.11 *n* = 880 α = 0.76**
Ich finde es albern, wenn ein Mann lieber eine Frau sein will oder umgekehrt, eine Frau lieber ein Mann.	1579	64.20	18.29	9.22	5.55	2.74		
Transsexuelle und Transgender sollten versuchen, nicht so aufzufallen.	1579	65.13	17.91	11.16	3.66	2.14		

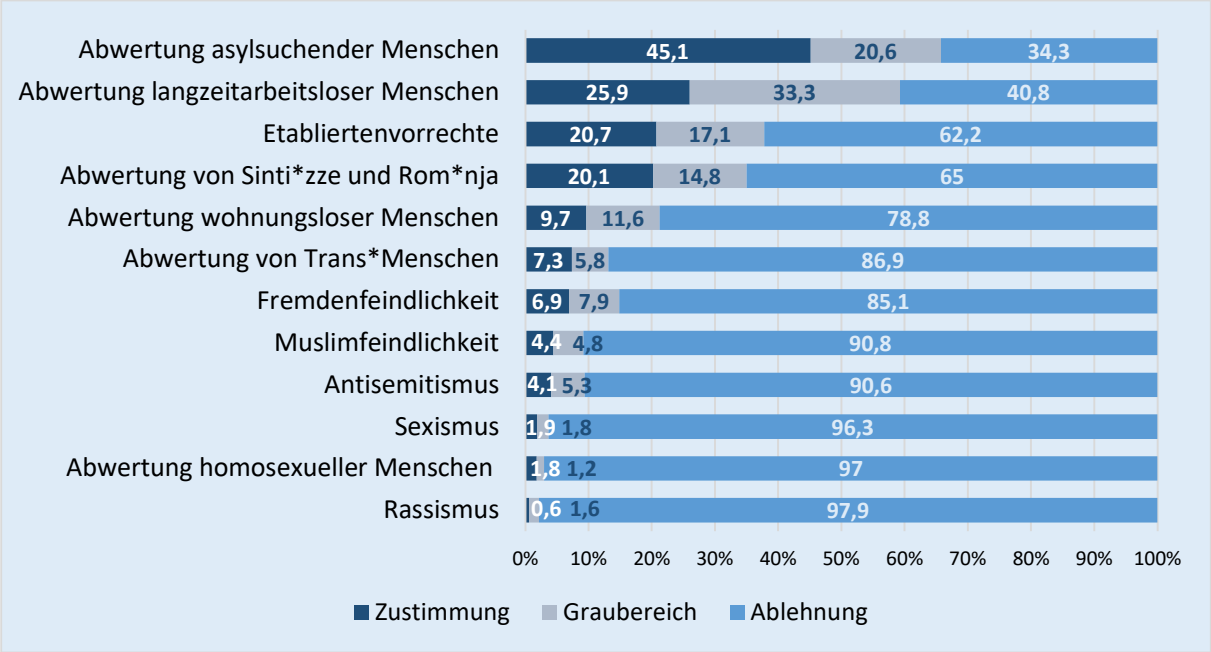
		stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	teils-teils	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu		
	gültige *n*	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**DeWePol 2024**	**Mitte-Studie 2020/21**
Abwertung langzeitarbeitsloser Menschen	**1552**						**M = 2.8 SD = 0.95 α = 0.91**	**M = 2.74 SD = 1.11 *n* = 893 α = 0.84**
Langzeitarbeitslose machen sich auf Kosten der Gesellschaft ein bequemes Leben.	1559	9.46	24.37	41.26	19.17	5.74		
Langzeitarbeitslose sind nicht wirklich daran interessiert, einen Job zu finden.	1553	10.56	27.10	43.78	14.56	4.00		
Abwertung wohnungsloser Menschen	**1541**						**M = 2.1 SD = 0.82 α = 0.72**	**M = 2.04 SD = 0.86 *n* = 894 α = 0.53**
Bettelnde Obdachlose sollten aus den Fußgängerzonen entfernt werden.	1554	25.89	39.74	22.18	10.27	1.92		
Die meisten Obdachlosen sind arbeitsscheu.	1545	29.77	45.11	19.90	4.62	0.60		

Anm.: Gewichtete Daten. α = Cronbachs Alpha, M = (arithmetischer) Mittelwert, SD = Standardabweichung.

Neben den prozentualen Zustimmungs- bzw. Ablehnungsraten bezüglich der Einzelitems der GMF-Subdimensionen sind in den beiden rechten Spalten jeweils die Mittelwerte bezüglich der jeweiligen Subdimensionen für die DeWePol-Studie sowie (als Referenz) für die Mitte-Studie 2020/21 abgebildet. Die Mittelwerte können zwischen 1 („stimme überhaupt nicht zu“) und 5 („stimme voll und ganz zu“) variieren. Leicht höhere Mittelwerte der untersuchten Stichprobe im Vergleich zur Mitte-Studie 2020/21 zeigen sich für die Dimensionen „Abwertung asylsuchender Menschen“ (M = 3.1), „Abwertung von Sinti:zze und Rom:nja“ (M = 2.5) sowie „Abwertung langzeitarbeitsloser Menschen“ (M = 2.8). Die Vergleiche sollten insgesamt jedoch insofern mit Vorsicht interpretiert werden, als es sich bei der Polizei und der Zivilbevölkerung um zwei grundlegend unterschiedliche Gruppen handelt. Im Vergleich mit der Zivilbevölkerung stellt die Polizei eine besonders mächtige Institution öffentlicher Verwaltung mit Gewaltlizenz dar. Insofern sollten Ähnlichkeiten zwischen Polizei und Bevölkerung eher kritisch betrachtet werden.

Abbildung 24 bildet die prozentualen Anteile jeweils für die Kategorien Ablehnung, Graubereich (teils / teils) und Zustimmung zu den verschiedenen GMF-Subdimensionen ab. Der Graubereich muss

neben der Zustimmung insofern als problematisch betrachtet werden, als diese Fälle immerhin keine eindeutige Ablehnung gegenüber den GMF-Subdimensionen darstellen. Am höchsten fallen die Prozentanteile im Bereich Zustimmung und Graubereich für die Subdimensionen „Abwertung asylsuchender Menschen“ (ca. 45 % Zustimmung), „Abwertung langzeitarbeitsloser Menschen“ (ca. 26 % Zustimmung) gefolgt von den Subdimensionen „Abwertung von Sinzi:zze und Romn:ja“ und „Etabliertenvorrechte“ aus.



Anm.: Gewichtete Daten; Ablehnung ≤ 2,5; Graubereich zwischen 2,5 und 3,5; Zustimmung ≥ 3,5.

Abbildung 24: Zustimmung, Graubereich, Ablehnung für die GMF-Subdimensionen

5.1.1. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit nach Bildungsniveau

In Abbildung 25 bis Abbildung 28 sind die Mittelwertunterschiede bezüglich der GMF-Subdimensionen nach Bildungsniveau abgebildet. Insgesamt zeigt sich (mit Ausnahme für die Dimensionen „Sexismus“, „Abwertung homosexueller Menschen“ und „Abwertung von Trans*Menschen“), dass GMF-Einstellungen mit steigendem Bildungsgrad abnehmen. Dieser Bildungseffekt konnte u. a. auch innerhalb der Mitte-Studie 2020/21 (Zick & Küpper, 2021) sowie in der aktuellen Mitte-Studie 2022/23 (Zick et al., 2023) nachgewiesen werden. D. h. die offene Abwertungsbereitschaft nimmt mit höherer Schulbildung ab, wobei sich Befragte mit mittlerem und hohem Bildungsgrad in den Abwertungsmustern (mit Ausnahme für die Dimensionen „Sexismus“, „Abwertung homosexueller Menschen“ und „Abwertung von Trans*Menschen“) ähnlich sind und deutlich weniger Zustimmung berichten als Befragte mit niedrigem Bildungsgrad. Auch dieses Ergebnis deckt sich mit früheren Studien (z. B. Zick et al., 2023).

Dieses Muster zeigt sich für alle in Abbildung 25 bis Abbildung 28 dargestellten GMF-Subdimensionen. Im Einzelnen ergaben multiple Post-hoc Gruppenvergleiche (Bildungsniveau) nach Šidák-Adjustierung signifikante Mittelwertunterschiede für:

- Abwertung asylsuchender Menschen (Abbildung 25): Bildungsniveau hoch vs. niedrig und hoch vs. mittel
- Fremdenfeindlichkeit (Abbildung 25): hoch vs. mittel
- Rassismus (Abbildung 25): hoch vs. niedrig und hoch vs. mittel
- Muslimfeindlichkeit (Abbildung 26): hoch vs. niedrig und hoch vs. mittel

- Abwertung Sinti und Roma (Abbildung 26): hoch vs. niedrig und hoch vs. mittel
- Antisemitismus (Abbildung 26): mittel vs. niedrig, hoch vs. niedrig und hoch vs. mittel
- Etabliertenvorrechte (Abbildung 27): hoch vs. niedrig und hoch vs. mittel
- Abwertung langzeitarbeitsloser Menschen (Abbildung 27): hoch vs. mittel
- Abwertung wohnungsloser Menschen (Abbildung 27): mittel vs. niedrig und hoch vs. niedrig

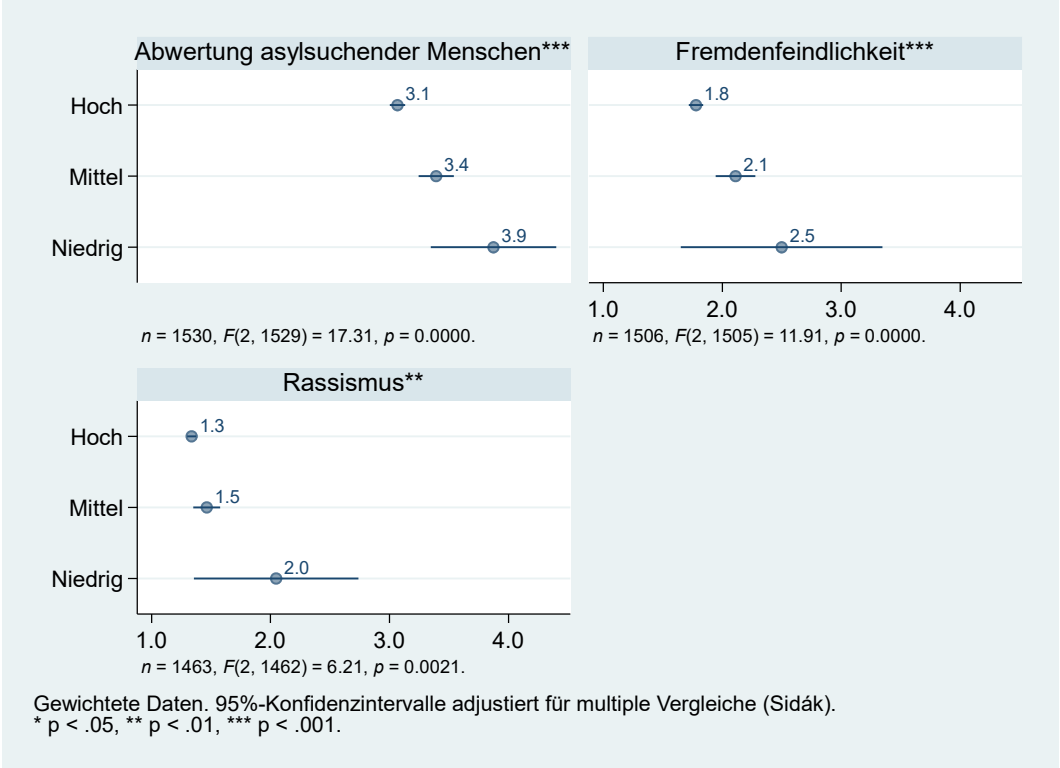


Abbildung 25: Mittelwerte GMF-Subdimensionen: Abwertung Asylsuchender, Fremdenfeindlichkeit, Rassismus nach Bildungsniveau

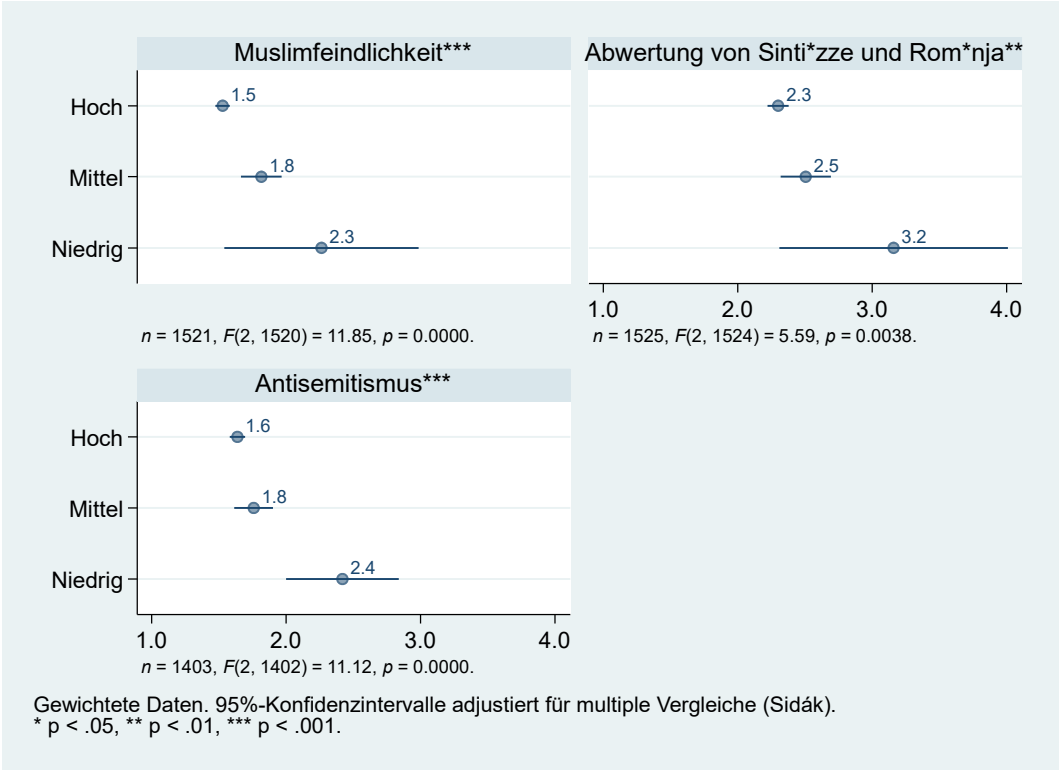


Abbildung 26: Mittelwerte GMF-Subdimensionen: Muslimfeindlichkeit, Abwertung von Sinti:zze und Rom:nja, Antisemitismus nach Bildungsniveau

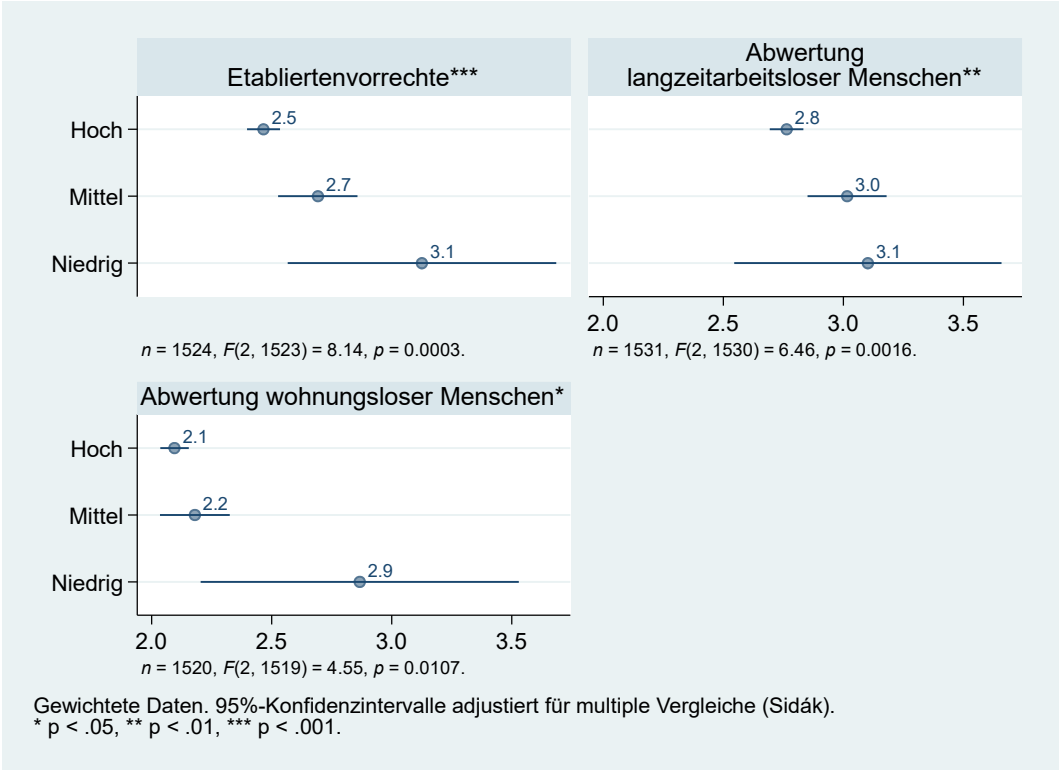


Abbildung 27: Mittelwerte GMF-Subdimensionen: Etabliertenvorrechte, Abwertung Langzeitarbeitslose, Abwertung Wohnungslose Menschen nach Bildungsniveau

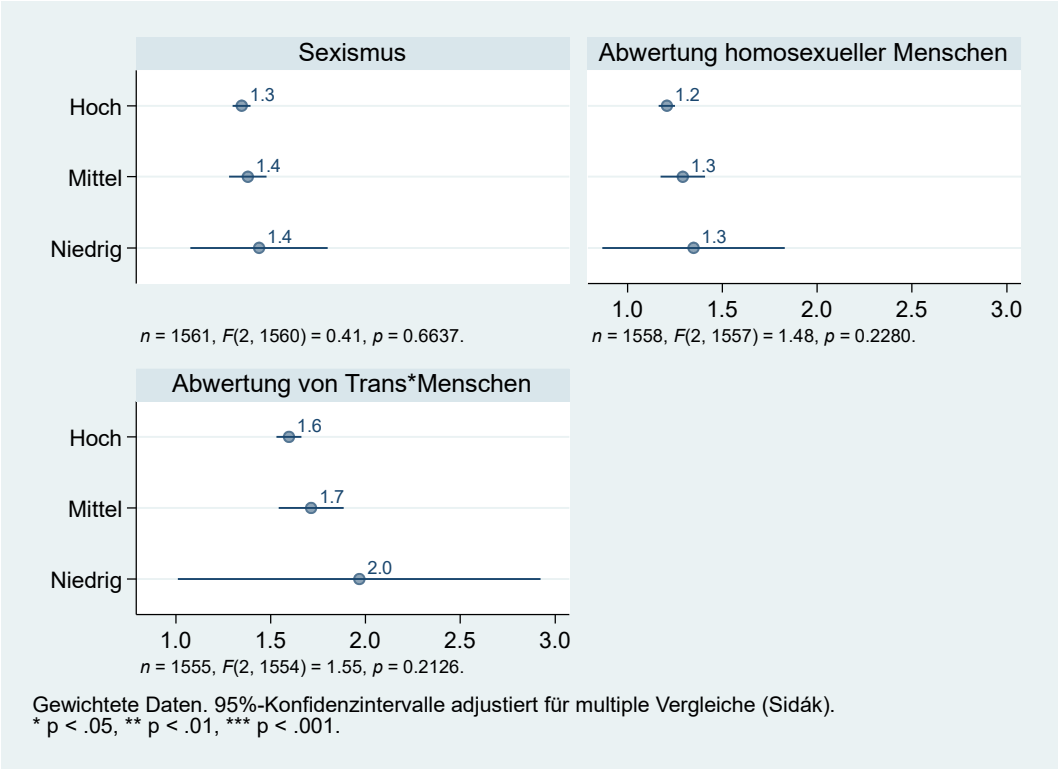


*Abbildung 28: Mittelwerte GMF-Subdimensionen: Sexismus, Abwertung homosexueller Menschen, Abwertung von Trans*Menschen nach Bildungsniveau*

5.1.2. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit nach Personalgruppe

In den Abbildung 29 bis Abbildung 32 sind die Mittelwerte für die GMF-Subdimensionen nach Personalgruppe ausgewiesen. Die Mittelwertvergleiche zeigen, dass die Abwertungsbereitschaft zwischen den Gruppen, aber auch bezüglich der verschiedenen GMF-Subdimensionen deutlich variiert (Wertebereiche von 1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 = „stimme voll und ganz zu“). Über alle Personalgruppen hinweg sind die GMF-bezogenen Mittelwerte vergleichsweise hoch in den Subdimensionen „Abwertung asylsuchender Menschen“ (M = 2.7 bis 3.3), „Abwertung von Sinti:zze und Rom:nja“ (M = 2.2 bis 2.5) und „Abwertung langzeitarbeitsloser Menschen“ (M = 2.6 bis 3.0) ausgeprägt. Besonders niedrig ausgeprägt sind die Mittelwerte über alle Personalgruppen hinweg im Bereich des „Rassismus“ (Mittelwerte variieren zwischen 1.3 und 1.4). Betrachtet man die Personalgruppen gesondert, so zeigen sich für die Gruppe Schutzpolizei abgesehen von den Subdimensionen „Muslimfeindlichkeit“ (Platz 2), „Antisemitismus“ (Platz 2), „Etabliertenvorrechte“ (Platz 2), „Sexismus“ (Platz 2), „Abwertung homosexueller Menschen“ (Platz 3) und „Abwertung von Trans*Menschen“ (Platz 2) die höchsten Mittelwerte im Vergleich zu den anderen Gruppen. Auch für die Gruppe der AiP zeigen sich beinahe durchgängig vergleichsweise hohe Mittelwerte.

Dieses Muster zeigt sich für alle im Folgenden dargestellten GMF-Subdimensionen. Im Einzelnen ergaben multiple Post-hoc Gruppenvergleiche (Personalgruppe) nach Šidák-Adjustierung signifikante Mittelwertunterschiede für:

- Abwertung asylsuchender Menschen (Abbildung 29): Kriminal vs. Schutz, Ausbildung / Studium vs. Schutz, AiP vs. Kriminal und Ausbildung / Studium vs. AiP
- Fremdenfeindlichkeit (Abbildung 29): Kriminal vs. Schutz und Ausbildung / Studium vs. Schutz
- Rassismus (Abbildung 29): Kriminal vs. Schutz
- Muslimfeindlichkeit (Abbildung 30): Kriminal vs. Schutz und Ausbildung / Studium vs. Schutz

- Abwertung Sinti:zze und Rom:nja (Abbildung 30): AiP vs. Schutz
- Antisemitismus (Abbildung 30): Kriminal vs. Schutz
- Etabliertenvorrechte (Abbildung 31): Kriminal vs. Schutz
- Abwertung langzeitarbeitsloser Menschen (Abbildung 31): Wasserschutz vs. Schutz, Kriminal vs. Schutz und Verwaltung vs. Schutz
- Abwertung wohnungsloser Menschen (Abbildung 31): Ausbildung / Studium vs. Schutz und Ausbildung / Studium vs. AiP
- Sexismus (Abbildung 32): Kriminal vs. Schutz und AiP vs. Kriminal
- Abwertung homosexueller Menschen (Abbildung 32): Kriminal vs. Schutz und AiP vs. Kriminal
- Abwertung von Trans*Menschen (Abbildung 32): Kriminal vs. Schutz und AiP vs. Kriminal

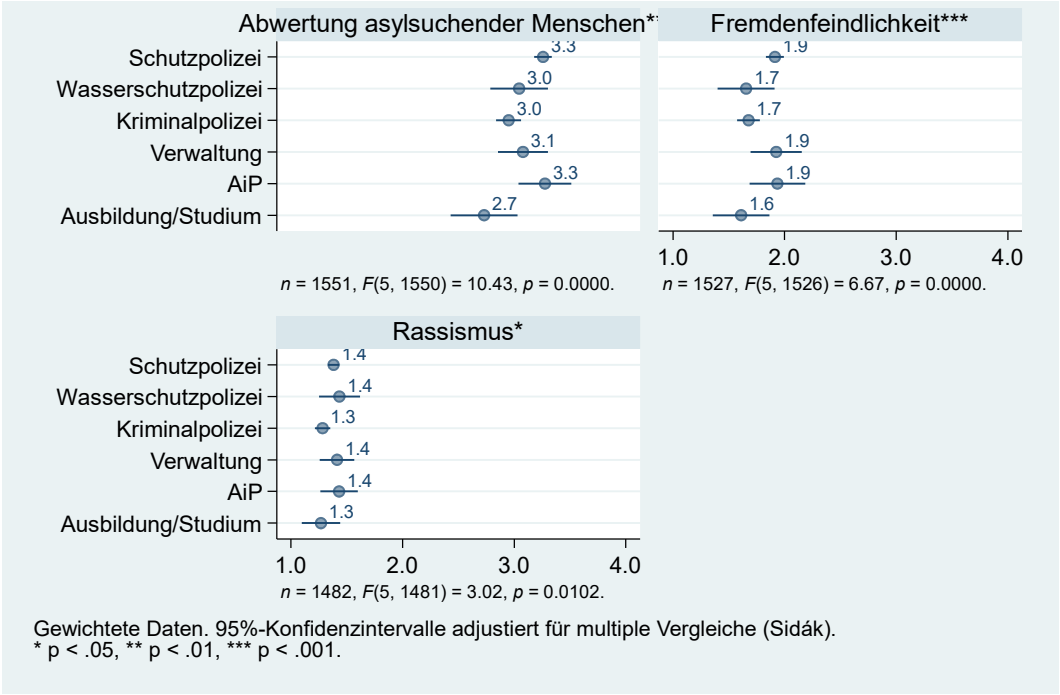


Abbildung 29: Mittelwerte GMF-Subdimensionen: Abwertung asylsuchender Menschen, Fremdenfeindlichkeit, Rassismus nach Personalgruppe

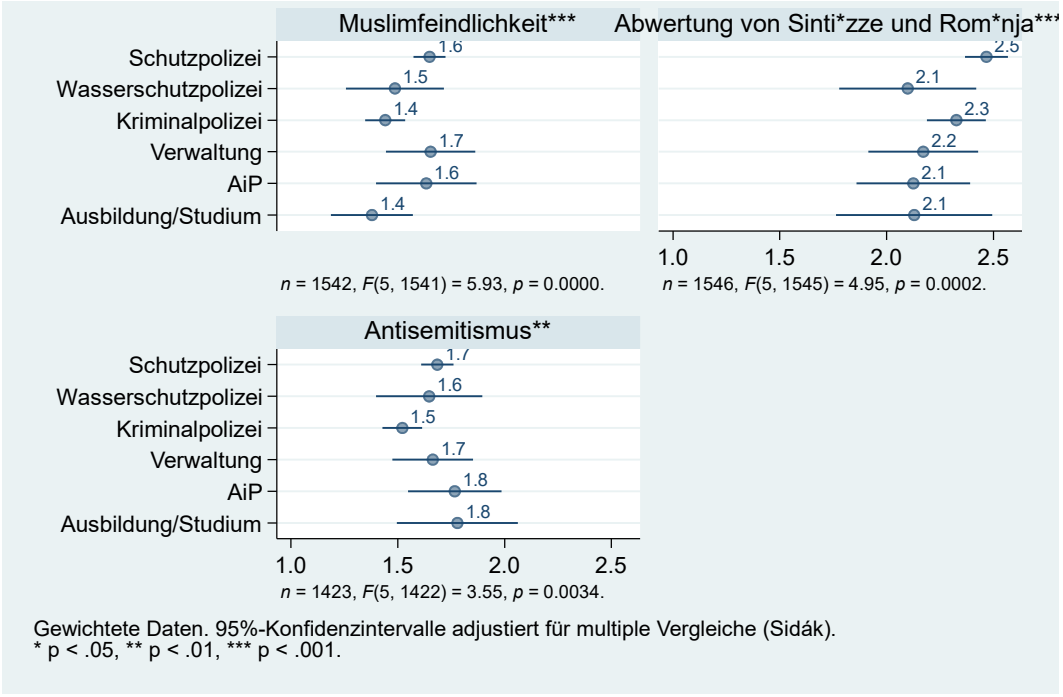


Abbildung 30: Mittelwerte GMF-Subdimensionen: Muslimfeindlichkeit, Abwertung Sinti:zze und Rom:nja, Antisemitismus nach Personalgruppe

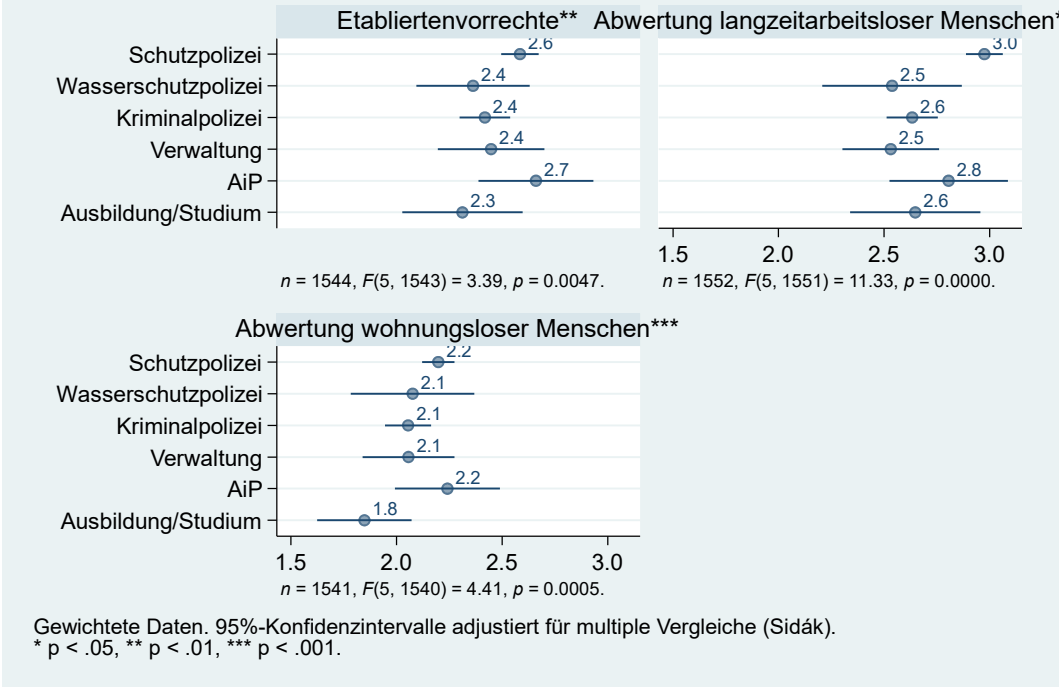


Abbildung 31: Mittelwerte GMF-Subdimensionen: Etabliertenvorrechte, Abwertung langzeitarbeitsloser Menschen, Abwertung wohnungsloser Menschen nach Personalgruppe

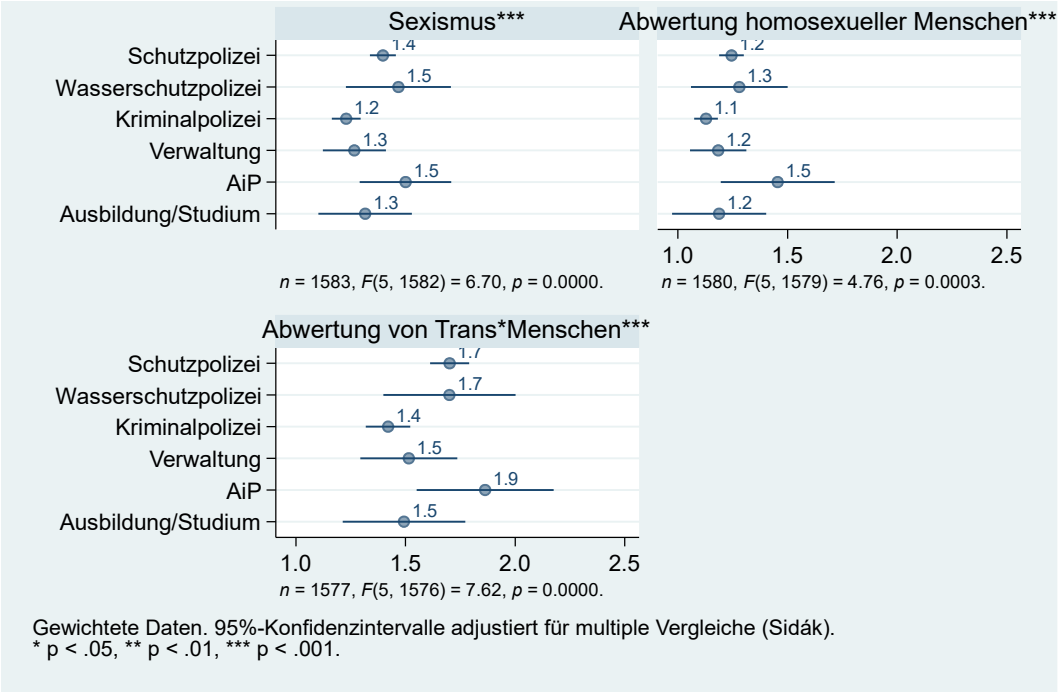


*Abbildung 32: Mittelwerte GMF-Subdimensionen: Sexismus, Abwertung homosexueller Menschen, Abwertung von Trans*Menschen nach Personalgruppe*

Mögliche Verzerrung durch sozial-erwünschtes Antwortverhalten

Tabelle 11 ist zu entnehmen, dass das Antwortverhalten zu den GMF-Subdimensionen nur sehr gering mit sozialer Erwünschtheit korreliert. Selbst die mit Sternchen markierten signifikanten Korrelationen (z. B. „Abwertung langzeitarbeitsloser Menschen“) sind sehr gering ausgeprägt und können daher vernachlässigt werden.

