



Research Brief

Forschung an der **POLIZEIAKADEMIE NIEDERSACHSEN**

2026, # 9

Demokratiebezogene Einstellungen und Werthaltungen in der Polizei Hamburg – Überblick über erste Erkenntnisse des Projekts DeWePol. Anabel Taefi, Joachim Häfele, Julia Clasen, Eva Groß, Ilka Kammigan, Stefanie Kemme, Amelie Nickel und Ulrike Zähringer

Abstract:

Der vorliegende Research Brief stellt zentrale Befunde des DeWePol-Projekts zu demokratiebezogenen Einstellungen und Werthaltungen in der Polizei Hamburg vor. Datengrundlage ist eine erste quantitative Befragung aller Beschäftigten der Polizei Hamburg. Neben überwiegend stabilen demokratischen Orientierungen zeigen sich Problembereiche wie die Abwertung marginalisierter Gruppen sowie Zustimmung zu populistischen und verschwörungsideologischen Mustern. Multivariate Analysen zeigen, dass belastend erlebte Arbeitsbedingungen mit demokratieskeptischen Einstellungen assoziiert sind. Die Ergebnisse liefern Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung von Aus- und Fortbildung sowie für organisationale Maßnahmen zur Stärkung demokratischer Resilienz innerhalb der Polizei.

Einführung

Ziel des Forschungsprojekts „Demokratiebezogene Einstellungen und Werthaltungen in der Polizei Hamburg“ (DeWePol)¹ ist es, aktuelle und empirisch belastbare Erkenntnisse über werte- und demokratiebezogene Einstellungen, sowie deren Schutz- und Risikofaktoren bei Auszubildenden,

¹ Der Research Brief fasst zentrale Befunde des 1. Ergebnisberichts des Projekts DeWePol zusammen: 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. URL: <https://akademie-der-polizei.hamburg.de/resource/blob/1029176/3acbf3a7483080472eb5e2ed1a6bb611/projekt-dewepol-bericht-2024-do-data.pdf>

Studierenden und Beamt:innen sowie Tarifbeschäftigten der Polizei Hamburg zu