Tabelle 11: Korrelationen der GMF-Subdimensionen mit sozialer Erwünschtheit

Variable	*r*		*p*	gültige *n*
Sexismus	-0.010		0.710	1370
Abwertung homosexueller Menschen	-0.065	*	0.017	1368
Abwertung von Trans*Menschen	-0.055	*	0.040	1368
Abwertung asylsuchender Menschen	-0.044		0.108	1355
Muslimfeindlichkeit	-0.044		0.105	1344
Abwertung von Sinti:zze und Rom:nja	-0.087	**	0.001	1349
Etabliertenvorrechte	-0.087	**	0.001	1355
Abwertung langzeitarbeitsloser Menschen	-0.045		0.095	1360
Abwertung wohnungsloser Menschen	-0.065	*	0.017	1352
Fremdenfeindlichkeit	-0.040		0.145	1353
Rassismus	0.014		0.608	1326
Antisemitismus	-0.062	*	0.028	1272

Anm.: Gewichtete Daten. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. r = Korrelation (Pearson).

Zusätzliche Analysen zur Robustheit der Ergebnisse zu den bildungsbezogenen Gruppenvergleichen ergaben keine signifikanten oder nennenswerten Unterschiede.

5.2. Vorurteile und Stereotype

Vorurteile sind zumeist negative Einstellungen gegenüber bestimmten Gruppen oder deren Mitgliedern. Ein Beispiel für ein Vorurteil wäre, eine Person weniger sympathisch zu finden, weil sie einer bestimmten Gruppe angehört. Stereotype sind verallgemeinerte Zuschreibungen und vereinfachte Vorstellungen über Gruppen von Menschen. Stereotype können sowohl positive als auch negative Vorstellungen umfassen und sind häufig weit in der Gesellschaft verbreitet. Stereotype ignorieren die individuellen Unterschiede innerhalb der Gruppe, da häufig allen Mitgliedern die gleichen Eigenschaften zugeschrieben werden. Sowohl Vorurteile als auch Stereotype können zu diskriminierendem Verhalten führen.

Seit Jahren dokumentieren repräsentative Umfragen in Deutschland erhebliche Vorurteile gegenüber Muslimen und Unterstützung für antimuslimische Rhetorik (Decker et al., 2016; Zick & Küpper, 2021). Befunde aus dem Abschlussbericht des Unabhängigen Expertenkreises Muslimfeindlichkeit (2023), welcher nach dem rassistisch motivierten Anschlag in Hanau 2020 vom Innenministerium berufen wurde, ergaben, dass jede zweite Person in Deutschland muslimfeindlichen Aussagen zustimmte.

Mediendarstellungen von muslimisch oder arabisch gelesenen Menschen sind häufig negativ (z. B. Wigger, 2019) und konzentrieren sich auf Themen rund um Sicherheitsbedrohungen und Wahrnehmungen kultureller Unterschiede zur Mehrheitsgesellschaft (Stürmer et al., 2019; Fischer et al., 2007; Spruyt & van der Noll, 2016). Insgesamt stellen gesellschaftliche Debatten und Massenmedien muslimisch und arabisch gelesene Menschen oft als kulturell unterschiedlich, bedrohlich und gefährlich dar. Polizistinnen und Polizisten sind in diese Gesellschaft eingebettet und sozialisiert und somit ebenso wie Menschen aus der Zivilgesellschaft mit stereotypischen Darstellungen konfrontiert, was voreingenommene Haltungen und Verhaltensweisen gegenüber muslimisch und arabisch gelesenen Menschen begünstigen kann.

In der Studie wurden unterschiedliche Fragen gestellt, um Vorurteile und Stereotype gegenüber muslimisch oder arabisch gelesenen Menschen zu erfassen. Die Gruppenbezeichnungen „arabisch“ und „muslimisch“ werden in deutschen Medien und im öffentlichen Diskurs häufig synonym verwendet (z. B. Shooman, 2012) und die Wahrnehmungen beider Gruppen scheinen eng miteinander verknüpft zu sein (z. B. Essien, Stelter et al., 2017). Daher wurden im Fragebogen in unterschiedlichen Fragen beide Gruppenbezeichnungen verwendet.

In einer Frage beurteilten die Teilnehmenden die Zuschreibung von stereotypen Eigenschaften zu den Gruppen „Deutsche“ und „Muslimische Menschen“.[32] Sie gaben an, auf wie viel Prozent aller „Deutschen“ und aller „Muslimischen Menschen“ ihrer persönlichen Ansicht nach die jeweiligen Eigenschaften zutreffen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Teilnehmenden einem größeren prozentualen Anteil der Gruppe „Muslimische Menschen“ bedrohungsbezogene Eigenschaften („aggressiv“, „bedrohlich“, „gefährlich“, „gewalttätig“ und „kriminell“) zuschrieben als der Gruppe „Deutsche“ (23 % vs. 19 %; Abbildung 33).

[32] Diese Gruppenbezeichnungen stellen keinen Gegensatz dar, d. h. sie schließen sich nicht gegenseitig aus. Selbstverständlich können Menschen gleichzeitig beiden Gruppen angehören.

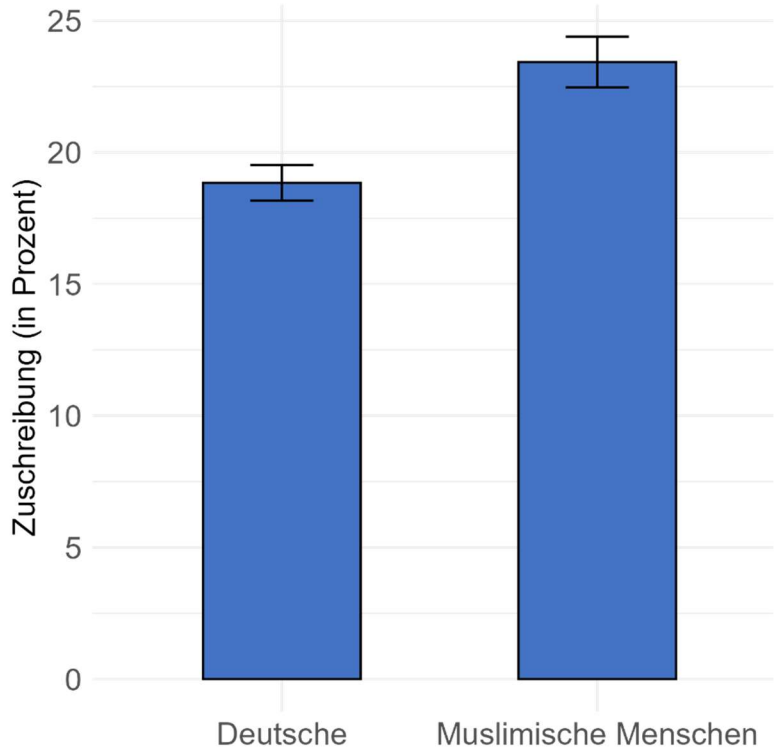


Abbildung 33: Zuschreibung von bedrohungsbezogenen Stereotypen zu den Gruppen „Deutsche“ und „Muslimische Menschen“. [33]

Darüber hinaus schrieben die Teilnehmenden der Gruppe „Muslimische Menschen“ im Vergleich zur Gruppe „Deutsche“ mit einem größeren prozentualen Anteil die Eigenschaften „undemokratisch“ (36 % vs. 23 %) und „fremdartig“ (35 % vs. 20 %) zu. Demgegenüber schrieben die Teilnehmenden der Gruppe „Deutsche“ im Vergleich zur Gruppe „Muslimische Menschen“ mit einem größeren prozentualen Anteil die Eigenschaften „zivilisiert“ (78 % vs. 70 %), „tolerant“ (63 % vs. 47 %), und „geschlechtergerecht“ (58 % vs. 34 %) zu (Abbildung 34).

[33] Die fünf bedrohungsbezogenen Eigenschaften „aggressiv“, „bedrohlich“, „gefährlich“, „gewalttätig“ und „kriminell“ wurden für die beiden Gruppen jeweils zu einem Gesamtwert (Mittelwert) verrechnet. Der Gesamtwert drückt aus, wie viel Prozent aller „Deutschen“ und „Muslimischen Menschen“ bedrohungsbezogene Stereotype zugeschrieben wurden. Der Unterschied ist statistisch signifikant ($p < .001$). Fehlerbalken stellen 95 %-Konfidenzintervalle dar.

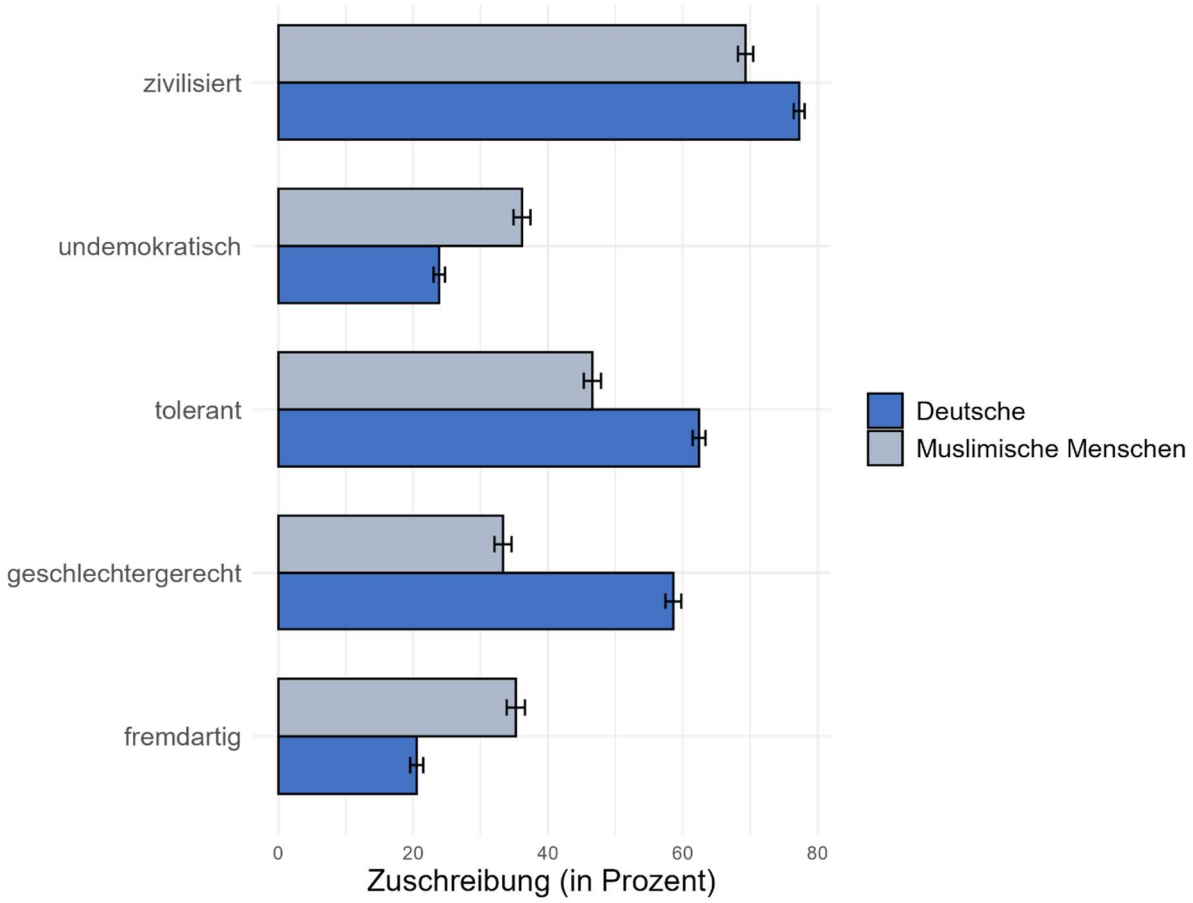


Abbildung 34: Zuschreibung von Stereotypen zu den Gruppen „Deutsche“ und „Muslimische Menschen“.[34]

In einem weiteren Fragenblock schätzten die Teilnehmenden ein, inwiefern sie basierend auf ihrem spontanen Eindruck verschiedene nacheinander präsentierte Gesichter als bedrohlich (1 = „gar nicht bedrohlich“ bis 7 = „sehr bedrohlich“) und sympathisch (1 = „gar nicht sympathisch“ bis 7 = „sehr sympathisch“) wahrnahmen. Die präsentierten Gesichter wurden in vorheriger Forschung als typisch „arabisch“ oder als typisch „weiß“ eingeschätzt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Teilnehmenden Gesichter die typisch „arabisch“ wahrgenommen werden als mehr bedrohlich und weniger sympathisch bewerteten als Gesichter die typisch „weiß“ wahrgenommen werden (Abbildung 35). Es sollte hierzu angemerkt werden, dass diese Unterschiede zwar statistisch signifikant sind, sie numerisch jedoch sehr klein ausfallen und sehr kleine Effektgrößen aufweisen.

[34] Alle Unterschiede in den Zuschreibungen von Eigenschaften zu den Gruppen „Deutsche“ und „Muslimische Menschen“ sind statistisch signifikant ($p < .001$). Fehlerbalken stellen 95 %-Konfidenzintervalle dar.

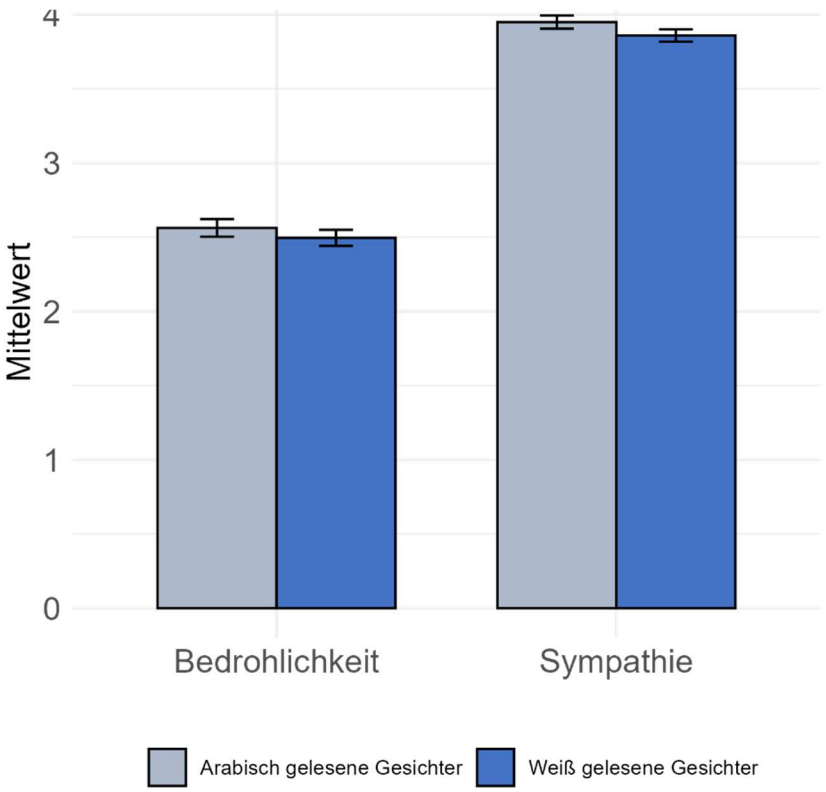


Abbildung 35: Beurteilung von Sympathie und Bedrohlichkeit bei Gesichtern, die als typisch „arabisch“ und „weiß“ wahrgenommen werden. [35]

In einer weiteren Frage wurden selbstberichtete Vorurteile anhand der Bevorzugung von „weißen Menschen“ im Vergleich zu „arabisch aussehenden Menschen“ erfasst. Die Teilnehmenden gaben auf einer Skala von 1 bis 7 an, inwiefern sie eine starke, eine mittelstarke, eine leichte oder keine Präferenz für die eine oder die andere Gruppe haben. Die Ergebnisse zeigen, dass unter den Teilnehmenden, die diese Frage beantworteten (*n* = 1448), 5 % eine starke Präferenz, 13 % eine mittelstarke Präferenz und 25 % eine leichte Präferenz für „weiße Menschen“ gegenüber „arabisch aussehenden Menschen“ berichteten. Demgegenüber berichteten 57 % der Teilnehmenden, keine der beiden Gruppen zu bevorzugen und weniger als 1 % der Teilnehmenden berichteten eine starke, mittelstarke oder leichte Präferenz für „arabisch aussehende Menschen“ gegenüber „weißen Menschen“ (Abbildung 36). Mit Blick auf die gesamte Stichprobe ergab sich im Mittel ein Skalenwert von 4.64, welcher sich statistisch signifikant vom Skalenmittelpunkt (4 = „keine Präferenz“) unterscheidet. Demnach berichten die Teilnehmenden im Mittel Vorurteile gegenüber „arabisch aussehenden Menschen“.

[35] Die Unterschiede für wahrgenommene Bedrohlichkeit und Sympathie für arabisch wahrgenommene im Vergleich zu weiß wahrgenommenen Gesichtern sind statistisch signifikant ($p < .001$), fallen jedoch sowohl für Bedrohlichkeit ($d = 0.09$) als auch für Sympathie ($d = 0.14$) sehr klein aus. Fehlerbalken stellen 95 %-Konfidenzintervalle dar.

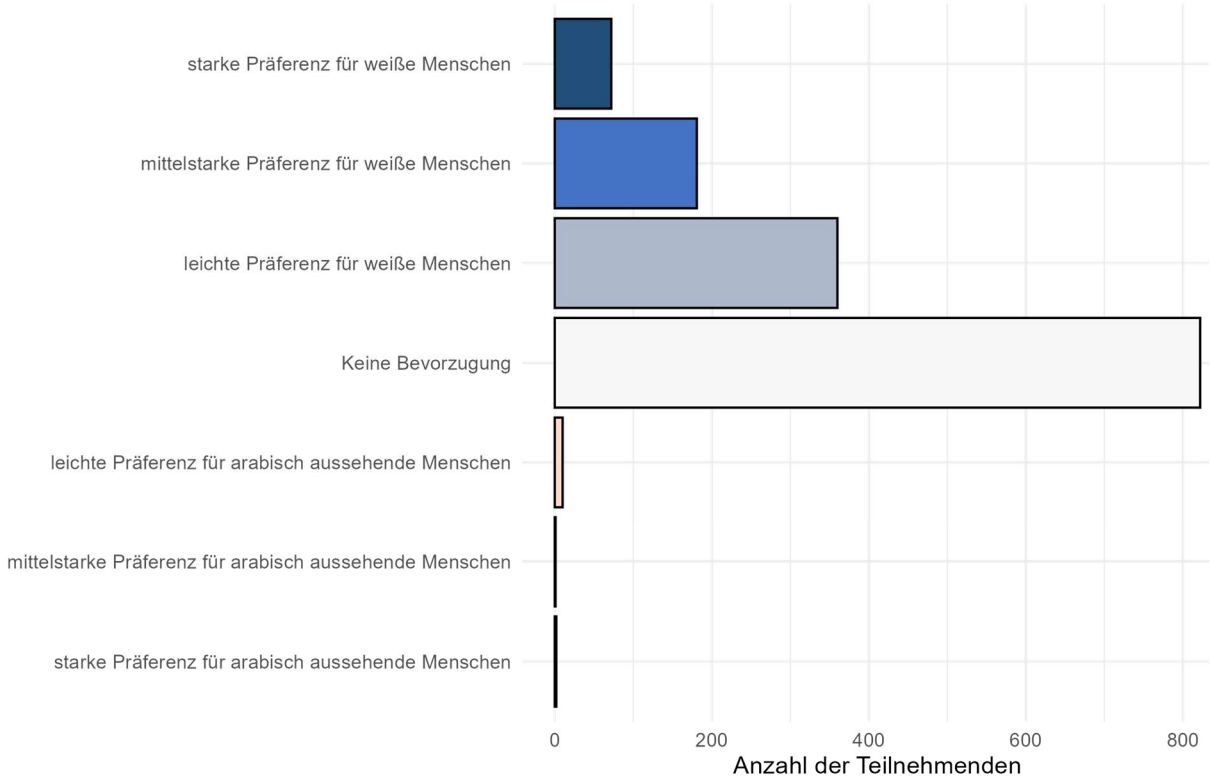


Abbildung 36: Selbstberichtete Vorurteile gemessen anhand der Präferenz für die Gruppen „arabisch aussehende Menschen“ im Vergleich zu „weißen Menschen“

5.3. Verschwörungsglaube und Populismus

Verschwörungserzählungen sind uralt, funktionieren themen-, kultur- und milieuübergreifend, ziehen Menschen in ihren Bann und funktionieren besonders gut in krisenhaften Zeiten; der Glaube an sie steht empirisch nachweisbar im Zusammenhang mit menschenfeindlichen Einstellungen und Gewaltbefürwortung (Rees & Lamberty, 2019; siehe auch Abschnitt 5.8 für die Zusammenhänge in der vorliegenden Stichprobe). Der Wahrheitswert einer Verschwörungserzählung ist nicht Teil ihrer Definition. Definitorisch handelt es sich um Überzeugungen, „dass es einen geheimen Plan vonseiten einer bösartigen Gruppe gibt oder gab, wichtige Ereignisse mit teilweise geheimen Mitteln zu beeinflussen“ (Rees & Lamberty, 2019, S. 205–206). Eine Verschwörungsmentalität oder ein entsprechender -glaube zeichnet sich durch ein „generalisiertes Misstrauen gegenüber als mächtig wahrgenommenen Gruppen aus“ (Rees & Lamberty, 2019, S. 207). Sie beinhalten den Glauben, dass „die Mächtigen“ oder „die da oben“ sowieso machen, was sie wollen, und man ihnen grundsätzlich misstrauen sollte. Folgerichtig muss die eigene Gruppe dann vor bösen Machenschaften von „elitären Zirkeln“, Geheimdiensten oder dem Staat verteidigt werden (Rees & Lamberty, 2019, S. 211). Gefühlte Kontroll- und Vertrauensverluste, Unsicherheiten und Ängste, wie sie vermehrt in krisenhaften Situationen auftreten, eignen sich besonders gut, potentiellen Rezipient:innen von (Verschwörungs-)Erzählungen eine vermeintlichen Rückgewinnung von Sicherheit und Kontrolle zu suggerieren. Verschwörungserzählungen geben ihren potentiellen Rezipient:innen das attraktive Gefühl, besonders gut gegen Krisen und Unsicherheiten gewappnet zu sein (Groß, 2024). Die alternativen Erzählungen bieten vermeintlich exklusives Wissen und sind gegen Widerlegungen ‚immunisiert‘: Unpassende Informationen und deren Kommunika-

tor:innen werden schlicht zum Teil der Verschwörung erklärt. Die Entwicklung der international agierenden, verschwörungsfundierten QAnon-Bewegung[36] während der Corona-Pandemie steht beispielhaft für die Verschmelzung illiberaler und menschenfeindlicher Ideologien der extremen Rechten mit Verschwörungsmentalitäten und dem Glauben an Desinformationen über die Pandemie (Rau et al., 2022). Die größtenteils virtuelle Bewegung erfuhr nach zeitweisen Reichweiteverlusten durch Deplatforming im Jahr 2020 im Zuge der Pandemie ein neues und auffälliges Wachstum auf alternativen Plattformen wie Telegram (Virchow & Häusler, 2018; Fielitz & Schwarz, 2020). In deren Online-Kommunikationen fanden Fielitz und Schwarz (2020), wie sich aus einer emotionalisierten, angstgetriebenen und verschwörungsgläubigen digitalen Grundstimmung in Echtzeit gewaltbereite „Mischszenen" (Fielitz & Schwarz, 2020, S. 38) herausbildeten, deren Gewaltpotenzial auch von Sicherheitsbehörden erst spät erkannt wurde. Social Media wird hier von den Bewegungs-Akteur:innen der extremen Rechten als Resonanzraum ihrer illiberalen und menschenfeindlichen Ansichten und Agenda im Rahmen von Verschwörungserzählungen genutzt, ohne die sie weitaus weniger Reichweite und Wirkmächtigkeit besäßen.

Auch für die Hamburger Polizei wurde eine Verschwörungsmentalität im Sinne eines mehrdimensionalen Verschwörungsglauben in Kombination mit populistischen Einstellungen erhoben, beides angelehnt an die Mitte-Studien 2022/23, bzw. 2020/21 und 2018/19. Die Messung zu populistischen Einstellungen beinhaltet die mit Verschwörungsglaube eng verwandte Kerndimension des Antielitismus, in der sich ein Misstrauen in die Demokratie ausdrückt (vgl. Zick, Küpper & Mokros, 2023, S. 117). Die Messung zum Verschwörungsglaube, bzw. –mentalität ist umfangreicher und beinhaltet unterschiedliche Aspekte in Anlehnung an Lamberty & Rees (2021) und Rees & Lamberty (2019). Das ist zum einen die Überzeugung, dass geheime Organisationen Einfluss auf politische Entscheidungen haben, bzw. Politiker:innen bloß Marionetten unspezifischer „dahinterstehender" Mächte seien. Daneben wurde die *Medienverschwörung*, also das Infragestellen der Unabhängigkeit der Medien berücksichtigt, die *Wissenschaftsfeindlichkeit,* also größeres Vertrauen auf die eigenen Gefühle als auf „sogenannte Experten" und die *Klimaleugnung*, also das Infragestellen wissenschaftlicher Studien, die den Klimawandel belegen. Die enge Verwobenheit der unterschiedlichen Aspekte konnte in bestehenden empirischen Studien nachgewiesen werden (z. B. Lamberty & Rees, 2021). Das Gesamtkonstrukt kann daher als eine Art umfassende Verschwörungsmentalität oder als ein Verschwörungsglaube interpretiert werden. Tabelle 12 zeigt die deskriptiven Statistiken zu den beiden Konstrukten Populismus und Verschwörungsglaube. Die Einzelitems zu den beiden Konstrukten mit den jeweiligen Zustimmungswerten sind Tabelle 12 zu entnehmen.

[36] Detaillierter zur QAnon-Bewegung siehe Fielitz und Schwarz (2020).

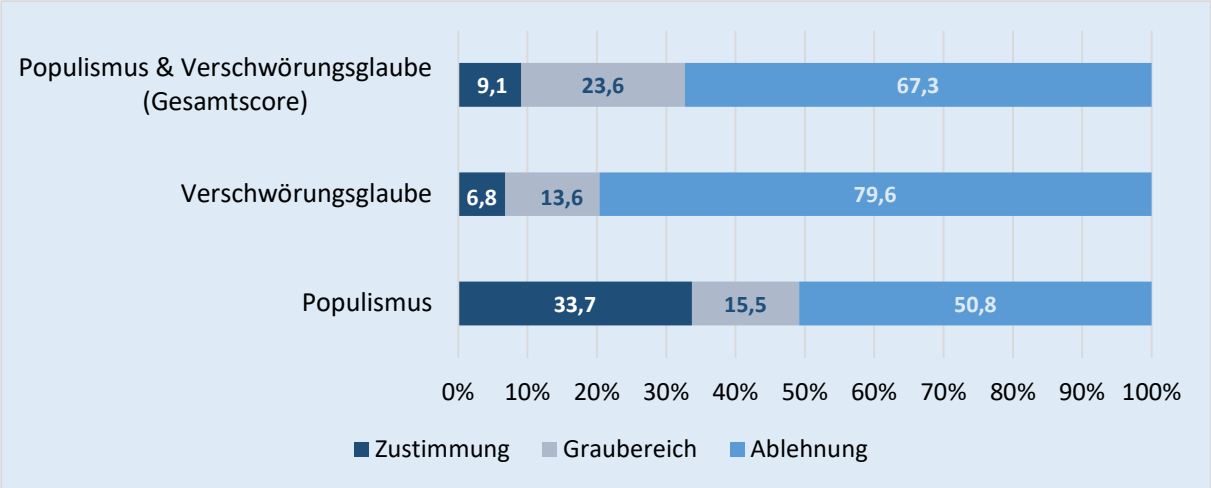
Tabelle 12: Deskriptive Statistiken für Populismus und Verschwörungsglaube

		stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	teils-teils	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu	
	gültige *n*	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**DeWePol 2024**
Populismus & Verschwörungsglaube (Gesamtscore)	**1461**						**M = 2.25 SD = 0.83 α = 0.87**
Populismus	**1444**						**M = 2.76 SD = 1.04 α = 0.8**
Die demokratischen Parteien zerreden alles und lösen die Probleme nicht.	1463	10.14	22.56	32.38	26.47	8.46	
Die Demokratie in Deutschland führt eher zu faulen Kompromissen als zu sachgerechten Entscheidungen.	1446	23.50	28.15	25.89	18.13	4.34	
Verschwörungsglaube	**1461**						**M = 2.00 SD = 0.82 α = 0.82**
Politikerinnen und Politiker und andere Führungspersönlichkeiten sind nur Marionetten der dahinterstehenden Mächte.	1455	33.02	31.32	20.55	11.06	4.06	
Die Medien und die Politik stecken unter einer Decke.	1455	38.71	31.53	18.79	8.03	2.93	
Ich vertraue meinen Gefühlen mehr als sogenannten Expertinnen und Experten.	1456	26.12	34.97	26.28	10.07	2.57	
Studien, die einen Klimawandel belegen, sind meist gefälscht.	1449	67.00	23.62	6.84	1.68	0.85	

Anm.: Gewichtete Daten; M = arithmetischer Mittelwert; SD = Standardabweichung; n = Anzahl der Befragten; α = Cronbachs Alpha.

Die deskriptiven Statistiken zu den Einzelitems der Dimensionen zeigen, dass die Zustimmung zu den Items, die dem Verschwörungsglaube zuzurechnen sind, insgesamt geringer ausfällt (Zustimmung zwischen 2.5 % und 15 %) als die Zustimmung zu den Einzelaussagen des Populismus (zwischen 23 % und 35 %). Die meiste Zustimmung zum Verschwörungsglaube findet 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 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.". Die Konstrukte lassen sich aufgrund der hohen Interkorrelationen auch zusammenfassen als Gesamtscore, wie auch die jeweiligen Items zu den beiden Konstrukten Verschwörungsglaube und Populismus getrennt, was im Folgenden einen besseren Überblick zu den konstruktbezogenen Zustimmungsraten ermöglicht (Abbildung 37).



Anm.: Gewichtete Daten; Ablehnung ≤ 2,5; Graubereich zwischen 2,5 und 3,5; Zustimmung ≥ 3,5.

Abbildung 37: Zustimmung, Graubereich, Ablehnung für Populismus, Verschwörungsglaube und Gesamtscore

Erneut wird deutlich, dass dem Populismus deutlich stärker zugestimmt wird (33.7 %) als dem Verschwörungsglauben (6.8 %). Für den Gesamtscore liegt die durchschnittliche Zustimmungsrate über alle Befragten der Polizei Hamburg bei ca. 9 %. Interessant sind dabei die Graubereiche, also der Anteil derjenigen, die sich nicht richtig entscheiden können, ob sie den Aussagen zu- oder nicht zustimmen sollen. Solche „Unentschlossenen" bilden eine Teilmenge innerhalb der Polizei Hamburg, an die, neben den Überzeugten, zusätzlich potentiell anfällig sind für populistische und verschwörungsgläubige Erzählungen. Für den Gesamtscore liegt dieser Graubereich 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 anschlussfähig sind.

5.3.1. Verschwörungsglaube und Populismus nach Bildungsniveau

Ein Vergleich der Zustimmungswerte je nach Bildung der Befragten (Abbildung 38) offenbart auch für die Polizei Hamburg, unabhängig vom Dienstzweig, einen aus der Forschung bekannten Bildungseffekt. Diejenigen mit hoher Bildung stimmen den Aussagen und Dimensionen des Populismus und Verschwörungsglaube signifikant weniger zu als jene mit mittlerer Bildung. Der Unterschied zur niedrigen Bildung erreicht lediglich aufgrund der kleinen Gruppengröße für die niedrig Gebildeten keine Signifikanz, in der Tendenz liegt hier aber der Zustimmungswert zu Populismus und Verschwörungsglaube, wie auch für den Gesamtscore, erwartungsgemäß durchgehend über den höheren Bildungsstufen (mittel und hoch).

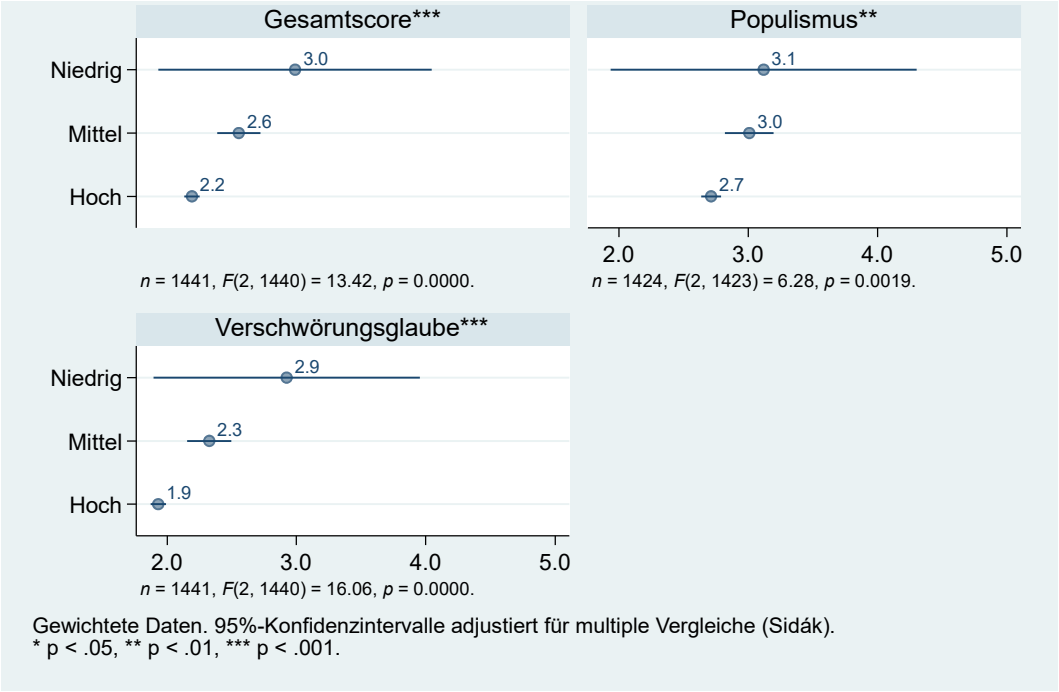


Abbildung 38: Mittelwerte Verschwörungsglaube und Populismus nach Bildungsniveau

5.3.2. Verschwörungsglaube und Populismus nach Personalgruppe

In einem weiteren Schritt wurden die Zustimmungswerte je nach Dienstzweig (Personalgruppe) verglichen (Abbildung 39). Es offenbaren sich signifikante Unterschiede insbesondere zwischen Schutz- und der Kriminalpolizei. Für den Gesamtscore Populismus und Verschwörungsglaube, aber auch für die beiden Unterdimensionen getrennt, finden wir signifikant erhöhte Werte innerhalb der Schutzpolizei im Vergleich zur Kriminalpolizei. Von der Tendenz her ähnlich erhöhte Werte für Verschwörungsglaube und Populismus wie innerhalb der Schutzpolizei finden wir in der Gruppe der Angestellten im Polizeidienst (AiP). Auch hier liegen für den Gesamtscore, wie auch für die Unterdimension Populismus, signifikant erhöhte Werte im Vergleich zur Kriminalpolizei vor. Beim Verschwörungsglaube ist die Signifikanz im Unterschied zwischen Kriminalpolizei und Angestellten im Polizeivollzugsdienst (AiP) nur leicht verfehlt (p = .068), die Tendenz ist aber deutlich erkennbar. Befragte innerhalb der Gruppen Schutzpolizei und AiP stimmen dem Verschwörungsglaube und dem Populismus also deutlich stärker zu als Befragte aus der Kriminalpolizei und der Wasserschutzpolizei. Befragte in Ausbildung / Studium tendieren zu ähnlich niedrigen Werten wie innerhalb der Kriminalpolizei. Befragte aus der Verwaltung tendieren, ähnlich wie Schutzpolizei und AiP zu erhöhten Werten im Vergleich zur Kriminalpolizei und der Wasserschutzpolizei. Statistische Signifikanz im Unterschied zwischen Verwaltung und Kriminalpolizei finden wir aber nur für die Dimension Verschwörungsglaube. Befragte aus der Verwaltung stimmen hier signifikant häufiger zu, auf demselben Niveau wie Schutzpolizei und AiP.

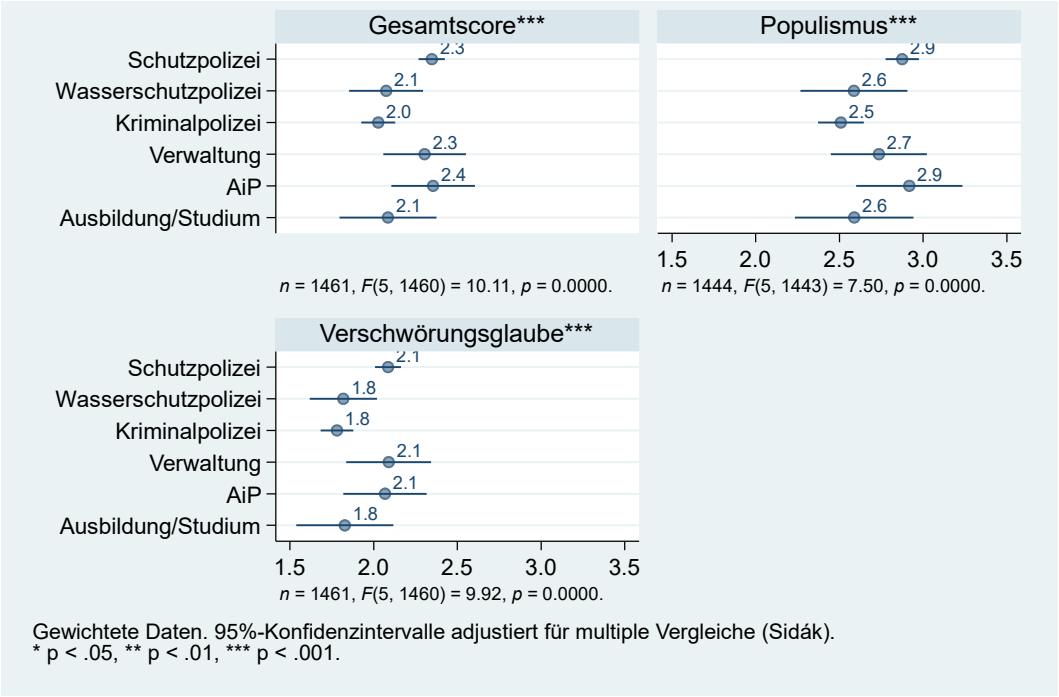


Abbildung 39: Mittelwerte Verschwörungsglaube und Populismus nach Personalgruppen

Zusammengefasst zeigt sich beim Vergleich der Dienstzweige ein deutlich niedrigeres Niveau an Verschwörungsglauben und Populismus innerhalb der Kriminalpolizei und der Wasserschutzpolizei als innerhalb der Schutzpolizei, der Verwaltung und den AiP. Befragte in Ausbildung und Studium liegen in der Tendenz ähnlich niedrig wie die Kriminalpolizei.

Mögliche Verzerrung durch sozial erwünschtes Antwortverhalten

Das Antwortverhalten zu Verschwörungsglauben und Populismus korreliert kaum mit sozialer Erwünschtheit (Tabelle 13), entsprechend auch nicht der Gesamtscore. Lediglich die Unterdimension Populismus korreliert leicht mit der sozialen Erwünschtheit in einer negativen Richtung: Befragte, die zu sozial erwünschtem Antwortverhalten tendieren, tendieren auch dazu, weniger populistische Einstellungen anzugeben.

Tabelle 13: Korrelationen mit sozialer Erwünschtheit

Verschwörungsglaube und Populismus	***r***		***p***	**gültige *n***
Verschwörungsglaube + Populismus (Gesamtscore)	-0.031		0.257	1360
Verschwörungsglaube	-0.014		0.601	1359
Populismus	-0.054	*	0.047	1344

Anm.: Gewichtete Daten. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$. r = Korrelation (Pearson).

Die Korrelation ist allerdings relativ klein. Zusätzliche Analysen zur Robustheit der Ergebnisse zu den bildungsbezogenen Gruppenvergleichen ergaben keine signifikanten oder substanziellen Änderungen.

5.4. Soziale Dominanzorientierung

Soziale Dominanzorientierung ist eine zentrale Einstellung, bzw. ein Dreh- und Angelpunkt innerhalb der Sozialen Dominanztheorie (SDT). Die SDT zielt darauf ab, Funktionen und Stabilitäten von Grup-

penhierarchien, sozialen Ungleichheiten und Diskriminierung innerhalb von Gesellschaften und Gruppen / Organisationen zu erklären. Die SDT ist dabei weder eine rein psychologische noch eine rein soziologische Theorie, sondern stellt vielmehr einen interdisziplinären theoretischen Rahmen dar, der darauf abzielt, Zusammenhänge zwischen individuellen Einstellungen, sozialen Strukturen und institutionellem Handeln zu verstehen (Sidanius & Pratto, 1999, S. 31). Der Ausgangspunkt der SDT ist die Erkenntnis, dass moderne Gesellschaften entlang kategorialer Statussysteme geordnet sind, die bestimmen, welche Gruppen dominant und welche Gruppen subdominant sind. Die Statusposition, die eine Person durch ihre Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe einnimmt, ist entscheidend für ihren Einfluss, ihre Möglichkeiten und Ressourcen innerhalb dieser Gesellschaft. Mitglieder dominanter Gruppen besitzen überproportional positive Werte wie Macht, Autorität oder Besitztümer, während Mitglieder subdominanter Gruppen überproportional negative soziale Werte wie prekäre Beschäftigungsverhältnisse, mangelhafte Gesundheitsversorgung, schlechte Wohnverhältnisse usw. aufweisen (Sidanius & Pratto, 1999, S. 32). Die entscheidende Annahme ist, dass Hierarchien und soziale Ungleichheit durch Diskriminierung, die auf Vorurteilen gegenüber untergeordneten / statusniedrigen Gruppen basiert, (re-)produziert und gefestigt werden (Küpper & Zick, 2005). Laut der SDT stimmen Individuen, abhängig von ihrer „Sozialen Dominanzorientierung“ (SDO) (Sidanius & Pratto, 1999, S. 48), mehr oder weniger solchen Vorurteilen zu, die in diesem theoretischen Kontext auch als legitimierende Mythen (LM) bezeichnet werden. SDO ist ein gut überprüftes Einstellungsmaß hinsichtlich interner und zeitlicher Reliabilität, Konstruktvalidität und diskriminanter Validität (Pratto et al., 1994). Es beschreibt „… das Ausmaß individueller Wünsche nach gruppenbasierter Dominanz und Ungleichheit“ (Pratto et al., 2006, S. 281). Die Grundidee ist, dass „SDO die Menschen dazu veranlasst, die sozial akzeptabelste Art der Rationalisierung von Ungleichheit zu finden“ (Sidanius & Pratto, 1999, S. 88). Wie mehrere Studien gezeigt haben, zeigen Personen mit hoher SDO mehr Unterstützung für hierarchiefördernde legitimierende Mythen wie Vorurteile oder GMF gegenüber statusniedrigen Gruppen als Personen mit niedriger SDO, und durch diese legitimierenden Mythen unterstützen sie verstärkt hierarchiefördernde, bzw. diskriminierende Politiken (z. B. restriktive Einwanderungs- oder Sozialpolitiken) (Pratto et al., 2006). Auch innerhalb der GMF-Forschung konnte ein enger und stabiler Zusammenhang zwischen SDO und GMF empirisch nachgewiesen werden (z. B. Zick et al., 2008; Groß, 2016; Groß et al., 2022). Gleiches gilt für den Zusammenhang zwischen Autoritarismus und SDO (Sidanius & Pratto, 1999, S. 74). Beide Einstellungen oder Ideologien sind zentrale Erklärungsfaktoren für GMF. Auch in der vorliegenden Studie wurde daher neben Autoritarismus (siehe Abschnitt 5.5) auch die soziale Dominanzorientierung (SDO) erhoben. Die Messung in der vorliegenden Studie ist angelehnt an die „Kurzskala soziale Dominanzorientierung (KSDO-3)“ (Aichholzer, 2019), an die etablierte „Social Dominance Orientation Scale“ (Pratto et al., 1994; 2006) und an die Mitte-Studie 2022/23. Sie erfasst in einer Kurzversion die zweite Dimension der SDO, nämlich den Wunsch, andere Gruppen zu dominieren, also „group-based dominance“ (Sidanius & Pratto, 1999, S. 71). Tabelle 14 zeigt die deskriptiven Statistiken für die Einzelaussagen (Items) zur SDO.

Tabelle 14: Deskriptive Statistiken für soziale Dominanzorientierung

		stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	teils-teils	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu	
	gültige *n*	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**DeWePol 2024**
Soziale Dominanzorientierung	**1488**						**M = 1.45 SD = 0.63 α = 0.72**
Die Gruppen, die in unserer Gesellschaft unten sind, sollen auch unten bleiben.	1483	72.43	23.27	3.58	0.69	0.04	
Es gibt Gruppen in der Bevölkerung, die weniger wert sind als andere.	1487	84.29	10.22	2.91	2.08	0.51	
Einige Bevölkerungsgruppen sind nützlicher als andere.	1487	58.71	17.30	13.55	8.61	1.82	

Anm.: Gewichtete Daten. M = arithmetischer Mittelwert, SD = Standardabweichung, n = Anzahl der Befragten, α = Cronbachs Alpha

Den Items zur SDO wird generell in der Gesamtstichprobe wenig zugestimmt; nur 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 (etwas über 10 %) stimmen der Aussage zu „Einige Bevölkerungsgruppen sind nützlicher als andere.".

5.4.1. Soziale Dominanzorientierung nach Bildungsniveau

Es zeigt sich in unserer Stichprobe kein Bildungseffekt auf SDO (Abbildung 40). Die Zustimmung ist unabhängig von unterschiedlichen Bildungsabschlüssen der befragten Polizist:innen durchweg niedrig. Zwar deuten sich erhöhte Werte unter den weniger gebildeten Befragten an, die Unterschiede erreichen jedoch keine statistische Signifikanz, was sicherlich auch an den kleinen Gruppengrößen in den unterschiedlichen Bildungsgruppen liegt.

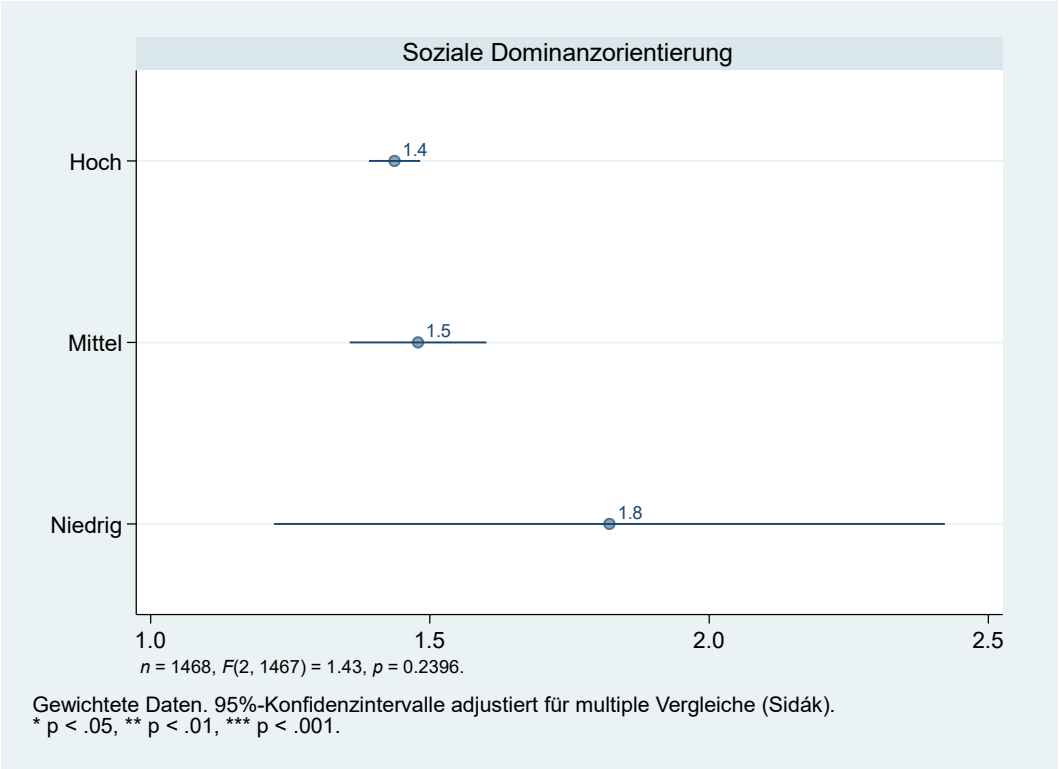


Abbildung 40: Mittelwerte soziale Dominanzorientierung nach Bildungsniveau

5.4.2. Soziale Dominanzorientierung nach Personalgruppe

Auch hinsichtlich der unterschiedlichen Dienstzweige und Personalgruppen finden sich mit Blick auf die SDO kaum Unterschiede, bzw. erreichen diese keine statistische Signifikanz (Abbildung 41); unabhängig von der statistischen Signifikanz zeigen sich, ähnlich wie schon für Verschwörungsglaube und Populismus, bzw. GMF, innerhalb der Schutzpolizei, unter den AiP und den Studierenden / in Ausbildung Befindlichen tendenziell leicht erhöhte Werte, die Unterschiede sind allerdings marginal.

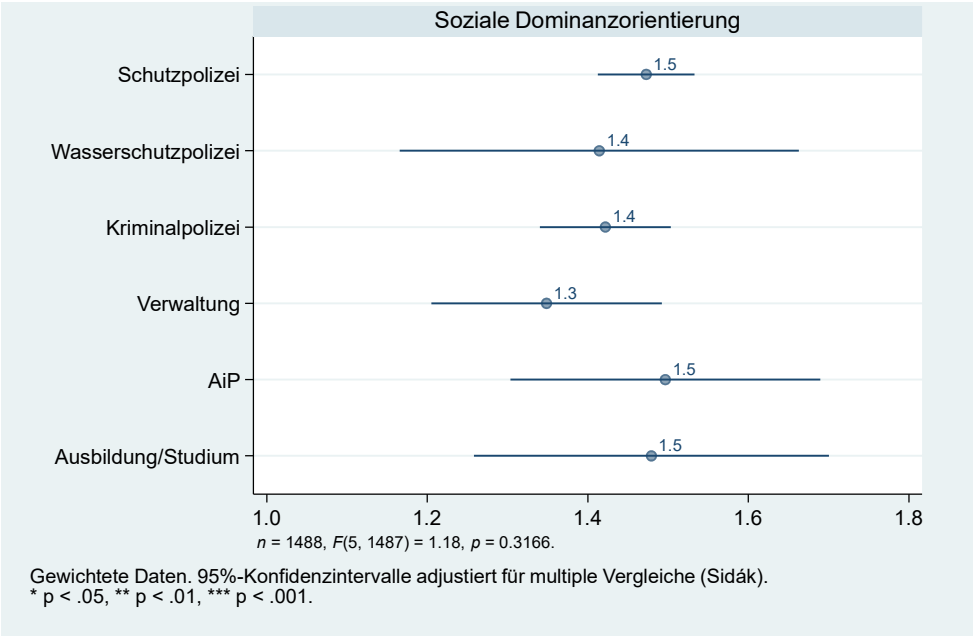


Abbildung 41: Mittelwerte soziale Dominanzorientierung nach Personalgruppe

5.5. Autoritarismus

Das Autoritarismus-Konzept stellt neben dem Konzept der sozialen Dominanzorientierung (SDO) (siehe Abschnitt 5.4) einen zentralen Erklärungsansatz für Vorurteile dar (z. B. Zick et al., 2023; Decker et al., 2024). Im Zusammenhang mit Autoritarismus werden eine Reihe von Theorien und Konzepten diskutiert, die sich in ihren Grundzügen darin decken, dass autoritäre Unterordnung und autoritäre Aggression als zwei zentrale Komponenten des Autoritarismus betrachtet werden (z. B. Altemeyer, 1981). Aus sozialpsychologischer Perspektive lässt sich Autoritarismus einerseits als eine Charaktereigenschaft, andererseits als antidemokratische und antipluralistische Einstellungen beschreiben, die sich insbesondere in der Bejahung stabiler Hierarchien und pauschalem Gehorsam niederschlagen. In der Forschung herrscht Uneinigkeit darüber, ob es sich um ein stabiles Persönlichkeitsmerkmal oder eine Einstellung handelt, die durch kontextbezogene Faktoren beeinflusst werden kann (z. B. Groß et al., 2024). In der aktuellen Literatur zu Autoritarismus finden sich allerdings empirische Belege für kontextbezogene Effekte, die das individuelle Ausmaß des Autoritarismus stark beeinflussen (Schnelle et al., 2021). Nach Duckitt (1989) steht Autoritarismus in einer engen Beziehung zur Theorie der sozialen Identität (Tajfel & Turner, 1986). Der Zusammenhang zwischen diesen beiden Konstrukten wurde mehrfach empirisch bestätigt (z. B. Niens et al., 2003). So konnte nachgewiesen werden, dass stark autoritäre Personen eine stärkere Voreingenommenheit gegenüber der Eigengruppe und eine deutlich stärkere Abwertung der Fremdgruppe zeigen, was mit der Theorie der sozialen Identität übereinstimmt (Groß et al., 2024). In Anlehnung an diese Befunde wird postuliert, dass die / eine Polizist:innenkultur (Cop Culture; siehe Abschnitt 5.7) autoritarismusbezogene Einstellungen fördert (Groß et al., 2024). Autoritäre Einstellungen in der Polizei werden in der Literatur hauptsächlich auf der Grundlage von zwei Modellen erklärt: 1. Das Prädispositionsmodell (= Selektionseffekt) mit der Grundannahme, dass die Polizei dazu neigt, autoritäre und konservative Persönlichkeitstypen anzuziehen (z. B. Austin et al., 1987; Groß et al., 2022) und 2. das Sozialisationsmodell, wonach (autoritäre) Einstellungen von Polizist:innen vor allem durch die berufliche Sozialisation „on the job“ erlernt bzw. internalisiert werden (z. B. Gatto et al., 2010; Kemme et al., 2021, zit. in Groß et al., 2024), wobei hier der konkreten (operativen) Arbeit eine größere Rolle zugesprochen wird als der Ausbildungsphase (z. B. Chan, 1996). So konnte z. B. in den USA bereits früh festgestellt werden, dass autoritäre Einstellungen und das Ausmaß an Autoritarismus unter Auszubildenden / Studierenden mit Beginn der praktischen Arbeit zunahmen (z. B. Brown & Willis, 1985, zit. in Groß et al 2024).

In der vorliegenden Untersuchung wurde Autoritarismus in Anlehnung an die Mitte-Studie 2020/21 anhand von drei Aussagen gemessen (Tabelle 15). In Tabelle 15 ist der Gesamtmittelwert (M = 2.6) bezogen auf die Gesamtstichprobe aufgeführt (Wertebereich von 1 = „stimme überhaupt nicht“ zu bis 5 = „stimme voll und ganz zu“)[37]. Auffällig ist, dass der Graubereich („teils-teils“) über alle Aussagen hinweg hoch ausfällt. Zwischen den Aussagen lassen sich z. T. deutliche Unterschiede feststellen. So liegt die Ablehnungsrate für die erste Aussage („Wir brauchen starke Führungspersonen, damit wir in der Gesellschaft sicher leben können.“) bei lediglich rund 22 % und damit deutlich geringer als für die 2. und 3. Aussage (Tabelle 15).

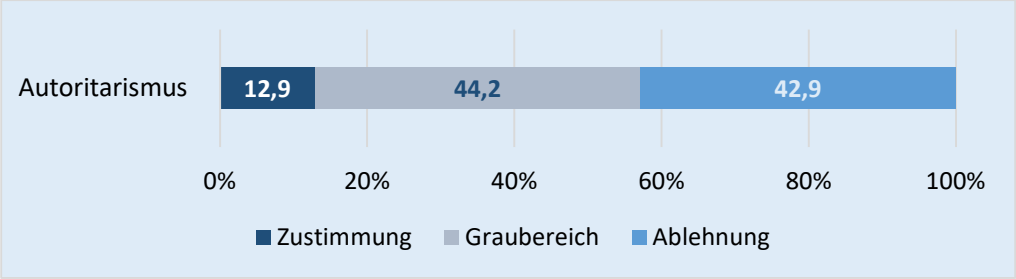
[37] Ein direkter Vergleich der Ergebnisse mit den Mitte-Studien 2020/21 sowie 2022/23 ist nicht möglich, da in den genannten Mitte-Studien jeweils zwei weitere Items zur Messung des Autoritarismus eingesetzt wurden.

Tabelle 15: Deskriptive Statistik für Autoritarismus

		stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	teils-teils	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu	
	gültige *n*	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**DeWePol 2024**
Autoritarismus	**1473**						**M = 2.61 SD = 0.82 α = 0.807**
Wir brauchen starke Führungspersonen, damit wir in der Gesellschaft sicher leben können.	1475	8.25	14.11	33.61	35.80	8.23	
Wir sollten dankbar sein für führende Köpfe, die uns genau sagen, was wir tun können.	1469	27.95	33.12	31.77	6.89	0.27	
Menschen sollten wichtige Entscheidungen in der Gesellschaft Führungspersonen überlassen.	1470	18.55	30.42	41.10	9.31	0.62	

Anm.: Gewichtete Daten. M = arithmetischer Mittelwert, SD = Standardabweichung, n = Anzahl der Befragten, α = Cronbachs Alpha.

Über alle Dimensionen 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 % (Abbildung 42).



Anm.: Gewichtete Daten; Ablehnung ≤ 2,5; Graubereich zwischen 2,5 und 3,5; Zustimmung ≥ 3,5.

Abbildung 42: Zustimmung, Graubereich, Ablehnung für Autoritarismus

5.5.1. Autoritarismus nach Bildungsniveau

Ein Vergleich der Mittelwerte für den Gesamtscore Autoritarismus nach Bildungsniveau offenbart keine signifikanten Unterschiede (Abbildung 43).

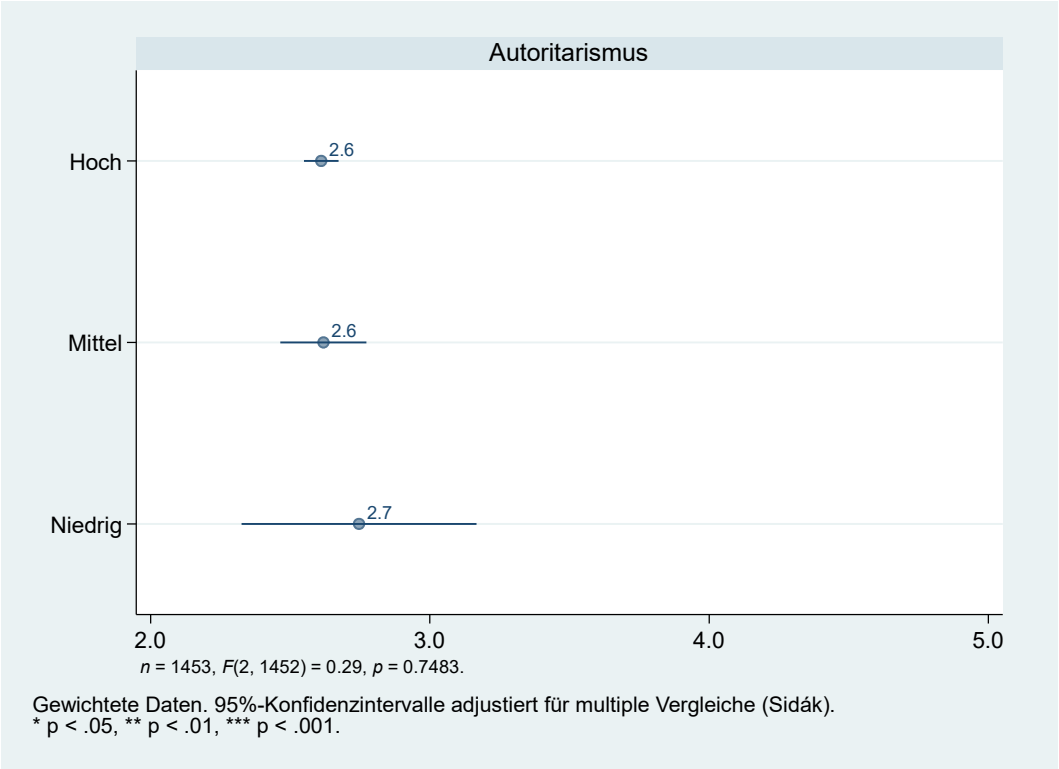


Abbildung 43: Mittelwerte Autoritarismus nach Bildungsniveau

5.5.2. Autoritarismus nach Personalgruppe

Auch für den Vergleich der Autoritarismus-Mittelwerte zwischen den Personalgruppen zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede (Abbildung 44). Die Mittelwerte liegen jeweils im mittleren Wertebereich (Wasserschutzpolizei, Kriminalpolizei, AiP, Verwaltung) oder leicht darüber (Schutzpolizei, Ausbildung / Studium). Signifikante Unterschiede in den Mittelwerten finden sich jeweils für die Gruppen Kriminalpolizei vs. Schutzpolizei, Verwaltung vs. Schutzpolizei und AiP vs. Schutzpolizei. Der relativ hohe Mittelwert für die Gruppe der Schutzpolizei im Vergleich zu den Gruppen Verwaltung, Kriminalpolizei und AiP lässt sich folglich auf tatsächliche Gruppenunterschiede zurückführen.

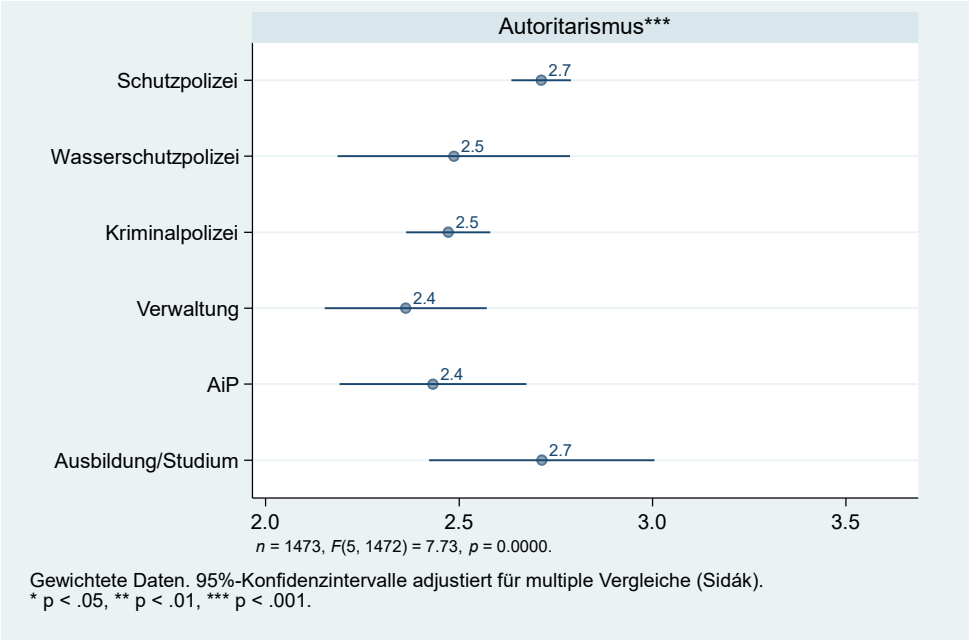


Abbildung 44: Mittelwerte Autoritarismus nach Personalgruppe

Mögliche Verzerrung durch sozial erwünschtes Antwortverhalten

Betrachtet man die Konstrukte soziale Dominanzorientierung und Autoritarismus mit Blick auf die Zusammenhänge zur sozialen Erwünschtheit fällt auf, dass das Antwortverhalten zur Messung von Autoritarismus nicht durch soziale Erwünschtheit beeinflusst wird (Tabelle 16). Eine zusätzliche Robustheitsanalyse zu den Bildungseffekten unter Berücksichtigung der sozialen Erwünschtheit erbrachte keine signifikanten oder substanziellen Änderungen.

Anders ist dies für die soziale Dominanzorientierung, hier finden sich vergleichsweise bedeutsame Korrelation mit der Skala zur sozialen Erwünschtheit (Tabelle 16). Das Zustimmungsverhalten zu den Aussagen der sozialen Dominanzorientierung ist signifikant nach unten verzerrt durch den Effekt der sozialen Erwünschtheit (sign. negative Korrelation). Offenbar erscheinen den Befragten die Einzelaussagen zur SDO als „wenig sagbar" innerhalb ihres sozialen Kontextes, anders als die Einzelaussagen zum Autoritarismus.

Tabelle 16: Korrelationen mit sozialer Erwünschtheit

Soziale Dominanzorientierung	***r***		***p***	**gültige *n***
Soziale Dominanzorientierung	-0.114	***	0.000	1357
Autoritarismus	***r***		***p***	**gültige *n***
Autoritarismus	-.014		0.606	1358

Anm.: Gewichtete Daten. * *p* < .05. ** *p* < .01. *** *p* < .001. *r* = Korrelation (Pearson).

Eine zusätzliche Robustheitsanalyse zu den Bildungseffekten unter Berücksichtigung der sozialen Erwünschtheit zeigt jedoch, dass es dadurch keine signifikanten oder substanziellen Änderungen gibt; der nicht vorhandene Bildungseffekt ist also unabhängig von sozialer Erwünschtheit.

5.6. Bedrohung soziale Identität

Die von Tajfel und Turner (1979; 1986) entwickelte Theorie der sozialen Identität (SIT) ist eines der bekanntesten sozialpsychologischen theoretischen Konzepte zur Analyse von Prozessen zwischen Gruppen. Nach dieser Theorie ist die Gruppenzugehörigkeit ein elementarer Bestandteil des Selbstkonzepts und damit eine wichtige Quelle des Selbstwertgefühls. Die Theorie geht davon aus, dass Mitglieder einer Gruppe eine soziale Identität bilden, die sie dazu veranlasst, Mitglieder ihrer eigenen Gruppe („Ingroup") gegenüber anderen Gruppen („Outgroup") zu bevorzugen, um ihr positives Selbstbild zu bewahren (vgl. Tajfel & Turner, 1979). Während die persönliche Identität auf Einzigartigkeit und Unterschiedlichkeit von anderen Individuen ausgerichtet ist, bezieht sich die soziale Identität auf die Konvergenz individueller Verhaltensweisen, Werte und sozialer Normen (Wang & Yang, 2022).

Bei der Selbstkategorisierungstheorie (SCT; Turner et al., 1987), einer Weiterentwicklung der SIT, geht es nicht mehr darum, Prozesse zwischen Gruppen zu analysieren, sondern zu erklären, wie sich Einzelpersonen als ihrer eigenen Gruppe sehr ähnlich wahrnehmen und anschließend die Attribute oder Merkmale der Gruppe in ihr Selbstkonzept übernehmen. Dieser Assimilationsprozess wird als Selbststereotypisierung bezeichnet, was bedeutet, dass Selbstkonzepte entpersonalisiert werden (Onorato & Turner, 2004). Grundsätzlich geht die SCT davon aus, dass Personen, die von Gruppennormen abweichen, sich nicht stark mit der Gruppe identifizieren. Entgegen dieser Annahme wurde jedoch nachgewiesen, dass eine starke Identifikation und Loyalität auch ohne Normkonformität gegenüber der Eigengruppe möglich ist (Hornsey & Jetten, 2005; Packer, 2008). Daher wurde eine zweite Art der sozialen Identifikation vorgeschlagen: die Selbstverankerung (Cadinu & Rothbart, 1996). Ein Prozess, bei dem Informationen über das persönliche Selbstkonzept als Anker verwendet werden, um es auf die „Ingroup" zu projizieren. Eine Ausprägung der sozialen Identität ist die berufliche oder organisatorische Identität. Die Annahmen von SIT und SCT werden seit Jahrzehnten auf den organisatorischen Kontext angewendet (Ashforth & Mael, 1989; Hogg & Terry, 2001). Zusammen sind die organisatorische Identität (OI) und die organisatorische Identifikation (OID) zu zwei der wichtigsten Konzepte in der Organisationsforschung geworden (He & Brown, 2013).

Zu einer Bedrohung der sozialen Identität kommt es, wenn Menschen befürchten, aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit negativ behandelt, stereotypisiert oder abgewertet zu werden (Tajfel & Turner, 1986; Branscombe et al., 1999). Bedrohungen der sozialen Identität können nicht nur negative Auswirkungen auf das psychische und physische Wohlbefinden, Aggression und Selbstregulierung haben (Inzlicht & Kang, 2010), sie führen auch zu negativen Einstellungen gegenüber Fremdgruppen (Riek et al., 2006). Die integrierte Bedrohungstheorie (Integrated Threat Theory - ITT) von Stephan und Stephan (2000) versucht negative Einstellungen und Vorurteile gegenüber Fremdgruppen zu erklären; sie geht davon aus, dass Menschen, die unterschiedlichen Gruppen angehören, in Interaktionen mit anderen Gruppen Bedrohungen wahrnehmen. Diese Bedrohungen werden in vier Haupttypen eingeteilt: realistische Bedrohung, symbolische Bedrohung, Angst zwischen Gruppen und negative Stereotype. Die Bedrohung der sozialen Identität steht danach in einem engen Zusammenhang mit GMF (siehe Abschnitt 5.1). Andererseits können Bedrohungen der sozialen Identität auch zu einer Stärkung der „Ingroup" führen und zu verstärkter Loyalität und Gruppenzugehörigkeit (Ellemers et al., 2002).

Elemente der Bedrohung der Sozialen Identität und deren Messung:

Branscombe et al. (1999) entwickelten eine Typologie der Bedrohung der sozialen Identität. Sie argumentieren, dass Menschen eine Bedrohung durch Kategorisierung (categorization threat) erfahren, wenn sie das Gefühl haben, aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu der Gruppe Vorurteilen ausgesetzt zu sein, so dass sie sich auf eine soziale Kategorie reduziert sehen. Menschen fühlen sich bedroht, wenn die Einzigartigkeit ihrer Gruppenidentität untergraben wird (destinctiveness threat). Wenn die Werte der

Gruppe untergraben werden, dann kommt es zu einer Bedrohung der Moral und der Kompetenz (morality threat / competence threat). Bedrohung der Akzeptanz (acceptance threat) meint, wenn Gruppenmitglieder sich von der Ingroup abgelehnt oder ausgegrenzt fühlen. Ellemers et al. (2002) ergänzen diese Typologie dadurch, dass sie eine Variation dieser Bedrohungen je nach Identifikation mit der Gruppe beschreiben. So ist es etwas Anderes, ob das Selbst oder die Gruppe bedroht ist. Ma et al. (2024) entwickelten eine mehrdimensionale Social Identity Threat Scale (SITS), die überwiegend auf der Typologie von Branscombe et al. (1999) basiert.

In der vorliegenden Studie innerhalb der Polizei Hamburg kamen eigene Items zum Einsatz, die auf die Quellen der Bedrohungen für Polizist:innen abzielen: Medienberichte, Ansehen der Polizei in Öffentlichkeit, abwertender Umgang anderer Stellen (Politik, Gerichte, Behörden) mit der Polizei.[38] Tabelle 17 zeigt die erhobenen Items samt den jeweils zugeordneten Werten, sowie die entsprechenden deskriptiven Statistiken.

Während nur rund 19 % der Befragten der Aussage, dass Beschwerden der Öffentlichkeit das Ansehen der Polizei beschädigen, eher und ganz zustimmen, finden alle anderen Aussagen sehr viel höhere Zustimmungswerte. 34 % der Befragten stimmen eher oder ganz zu, dass das Agieren von bspw. Justiz oder Politik das Ansehen der Polizei beschädigen, und sogar 43 %, dass dies durch negative Pressemitteilungen geschehe. Die größte Bedrohung der Anerkennung und der sozialen Identität geht aus Sicht der Befragten jedoch von einem allgemeinen Anerkennungsverlust in der Gesellschaft aus, denn 61 % der Befragten stimmen eher oder voll der Aussage zu, dass Bürgerinnen und Bürger den Respekt gegenüber der Polizei verlieren, und ziemlich genau die Hälfte der Befragten, dass Status und Anerkennung von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten in der Gesellschaft in Frage gestellt werden.

[38] Konkret wurde gefragt: „Wie schätzen Sie die folgenden Aussagen ein? Bitte kreuzen Sie jeweils an, inwieweit diese Aussagen aus Ihrer Sicht zustimmen oder nicht zustimmen.“ Die Antwortmöglichkeiten reichten von 1 „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“.

Tabelle 17. Deskriptive Statistiken für die Skala "Bedrohung der sozialen Identität"

	stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	teils-teils	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu		
	%	%	%	%	%	gültige *n*	M
Bedrohung der sozialen Identität SD = 0.72, α = 0.781						**1405**	**3.18**
Beschwerden der Öffentlichkeit beschädigen das Ansehen der Polizei.	15.74	31.35	33.65	16.81	2.45	1384	2.59
Bürgerinnen und Bürger verlieren den Respekt gegenüber der Polizei.	1.74	9.52	27.48	45.09	16.17	1406	3.64
Das öffentliche Ansehen der Polizei wird durch negative Pressemeldungen beschädigt.	4.18	19.60	33.06	33.96	9.20	1404	3.24
Status und Anerkennung von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten werden in unserer Gesellschaft in Frage gestellt.	1.96	15.66	31.73	40.57	10.09	1402	3.41
Das Ansehen der Polizei wird durch das Agieren anderer Stellen (z. B. Justiz. Politik) beschädigt.	7.76	28.66	29.14	24.97	9.47	1393	2.99

Anm.: Gewichtete Daten. M = arithmetischer Mittelwert, SD = Standardabweichung, n = Anzahl der Befragten, α = Cronbachs Alpha.

5.6.1. Bedrohung Soziale Identität nach Personalgruppe

Abbildung 45 zeigt Unterschiede der Bedrohung der sozialen Identität je nach untersuchter Personalgruppe. Die Kriminalpolizei und die Wasserschutzpolizei sehen sich mit einem Mittelwert von jeweils 3.0 weniger bedroht als die anderen Personalgruppen (jeweils Mittelwerte von 3.2). Eine einfaktorielle Varianzanalyse zeigt auf, dass die Gruppenunterschiede signifikant sind. Nach einem Post-Hoc-Test mit Šidák-Adjustierung wird deutlich, dass sich die Wasserschutzpolizei signifikant weniger in ihrer Identität bedroht sieht als die Schutzpolizei.

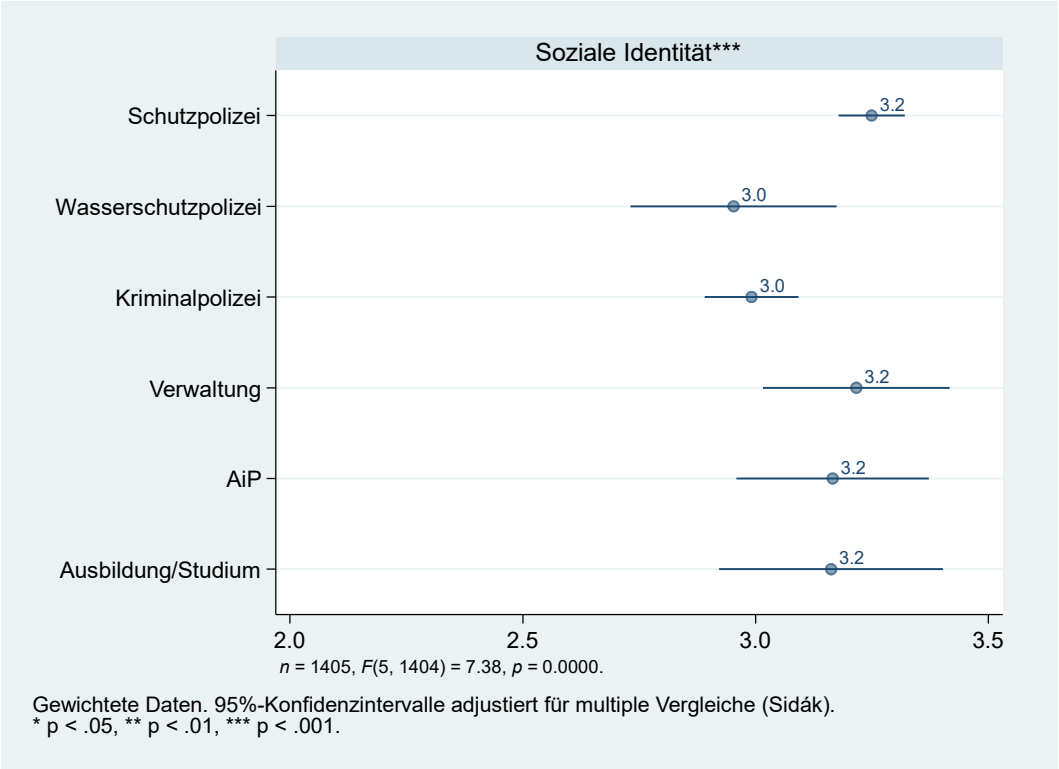


Abbildung 45. Mittelwerte Bedrohung der sozialen Identität nach Personalgruppe

5.7. Cop Culture

Cop Culture bezieht sich auf einen Bedeutungshorizont, innerhalb dessen die praktische Polizeiarbeit stattfindet. Im Gegensatz zur polizeilichen Organisationskultur (im Folgenden: Polizeikultur), die alles umfasst, was von Politik und Polizeiführung öffentlich als offizielle Richtlinien vorgeschrieben wird (insbesondere im Kontext von Gesetzen und Verwaltungsvorschriften usw.) und somit die öffentlich sichtbare (idealisierte) Fassade der Organisation widerspiegelt, umfasst das Konzept der Cop Culture die tatsächlich „gelebte“, alltägliche praktische Dimension der polizeilichen Arbeit (z. B. Behr, 2008; Gutschmidt & Vera, 2021). Auf dieser (zweiten) Ebene, die typischerweise für die Außenwelt unsichtbar ist, spiegeln sich die Anforderungen der ersten (repräsentativen) Ebene in konkreten Praktiken und Routinen wider (Behr, 2022; Derin & Singelnstein, 2022). Die Cop Culture kann so gesehen als Gegenentwurf zu den theoretischen Anforderungen und bürokratischen Vorgaben durch Gesetze, Vorschriften und Leitfäden betrachtet werden, welche geprägt ist „von einer seltsamen Mischung aus Überhöhung der eigenen Tätigkeit und wahrgenommener Erfolglosigkeit“ (Derin & Singelnstein, 2022, S. 127). Das bedeutet auch, dass die Cop Culture oft im Widerspruch zur Polizeikultur steht, da die formalen Anforderungen als unpraktisch und hinderlich für die Arbeit angesehen werden können. Die Gegenüberstellung von Polizeikultur und Cop Culture offenbart zahlreiche Widersprüche, sei es in der Dimension berufsethischer Bezüge oder Werte (Gerechtigkeit, Ehre, Solidarität, Schutz der Gemeinschaft, Loyalität in der Cop Culture vs. Legalität, Verfahrensformalität, Zuverlässigkeit, Konsistenz und Disziplin in der Polizeikultur) oder in Bezug auf Normen (subkulturelle Partikularnormen in der Cop Culture vs. universelle Ethik in der Polizeikultur). Die Cop Culture erfüllt damit eine für Organisationen typische Funktion indem sie Komplexität im Sinne von Orientierung und Kommunikation reduziert.

Das Konzept der "Cop Culture" wird seit den 1960er Jahren – zunächst vor allem in den USA – in zahlreichen Studien untersucht, die zu ähnlichen Ergebnissen kamen (z. B. Skolnick, 1966; Westley, 1970; Reuss-Ianni, 1983). Westley (1970) war einer der ersten, der die Cop Culture im Detail analysierte. Er

beschrieb die von ihm untersuchte Polizeiorganisation als operierend in einem feindseligen sozialen Umfeld, was zu grundlegenden Werten unter Polizeibeamt:innen führte. Reuss-Ianni (1983) stellte fest, dass unter Polizeibeamt:innen mehr als nur eine berufliche und organisatorische Polizeikultur existiert, und unterteilte die Kultur der Polizei in zwei Kategorien: die „Street Cop Culture“ und die „Management Cop Culture“. Auch für den deutschsprachigen Raum fanden Gutschmidt und Vera (2021), dass kulturelle Unterschiede zwischen verschiedenen polizeilichen Organisationseinheiten bestehen. Ihre Ergebnisse deuten darauf hin, dass administrative Einheiten eher gewissenhafte Werte repräsentieren, während operative Einheiten eher konservative, maskuline und teamorientierte Werte aufweisen. Die Ursachen für das Entstehen der Cop Culture werden typischerweise in einem von Unsicherheit und Unvorhersehbarkeit geprägten Arbeitsalltag gesehen, der (infolgedessen) zu einer eher misstrauischen Haltung und einem Wunsch nach Stabilität führt (Gutschmidt & Vera, 2021). Behr (2018, S. 32) betont unter anderem die starke Präsenz von Gewalt im Polizeiberuf, insbesondere das Bewusstsein, selbst von Gewalt betroffen sein zu können. Dies führt typischerweise dazu, dass Polizeibeamt:innen sich selbst als „Gefahrengemeinschaft“ oder „Schicksalsgemeinschaft“ erleben (Behr, 2017, S. 542). Oft wird Cop Culture auch mit demokratiegefährdenden Einstellungen in Verbindung gebracht, wie etwa mit Vorurteilen gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen, gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, Autoritarismus, Dominanzorientierung, polizeilichem Fehlverhalten oder bestimmten problematischen Stressbewältigungsstrategien, worauf in der folgenden Empirie ganz am Ende eingegangen wird.

Elemente der Cop Culture und deren Messung:

Mehrere Studien haben die Hauptelemente der Cop Culture in Form eines klassischen Modells der Cop Culture integriert (z. B. Kappeler et al., 1998; Reiner, 2010). Einige Elemente lassen sich zusammenfassen: Polizeiarbeit als Lebensweise, als Arbeit an der „thin blue line“ gegen Unordnung und Gefahren, Zynismus gegenüber Bürger:innen und der Möglichkeit, die Welt zu verbessern, Kategorisierung von Bürger:innen, Misstrauen gegenüber Risiken, Gefahren und Außenstehenden, Isolation, Solidarität unter Polizeibeamt:innen, konservative moralische und politische Werte, Männlichkeitsnormen sowie anti-theoretischer Pragmatismus. Basierend auf der bestehenden Literatur haben Gutschmidt & Vera (2021) 22 Werte identifiziert, die als typisch für eine Cop Culture gelten. Diese wurden von den Autor:innen in einer Fragebogenstudie an 153 deutschen Polizeibeamt:innen untersucht. Sie identifizierten auf dieser Grundlage vier Dimensionen der Cop Culture für Deutschland: (1) konservativ-männliche Kultur, (2) institutionspatriotische Kultur, (3) Teamkultur und (4) Gewissenhaftigkeitskultur. In der vorliegenden Studie innerhalb der Polizei Hamburg wurden diese vier Dimensionen vergleichbar erhoben.[39] Tabelle 18 zeigt die erhobenen Dimensionen samt den jeweils zugeordneten Werten, sowie die entsprechenden deskriptiven Statistiken.

[39] Konkret wurde gefragt: „Bitte denken Sie jetzt an die letzte Organisationseinheit, in der Sie über längere Zeit mit Kolleginnen und Kollegen zusammengearbeitet haben (z. B. Dienstgruppe, Kommissariat, Sachgebiet / Studiengruppe / Ausbildungsgruppe). Kreuzen Sie bitte an, in welchem Ausmaß die folgenden Werte für diese Gruppe typisch sind oder nicht.“. Die Antwortmöglichkeiten reichten von 1 = „gar nicht“ bis 5 = „völlig“.

Tabelle 18. Deskriptive Statistiken für die Skala „Cop Culture“ (Gesamtscore und Subdimensionen)

	gar nicht	wenig	mittel-mäßig	über-wiegend	völlig		
	%	%	%	%	%	gültige *n*	M
Cop Culture (Gesamtskala) SD = 0.52, α = 0.828						**1370**	**3.49**
Teamkultur SD = 0.66, α = 0.822						**1372**	**4.01**
Solidarität / Zusammenhalt (innerhalb der Gruppe)	1.28	6.43	19.79	55.00	17.50	1370	3.81
Verantwortlichkeit / Verantwortungsbewusstsein	0.18	2.99	10.17	50.16	36.51	1367	4.20
Unterstützung der Gruppe	0.67	3.60	14.72	53.76	27.25	1362	4.03
Vertrauen in die Gruppe	1.38	3.45	16.06	50.88	28.23	1366	4.01
Konservativ-männliche Kultur SD = 0.78, α = 0.786						1365	2.78
Stärke	6.34	16.27	40.86	33.06	3.48	1345	3.11
Männlichkeit	31.26	34.68	24.88	8.45	0.73	1361	2.13
Mut / Tapferkeit	14.65	20.38	34.18	26.90	3.88	1353	2.85
Opferbereitschaft (des / der Einzelnen gegenüber der Gruppe)	9.14	18.73	35.22	33.19	3.72	1355	3.04
Institutionspatriotische Kultur SD = 0.72, α = 0.702						1364	3.42
Loyalität (gegenüber dem Staat)	2.02	7.60	25.84	49.54	15.00	1362	3.68
Stolz auf / Verbundenheit mit der Institution Polizei	2.90	11.85	33.32	44.07	7.86	1366	3.42
Ehre / guter Ruf	5.29	16.95	38.23	34.25	5.29	1355	3.17
Gewissenhaftigkeitskultur SD = 0.76, α = 0.780						1351	3.94
Besonnenheit	0.55	4.46	19.70	52.12	23.17	1358	3.93
Neutralität	0.61	5.71	21.17	44.00	28.52	1360	3.94

Anm.: Gewichtete Daten. M = arithmetischer Mittelwert, SD = Standardabweichung, n = Anzahl der Befragten, α = Cronbachs Alpha.

Die stärkste Verbreitung finden die 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. Etwas weniger verbreitet ist die Dimension institutionspatriotische Kultur, wobei auch hier die Zustimmung bei zwei der drei erfragten Werte bei über 50 % liegt (Loyalität gegenüber dem Staat und Stolz auf / Verbundenheit mit der Institution Polizei). Der Wert Ehre / guter Ruf in dieser Dimension wird immerhin von fast 40 % der Befragten überwiegend oder völlig als typisch in ihrer Gruppe angesehen. Das Schlusslicht bildet die Dimension konservativ-männliche Kultur, wobei auch hier bei

drei der vier Werten die Zustimmungsrate bei über 30 % liegt (Stärke, Mut / Tapferkeit, Opferbereitschaft des / der Einzelnen gegenüber der Gruppe). Lediglich dem Wert Männlichkeit wird mit etwas über 9 % deutlich weniger zugestimmt in dieser Dimension.

5.7.1. Cop Culture nach Personalgruppe

Abbildung 46 und Abbildung 47 zeigen Unterschiede in der Cop Culture und deren Unterdimensionen je nach untersuchter Personalgruppe. Mit Blick auf den Gesamtwert der Cop Culture zeigen sich erwartungsgemäß signifikant höhere Werte innerhalb der Schutzpolizei als in der Kriminalpolizei, in der Verwaltung und auch etwas höhere Werte als in der Gruppe der Angestellten im Polizeidienst (AiP). Dies unterstreicht die Erkenntnisse von Reuss-Ianni (1983), die zwischen „Street Cop Culture“ (Schutzpolizei) und „Management Cop Culture“ (Verwaltung / ggf. Kriminalpolizei) unterscheidet, zumal sich auch hier signifikante Unterschiede in den jeweiligen Ausprägungen der Cop Cultures andeuten.

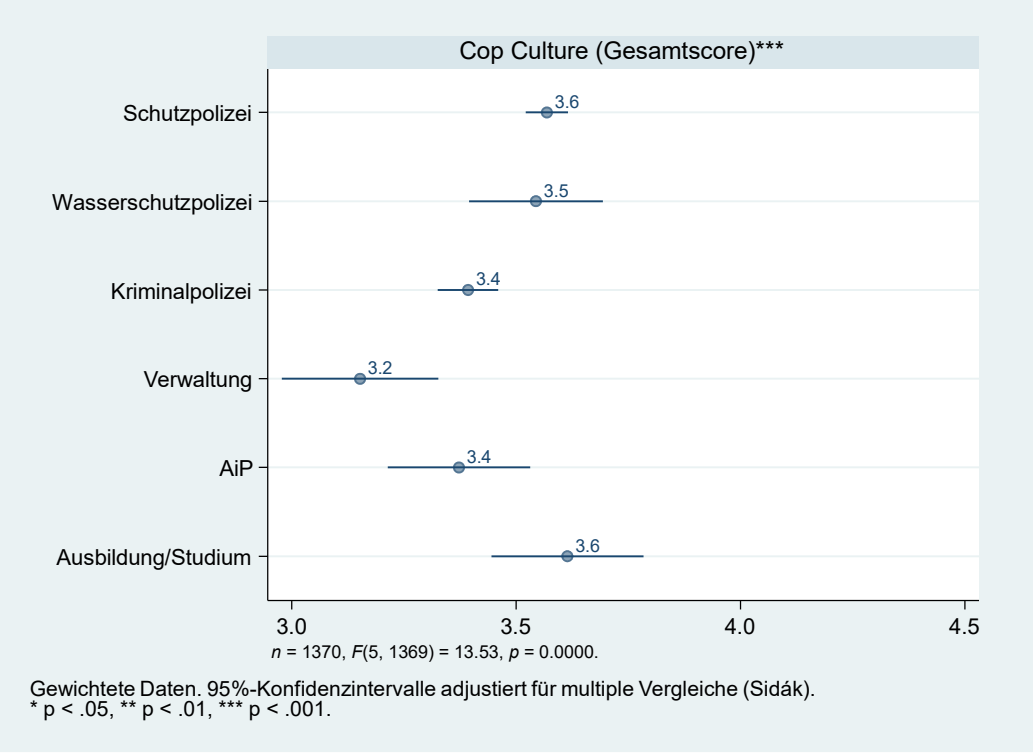


Abbildung 46: Mittelwerte Cop Culture (Gesamtscore) nach Personalgruppe

Abbildung 47 zeigt die vier untersuchten Subdimensionen der Cop Culture im Vergleich zwischen den Personalgruppen. Mit Blick auf die Teamkultur zeigen sich keine signifikanten Unterschiede[40] zwischen den Gruppen. Die konservativ-männliche Kultur hingegen finden wir signifikant stärker innerhalb der Schutzpolizei im Vergleich zu Verwaltung, Kriminalpolizei und AiP, ähnlich wie für den Gesamtindex der Cop Culture. Die Befragten in Ausbildung / Studium weisen ähnlich hohe Werte wie innerhalb der Schutzpolizei auf. Dies unterstreicht den Befund von Gutschmidt und Vera (2021), dass administrative Einheiten eher gewissenhafte Werte repräsentieren, während operative Einheiten eher konservative, maskuline und teamorientierte Werte aufweisen. Für die Gewissenhaftigkeitskultur finden wir auch hier keine Unterschiede zwischen Schutzpolizei, Kriminalpolizei, AiP und Ausbildung / Studium, ledig-

[40] Ein erster Overall-Signifikanztest zeigte zwar insgesamt signifikante Gruppenunterschiede an. Beim genaueren Untersuchen der Frage, welche Gruppen sich unterscheiden, finden sich jedoch nach der notwendigen Šidák-Adjustierung für multiples Testen keine signifikanten Unterschiede mehr.

lich die Verwaltung liegt deutlich darunter. Die institutionspatriotische Kultur ist ebenfalls lediglich innerhalb der Verwaltung im Vergleich zu Schutzpolizei signifikant weniger präsent, zwischen den restlichen Gruppen finden wir keine Unterschiede.

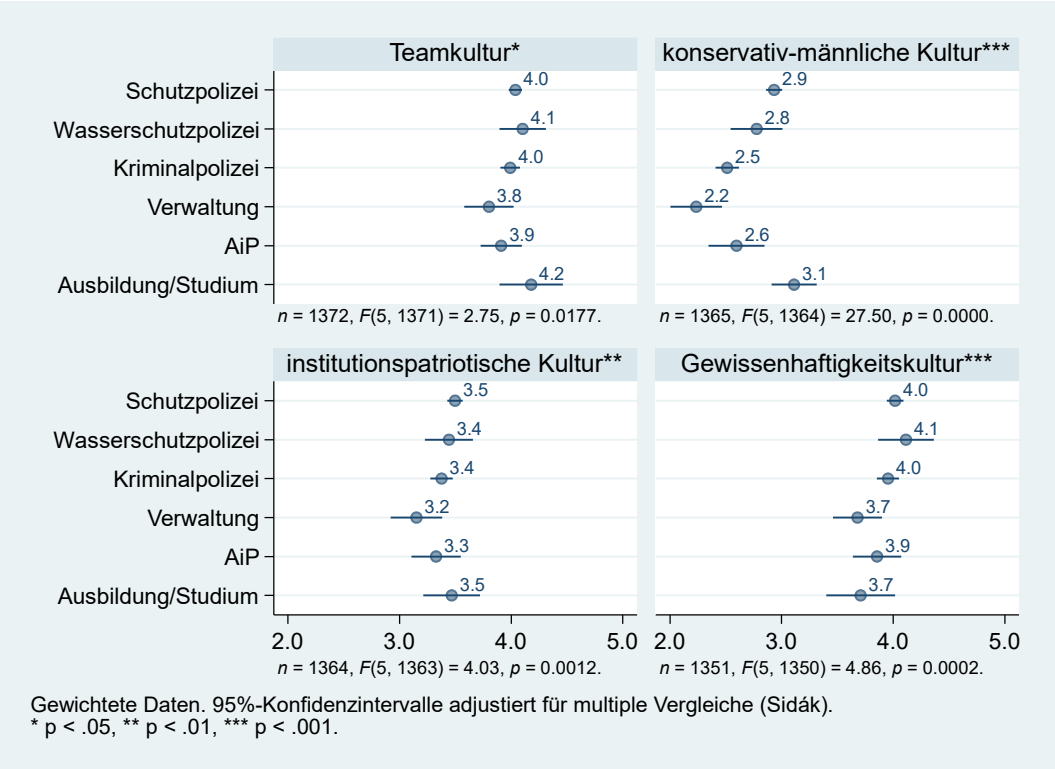


Abbildung 47: Mittelwerte Cop Culture Subdimensionen nach Personalgruppe

5.7.2. Cop Culture nach Geschlecht

Hinsichtlich des Geschlechts der Befragten finden wir für die Dimensionen konservativ-männliche Kultur und Gewissenhaftigkeitskultur signifikante Unterschiede (Abbildung 48). Unter den befragten Männern wird die konservativ-männliche Kultur als weniger typisch wahrgenommen als unter den Frauen, zugleich geben Männer signifikant häufiger an, Gewissenhaftigkeit in ihrer Gruppe als typisch anzusehen. Die Unterschiede sind jedoch trotz der statistischen Signifikanz vergleichsweise klein. Für die restlichen Dimensionen der Cop Culture finden wir keinen signifikanten Geschlechtereffekt.

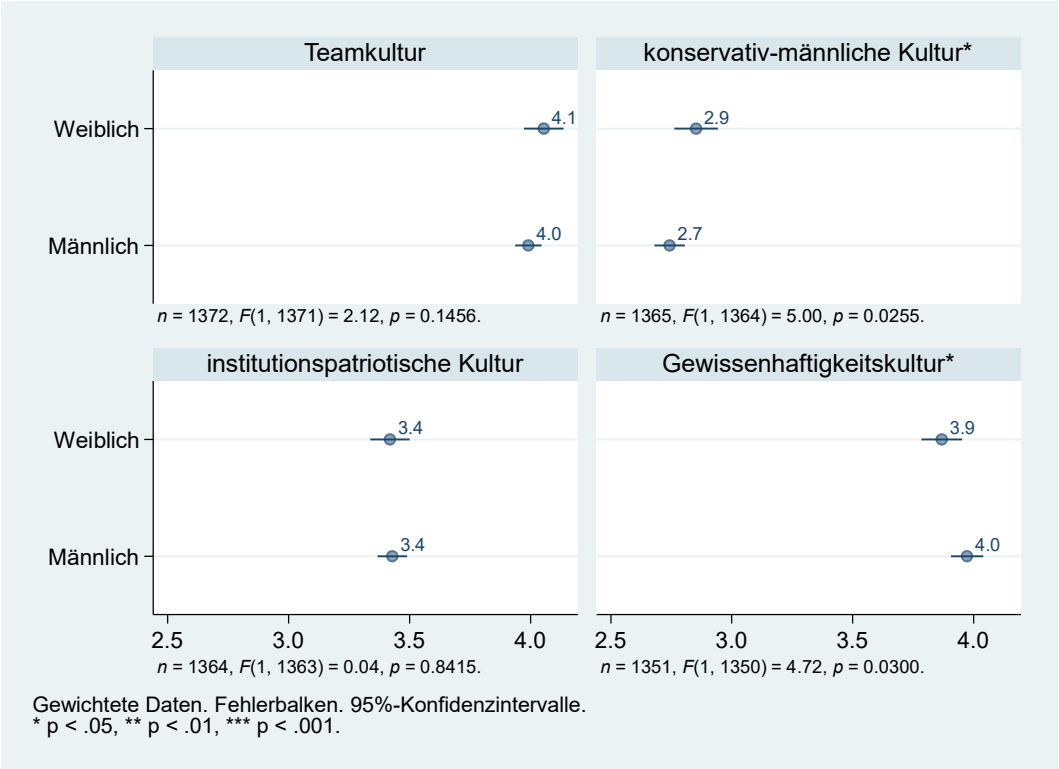


Abbildung 48: Mittelwerte Cop-Culture Subdimensionen nach Geschlecht

Mögliche Verzerrung durch sozial erwünschtes Antwortverhalten

Das Antwortverhalten der Befragten zur Cop Culture wurde nach sozialer Erwünschtheit kontrolliert. Es ergaben sich signifikante Korrelationen mit Blick auf Teamkultur, institutionspatriotische Kultur und Gewissenhaftigkeitskultur (Tabelle 19). Das Antwortverhalten zur konservativ-männlichen Kultur ist nicht durch soziale Erwünschtheit beeinflusst, offenbar sind diese Werte sagbarer innerhalb der Polizeikulturen.

Tabelle 19. Korrelationen von Bedrohung der sozialen Identität und Cop Culture mit sozialer Erwünschtheit

Variable	*r*		*p*	gültige *n*
Bedrohung soziale Identität	-0.023		0.400	1368
Cop Culture (Gesamtscore)	0.126	***	0.000	1346
Cop Culture: Teamkultur	0.143	***	0.000	1348
Cop Culture: konservativ-männliche Kultur	-0.013		0.636	1341
Cop Culture: institutionspatriotische Kultur	0.121	***	0.000	1340
Cop Culture: Gewissenhaftigkeitskultur	0.162	***	0.000	1327

Anm.: Gewichtete Daten. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. r = Korrelation (Pearson).

Da diese Korrelationen substantiell und daher nicht vernachlässigenswert sind und die soziale Erwünschtheit ebenfalls mit Geschlecht konfundiert ist (Männer antworten eher sozial erwünscht), wurden die geschlechtsspezifischen Gruppenvergleiche zusätzlich für soziale Erwünschtheit kontrolliert. Es ergaben sich dabei keine Unterschiede vor und nach Kontrolle der sozialen Erwünschtheit, die Unterschiede sind daher stabil.

5.8. Vergleiche mit der MEGAVO-Studie

Wie sich menschenfeindliche Einstellungen, Autoritarismus und Elemente der Cop Culture bei den Beschäftigten der Hamburger Polizei im Vergleich zu anderen Polizeien in Deutschland darstellen, lässt sich zumindest teilweise anhand eines Vergleichs mit Mittelwerten aus der MEGAVO-Studie (Deutsche Hochschule der Polizei, 2024) abschätzen. Hierzu ist jedoch anzumerken, dass in der Regel nicht die Gesamtscores, sondern nur einzelne Items mit der MEGAVO-Studie vergleichbar sind, da in die Berechnung der Gesamtscores jeweils eine unterschiedliche Anzahl an Items eingegangen ist. Beispielsweise wurde der Gesamtscore „Abwertung asylsuchender Menschen" in DeWePol über zwei und in MEGAVO über drei Aussagen gemessen. Vergleichbar sind damit nur die in beiden Studien verwendeten Einzelitems (s. Tabelle 20).

Wie Tabelle 20 zeigt, liegen die Beschäftigten der Hamburger Polizei für die GMF-Subdimensionen bzw. Einzelitems meist im Bereich der MEGAVO-Mittelwerte bzw. leicht darunter, mit Ausnahme von drei Items: „Bei der Prüfung von Asylanträgen sollte der Staat großzügig sein" (Abwertung asylsuchender Menschen) – hier liegt Hamburg minimal über dem Wert aus MEGAVO 2; „Wer schon immer hier lebt, sollte mehr Rechte haben, als die, die später zugezogen sind" (Etabliertenvorrechte) – hier liegt Hamburg minimal über dem Wert aus MEGAVO 1; „Frauen sollten sich wieder mehr auf die Rolle der Ehefrau und Mutter besinnen" (Sexismus) – hier liegt Hamburg minimal über beiden MEGAVO-Mittelwerten.

Insgesamt sind die Abweichungen in beide Richtungen aber gering, auffällig ist hier lediglich das Item „Die meisten Asylbewerberinnen und Asylbewerber kommen nur hierher, um das Sozialsystem auszunutzen" (Abwertung asylusuchender Menschen), bei dem die Beschäftigten der Hamburger Polizei recht deutlich unter den Mittelwerten beider MEGAVO-Erhebungswellen liegt.

Die insgesamt etwas niedrigere Tendenz in der Hamburger Stichprobe lässt sich möglicherweise damit erklären, dass ein hohes Bildungsniveau häufiger vertreten ist als im MEGAVO-Durchschnitt, ein höheres Bildungsniveau aber zugleich mit weniger ausgeprägten menschenfeindlichen Einstellungen einhergeht.

Tabelle 20. Mittelwerte Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit: Vergleich mit MEGAVO

	DeWePol 2024	**MEGAVO 1**	**MEGAVO 2**
Abwertung asylsuchender Menschen	nicht vergleichbar	nicht vergleichbar	nicht vergleichbar
Die meisten Asylbewerberinnen und Asylbewerber kommen nur hierher, um das Sozialsystem auszunutzen.	2.46	2.7***	3.0***
Bei der Prüfung von Asylanträgen sollte der Staat großzügig sein.	2.21	2.4***	2.1***
Fremdenfeindlichkeit	nicht vergleichbar	nicht vergleichbar	nicht vergleichbar
Wenn Arbeitsplätze knapp werden, sollte man die Ausländerinnen und Ausländer wieder in ihre Heimat zurückschicken.	1.48	1.5	1.6***
Muslimfeindlichkeit	nicht vergleichbar	nicht vergleichbar	nicht vergleichbar
Muslimen sollte die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden.	1.53	1.5	1.6**
Die Mehrheit der Muslime findet islamistischen Terrorismus gerechtfertigt.	1.64	1.7**	-

	DeWePol 2024	MEGAVO 1	MEGAVO 2
Abwertung von Sinti und Roma	nicht vergleichbar	nicht vergleichbar	nicht vergleichbar
Ich hätte Probleme damit, wenn sich Sinti und Roma in meiner Gegend aufhalten.	2.16	2.3***	2.3***
Etabliertenvorrechte	**2.5**	**2.5**	**2.6***
Wer irgendwo neu ist, sollte sich erst mal mit weniger zufriedengeben.	2.89	3.0***	3.1***
Wer schon immer hier lebt, sollte mehr Rechte haben, als die, die später zugezogen sind.	2.12	2.0***	2.2**
Antisemitismus	nicht vergleichbar	nicht vergleichbar	nicht vergleichbar
Was der Staat Israel heute mit den Palästinensern macht, ist im Prinzip auch nichts Anderes als das, was die Nazis im Dritten Reich mit den Juden gemacht.	1.78	2.0***	-
Sexismus	nicht vergleichbar	nicht vergleichbar	nicht vergleichbar
Frauen sollten sich wieder mehr auf die Rolle der Ehefrau und Mutter besinnen.	1.50	1.4***	1.4***
Für eine Frau sollte es wichtiger sein, ihrem Mann bei seiner Karriere zu helfen, als selbst Karriere zu machen.	1.20	1.2	1.2
Abwertung wohnungsloser Menschen	**2.1**	**2.3***	**2.3***
Bettelnde Obdachlose sollten aus den Fußgängerzonen entfernt werden.	2.23	2.4***	2.4***
Die meisten Obdachlosen sind arbeitsscheu.	2.01	2.2***	2.2***

Anm.: Gewichtete Daten. Skalierung: 1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 = „stimme voll und ganz zu“.
* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ (Test: Einstichproben-*t*-Tests).

Für die Skala „Autoritarismus“ können sowohl der Gesamtscore als auch alle Einzelitems verglichen werden (Tabelle 21). Hier liegt Hamburg insgesamt tendenziell unter den MEGAVO-Mittelwerten.[41] Auffallend ist dieser Trend nur für das Item „Wir sollten dankbar sein für führende Köpfe, die uns genau sagen, was wir tun können“, vor allem im Vergleich zu dem Mittelwert aus ersten MEGAVO-Erhebung.

[41] Die minimale Abweichung des Items „Menschen sollten wichtige Entscheidungen in der Gesellschaft Führungspersonen überlassen“ ist nicht signifikant und sollte damit als zufällig (Stichprobenfehler) interpretiert werden.

Tabelle 21. Mittelwerte Autoritarismus: Vergleich mit MEGAVO

	DeWePol 2024	MEGAVO 1	MEGAVO 2
Autoritarismus	**2.61**	**2.8*****	**2.8*****
Wir brauchen starke Führungspersonen, damit wir in der Gesellschaft sicher leben können.	3.22	3.3**	3.3**
Wir sollten dankbar sein für führende Köpfe, die uns genau sagen, was wir tun können.	2.18	2.5***	2.4***
Menschen sollten wichtige Entscheidungen in der Gesellschaft Führungspersonen überlassen.	2.43	2.4	2.4

Anm.: Gewichtete Daten. Skalierung: 1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 = „stimme voll und ganz zu“.
* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ (Test: Einstichproben-*t*-Tests).

Ein ähnliches Bild zeigt sich auch für die in Tabelle 18 dargestellten Einzelitems zur Messung verschiedener Subdimensionen der Cop Culture. Auch hier liegt Hamburg insgesamt unter den MEGAVO-Durchschnitten, vor allem aber der Wert „Männlichkeit“ ist unter den Hamburger Arbeitsgruppe deutlich weniger verbreitet als im Durchschnitt der anderen Polizeien (beide MEGAVO-Erhebungswellen). Einzige Abweichung von diesem Trend ist der Wert „Verantwortung / Verantwortungsbewusstsein“, der in den Hamburger Arbeitsgruppen etwas stärker ausgeprägt zu sein scheint.

Tabelle 22. Mittelwerte Cop Culture: Vergleich mit MEGAVO

	DeWePol 2024 (Original-skalierung)[a]	DeWePol 2024 (an MEGAVO angepasste Skalierung)[b]	MEGAVO 1	MEGAVO 2
Teamkultur		nicht vergleichbar	nicht vergleichbar	nicht vergleichbar
Solidarität / Zusammenhalt (innerhalb der Gruppe)	3.81	2.81	2.9***	3.0***
Verantwortlichkeit / Verantwortungsbewusstsein	4.20	3.20	3.1***	3.1***
Konservativ-männliche Kultur		nicht vergleichbar	nicht vergleichbar	nicht vergleichbar
Stärke	3.11	2.11	2.4***	2.4***
Männlichkeit	2.13	1.13	1.7***	1.7***
Institutionspatriotische Kultur		nicht vergleichbar	nicht vergleichbar	nicht vergleichbar
Loyalität (gegenüber dem Staat)	3.68	2.68	2.9***	2.9***
Stolz auf / Verbundenheit mit der Institution Polizei	3.42	2.42	2.5**	2.4
Ehre / guter Ruf	3.17	2.17	2.4***	2.4***

Anm.: Gewichtete Daten. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ (Test: Einstichproben-*t*-Tests).
[a] Skalierung DeWePol: 1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 = „stimme voll und ganz zu“.
[b] Skalierung MEGAVO: 0 = „gar nicht typisch“ bis 4 = „sehr typisch“.

6. Zusammenhangsanalysen

Im Folgenden werden mithilfe bivariater und multivariater Zusammenhangsanalysen erste mögliche Beziehungen zwischen Einstellungen, Arbeitsmerkmalen und dem Befinden untersucht.

6.1. Zusammenhänge zwischen demokratiegefährdenden Einstellungen, Cop Culture und Identitätsbedrohungen

Wie in Abschnitt 5.7 beschrieben, wird Cop Culture oft auch mit demokratiegefährdenden Einstellungen in Verbindung gebracht, wie etwa mit Vorurteilen gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen, gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, Autoritarismus, Dominanzorientierung, polizeilichem Fehlverhalten oder bestimmten problematischen Stressbewältigungsstrategien (z. B. Gutschmidt & Vera, 2021; Behr, 2017; Demirkol & Nalla, 2019; Hunold, 2022; Wegner & Ellrich, 2022). Aus der sozialpsychologischen Literatur zu Autoritarismus lässt sich zudem ableiten, dass Identitätskonstruktionen als Polizist:in, insbesondere wenn sie mit gefühlter Bedrohung einhergehen, mit einer Verstärkung des (professionellen) Gruppenzusammenhalts nach innen (Kohäsion), wie auch Autoritarismus einhergehen (Duckitt, 1989). Die Annahme nach Duckitt (1989) ist folgende: Je stärker die Identifikation mit der Gruppe und das daraus resultierende Streben nach Gruppenkohäsion (ggf. durch Bedrohungswahrnehmungen), desto größer wird der Wert auf Konformität von Verhalten und Einstellungen zu den Normen und Verhaltensregeln der Gruppe gelegt, d. h. Konventionalismus. Ebenso wird mehr Wert auf Respekt und bedingungslosen Gehorsam gegenüber den Führer:innen und Autoritäten der Gruppe gelegt, d. h. autoritäre Unterwerfung. Und je größer die Intoleranz und Bereitschaft, Menschen zu bestrafen, die sich nicht an die Normen und Regeln der Gruppe halten, desto ausgeprägter ist die autoritäre Aggression. Entsprechend konnte bereits gezeigt werden, dass hoch autoritäre Individuen mehr Ingroup-Bias und deutlich mehr Abwertung von Outgroups zeigen, im Einklang mit der Theorie der sozialen Identität (Tajfel & Turner, 1986). Autoritarismus wiederum hängt signifikant mit anderen demokratiegefährdenden Einstellungen wie sozialer Dominanzorientierung und GMF (siehe 5.1 und 5.4) zusammen. Eine empirische Annäherung an Gruppenkohäsion erfolgt im vorliegenden Untersuchungskontext über die unterschiedlichen Dimensionen von Cop Culture. Insgesamt vermuten wir daher signifikante Zusammenhänge zwischen Cop Culture, Wahrnehmungen von Identitätsbedrohung, Autoritarismus, sozialer Dominanzorientierung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Um diese Zusammenhänge auch für die Hamburger Polizei zu testen, wurden Korrelationsanalysen zwischen den hier relevanten Konstrukten durchgeführt (Tabelle 23). Darüber hinaus haben wir Verschwörungsglauben und Populismuseinstellungen mit in die Analyse einbezogen, da auch diese nach der bestehenden Literatur aktuelle demokratiegefährdende Einstellungen darstellen (siehe hierzu Abschnitt 5.3).

Tabelle 23: Zusammenhänge zwischen GMF, Bedrohung der sozialen Identität, Verschwörungsglauben / Populismus, sozialer Dominanzorientierung, Autoritarismus und Cop Culture-Subdimensionen

	GMF	Bedrohung der sozialen Identität	Verschwörungsglaube und Populismus	Soziale Dominanzorientierung	Autoritarismus	Cop Culture: Teamkultur	Cop Culture: Institutionspatriotismus	Cop Culture: konservativ-männliche Kultur	Cop Culture: Gewissenhaftigkeitskultur
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
(1)	1								
gültige *n*	1549								
(2)	0.5***	1							
gültige *n*	1390	1405							
(3)	0.686***	0.5***	1						
gültige *n*	1450	1390	1461						
(4)	0.585***	0.258***	0.371***	1					
gültige *n*	1479	1388	1447	1488					
(5)	0.379***	0.244***	0.318***	0.315***	1				
gültige *n*	1464	1387	1444	1463	1473				
(6)	-0.087**	-0.042	-0.07**	-0.06*	0.106***	1			
gültige *n*	1358	1367	1359	1355	1358	1372			
(7)	0.056*	0.032	0.035	0.006	0.208***	0.365***	1		
gültige *n*	1352	1359	1351	1349	1353	1362	1364		
(8)	0.201***	0.167***	0.200***	0.143***	0.263***	0.302***	0.452***	1	
gültige *n*	1352	1360	1353	1349	1354	1363	1359	1365	
(9)	-0.100***	-0.082**	-0.14***	-0.12***	0.001	0.519***	0.236***	0.044	1
gültige *n*	1341	1348	1340	1337	1342	1349	1345	1347	1351

Anm.: Gewichtete Daten. Zusammenhangsmaße: Pearson Korrelation. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Es zeigen sich signifikante Zusammenhänge zwischen GMF und einer wahrgenommenen Bedrohung der Gruppenidentität als Teil der Polizei Hamburg. Befragte, die eine positive Identität der Polizei als bedroht empfinden, tendieren eher dazu, andere Menschen abzuwerten. Genauso verhält es sich mit Verschwörungsglaube / Populismus, sozialer Dominanzorientierung und Autoritarismus. Die empfundene Bedrohung der Gruppenidentität befördert offenbar antidemokratische Einstellungen innerhalb der Polizei. Die Identitätsbedrohung geht zudem signifikant mit der konservativ-männlichen Dimension von Cop Culture einher – Befragte, die diese Werte eher als typisch für Ihre Einheiten annehmen, empfinden ihre positive Identität als Teil der Polizei auch eher bedroht. Mit Blick auf die unterschiedlichen Dimensionen der Cop Culture ergeben sich interessante Hinweise bezüglich deren Unterschiedlichkeit was Zusammenhänge mit demokratischer Resilienz / Demokratiegefährdungen angeht. Von den vier untersuchten Dimensionen weist lediglich die konservativ-männliche Komponente der Cop Culture signifikante Zusammenhänge mit GMF auf. Die Dimensionen Gewissenhaftigkeit und Teamkultur wirken antidemokratischen Einstellungen wie der GMF sogar tendenziell entgegen, auch wenn hier die Zusammenhänge nur marginal sind. Der Institutionspatriotismus befördert in der Tendenz GMF, allerdings auch nur marginal. Die problematischste Dimension mit Blick auf Demokratiegefährdungen ist also die konservativ-männliche Kultur innerhalb der Polizei. Dies bestätigen auch die Ergebnisse zur

sozialen Dominanzorientierung und zum Verschwörungsglaube / Populismus. Hier zeigt sich ein identisches Muster: Gewissenhaftigkeit und Teamkultur wirken hier protektiv während konservativ-männliche Kulturen die demokratiegefährdenden Einstellungen signifikant befördern. Anders verhält es sich jedoch mit dem Autoritarismus. Alle Dimensionen der Cop Culture befördern Autoritarismus, lediglich für die Dimension Gewissenhaftigkeit ist der Zusammenhang nicht signifikant. Autoritarismus zieht sich also durch alle Formen der Cop Culture, bzw. wird durch diese befördert. Zuletzt ist interessant, dass die Dimensionen Gewissenhaftigkeitskultur und konservativ-männliche Kultur nicht einmal signifikant untereinander korrelieren, d. h. wir haben es hier mit zwei sehr unterschiedlichen Aspekten der Cop Culture zu tun, die unbedingt unterschieden werden sollten, zumal sie offenbar auch völlig unterschiedlich auf demokratische Resilienz und antidemokratische Einstellungen wirken können. Wie schon an diversen Stellen aus der Literatur angedeutet zeigen auch unsere Daten: Es gibt nicht die eine monumentale Cop Culture, sondern unterschiedliche Cop Cultures, die je anders problematisiert werden sollten.

6.2. Zusammenhänge zwischen Arbeitsmerkmalen, Einstellungen, Befinden und Folgen

Zur Prüfung von Zusammenhängen zwischen den in Abschnitt 4 betrachteten Merkmalen sowie GMF (siehe 5.1) werden im Folgenden zwei Regressionsmodelle vorgestellt. Diese bieten einen ersten Überblick über Zusammenhänge und Erklärungen für in der DeWePol-Studie betrachtete Themenbereiche. Dabei werden lediglich erste Schlaglichter auf gewonnene Erkenntnisse geworfen, die in weiteren Publikationen themenspezifisch tiefergehend analysiert und interpretiert werden. In diesem ersten Ergebnisbericht wird der Zusammenhang von arbeitsbezogenen Belastungen und Ressourcen auf das Burnout-Risiko (Tabelle 24) sowie auf GMF (Tabelle 26) vorgestellt.

6.2.1. Zusammenhänge zwischen Burnout-Risiko, Belastungen und Ressourcen

Hinsichtlich des Burnout-Risikos zeigt sich in der logistischen Regression (Tabelle 24, Modell 3), in der schrittweise zunächst die soziodemographischen Merkmale Geschlecht und Altersgruppe, dann die Ressourcen und im letzten Schritt die Belastungen hinzugefügt wurden, dass die stärksten Effekte auf das Burnout-Risiko von den illegitimen Arbeitsaufgaben und der Gratifikationskrise ausgehen. Nur geringfügig weniger stark ist der Effekt, den die sozialen Stressoren, die von Arbeitskolleg:innen und Vorgesetzten ausgehen, hervorrufen. Partizipationsmöglichkeiten sowie die soziale Unterstützung von Freund:innen, Partner:innen und / oder Arbeitskolleg:innen reduzierenden hingegen das Burnout-Risiko. Die betrachteten Arbeitsmerkmale vermögen es, knapp 39 % der Varianz des Burnout-Risikos der Befragten (n = 989) zu erklären. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass offenbar insbesondere organisationsinterne Belastungsfaktoren einen bedeutsamen Beitrag zur Entstehung von Burnout-Risiken leisten. So ist das Erleben unzureichender Anerkennung für die geleistete berufliche Anstrengung (Gratifikationskrise) mit einem 3-fach erhöhten Burnout-Risiko verbunden und die Verrichtung unnötiger oder unzumutbarer Aufgaben (illegitime Aufgaben) mit einem fast 4-fach erhöhten Risiko verbunden.

Tabelle 24. Einflüsse von Ressourcen und Belastungen auf das Burnout-Risiko (dichotom): Ergebnisse schrittweiser logistischer Regressionen (KHB-Methode)[42]

Burnout-Risiko (dichotom)	**Modell 1**		**Modell 2**		**Modell 3**	
	b	**OR**	***b***	**OR**	***b***	**OR**
	(*z*)		**(*z*)**		**(*z*)**	
Männlich	-0.334	0.716	-0.334	0.716	-0.304	0.738
(Ref.: weiblich)	(-1.25)		(-1.25)		(-1.12)	
Altersgruppe (4-Jahres-Schritte)	0.144	1.155	-0.068	0.934	0.086	1.090
(*z*/2)	(0.52)		(-0.24)		(0.30)	
Partizipation			-1.013***	0.363	0.189	1.208
(*z*/2)			(-3.99)		(0.65)	
Soziale Unterstützung			-1.260***	0.284	-0.734**	0.480
(*z*/2)			(-4.77)		(-2.88)	
Gratifikationskrise					1.182***	3.262
(*z*/2)					(3.56)	
Entgrenzte Arbeit					-0.652*	0.521
(*z*/2)					(-2.32)	
Illegitime Aufgaben					1.339***	3.814
(*z*/2)					(3.89)	
Regulationshindernisse					0.138	1.148
(*z*/2)					(0.38)	
Organisationale Gerechtigkeit					-0.161	0.852
(*z*/2)					(-0.48)	
Kooperationsprobleme					-0.229	0.795
(*z*/2)					(-0.72)	
Emotionale Belastung					0.257	1.293
(*z*/2)					(0.82)	
Eigengefährdung					-0.143	0.867
(*z*/2)					(-0.43)	
Soziale Stressoren: Kolleg:innen					1.120***	3.065
(*z*/2)					(4.60)	
Soziale Stressoren: Bürger:innen					0.153	1.166
(*z*/2)					(0.43)	
Gewaltanwendung					0.199	1.221
(*z*/2)					(0.59)	
Viktimisierung letzte 5 Jahre					-0.420	0.657
(Ref.: nein)					(-1.42)	
Konstante	-2.469***	0.085	-2.478***	0.084	-2.317***	0.099
	(-11.60)		(-11.60)		(-9.24)	
χ^2	1.797***		44.964***		141.619***	
gültige *n*	989		989		989	
Pseudo-R^2 (McKelvey & Zavoina)	0.007		0.156		0.387	

Anm.: Gewichtete Daten. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. OR = Odds Ratio.

Mögliche Verzerrung durch sozial erwünschtes Antwortverhalten

Von einer statistischen Kontrolle der sozialen Erwünschtheit konnte trotz der signifikanten Korrelation (Tabelle 25) mit den Stressoren (Kolleg:innen / Vorgesetzen) und der sozialen Unterstützung abgesehen werden, da testweise für soziale Erwünschtheit kontrolliert wurde und sich vor und nach Kontrolle der sozialen Erwünschtheit keine Unterschiede gezeigt haben. Zusätzliche Analysen zur Robustheit der Ergebnisse zu den bildungsbezogenen Gruppenvergleichen ergaben keine signifikanten oder nennenswerten Unterschiede (Anhang, Abbildung 51 – Abbildung 55).

Tabelle 25. Korrelationen der beruflichen Belastungen, Ressourcen und deren Folgen mit sozialer Erwünschtheit

Belastungen	***r***		***p***	**gültige *n***
Gratifikationskrise (Effort-Reward-Imbalance)	-0.002		0.936	1328
Entgrenzte Arbeit	0.019		0.490	1328
Illegitime Arbeit	-0.036		0.188	1336
Regulationshindernisse	-0.092	***	0.001	1332
Organisationale Gerechtigkeit	0.115	***	0.000	1331
Kooperationsprobleme	-0.035		0.206	1273
Soziale Stressoren (Kolleg:innen / Vorgesetze)	-0.088	**	0.001	1332
Soziale Stressoren (Bürger:innen)	-0.037		0.260	928
Emotionale Belastung	-0.010		0.702	1336
Eigengefährdung	-0.014		0.659	928
Gewaltanwendung	-0.059		0.072	929
Gewaltviktimisierung (5-Jahres-Prävalenz)	0.005		0.884	883
Gewaltviktimisierung (5-Jahres-Inzidenz)	-0.068	*	0.046	868
Schwere Gewaltviktimisierung (5-Jahres-Prävalenz)	-0.027		0.569	437
Ressourcen	***r***		***p***	**gültige *n***
Partizipation	0.090	**	0.001	1325
Soziale Unterstützung	0.176	***	0.000	1316
Folgen	***r***		***p***	**gültige *n***
Commitment	0.104	***	0.000	1375
Arbeitszufriedenheit	0.100	***	0.000	1376
Burnout-Risiko (Meanscore)	-0.197	***	0.000	1373
Burnout-Risiko (kategorisiert)	-0.135	***	0.000	1373

Anm.: Gewichtete Daten. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. r = Korrelation (Pearson).

6.2.2. Zusammenhänge zwischen GMF, Belastungen und Ressourcen

Hinsichtlich der Einstellungen zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (Abschnitt 5.1) stellen Alter und Laufbahn relevante Einflussfaktoren dar (Tabelle 26). GMF nimmt signifikant mit steigendem Alter zu und ist im mittleren Dienst höher ausgeprägt als im gehobenen und höheren Dienst. Die Ressourcen Partizipation und soziale Unterstützung korrelieren signifikant negativ mit GMF: Je weniger

[42] KHB-Methode durchgeführt mit dem Stata-Modul -khb- (Kohler & Karlson, 2010). Die Regressionskoeffizienten geschachtelter logistischer Regressionsmodelle sind nicht direkt miteinander vergleichbar. Werden zusätzliche Variablen im Modell analysiert, verändert das die Gesamtvarianz der vorhergesagten (logarithmierten) abhängigen Variablen (= Reskalierung). Damit verändern sich auch die Koeffizienten der übrigen Prädiktoren (durch Reskalierung), selbst wenn diese überhaupt nicht mit den hinzugefügten Prädiktoren korrelieren (Mood, 2010; Hox, 2010, S. 133 f.). Mit der KHB-Methode von Karlson et al. (2012) kann man den Teil der Veränderung der Koeffizienten herausrechnen, der nur auf Reskalierung basiert. Dadurch werden im Prinzip die Koeffizienten aller sparsameren Modelle an die Skalierung des vollständigen Modells mit allen Prädiktoren angepasst.

Mitbestimmungsmöglichkeiten die Beschäftigten erleben und je weniger Unterstützung sie durch ihr berufliches und privates Umfeld erleben, desto stärker neigen sie zu abwertenden Einstellungen gegenüber als minderwertig markierten Gruppen. Die Belastungen illegitime Aufgaben, organisationale Gerechtigkeit, Kooperationsprobleme, Eigengefährdung, soziale Stressoren durch Kolleg:innen und Vorgesetzte, soziale Stressoren durch Bürger:innen und Zwangsanwendung korrelieren in erwarteter Weise mit der Zustimmung zu menschenfeindlichen Positionen: 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. Ebenso geht das Erleben von Konflikten mit Bürger:innen, die Zwangsanwendung sowie die Wahrnehmung von Gesundheitsgefahren im Dienst mit GMF einher. Hinsichtlich den Belastungsfaktoren „entgrenzte Arbeit“ und „emotionale Belastung“ ergeben sich 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. Insgesamt werden durch die genannten Arbeitsmerkmale 22 % der Varianz von GMF zwischen den Beschäftigten erklärt.

Tabelle 26. Einflüsse von Ressourcen und Belastungen auf GMF (Gesamtscore): Ergebnisse schrittweiser linearer Regressionen

GMF Gesamtscore (1-5)	**Modell 1**		**Modell 2**		**Modell 3**	
	b	***beta***	***b***	***beta***	***b***	***beta***
	(*t*)		**(*t*)**		**(*t*)**	
Männlich	0.049	0.041	0.058	0.048	0.021	0.018
(Ref.: weiblich)	(1.22)		(1.50)		(0.56)	
Altersgruppe (4-Jahres-Schritte)	0.080*	0.071	0.059	0.053	0.130***	0.116
(z/2)	(1.98)		(1.48)		(3.33)	
Laufb.: Gehobener/höherer Dienst	-0.194**	-0.140	-0.133*	-0.096	-0.106*	-0.077
(Ref.: Mittlerer Dienst)	(-3.18)		(-2.32)		(-2.02)	
Laufb.: Nichts davon	0.019	0.005	0.100	0.026	0.144	0.037
(Ref.: Mittlerer Dienst)	(0.10)		(0.54)		(0.99)	
Partizipation			-0.248***	-0.224	-0.083*	-0.075
(z/2)			(-6.47)		(-1.99)	
Soziale Unterstützung			-0.108**	-0.098	-0.026	-0.024
(z/2)			(-2.81)		(-0.73)	
Gratifikationskrise					0.020	0.018
(z/2)					(0.39)	
Entgrenzte Arbeit					-0.101*	-0.091
(z/2)					(-2.24)	
Illegitime Aufgaben					0.134**	0.121
(z/2)					(2.74)	
Regulationshindernisse					-0.056	-0.050
(z/2)					(-1.06)	
Organisationale Gerechtigkeit					-0.099*	-0.089
(z/2)					(-2.07)	
Kooperationsprobleme					0.216***	0.191
(z/2)					(5.45)	
Emotionale Belastung					-0.135**	-0.121
(z/2)					(-2.97)	
Eigengefährdung					0.154**	0.140
(z/2)					(2.97)	
Soziale Stressoren: Kolleg:innen					0.117**	0.106
(z/2)					(2.70)	
Soziale Stressoren: Bürger:innen					0.122*	0.108
(z/2)					(2.55)	
Gewaltanwendung					0.097*	0.088
(z/2)					(1.97)	
Viktimisierung letzte 5 Jahre					-0.046	-0.041
(Ref.: nein)					(-1.08)	
Konstante	2.111***		2.055***		2.065***	
	(33.01)		(34.68)		(35.75)	
F	3.909**		9.996***		13.292***	
gültige *n*	954		954		954	
R^2	0.022		0.084		0.229	
R^2 adj.	0.018		0.078		0.215	

Anm.: Gewichtete Daten. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

7. Effekte der Berufserfahrung und weitere Forschungsbedarfe

Wie sich demokratiegefährdende Einstellungen im Rahmen der beruflichen Praxis entwickeln, lässt sich nur in einem Längsschnitt-Design untersuchen. Die Querschnittsbetrachtung der Unterschiede in den GMF-Einstellungen mit Blick auf die unterschiedlichen Gruppen innerhalb des Studiums und der Ausbildung verweisen auf die Notwendigkeit eines längsschnittlichen Vorgehens.

Abbildung 49 zeigt die Mittelwertunterschiede zwischen den Aufsteigenden des LA II, den Direkteinsteigenden des LA II, den Auszubildenden des LA I und dem Rest der Befragten in der Stichprobe.[43] Bezogen auf den Gesamtscore GMF zeigen sich hier signifikante Gruppenunterschiede. Auffällig ist insbesondere der niedrigere Mittelwert der Direkteinsteigenden LA II (M = 1.7) im Vergleich zu der praxiserfahrenen Gruppe Aufstieg LA II (2.2). Insgesamt weisen diese Ergebnisse darauf hin, dass schutzpolizeiliche Praxiserfahrungen gruppenbezogen menschenfeindliche Einstellungen tendenziell erhöhen. Eine genauere Beurteilung dieses Phänomens ist allerdings nur über längsschnittliche Beobachtungen möglich.

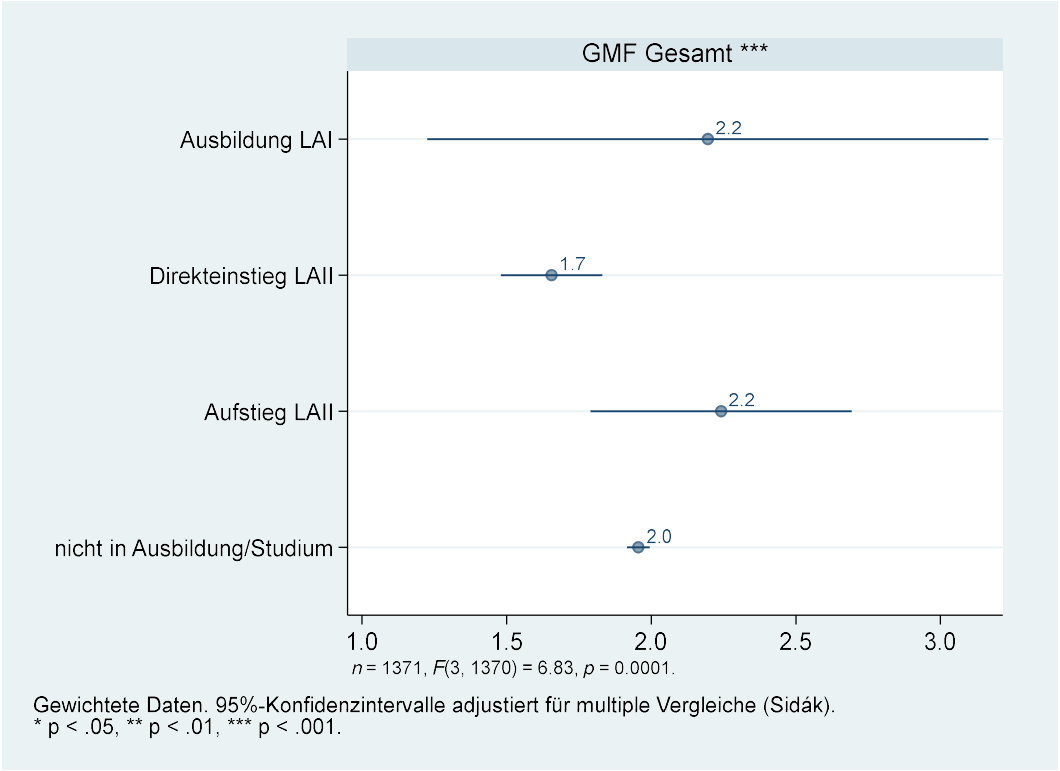


Abbildung 49. Mittelwerte GMF nach Ausbildungs-/ Studienstatus (ohne Verwaltung)[44]

Ähnlich wie schon für GMF, zeigen sich auch für Verschwörungsglaube / Populismus auffällige Effekte, die die Relevanz einer Längsschnitterhebung indizieren. Nur über eine solche Langzeitbeobachtung können mögliche Effekte eines „Praxisschocks“, oder eine „Déformation professionnelle“ im Zusammenhang mit demokratiegefährdenden Einstellungen analysiert werden.

[43] Die folgenden Analysen sind vor dem Hintergrund der geringen Fallzahlen in den Gruppen Ausbildung LA I (*n* = 7), Direkteinstieg LA II (*n* = 51) und Aufstieg LA II (*n* = 20) zu interpretieren.

[44] Post-hoc multipler Gruppenvergleich nach Šidák-Adjustierung ergibt signifikante Mittelwertunterschiede für Aufstieg LA II vs. Direkteinstieg LA II; nicht in Ausbildung / Studium vs. Direkteinstieg LAII.

Abbildung 50 zeigt die Mittelwertunterschiede zwischen den Aufsteigenden des LA II, den Direkteinsteigenden des LA II, den Auszubildenden des LA I und dem Rest der Befragten in der Stichprobe. Hinsichtlich des Verschwörungsglaubens und des Populismus finden wir innerhalb der Gruppe der Aufsteigenden LA II, die unter den Auszubildenden / Studierenden die Einzigen mit Berufserfahrung innerhalb der Schutzpolizei sind, signifikant erhöhte Werte im Vergleich zu jenen Auszubildenden / Studierenden, die noch keine Praxiserfahrung haben. Unter den restlichen Befragten (nicht in Ausbildung / Studium) liegen die Werte ebenfalls höher als unter denjenigen, die noch keine Praxiserfahrung gemacht haben. Bezüglich SDO und Autoritarismus sehen wir nur ähnliche Tendenzen, die Unterschiede sind hier aber nicht signifikant. Insgesamt weisen diese Ergebnisse, die sich auch für den GMF-Gesamtscore zeigen (siehe Abschnitt 5.1), darauf hin, dass die Befragten je nach Praxiserfahrung innerhalb der Schutzpolizei in den hier untersuchten demokratiegefährdenden Einstellungen insofern variieren, dass die Praxiserfahrung diese tendenziell erhöht. Um diese mögliche Entwicklung genauer untersuchen zu können, somit also Aussagen darüber treffen zu können, was die Praxiserfahrung mit den Menschen in der Polizei macht, braucht es einen längsschnittlichen Untersuchungsansatz, d. h. wiederholte Befragungen vor, nach und über die Zeit in der Praxiserfahrung der Polizist:innen.

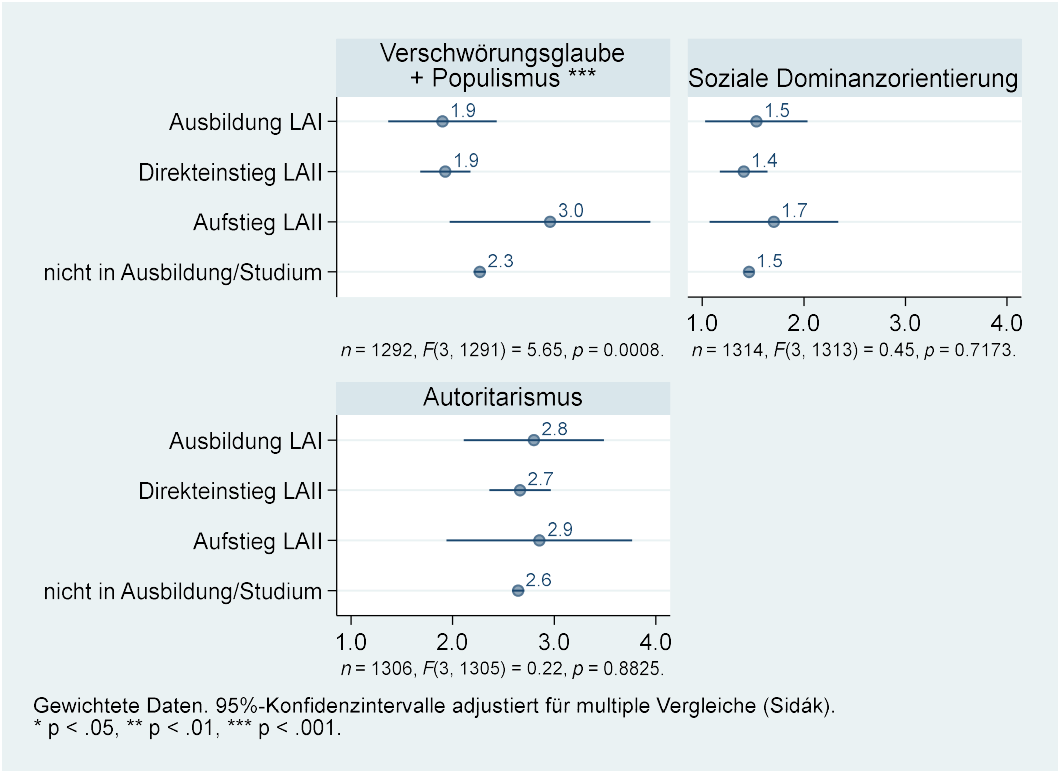


Abbildung 50: Mittelwerte Verschwörungsglaube und Populismus, soziale Dominanzorientierung und Autoritarismus nach Ausbildungs-/ Studienstatus (ohne Verwaltung)

8. Zusammenfassendes Fazit

Ziel der quantitativen Befragung (**Modul 1**) des Projekts DeWePol war es, berufliche Belastungskonstellationen, Arbeitsbedingungen und deren Einfluss auf demokratiebezogene Einstellungen und Werthaltungen in der Hamburger Polizei zu untersuchen, um belastbare Erkenntnisse zum Einfluss von Risiko- und Schutzfaktoren für die demokratische Resilienz in der Hamburger Polizei zu gewinnen.

Der vorliegende Bericht gibt einen ersten, größtenteils deskriptiven Überblick zu zentralen Arbeitsmerkmalen im polizeilichen Kontext und deren Zusammenhang mit demokratiegefährdenden Einstellungen. Die hier beschriebenen Befunde sollten bisher lediglich als erste deskriptive Erkenntnisse und „empirische Indizien" gelesen werden. Weiterführende Analysen zu den hier beschriebenen Zusammenhängen und Verteilungen sind notwendig, um detailliertere Einblicke in die relevanten sozialen Wirkmechanismen zu bekommen und um Aussagen zur Kausalität unterschiedlicher Zusammenhänge treffen zu können. Die empirischen Indizien geben dennoch wichtige Hinweise darauf, wo und unter welchen Bedingungen demokratiegefährdende Einstellungen innerhalb der Polizei entstehen können und wo die Stellschrauben für Prävention und Stärkung demokratischer Resilienz liegen könnten. Auf diese empirischen Indizien wird im Folgenden zusammenfassend eingegangen.

In der Erhebung der ersten Welle des Projekts DeWePol zeigen sich in vielerlei Hinsicht mit dem bestehenden Forschungsstand übereinstimmende Ergebnisse. Methodisch lässt sich zunächst feststellen, dass die Rücklaufquote der vorliegenden Studie von 18.1 % mit denen anderer aktueller Polizeistudien vergleichbar ist (vgl. MEGAVO 1 = 16 %; MEGAVO 2 = 14 %, Deutsche Hochschule der Polizei, 2024, S. 52). Verzerrungen der Ergebnisse durch besonders hohe Ausfälle in bestimmten soziodemographischen Gruppen wurden durch eine entsprechende Gewichtung der Daten ausgeglichen. 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[45] bei der Befragungsteilnahme besteht aber durchaus. Außerdem können Befragte die Tendenz aufweisen, Fragen entsprechend sozialen Normen und Erwartungen zu beantworten (soziale Erwünschtheit). Zur Prüfung der Validität wurde ein in anderen Studien bereits validiertes Instrument zur Abschätzung von Tendenzen zu sozial erwünschtem Antwortverhalten eingesetzt, wobei sich kaum Hinweise auf soziale Erwünschtheit in unseren Daten zeigten.

Hinsichtlich der in dieser Studie betrachteten Arbeitsbelastungen und Ressourcen zeigt sich ein Nebeneinander von bedeutsamen Belastungen und Ressourcen, die in erwarteter Weise mit arbeitsbezogenen Einstellungen und Befindensindikatoren korrelieren. Dabei berichten Angehörige der Schutz- und Kriminalpolizei im Vergleich zu anderen Beschäftigten insgesamt die höchsten Belastungen. Im Wesentlichen entspricht das Belastungsprofil den Befunden anderer Polizeistudien (z. B. Deutsche Hochschule der Polizei, 2024; Hessisches Ministerium des Innern und für Sport, 2020; Howe et al., 2022). Hinsichtlich der Burnout-Symptomatik erweisen sich innerorganisationale (administrative) Belastungen im Vergleich zu einsatzbezogenen (operativen) als vergleichsweise stärkere Prädiktoren. Zur Ausprägung von Burnout liegen aus bisherigen Studien aus deutschen Polizeien stark divergierende Zahlen zwischen 1 und 33 % vor (Arndt et al, 2008; Arndt, 2012; Beerlage et al., 2009; Latscha, 2016; Ohlemacher et al., 2002), die sich auf die Häufigkeit einzelner Symptomgruppen beziehen. Die hier berichteten rund 12 % stellen hingegen den Anteil von Burnout-Verdachtsfällen dar, die mit dem in dieser Studie eingesetzten Screening Instrument anhand von Schwellenwerten für die Gesamtsymptomatik ermittelt wurden. Für eine repräsentative Stichprobe belgischer Erwerbstätiger wurde mit dem gleichen Verfahren ein Anteil von 16 % von Burnout-Verdachtsfällen ermittelt (Schaufeli et al., 2020),

[45] Eine Gefahr durch Selbstselektion bedeutet, dass die Befragungs(nicht)teilnahme mit den für das Projekt wesentlichen Einstellungen etc. zusammenhängen könnte, wenn z. B. Beschäftigte gerade wegen des Befragungsgegenstandes (nicht) teilgenommen haben.

wobei beim Vergleich der Zahlen berücksichtigt werden muss, dass die Beschäftigten der Polizei aufgrund des Auswahlverfahrens vor Berufseintritt eine besonders gesunde Gruppe darstellen.

Aus dem jüngsten Stand der Forschung ist zudem bekannt, dass in der Polizei diskriminierende und antidemokratische Einstellungen vorhanden sind und dass diese Einstellungen (z. B. GMF) auf einem ähnlich hohem Niveau liegen wie in der Allgemeinbevölkerung (Hessisches Ministerium des Innern und für Sport, 2020; Deutsche Hochschule der Polizei, 2024). Die bisherige Forschung konnte auch belegen, dass derartige Einstellungen bei Studierenden aus Nordrhein-Westfalen (Krott et al., 2018) und Hamburg (Kemme et al., 2020) im Zusammenhang mit der konkreten Berufserfahrung stehen. In der vorliegenden Studie weisen einzelne GMF-Subdimensionen („Abwertung asylsuchender Menschen", „Abwertung von Sinti:zze und Rom:nja" und „Abwertung langzeitarbeitsloser Menschen") vergleichsweise hohe Zustimmungswerte auf. Homophobie, die Abwertung von Transmenschen, Sexismus, Rassismus und Antisemitismus sind als GMF-Syndromelemente in der Hamburger Polizei hingegen vergleichsweise wenig verbreitet. Die Zustimmung zu GMF ist dabei insbesondere unter Schutzpolizist:innen und Angestellten im Polizeidienst (AiP) erhöht. Mit steigender Bildung sinkt die Zustimmung zu GMF. Trotz vergleichsweise niedriger Zustimmungswerte zu den einzelnen Aussagen, die eine muslimfeindliche Einstellung messen, zeigen die impliziten Vorurteils- und Stereotypmessungen über Bilder, dass der Gruppe „Muslimische Menschen" häufiger bedrohungsbezogene Stereotype sowie die Eigenschaften „undemokratisch" und „fremdartig" zugeschrieben werden als „Deutschen". Insgesamt können wir auch in der vorliegenden Untersuchung für die mit den Mitte-Studien vergleichbaren GMF-Subdimensionen bestätigen, dass gruppenbezogen menschenfeindliche Einstellungen innerhalb der Polizei Hamburg insgesamt auf einem ähnlichen Niveau liegen wie in anderen Polizeien in Deutschland (Deutsche Hochschule der Polizei, 2024) und wie in der Allgemeinbevölkerung. Die Vergleiche sollten i. S. einer Spiegelbildthese jedoch keinesfalls als „Entwarnung" interpretiert werden, da es sich bei der Polizei und der Zivilbevölkerung um zwei grundlegend unterschiedliche Gruppen handelt. Im Vergleich zur Zivilbevölkerung stellt die Polizei eine besonders mächtige Institution öffentlicher Verwaltung mit Gewaltlizenz dar. Zudem ist der durchschnittliche Bildungsstand in der Polizei deutlich höher als in der Allgemeinbevölkerung, und ein höherer Bildungsstand geht in diesem Bereich mit niedrigeren Werten einher. Insofern sollten Ähnlichkeiten zwischen Polizei und Bevölkerung besonders kritisch eingeordnet werden, insbesondere, wenn es um demokratiegefährdende Einstellungen wie GMF oder Verschwörungsglauben innerhalb der Polizei geht. Ein Drittel der Befragten innerhalb der Polizei Hamburg zeigen sich in der vorliegenden Untersuchung als potentiell empfänglich für populistische oder verschwörungsgeleitete Kommunikation. Auch hier weisen Befragte aus der Schutzpolizei und AiP, aber auch Verwaltungsangestellte erhöhte Werte (etwa im Vergleich zu Befragten aus der Kriminalpolizei) auf.

Die bisher beschriebenen Aspekte – die organisationalen, bzw. organisationskulturellen Bedingungen (berufliche Belastungen / Ressourcen / Cop Culture) und demokratiegefährdende Einstellungen, so zeigt die vorliegende Studie, stehen in einem empirisch nachweisbaren Zusammenhang. Berufliche Belastungen und (mangelnde) Ressourcen wirken sich verstärkend auf GMF-bezogene Einstellungen aus. Arbeits- und organisationsbezogene Faktoren – wie bspw. Partizipation, die Zuweisung unnötiger oder unzumutbarer Aufgaben 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. Die Untersuchung der gelebten und wahrgenommenen Cop Culture ergab, dass es nicht die *eine* Cop Culture in der Polizei Hamburg gibt, sondern unterschiedliche Formen, die unterschiedlich stark in den unterschiedlichen Bereichen der Polizei ausgeprägt sind. Dabei stellte sich heraus, dass einzelne Aspekte von Cop Culture demokratische Resilienz stärken können, während andere Ausprägungen mit menschenfeindlichen

und demokratiegefährdenden Einstellungen einhergehen. Entsprechend zeigten die Zusammenhangsanalysen, dass Gewissenhaftigkeit und Teamkultur in der Tendenz protektiv gegen GMF, soziale Dominanzorientierung und Verschwörungsglauben / Populismus wirken, während eine konservativ-männliche Kultur diese demokratiegefährdenden Einstellungen befördert. Befragte, die ihre beruflichen Bezugsgruppen als stark konservativ-männliche beschreiben, berichten auch eher von empfundenen Anerkennungsverlusten der Polizei. Die größte Bedrohung der Anerkennung und der sozialen Identität geht aus Sicht der Befragten von einem allgemeinen Anerkennungsverlust in der Gesellschaft aus. Etwa 60 % der Befragten stimmen eher oder voll der Aussage zu, dass Bürgerinnen und Bürger den Respekt gegenüber der Polizei verlieren, und die Hälfte der Befragten meint, dass Status und Anerkennung von Polizeibeamt:innen in der Gesellschaft in Frage gestellt werden. Ein derart empfundener Anerkennungsverlust ist in der Theorie problematisch, führt er doch, wie es konkret in der Theorie Sozialer Desintegration (TSD) ausformuliert ist, zu einem Anstieg gruppenbezogen menschenfeindlichen Einstellungen (Anhut & Heitmeyer 2005; 2000). Diesen Zusammenhang können wir empirisch bestätigen. Befragte, die die positive Identität der Polizei als bedroht empfinden (Anerkennungsverlust), tendieren eher dazu, andere Menschen abzuwerten (GMF), sowie zu Verschwörungsglauben und Populismus, zu sozialer Dominanzorientierung und zu Autoritarismus. Insgesamt beobachten wir also Teile in der Polizei Hamburg, in denen sich demokratiegefährdende Bedingungen kumulieren: konservativ-männliche Kulturen verbinden sich mit empfundenen Anerkennungsverlusten, Arbeitsbelastungen, Menschenfeindlichkeit, wie auch Empfänglichkeit für Verschwörungserzählungen und Populismus. Alle demokratiegefährdenden Eigenschaften, Bedingungen und Einstellungen, die eine solche toxische Mischung ausmachen, sind in der Schutzpolizei und unter AiP vergleichsweise erhöht. Ob und inwiefern in diesem Zusammenhang von einem strukturellen Problem innerhalb der Polizeiorganisation in Bezug auf menschenfeindliche Einstellungen gesprochen werden müsste, kann auf Basis dieser ersten Analysen noch nicht abschließend gesagt werden. Keinesfalls können an dieser Stelle strukturelle Probleme kategorisch ausgeschlossen werden. Vertiefende Analysen der vorliegenden Daten, weitere Erhebungswellen und Modul 2 des Projekts werden hierzu Aufschluss geben.

Darüber hinaus liefert die vorliegende Auswertung Indizien für einen Effekt schutzpolizeilicher Praxiserfahrungen auf demokratiegefährdende Einstellungen. 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 (Verschwörungsglaube, Populismus und GMF) tendenziell erhöht. Um diesen möglichen schutzpolizeilichen Praxis-Effekt verlässlich untersuchen zu können ist eine längsschnittliche Panel-Untersuchung unerlässlich, worin Befragte vor, nach und in ihren Praxiserfahrungen begleitet werden. Ein solches periodisch-längsschnittliches Untersuchungsdesign ist, aufbauend auf der vorliegenden Untersuchung, bereits geplant und verspricht neben einem Monitoring der Organisationsqualität und einer verlässlichen empirisch fundierten Grundlage für Maßnahmen zur Förderung demokratischer Resilienz auch wertvolle Ergebnisse zu Einflussfaktoren auf längerfristige Entwicklungen in den Einstellungen von Polizeiangehörigen im Rahmen ihrer beruflichen Praxis. Hierbei fokussiert das DeWePol Forschungsvorhaben, neben einem längsschnittlichen Untersuchungsdesign, auch ein geplantes qualitatives Studiendesign (**Modul 2**), um spezifische Kontexte und Rollen in der polizeilichen Arbeit genauer in den Blick zu nehmen und quantitativ erhobene Aspekte vertieft analysieren zu können.

Anhang

Tabelle 27. Deskriptive Statistiken für „Gratifikationskrise (Effort-Reward-Imbalance)“

	stimme gar nicht zu	stimme nicht zu	stimme zu	stimme völlig zu		
	%	%	%	%	gültige *n*	M
Gratifikationskrise (Effort-Reward-Imbalance) SD = 0.466					**1616**	**1.26**
Effort SD = 0.61, α =0.717					**1772**	**2.99**
Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck.	2.54	23.65	52.32	21.49	1772	2.93
Im Laufe der letzten Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden.	2.54	20.75	43.35	33.37	1751	3.08
Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört.	2.06	25.32	47.44	25.18	1769	2.96
Reward SD = 0.60, α = 0.794					**1620**	**2.55**
Ich erhalte von meinem Vorgesetzten bzw. einer entsprechenden wichtigen Person die Anerkennung, die ich verdiene.	3.77	21.00	58.69	16.54	1613	2.88
Die Aufstiegschancen in meinem Bereich sind schlecht. (rekodiert)	6.54	41.33	32.97	19.15	1607	2.65
Ich erfahre - oder erwarte - eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation. (rekodiert)	14.53	46.20	30.63	8.65	1612	2.33
Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.	8.90	33.58	48.85	8.67	1599	2.57
Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen.	10.37	36.50	44.14	8.99	1585	2.52
Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, halte ich mein Gehalt / meinen Lohn für angemessen.	17.88	39.50	35.34	7.27	1614	2.32

Anm.: Gewichtete Daten. M = arithmetischer Mittelwert, SD = Standardabweichung, n = Anzahl der Befragten, α = Cronbachs Alpha.

Tabelle 28. Deskriptive Statistik für Arbeitszeitsystem

	Nein	Ja	
	%	%	Gültige *n*
Arbeitszeitsystem			
Nein, ich arbeite nicht im Schichtdienst und habe keine unregelmäßigen Arbeitszeiten.	51.86	48.14	1732
Ja, ich arbeite in Rufbereitschaft.	96.14	3.86	1732
Ja, ich habe unregelmäßige Arbeitszeiten, aber keinen Schichtdienst.	81.08	18.92	1732
Ja, ich arbeite im Schichtdienst.	68.21	31.79	1732

Anm.: Gewichtete Daten. M = arithmetischer Mittelwert, SD = Standardabweichung, n = Anzahl der Befragten, α = Cronbachs Alpha.

Tabelle 29. Deskriptive Statistiken für die Skala „Entgrenzte Arbeit“

	stimme gar nicht zu	stimme nicht zu	stimme zu	stimme voll zu		
	%	%	%	%	gültige *n*	M
Entgrenzte Arbeit SD = 0.62, α = 0.677					**1765**	**2.28**
Ich habe zu viel Arbeit.	5.09	49.42	35.03	10.46	1754	2.51
Ich muss viele Überstunden machen.	9.20	40.93	36.10	13.77	1757	2.54
Ich bin häufig länger als 13 Stunden im Dienst	39.38	45.27	12.53	2.82	1763	1.79

Anm.: Gewichtete Daten. M = arithmetischer Mittelwert, SD = Standardabweichung, n = Anzahl der Befragten, α = Cronbachs Alpha.

Tabelle 30. Deskriptive Statistiken für die Skala „Illegitime Aufgaben“

	nie	eher selten	ab und zu	eher häufig	sehr häufig		
	%	%	%	%	%	gültige *n*	M
Illegitime Aufgaben SD = 0.69, α = 0.872						**1757**	**2.78**
Gibt es Tätigkeiten in Ihrem Dienstalltag/Arbeitsalltag. bei denen Sie sich fragen. Ob…							
... diese überhaupt gemacht werden müssen?	3.55	17.95	46.73	20.64	11.13	1758	3.18
... diese überhaupt Sinn machen?	3.03	18.86	44.56	20.55	12.99	1757	3.22
... diese nicht gemacht werden müssten (oder mit einem geringeren Arbeitsaufwand erledigt werden könnten), wenn es anders organisiert wäre?	1.14	10.65	37.81	32.30	18.10	1753	3.56
... diese nur existieren, weil andere es einfach so wollen?	4.67	21.07	35.37	23.13	15.75	1754	3.18
Gibt es Tätigkeiten in Ihrem Dienstalltag/Arbeitsalltag. bei denen Sie der Meinung sind. dass …							
... diese jemand anderes machen sollte?	5.07	30.46	47.21	12.15	5.11	1733	3.24
... diese zu weit gehen, also eigentlich nicht von Ihnen erwartet werden können?	13.49	46.02	29.46	7.53	3.50	1730	2.82
... diese Sie in eine unmögliche Situation bringen?	35.29	48.64	12.01	2.83	1.22	1732	2.42
... es unfair ist, dass Sie diese machen müssen?	36.41	45.01	13.80	3.38	1.40	1733	1.86

Anm.: Gewichtete Daten. M = arithmetischer Mittelwert, SD = Standardabweichung, n = Anzahl der Befragten, α = Cronbachs Alpha.

Tabelle 31. Deskriptive Statistiken für die Skala „Regulationshindernisse“

	nie	selten	manch-mal	oft	immer		
	%	%	%	%	%	gültige *n*	M
Regulationshindernisse SD = 0.61, α = 0,664						**1710**	**2.52**
Ich muss mich im Dienst / bei der Arbeit an Vorgaben halten, die für mich keinen Sinn ergeben.	7.33	38.75	41.28	11.57	1.06	1698	2.60
Mir fehlen Informationen, die ich zur Erledigung meiner Tätigkeiten benötige.	9.33	43.30	35.55	10.82	1.00	1703	2.51
Meine Arbeit wird erschwert, weil Kolleginnen / Kollegen nötige fachliche Voraussetzungen fehlen.	13.22	36.63	32.53	16.31	1.31	1690	2.56
Ich werde durch die Anwesenheit oder das Verhalten von Anderen (Presse, Verkehrsteilnehmenden, umstehenden Bürgerinnen und Bürgern) bei der Arbeit gestört.	34.38	35.48	20.12	9.54	0.48	1607	2.06
Im Dienst / bei der Arbeit gibt es Probleme wegen fehlender oder mangelhafter Ausstattung (Arbeits-/ Führungs-und Einsatzmittel).	10.32	30.05	30.28	23.80	5.56	1683	2.84

Anm.: Gewichtete Daten. M = arithmetischer Mittelwert, SD = Standardabweichung, n = Anzahl der Befragten, α = Cronbachs Alpha.

Tabelle 32. Deskriptive Statistiken zur Skala „organisationale Gerechtigkeit“

	stimme überhaupt nicht zu	stimme nicht zu	unentschieden	stimme zu	stimme völlig zu		
	%	%	%	%	%	gültige *n*	M
Organisationale Gerechtigkeit SD = 0.64, α = 0.734						**1687**	**2.75**
Bei der Polizei Hamburg werden Ressourcen gerecht verteilt.	7.50	39.97	42.59	9.70	0.24	1678	2.55
Über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten wird einzig auf Grund von Leistung und Erfolg entschieden.	23.05	43.71	21.71	10.25	1.29	1681	2.23
Wenn ich eine Entscheidung für ungerecht halte gibt es wirksame Möglichkeiten. Einspruch zu erheben.	8.66	31.38	36.64	21.84	1.48	1681	2.76
Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden von ihren Vorgesetzten fair behandelt.	11.64	34.86	33.54	16.75	3.21	1678	2.65
Gefälligkeiten sind oft ausschlaggebend dafür. wie an meinem Arbeitsplatz Entscheidungen gefällt werden. (rekodiert)	23.12	35.26	27.43	12.57	1.63	1675	2.34
Um bei uns Karriere zu machen, ist nicht entscheidend, was man weiß, sondern wen man kennt. (rekodiert)	4.23	16.32	30.47	34.56	14.42	1677	3.39

Anm.: Gewichtete Daten. M = arithmetischer Mittelwert, SD = Standardabweichung, n = Anzahl der Befragten, α = Cronbachs Alpha.

Tabelle 33. Deskriptive Statistiken für die Skala „Kooperationsprobleme“

	nie	selten	manch-mal	oft	immer		
	%	%	%	%	%	gültige *n*	M
Kooperationsprobleme SD = 0.62, α = 0.775						**1588**	**3.14**
Ergebnisse polizeilicher Arbeit werden von anderen Institutionen (z. B. Staatsanwaltschaft, Gerichte, Jugendämter, etc.) nicht befriedigend weiterverarbeitet.	0.81	10.29	43.92	42.50	2.48	1562	3.36
Externe Kooperationspartner (z. B. Organisationen, Ämter, Behörden, medizinische Einrichtungen etc.) erschweren die polizeiliche Arbeit.	1.56	20.89	50.58	25.33	1.64	1584	3.05
Bei der Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartnern (z. B. Organisationen, Ämter, Behörden, medizinische Einrichtungen etc.) gibt es Probleme.	1.53	21.04	51.05	25.15	1.22	1589	3.03

Anm.: Gewichtete Daten. M = arithmetischer Mittelwert, SD = Standardabweichung, n = Anzahl der Befragten, α = Cronbachs Alpha.

Tabelle 34. Deskriptive Statistiken für die Skala „emotionale Belastung“

	nie	selten	manch-mal	oft	immer		
	%	%	%	%	%	gültige *n*	M
Emotionale Belastung SD = 0.94, α = 0.783						**1622**	**2.56**
Bringt Ihre Arbeit Sie in emotional stark belastende Situationen?	10.89	33.09	38.75	16.52	0.75	1623	2.63
Machen Sie bei Ihrer Arbeit sehr unangenehme Sinneserfahrungen (z. B. Anblicke, Gerüche, Geräusche)?	29.30	23.27	21.39	22.03	4.01	1622	2.48
Sind Sie im Dienst mit großem menschlichem Leid konfrontiert?	25.31	22.53	25.56	23.05	3.55	1622	2.57

Anm.: Gewichtete Daten. M = arithmetischer Mittelwert, SD = Standardabweichung, n = Anzahl der Befragten, α = Cronbachs Alpha.

Tabelle 35. Deskriptive Statistiken für die Skala „Eigengefährdung“

	nie	selten	manch-mal	oft	immer		
	%	%	%	%	%	gültige *n*	M
Eigengefährdung SD = 0.91, α = 0.918						**1116**	**2.62**
Im täglichen Dienst / bei der Arbeit bin ich Gesundheitsgefahren ausgesetzt	8.98	27.42	35.23	23.45	4.93	1117	2.88
Im täglichen Dienst / bei der Arbeit bin ich einem hohen Risiko für körperliche Verletzungen ausgesetzt.	12.41	28.10	30.90	23.28	5.30	1115	2.81
Ich bin im Dienst / bei der Arbeit mit Situationen konfrontiert, in denen mein Leben in Gefahr ist.	21.87	46.50	23.05	6.57	2.01	1114	2.20
Bei meiner Tätigkeit bin ich Gesundheitsgefahren durch Ansteckungen mit gefährlichen Krankheiten ausgesetzt (z. B. HIV, Hepatitis).	13.65	36.02	33.41	13.31	3.61	1115	2.57

Anm.: Gewichtete Daten. M = arithmetischer Mittelwert, SD = Standardabweichung, n = Anzahl der Befragten, α = Cronbachs Alpha.

Tabelle 36. Deskriptive Statistiken für die Skala „soziale Stressoren (Kolleg:innen und Vorgesetzte)“

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll zu		
	%	%	%	%	gültige *n*	M
Soziale Stressoren (Kolleg:innen) SD = 0.57, α = 0.819					**1656**	**1.75**
Es gibt häufig Spannungen unter Kolleginnen und Kollegen.	17.88	63.50	16.49	2.12	1658	2.03
Man wird von Anderen über die Maße kritisiert oder bloßgestellt.	49.56	43.00	6.26	1.18	1653	1.59
Es gibt häufig Streitereien an meinem Arbeitsplatz.	47.18	44.89	6.48	1.45	1656	1.62

Anm.: Gewichtete Daten. M = arithmetischer Mittelwert, SD = Standardabweichung, n = Anzahl der Befragten, α = Cronbachs Alpha.

Tabelle 37. Deskriptive Statistiken für die Skala „soziale Stressoren (Bürger:innen)“

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll zu		
	%	%	%	%	gültige *n*	M
Soziale Stressoren: Bürger:innen SD = 0.64, α = 0.743					**1117**	**2.65**
Die Arbeit im Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern bringt einen in stark emotional belastende Situationen (z. B. Wut, Angst, Trauer etc.).	13.87	50.11	31.95	4.07	1115	2.26
Bei der Arbeit ist man häufig mit aggressivem Verhalten oder Übergriffen (z. B. von Bürgerinnen und Bürgern) konfrontiert.	8.68	33.00	44.33	13.99	1115	2.64
Bei der Arbeit passiert es häufig, dass man mit unverschämten Personen oder unangemessenem Verhalten zu tun hat.	2.94	19.50	48.43	29.13	1115	3.04

Anm.: Gewichtete Daten. M = arithmetischer Mittelwert, SD = Standardabweichung, n = Anzahl der Befragten, α = Cronbachs Alpha.

Tabelle 38. Deskriptive Statistiken für Gewalt gegen Polizeibeamt:innen

Variable	gültige *n*	M	SD	min	max
Gewaltviktimisierung (5-Jahres-Prävalenz)	1051	0.532	0.499	0	1
Schwere Gewaltviktimisierung (5-Jahres-Prävalenz)	509	0.213	0.410	0	1
Anzahl Gewaltviktimisierungen (5-Jahres-Inzidenz)	1028	3.46	7.536	0	77

Anm.: Gewichtete Daten. M = (arithmetischer) Mittelwert, SD = Standardabweichung. Prävalenzen: 0 = „keine Opfererfahrung“, 1 = „Opfererfahrung“.

Tabelle 39. Deskriptive Statistiken für die Skala „Gewaltanwendung“

	nie	selten	manch-mal	oft	immer		
	%	%	%	%	%	gültige *n*	M
Gewaltanwendung SD = 0.72, α = 0.912						**1107**	**1.97**
Es kommt vor, dass ich anderen Personen gegenüber Zwangsmittel in Form von körperlicher Gewalt androhen muss.	20.32	26.34	33.44	19.05	0.85	1107	2.54
Im Dienst- bzw. Arbeitsalltag muss ich Zwangsmittel in Form von körperlicher Gewalt gegenüber anderen Personen anwenden.	25.56	34.47	31.21	8.13	0.62	1107	2.24
Im Dienst- bzw. Arbeitsalltag muss ich Zwangsmittel in Form von Hilfsmitteln körperlicher Gewalt gegenüber anderen Personen einsetzen.	30.70	40.67	23.66	4.45	0.52	1105	2.03
Es kommt vor, dass ich den Einsatzstock (EKA, MES) gegenüber anderen Personen einsetzen muss.	55.71	38.12	5.12	0.94	0.10	1106	1.52
Im Dienst- bzw. Arbeitsalltag muss ich den Schusswaffengebrauch androhen.	54.60	41.12	3.44	0.63	0.21	1102	1.51

Anm.: Gewichtete Daten. M = arithmetischer Mittelwert, SD = Standardabweichung, n = Anzahl der Befragten, α = Cronbachs Alpha.

Tabelle 40. Deskriptive Statistiken für die Skala „Ressourcen: Partizipation“

	fast nie	selten	manch-mal	oft	fast im-mer		
	%	%	%	%	%	gültige *n*	M
Partizipation SD = 0.61, α = 0.634						**1674**	**2.25**
Wenn man eine gute Idee hat, kann man sie in der Polizei Hamburg auch verwirklichen.	12.73	33.53	44.89	8.20	0.65	1668	2.51
Bei der Polizei Hamburg kommt es vor, dass man vor vollendete Tatsachen gestellt wird. (rekodiert)	0.69	3.53	26.80	52.82	16.16	1673	3.80
Bei wichtigen Dingen in der Polizei Hamburg kann man mitreden und mitentscheiden.	26.58	47.03	22.95	3.23	0.21	1672	2.03

Anm.: Gewichtete Daten. M = arithmetischer Mittelwert, SD = Standardabweichung, n = Anzahl der Befragten, α = Cronbachs Alpha.

Tabelle 41. Deskriptive Statistiken für die Skala „soziale Unterstützung“

	gar nicht	wenig	ziemlich	völlig		
	%	%	%	%	gültige *n*	M
Soziale Unterstützung SD = 0.55, α = 0.611					**1632**	**3.35**
Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen	0.87	7.52	50.63	40.98	1641	3.32
Partner:in	1.24	6.08	24.42	68.27	1504	3.60
Freunde und Verwandte	4.31	15.48	40.68	39.53	1597	3.15
Einzelitem (nicht Teil der Skala)						
Ihre direkte Vorgesetzte / ihr direkt Vorgesetzter	2.48	14.36	40.89	42.27	1640	3.23

Anm.: Gewichtete Daten. M = arithmetischer Mittelwert, SD = Standardabweichung, n = Anzahl der Befragten, α = Cronbachs Alpha.

Tabelle 42. Deskriptive Statistiken für „Arbeitszufriedenheit“

Variable	gültige *n*	M		min	max
Arbeitszufriedenheit	1602	6.835	1.845	0	10

Anm.: Gewichtete Daten. M = (arithmetischer) Mittelwert, SD = Standardabweichung. 0 = „ganz und gar unzufrieden“ bis 10 = „ganz und gar zufrieden“.

Tabelle 43. Deskriptive Statistiken für die Skala „Commitment affektiv“

	trifft nicht zu	trifft weniger zu	trifft mittelmäßig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig/ vollständig zu		
	%	%	%	%	%	gültige *n*	M
Commitment SD = 0.87, α = 0.845						**1614**	**3.93**
Ich bin stolz darauf, der Polizei Hamburg anzugehören.	2.79	6.59	16.09	40.17	34.35	1612	3.97
Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zur Polizei Hamburg.	2.81	10.40	20.69	38.35	27.74	1613	3.78
Ich denke. dass meine Wertvorstellungen zu denen der Polizei Hamburg passen.	1.39	5.15	13.67	46.55	33.25	1609	4.05

Anm.: Gewichtete Daten. M = arithmetischer Mittelwert, SD = Standardabweichung, n = Anzahl der Befragten, α = Cronbachs Alpha.

Tabelle 44. Deskriptive Statistiken für die Skala „Burnout-Risiko“

	nie	selten	manch-mal	oft	immer		
	%	%	%	%	%	gültige *n*	M
Burnout-Risiko SD = 0.50, α = 0.856						**1599**	**1.96**
Bei der Arbeit / Ausbildung fühle ich mich psychisch erschöpft.	7.62	34.99	40.65	15.48	1.25	1599	2.68
Nach einem Arbeitstag / Ausbildungstag / einer Schicht fällt es mir schwer mich zu erholen.	11.83	38.70	31.53	16.15	1.79	1599	2.57
Bei der Arbeit / Ausbildung fühle ich mich körperlich erschöpft.	10.46	40.58	35.41	12.51	1.04	1597	2.53
Ich kann keine Begeisterung für meine Arbeit / Ausbildung aufbringen.	24.28	44.62	19.66	9.13	2.31	1593	2.21
Ich fühle eine starke Abneigung gegen meine Arbeit / Ausbildung.	66.76	22.97	6.76	2.42	1.10	1595	1.48
Ich bezweifle, dass meine Arbeit / Ausbildung anderen überhaupt etwas bedeutet.	40.75	32.33	19.64	6.32	0.96	1592	1.94
Bei der Arbeit / Ausbildung habe ich Mühe, aufmerksam zu bleiben.	23.62	54.67	17.81	3.23	0.67	1589	2.03
Bei der Arbeit / Ausbildung habe ich Mühe, mich zu konzentrieren.	19.95	56.60	18.76	3.69	1.00	1594	2.09
Ich mache Fehler in meiner Arbeit / Ausbildung, weil ich in Gedanken bei anderen Dingen bin.	31.10	58.07	8.92	1.54	0.38	1593	1.82
Bei meiner Arbeit / Ausbildung habe ich das Gefühl, keine Kontrolle über meine Emotionen zu haben.	63.57	31.49	3.27	1.28	0.40	1592	1.43
Ich erkenne mich selbst nicht wieder in der Art, wie ich bei der Arbeit / Ausbildung emotional reagiere.	77.86	17.99	3.09	0.92	0.14	1594	1.28
Bei meiner Arbeit / Ausbildung kommt es vor, dass ich emotional überreagiere ohne es zu wollen.	64.20	29.70	4.91	1.00	0.18	1593	1.43

Anm.: Gewichtete Daten. M = arithmetischer Mittelwert, SD = Standardabweichung, n = Anzahl der Befragten, α = Cronbachs Alpha.

Tabelle 45. Deskriptive Statistiken für „Burnout-Risiko (kategorisiert)“

Variable	gültige *n*	M	SD	min	max
Burnout-Risiko (kategorisiert)	1599	0.115	0.319	0	1

Anm.: Gewichtete Daten. M = (arithmetischer) Mittelwert, SD = Standardabweichung. 0 = „kein Burnout-Verdacht“, 1 = „Burnout-Verdacht“

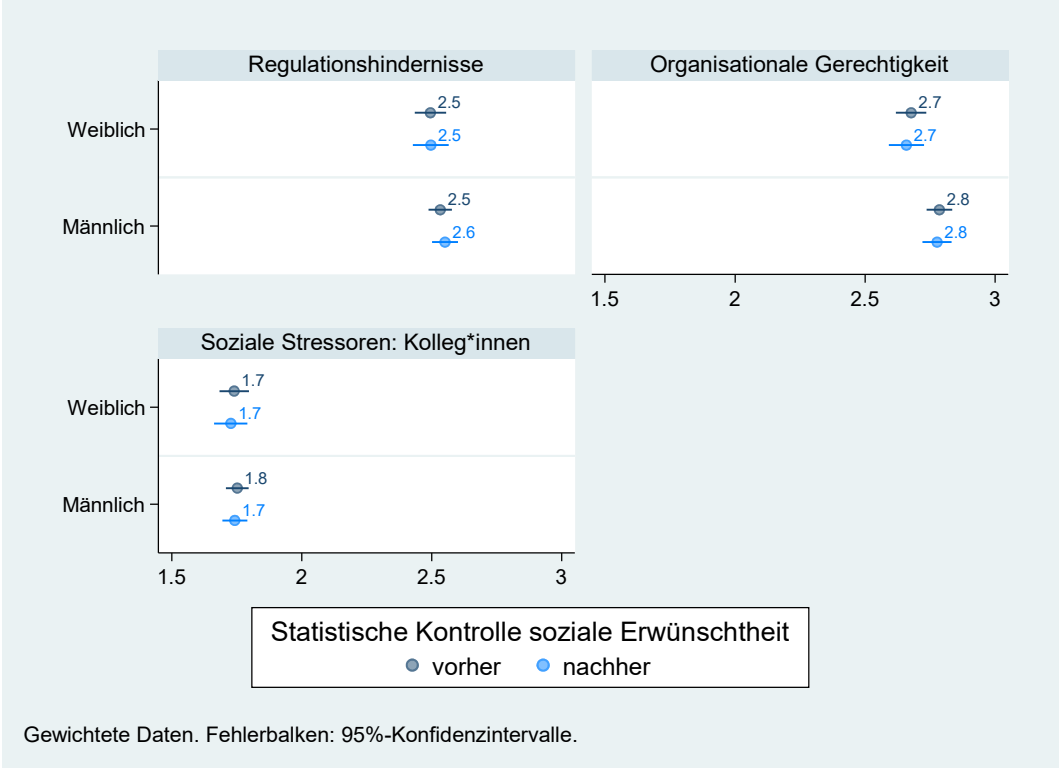
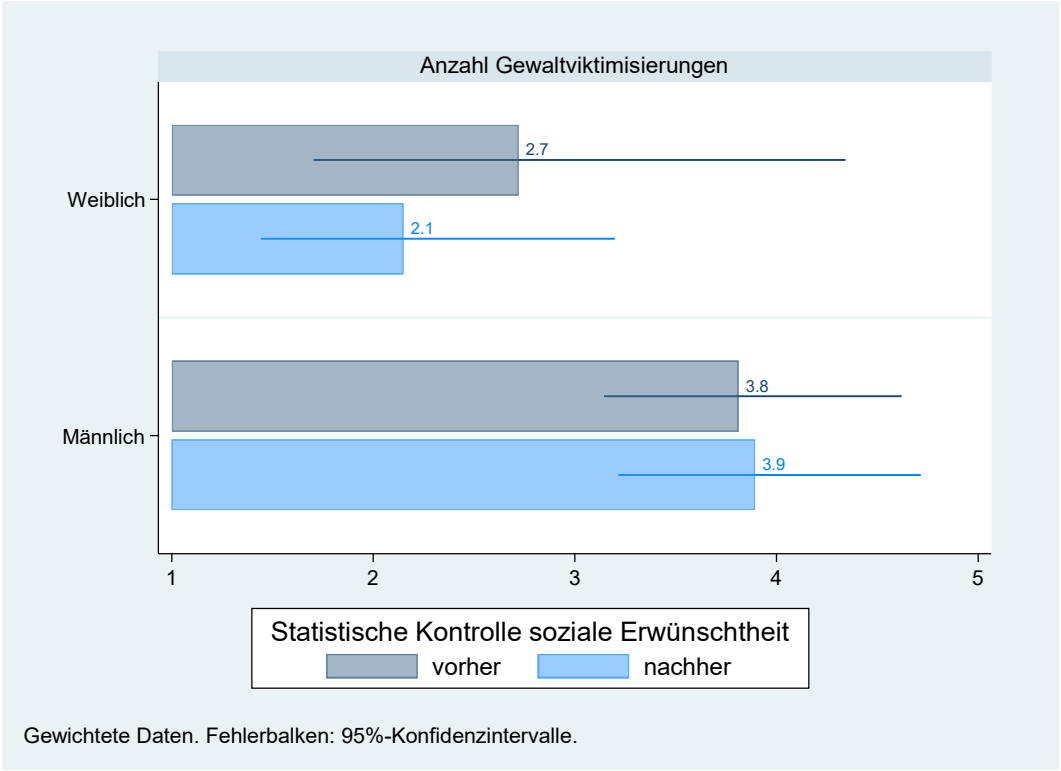
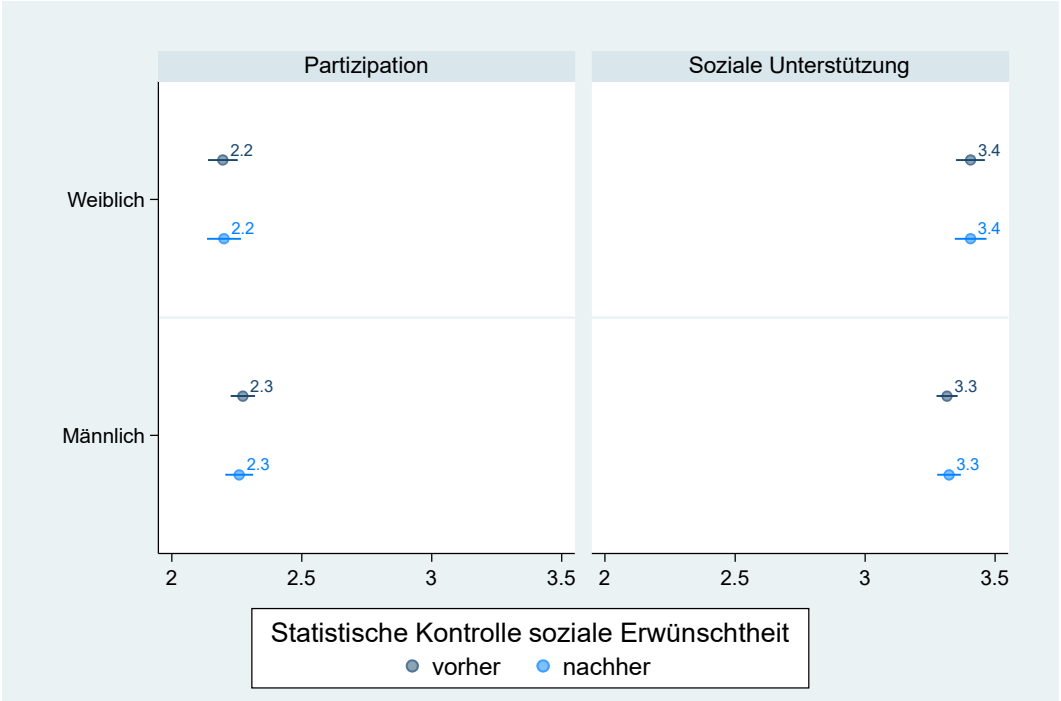


Abbildung 51: Vor und nach statistischer Kontrolle von sozialer Erwünschtheit: Mittelwerte berufliche Belastungen nach Geschlecht



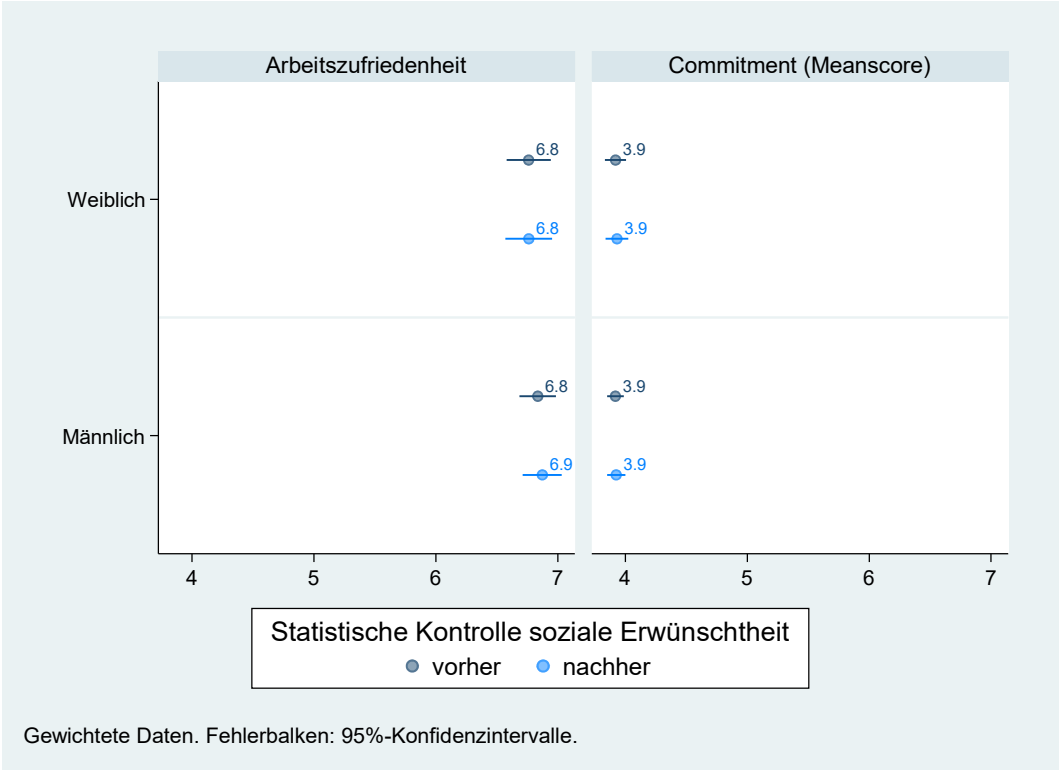
Gewichtete Daten. Fehlerbalken: 95%-Konfidenzintervalle.

Abbildung 52: Vor und nach statistischer Kontrolle von sozialer Erwünschtheit: Mittelwerte Gewaltviktimisierungen (5-Jahres-Inzidenzen) nach Geschlecht



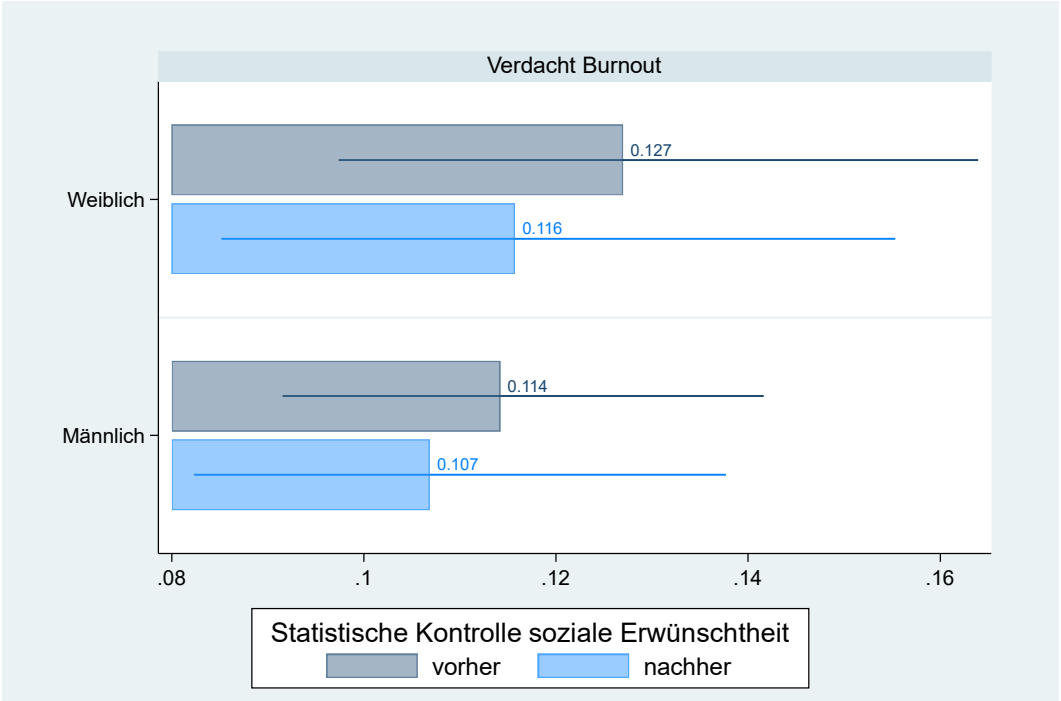
Gewichtete Daten. Fehlerbalken: 95%-Konfidenzintervalle.

Abbildung 53: Vor und nach statistischer Kontrolle von sozialer Erwünschtheit: Mittelwerte Ressourcen nach Geschlecht



Gewichtete Daten. Fehlerbalken: 95%-Konfidenzintervalle.

Abbildung 54: Vor und nach statistischer Kontrolle von sozialer Erwünschtheit: Mittelwerte Arbeitszufriedenheit und Commitment nach Geschlecht



Gewichtete Daten. Fehlerbalken: 95%-Konfidenzintervalle.

Abbildung 55: Vor und nach statistischer Kontrolle von sozialer Erwünschtheit: Anteile Burnout-Risiko nach Geschlecht

Literaturverzeichnis

Aichholzer, J. (2019). Kurzskala Soziale Dominanzorientierung (KSDO-3). *Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS)*. https://doi.org/10.6102/zis269

Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of vocational behavior, 79*(2), 549–562. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007

Altemeyer, B. (1981). *Right Wing Authoritarianism*. University of Manitoba Press.

Anhut, R., & Heitmeyer, W. (2000). Desintegration, Konflikt und Ethnisierung. Eine Problemanalyse und theoretische Rahmenkonzeption. In W. Heitmeyer & R. Anhut (Hrsg.), *Konflikt- und Gewaltforschung. Bedrohte Stadtgesellschaft* (S. 17–75). Juventa.

Anhut, R., & Heitmeyer, W. (2005). Desintegration, Anerkennungsbilanzen und die Rolle sozialer Vergleichsprozesse für unterschiedliche Verarbeitungsmuster. In W. Heitmeyer & P. Imbusch (Hrsg.), *Integrationspotenziale moderner Gesellschaften* (S. 75–100). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Arndt, D., Beerlage, I., & Hering, T. (2008). Arbeitsbelastungen, Burnout und PTBS in der Bundespolizei. *Trauma & Gewalt, 2*(3), 204–219.

Arndt, D. (2012). *Extremstress im Polizeidienst*. Unveröffentlichte Dissertation an der Freien Universität Berlin, Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie https://refubium.fu-berlin.de/bitstream/handle/fub188/8509/120501_ARNDT_DISS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review, 14*(1), 20–39. https://doi.org/10.2307/258189

Austin, T. L., Hale, D. C., & Ramsey, L. J. (1987). The effect of layoff on police authoritarianism. *Criminal Justice and Behavior, 14*(2), 194–210. https://doi.org/10.1177/0093854887014002005

Backes, O., Biek, T., Dollase, R., Heitmeyer, W., Meyer, J., Spona, D., & Wilkening, F. (1997). *Risikokonstellationen im Polizeialltag. Ergebnisse einer mehrperspektivischen Untersuchung zum Verhältnis von Polizei und Fremden in Konfliktsituationen* [Projektbericht]. Universität Bielefeld, Institut für interdisziplinare Konflikt- und Gewaltforschung.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international, 13*(3), 209–223. https://doi.org/10.1108/13620430810870476

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology, 22*(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Beerlage, I., Arndt, D., Hering, T., & Springer, S. (2009). *Arbeitsbedingungen und Organisationsprofile als Determinanten von Gesundheit, Einsatzfähigkeit sowie haupt- und ehrenamtlichem Engagement bei Einsatzkräften in Einsatzorganisationen des Bevölkerungsschutzes*. Abschlussbericht des Projekts Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen. Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen, Hochschule Magdeburg-Stendahl.

Behr, R. (2008). *Cop Culture - Der Alltag des Gewaltmonopols. Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Behr, R. (2017). Maskulinität in der Polizei. Was Cop Culture mit Männlichkeit zu tun hat. In *juridikum 4*/2017, 541–551.

Behr, R. (2018). Polizei. Kultur. Gewalt. Polizeiarbeit in der "offenen Gesellschaft". Akademie der Polizei Hamburg, https://akademie-der-polizei.hamburg.de/resource/blob/769952/c1a3463dfdabbfc7ad7f26da858f2723/polizei-kultur-gewalt-studienbrief-zur-polizeiforschung-2016-data.pdf

Behr, R. (2022). „Polizeigewalt hat es nicht gegeben" – Cop Culture als Disposition für Dominanz, Überlegenheit und Grenzüberschreitung im polizeilichen Alltagshandeln. In D. Hunold & T. Singelnstein (Hrsg.): *Rassismus in der Polizei*. (S. 217–238). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37133-3_11

Bornewasser, M. (1996). Feindselig oder überfordert? Soziale und strukturelle Belastungen von Polizeibeamtinnen und -beamten im Umgang mit Fremden. In Polizei-Führungsakademie (Hrsg.), *Fremdenfeindlichkeit in der Polizei? Ergebnisse einer wissenschaftlichen Studie* (S. 16–55). Schmidt-Römhild Verlag.

Branscombe, N. R., Ellemers, N., Spears, R., & Doosje, B. (1999). The context and content of social identity threat. In N. Ellemers, R. Spears, & B. Doosje (Hrsg.), *Social identity: Context, commitment, content* (S. 35–58). Blackwell Science.

Brom, S. S., Buruck, G., Horváth, I., Richter, P. & Leiter, M. P. (2015). Areas of worklife as predictors of occupational health – A validation study in two German samples. *Burnout Research, 2*(2–3), 60–70. http://dx.doi.org/10.1016/j.burn.2015.05.001

Cadinu, M.R., & Rothbart, M. (1996). Self-anchoring and differentiation processes in the minimal group setting. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*(4), 661–677. https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.4.661

Chan, J. (1996). Changing police culture. *British Journal of Criminology, 36*(1), 109–134. https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.bjc.a014061

Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work Engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology, 64*(1), 89–136. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x

Clasen, J., Mallok, Y., Deci, N. & Sklarek, B. (2024, 18. September). *Polizeiliche Arbeitsbelastungen und Ressourcen (PolAR). Entwicklung und Validierung eines Instruments für die psychische Gefährdungsbeurteilung in der Schutzpolizei* [Vortrag]. 53. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs), Wien, Österreich.

Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 834–848. https://doi.org/10.1037/a0019364

Decker, O., Kiess, J., & Brähler, E. (Hrsg.). (2016). *Die enthemmte Mitte: Autoritäre und rechtsextreme Einstellungen in Deutschland*. Psychosozial Verlag.

Decker, O., Kiess, J., Heller, A., & Brähler, E. (Hrsg.). (2024). Vereint im Ressentiment. Autoritäre Dynamiken und rechtsextreme Einstellungen. Psychosozial Verlag.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512. ttps://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Demirkol, I. C. & Nalla, M. K. (2019). Police culture: An empirical appraisal of the phenomenon. *Criminology & Criminal Justice, 20*(3), 319–338. https://doi.org/10.1177/1748895818823832

Derin, B. & Singelnstein, T. (2022). *Die Polizei. Helfer Gegner, Staatsgewalt. Inspektion einer mächtigen Organisation*.

Deutsche Hochschule der Polizei (2024). *MEGAVO-Studie: Projektbericht 2021-2024*. Abschlussbericht. Münster: Deutsche Hochschule der Polizei. URL: https://www.polizeistudie.de/.

Duckitt, J. (1989). Authoritarianism and group identification: A new view of an old construct. *Political Psychology, 10*(1), 63–84. https://doi.org/10.2307/3791588

Eckert, R., Jungbauer, J., & Willems, H. (1998). Polizei und Fremde: Belastungssituationen und die Genese von Feindbildern und Übergriffen. In R. Eckert (Hrsg.), *Wiederkehr des „Volksgeistes"? Ethnizität, Konflikt und politische Bewältigung* (S. 215–227). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Ellemers, N., Spears, R., & Doosje, B. (2002). Self and Social Identity. *Annual Review of Psychology*, *53*(1), 161–186. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135228

Endreß, M., & Müller, S. (2023). Ambivalenzen und Herausforderungen qualitativer Polizeiforschung. Erfahrungen aus der Polizeistudie »INSIDER« für das Land Rheinland-Pfalz. In N. Maurer, A. Möhnle, & N. Zurawski (Hrsg.), *Kritische Polizeiforschung* (S. 77–112). transcript Verlag. https://doi.org/10.14361/9783839465578-005

Enzmann, D. (2015a). Anzeigequoten als Indikator des Nichtwissens: Mess- und Konstruktionsprobleme. In: Guzy, N., Birkel, C., & Mischkowitz, R. (Hrsg.). *Viktimisierungsbefragungen in Deutschland, Band 2: Methodik und Methodologie* (S. 121–150). Bundeskriminalamt, Wiesbaden.

Enzmann, D. (2015b). nb adjust: Stata module to identify and adjust outliers of a variable assumed to follow a negative binomial distribution. *Statistical Software Components* S458051, Boston College Department of Economics.

Enzmann, D., Kammigan, I., Siegmunt, O., & Wetzels, P. (2016). *Was scheren mich die anderen? Marktmoral als kriminogener Faktor: Eine Studie zu Jugendkriminalität in Russland und Deutschland*, Wissenschaftlicher Verlag Berlin.

Enzmann, D., Marshall, I., Kilias, M., Junger-Tas J., Steketee, M., & Gruszczynska, B. (2014). *Second International Self-Reported Delinquency Study, 2005-2007: Data Manual* (ICPSR 34658). Ann Arbor: Inter-University Consortium for Political and Social Research (ICPSR). URL: https://icpsr.umich.edu/web/NACJD/studies/34658/datadocumentation

Enzmann, D., Marshall, I., Hough, M., Kilias, M., Kivivuori, J., & Steketee, M. (2024). ISRD3 Data: Data Manual ISRD3 (Dataset Version 1.0). Harvard Dataverse, V4. https://doi.org/doi:10.7910/DVN/EBC78E

Essien, I., Stelter, M., Kalbe, F., Koehler, A., Mangels, J., & Meliß, S. (2017). The shooter bias: Replicating the classic effect and introducing a novel paradigm. *Journal of Experimental Social Psychology, 70*, 41–47. https://doi.org/10.1016/j.jesp.2016.12.009

Felfe, J., Six, B., Schmook, R., & Knorz, C. (2014). Commitment, Organisation, Beruf und Beschäftigungsform (COBB). *Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS).* https://doi.org/10.6102/zis9

Fielitz, M., & Schwarz, K. (2020). *Hate not Found?! Das Deplatforming der extremen Rechten und seine Folgen*. Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (IDZ). https://www.idz-jena.de/fileadmin/user_upload/Hate_not_found/WEB_IDZ_FB_Hate_not_Found.pdf.

Fischer, P., Greitemeyer, T., & Kastenmüller, A. (2007). What do we think about Muslims? The validity of Westerners' implicit theories about the associations between Muslims' religiosity, religious identity, aggression potential, and attitudes toward terrorism. *Group Processes & Intergroup Relations, 10*(3), 373–382. https://doi.org/10.1177/1368430207078697

Frese, M., & Zapf, D. (1994). Action as the core of work psychology: A German approach. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Hrsg.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2. Aufl. S. 271–340). Consulting Psychologists Press.

Galanis, P., Fragkou, D., & Katsoulas, T. A. (2021). Risk factors for stress among police officers: A systematic literature review. *Work*, *68*(4), 1255–1272. https://doi.org/10.3233/WOR-213455

Gatto, J., Dambrun, M., Kerbrat, C., & De Oliveira, P. (2010). Prejudice in the police: On the processes underlying the effects of selection and group socialisation. *European Journal of Social Psychology, 40*(2), 252–269. https://doi.org/10.1002/ejsp.617

GDA (Hrsg.) (2022). Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung. Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis (4., vollständig überarb. Aufl.).

Groß, E. (2016). Enterprising self and prejudices toward unemployed persons: Analyses of intergroup-mechanisms that substantiate neoliberal inequalities. *Zeitschrift für Soziologie, 45*(3), 162–180. https://doi.org/10.1515/zfsoz-2015-1010

Groß, E., Clasen, J., & Zick, A. (2022). Ursachen und Präventionsmöglichkeiten bei Vorurteilen und Diskriminierungen in der Polizei. In D. Hunold & T. Singelnstein (Hrsg.), *Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme* (S. 145–179). Springer VS.

Groß, E. (2024). Echtzeiten rechter Radikalisierung. Ein Überblick zum Erkenntnisstand rechtsgerichteter online Radikalisierung. In F. Virchow, A. Hoffstadt, C. Heß, A. Häusler (Hrsg.), *Handbuch Rechtsextremismus*. Springer VS.

Groß. E., &Häfele, J. (2024). Polizei und Wissenschaft im ambivalenten Verhältnis. Ein Essay für und über einen standhaft forschenden Kämpfer für demokratie- und menschenrechtsorientierte Polizeiarbeit. In: AK Empirische Polizeiforschung (Hrsg.). *Kultur, Struktur und Praxis – Reflexionen über die Polizei, Festschrift für Rafael Behr*.

Gutschmidt, D., & Vera, A. (2021). Stress, Organisationskultur und Coping in der Polizei. In C. Arzt, N. Hirschmann, D. Hunold, S. Lüders, C. Meißelbach, M. Schöne & B. Sticher (Hrsg.), *Perspektiven der Polizeiforschung* (S. 11–29). https://doi.org/10.4393/opushwr-3370

Häfele, J., & Groß, E. (2023). Vorurteilsgeleitete Handlungen in urbanen Räumen. In U. Kemmesies, P. Wetzels, B. Austin, C. Büscher, A. Dessecker, S. Hutter, & D. Rieger (Hrsg.), *MOTRA-Monitor 2022* (S. 460–471). https://www.motra.info/motra-monitor-2022/

Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Hrsg.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (S. 102–117). Psychology Press.

He, H. & Brown, A.D. (2013) Organizational Identity and Organizational Identification: A Review of Literature and Suggestions for Future Research. *Group & Organization Management, 38*(1), 3–35. https://doi.org/10.1177/1059601112473815

Heitmeyer, W. (2002). Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Die theoretische Konzeption und erste empirische Ergebnisse. In W. Heitmeyer (Hrsg.), *Deutsche Zustände: Folge 1*. edition Suhrkamp.

Hessisches Ministerium des Innern und für Sport (2020). *Polizeiliche Alltagserfahrungen – Herausforderungen und Erfordernisse einer lernenden Organisation. Darstellung erster Ergebnisse der Umfrage.* https://crisis-prevention.de/media/story_section_download/67/attachment-1583317127.pdf

Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2001). *Social identity process in organizational contexts*. Psychology Press.

Hornsey, M. & Jetten, J. (2005). Loyalty Without Conformity: Tailoring Self-Perception as a Means of Balancing Belonging and Differentiation. *Self and Identity, 4*(1), 81–95. https://doi.org/10.1080/13576500444000236

Howe, C., Decker, C., Knobloch, L., Can, H., & Bosch, A. (2022). *Bericht zur Berliner Polizeistudie. Eine diskriminierungskritische, qualitative Untersuchung ausgewählter Dienstbereiche der Polizei Berlin*. ZTG der Technischen Universität Berlin (Hrsg).

Hox, J. (2010). *Multilevel Analysis: Techniques and Applications* (2. Auflage). Routledge.

Hundepool, A., Domingo-Ferrer, J., Franconi, L., Giessing, S., Schulte Nordholt, E., Spicer, K., & de Wolf, P.-P. (2012). *Statistical Disclosure Control*. https://doi.org/10.1002/9781118348239

Hunold, D. (2022). Rassistische Praktiken bei der Schutz- und Kriminalpolizei – Die Bedeutung der polizeilichen Felder für die Konstruktion von Tatverdächtigen. In Hunold, D. & Singelnstein, T. (Hrsg.). *Rassismus und Diskriminierung in der polizeilichen Praxis. Eine Bestandsaufnahme*, Springer VS (S. 269–291). https://doi.org/10.1007/978-3-658-37133-3_13

Inzlicht, M. & Kang, S. K. (2010). Stereotype threat spillover: How coping with threats to social identity affects aggression, eating, decision making, and attention. *Journal of Personality And Social Psychology, 99*(3), 467–481. https://doi.org/10.1037/a0018951

Irmer, J. P., Kern, M., Schermelleh-Engel, K., Semmer, N. K., & Zapf, D. (2019). The instrument for stress-oriented task analysis (ISTA). *Zeitschrift für Arbeits-und Organisationspsychologie, 63*(4), 217–237. https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000312

Jacobshagen, N. (2006). *Illegitimate Tasks, Illegitimate Stressors: Testing a New Stressor-Strain Concept.* [Inauguraldissertation, Universität Bern] http://biblio.unibe.ch/download/eldiss/06jacobshagen_n.pdf.

Jacobshagen, N., & Semmer, N.K. (2018). Kann das Sinnerleben der Arbeit durch illegitime Aufgaben erschüttert werden?. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2018* (S. 133–142). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-57388-4_11

Jann, B. (2013) coefplot: Stata module to plot regression coefficients and other results. *Statistical Software Components* S457686, Boston College Department of Economics.

Jann, B. (2022) violinplot: Stata module to draw violin plots. *Statistical Software Components* S459132, Boston College Department of Economics.

Jaschke, H.-G. (1997). *Öffentliche Sicherheit im Kulturkonflikt - Zur Entwicklung der städtischen Schutzpolizei in der multikulturellen Gesellschaft*. Studienreihe des Instituts für Sozialforschung Frankfurt am Main. Campus-Verlag.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin, 127*(3), 376–407. https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376.

Kappeler, V. E., Sluder, R. D., & Alpert, G. P. (1998). *Forces of Deviance: Understanding the Dark Side of* Policing. (2. Aufl.), Prospect Heights, III., Waveland Press.

Karlson, K. B., & Holm, A., & Breen, R. (2012). Comparing regression coefficients between same-sample nested models using logit and probit: A new method. *Sociological Methodology*, *42*(1), 286–313. https://doi.org/10.1177/0081175012444861

Kemme S., Essien, I., & Stelter, M. (2020). Antimuslimische Einstellungen in der Polizei?. *Monatsschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform, 103*(2), 129–149. https://doi.org/10.1515/mks-2020-2048

Kemme, S., Hanslmaier, M., & Abdul-Rahman, L. (2021). Effects of selection and socialization with-in the police force on officers' attitudes toward punishment and authoritarianism: A comparison between police students and the general population. *Police Practice and Research – An International Journal, 22*(7), 1718–1738. https://doi.org/10.1080/15614263.2021.1921582

Kemme, S., Clasen, J., Groß, E., Häfele, J., Kammigan, I., Taefi, A., & Zähringer, U. (2022). Auf steinigen Wegen oder wie das empirische Forschen über die Polizei erschwert wird. *NK Neue Kriminalpolitik*, *34*(2), 140–158. https://doi.org/10.5771/0934-9200-2022-2-140

Kemper, C. J., Beierlein, C., Bensch, D., Kovaleva, A., & Rammstedt, B. (2012). *Eine Kurzskala zur Erfassung des Gamma-Faktors sozial erwünschten Antwortverhaltens: Die Kurzskala Soziale Erwünschtheit-Gamma (KSEG-G)* (GESIS-Working Papers 2012|25). Köln: GESIS.

Kemper, C. J., Beierlein, C., Bensch, D. Kovaleva, A., & Rammstedt, B. (2014). Soziale Erwünschtheit-Gamma (KSE-G). *Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS)*. https://doi.org/10.6102/zis186.

Kohler, U., & Karlson, K. (2010). KHB: Stata module to decompose total effects into direct and indirect via KHB-method. *Statistical Software Components S457215*, Boston College Department of Economics.

Krott, N. R., Krott, E., & Zeitner, I. (2018). Xenophobic attitudes in German police officers: A longitudinal investigation from professional education to practice. *International Journal of Police Science & Management, 20*(3), 174–184. https://doi.org/10.1177/1461355718788373

Küpper, B., & Zick, A. (2005). Status, Dominanz und legitimierende Mythen – Eine kritische Bestandsaufnahme der Theorie Sozialer Dominanz. *Zeitschrift für Politische Psychologie, 13*, 31–53.

Lamberty, P., & Rees, J. (2021). Gefährliche Mythen: Verschwörungserzählungen als Bedrohung für die Gesellschaft. In A. Zick, & B. Küpper (Hrsg.), *Die geforderte Mitte – Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21* (S. 283–300). Verlag J.H.W. Dietz.

Latscha, K. (2016). Psychische Erkrankungen, Burnout und Suizidalität bei Polizeibeamten in Baden-Württemberg. Eine kritische Analyse. *Polizei & Wissenschaft* (4), 43–51.

Leiter, M. P., & Maslach, C. (1999). Six areas of worklife: A model of the organizational context of burnout. *Journal of Health and Human Services Administration, 21*(4), 472–489.

Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2018). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress, 33*(1), 76–103. https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065

Liedl, B., & Steiber, N. (2024). Führen Online-Befragungen zu anderen Ergebnissen als persönliche Interviews? Eine Schätzung von Moduseffekten am Beispiel eines Mixed-Mode Surveys. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 49(1), 1–22. https://doi.org/10.1007/s11614-023-00532-4

Ma, R., Fink, E. L., & Seate, A. A. (2023). When my group is under attack: The development of a Social Identity Threat Scale. *Group Processes & Intergroup Relations, 27*(4), 738–758. https://doi.org/10.1177/13684302231187857

Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model. *Psychological reports, 126*(3), 1069–1107. https://doi.org/10.1177/00332941211051988

Mescher, H. (2008). Policing and Islamophobia in Germany: The role of workplace experience. *International Journal of Conflict and Violence*, *2*(1), 138–156. https://doi.org/10.4119/ijcv-2780

Mletzko, M., & Weins, C. (1999). Polizei und Fremdenfeindlichkeit. Ergebnisse einer Befragung in einer westdeutschen Polizeidirektion. *Monatsschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform, 82*(2), 77–93. https://doi.org/10.1515/mks-1999-820204

Mood, C. (2010). Logistic regression: Why we cannot do what we think we can do, and what we can do about it. *European Sociological Review*, *26*(1), 67–82.

Nerdinger, F. W. (2019). Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit. In F. W. Nerdinger, G. Blickle & N. Schaper (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 463–486). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-56666-4_24

Niens, U., Cairns, E., Finchilescu, G., Foster, D., & Tredoux, C. (2003). Social identity theory and the authoritarian personality in South Africa. *South African Journal of Psychology, 33*(2), 109–117. https://doi.org/10.1177/008124630303300206

Nübling, M., Stößel, U., Hasselhorn, H. M., Michaelis, M., & Hofmann, F. (2005). *Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen. Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ).* https://copsoq-network.org/assets/Uploads/BUCH-coposq-dt-baua-2005-Fb1058.pdf

Ohlemacher, T., Rüger, A., Schacht, G., & Feldkötter, U. (2003). *Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und -beamte 1985-2000, Eine kriminologische Analyse. (Interdisziplinäre Beiträge zur kriminologischen Forschung, Band 24)*. Nomos.

Ohlemacher, T., Bosold, C., Fiedler, A., Lauterbach, O., & Zitz, A. (2002). Polizei im Wandel - Abschlussbericht der standardisierten Befragung der Vollzugsbeamtinnen und -beamten der niedersächsischen Polizei 2001 sowie erste Ergebnisse der Gruppendiskussionen 2002. KFN-Forschungsberichte Nr. 87, Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen e.V. (KFN).

Onorato, R. S. & Turner, J. C. (2004). Fluidity in the self-concept: The shift from personal to social identity. *European Journal Of Social Psychology, 34*(3), 257–278. https://doi.org/10.1002/ejsp.195

Packer, D. J. (2008). On Being Both With Us and Against Us: A Normative Conflict Model of Dissent in Social Groups. *Personality And Social Psychology Review, 12*(1), 50–72. https://doi.org/10.1177/1088868307309606

Pickett, J. T. (2017). Methodological myths and the role of appeals in criminal justice journals: The case of response rates. *Academy of Criminal Justice Sciences Today*, *42*(3), 61–69.

Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M., & Malle, B. F. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology, 67*(4), 741–763. https://doi.org/10.1037//0022-3514.67.4.741

Pratto, F., Sidanius, J., & Levin, S. (2006). Social dominance theory and the dynamics of intergroup relations: Taking stock and looking forward. *European Review of Social Psychology, 17*, 271–320. https://doi.org/10.1080/10463280601055772

Rau, R., & Buyken, D. (2015). Der aktuelle Kenntnisstand über Erkrankungsrisiken durch psychische Arbeitsbelastungen: Ein systematisches Review über Metaanalysen und Reviews. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 59*(3), 113–129. https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000186

Rau, J., Kero, S., Hofmann, V., Dinar, C., & Heldt, A. P. (2022). *Rechtsextreme Online-Kommunikation in Krisenzeiten: Herausforderungen und Interventionsmöglichkeiten aus Sicht der Rechtsextremismus- und Platform-Governance- Forschung* (Arbeitspapiere des Hans-Bredow-Instituts, 62). Verlag Hans-Bredow-Institut. https://doi.org/doi.org/10.21241/ssoar.78072

Rees, J., & Lamberty, P. (2019). Mitreißende Wahrheiten: Verschwörungsmythen als Gefahr für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. In A. Zick, B. Küpper, & W. Berghan (Hrsg.), *Verlorene Mitte - Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen Deutschland 2018/19* (S. 203–222). Verlag J.H.W. Dietz.

Reinecke, S., Runde, B., Bastians, F., Weiss, U., Heuft, G., & Bär, O. (2007). Klassifikation psychischer Belastungen innerhalb der Polizei-Entwicklung einer Taxonomie der Belastungsqualitäten. *Zeitschrift für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie*, *53*(1), 42–52.

Reiner, R. (2010). *The politics of the police*. Oxford University Press, USA.

Reuss-Ianni, E. (1983). *Two Cultures of Policing: Street Cops und Management Cops*. Transaction Pub.

Riek, B. M., Mania, E. W., & Gaertner, S. L. (2006). Intergroup Threat and Outgroup Attitudes: A Meta-Analytic Review: Appendix. *Personality and Social Psychology Review, 10*(4), 336–353. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1004_4a

Rimann, M., & Udris, I. (1997). Subjektive Arbeitsanalyse: Der Fragebogen SALSA. In O. Strohm & E. Ulich, E. (Hrsg.), *Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten. Ein Mehr-Ebenen-Ansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch, Technik und Organisation* (S. 281–298). Zürich.

Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—development, validity, and reliability. *International journal of environmental research and public health, 17*(24), 9495. https://doi: 10.3390/ijerph17249495

Schnelle, C., Baier, D., Hadjar, A., & Boehnke, K. (2021). Authoritarianism Beyond Disposition: A Literature Review of Research on Contextual Antecedents. *Frontiers in Psychology, 12*, 676093. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.676093

Schweer, T., & Strasser, H. (2003). Die Polizei – dein Freund und Helfer?!. In A. Groenemeyer & J. Mansel (Hrsg.), *Die Ethnisierung von Alltagskonflikten* (S. 229–260). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Schweer, T., & Strasser, H. (2008). Einblick: Cop Culture und Polizeikultur. In T. Schweer, H. Strasser & S. Zdun (Hrsg.), *„Das da draußen ist ein Zoo, und wir sind die Dompteure"* (S. 11–38). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Meier, L., & Elfering, A. H. (2007). Occupational stress research: the stress-as-offense-to-self perspective In J. Houdmont and S. McIntyre (Hrsg.), *Occupational health psychology: European perspectives on research, education and practice* (S. 43–60). ISMAI Publishing.

Shooman, Y. (2012). Das Zusammenspiel von Kultur, Religion, Ethnizität und Geschlecht im antimuslimischen Rassismus. In bpb (Hrsg.), *Aus Politik und Zeitgeschichte: Ungleichheit, Ungleichwertigkeit* (S. 53–57). http://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/126515/ungleichheit-ungleichwertigkeit

Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social Dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/CBO9781139175043

Siegrist J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology, 1*(1), 27–41. https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.27

Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: *European comparisons. Social science & medicine, 58*(8), 1483–1499. https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4

Siegrist, J. (2014). *Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen*. Urban & Fischer. https://doi.org/10.1016/C2014-0-03924-X

Siegrist, J., Li, J., & Montano, D. (2014). Psychometric properties of the Effort-Reward Imbalance Questionnaire. Department of Medical Sociology, Faculty of Medicine, Dusseldorf University, Germany. https://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Fuer-Patienten-und-Besucher/Kliniken-Zentren-Institute/Institute/Institut_fuer_Medizinische_Soziologie/Dateien/ERI/ERI-Website.pdf

Siegrist, J. (2017). The effort-reward imbalance model. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Hrsg.), *The handbook of stress and health: A guide to research and practice* (S. 24–35). Wiley Blackwell. https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch2

Six, B., & Felfe, J. (2004). Einstellungen und Werthaltungen im organisationalen Kontext. In H. Schuler (Hrsg.), *Organisationspsychologie 1 – Grundlagen und Personalpsychologie. Enzyklopädie der Psychologie* (Bd. 3, S. 597–672). Hogrefe.

Skolnick, J. H. (1966): *Justice without Trial. Law Enforcement in Democratic Society*. In L. Green, D. Weisburd & C. Uchida (Hrsg.) *Police Innovation and Control of the Police*. Springer, New York https://doi.org/10.1007/978-1-4613-8312-3_2

Spruyt, B., & van der Noll, J. (2016). The "islamized stranger": On "chronic" versus "contextual" salience in the measurement of Anti-Muslim prejudice. *Political Psychology, 38*(6), 977–989. https://doi.org/10.1111/pops.12383

Statistics Division of the United Nations Secretariat (o.J.). *Standard Country or Area Codes for Statistical Use (M49)*. New York: UNSD. URL: https://unstats.un.org/unsd/methodology/m49/.

Stephan, W. G. & Stephan, C. W. (2000). An integrated theory of prejudice. In S. Oskamp (Hrsg.), *Reducing prejudice and discrimination* (S. 23–45). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Struck, J. (2019). Digitale Vorwärtspanik. *Monatsschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform, 102*(1), 54–64. https://doi.org/10.1515/mks-2019-0002

Stürmer, S., Rohmann, A., Froehlich, L., & van der Noll, J. (2019). Muslim immigration, critical events, and the seeds of majority members' support for radical responses: An interactionist perspective. *Personality and Social Psychology Bulletin, 45*(1), 133–145. https://doi.org/10.1177/0146167218780989

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W.G. Austin & S. Worchel (Hrsg.), *The social psychology of intergroup relations*, (S. 33–47). Brooks Cole.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In W.G. Austin & S. Worchel (Hrsg.), *Psychology of intergroup relations* (2. Aufl., S. 7–24). Nelson-Hall.

Tourangeau, R., & Yan, T. (2007). Sensitive questions in surveys. *Psychological Bulletin, 133*(5), 859–883. https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.5.859

Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Basil Blackwell Cambridge.

Unabhängiger Expertenkreis Muslimfeindlichkeit (2023). *Muslimfeindlichkeit – Eine deutsche Bilanz*. Berlin: Bundesministerium des Inneren und der Heimat.

Violanti, J. M., Charles, L. E., McCanlies, E., Hartley, T. A., Baughman, P., Andrew, M. E., Fekedulegn, D., Ma, C. C., Mnatsakanova, A., & Burchfiel, C. M. (2017). Police stressors and health: a state-of-the-art review. *Policing*, *40*(4), 642–656. https://doi.org/10.1108/PIJPSM-06-2016-0097

Virchow, F., & Häusler, A. (2018). Vom Lob der Krise – Krisenvorstellungen und Krisenpolitik rechtsaußen. In J. Roose, M. Sommer, & F. Scholl (Hrsg.), *Europas Zivilgesellschaft in der Wirtschafts- und Finanzkrise* (S. 163–179). Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-20897-4_8

Wang, Y. & Yang, D. (2022). Analysis of the Impact Mechanism of Occupational Identity on Occupational Well-Being Based on Big Data. *Computational And Mathematical Methods in Medicine, 2022*, 1–10. https://doi.org/10.1155/2022/4870296

Wegner, M. & Ellrich, K. (2022). Rassistische Einstellungen von Polizeibeamt:innen. In D. Hunold & T. Singelnstein (Hrsg.), *Rassismus in der Polizei* (S. 107–126). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37133-3_6

Westley, W. A. (1970) *Violence and the Police: A Sociological Study of Law, Custom, and Morality*. MIT Press (MA).

Wiendieck, G., Kattenbach, R., Schonhoff, T., & Wiendieck, J. (2002). *POLIS - Polizei im Spiegel*. Fern-Universität Hagen, Arbeits-und Organisationspsychologie.

Wigger, I. (2019). Anti-Muslim racism and the racialisation of sexual violence: 'Intersectional stereotyping' in mass media representations of male Muslim migrants in Germany. *Culture and Religion*, *20*(3), 248–271. https://doi.org/10.1080/14755610.2019.1658609

Zerbe, W.J. & Paulhus, D. L. (1987). Socially desirable responding in organizational behavior: A reconception. *Academy of Management Review, 12*(2), 250–264. https://doi.org/10.2307/258533

Zick, A., Wolf, C., Küpper, B., Davidov, E., Schmidt, P., & Heitmeyer, W. (2008). The Syndrome of Group-Focused Enmity: The Interrelation of Prejudices Tested with Multiple Cross-Sectional and Panel Data. *Journal of Social Issues, 64*(2), 363–383. https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2008.00566.x

Zick, A., Hövermann, A., & Krause, D. (2012). Die Abwertung von Ungleichwertigen. In W. Heitmeyer (Hrsg.), *Deutsche Zustände. Folge 10* (S. 64–86). Suhrkamp.

Zick, A., Berghan, W., & Mokros, N. (2019). Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Deutschland 2002 – 2018/19. In A. Zick, B. Küpper, & W. Berghan (Hrsg.), *Verlorene Mitte. Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19* (S. 53–116). Verlag J.H.W. Dietz.

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

Zick, A., Küpper, B., & Mokros, N. (2023). *Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23*. Verlag J.H.W. Dietz.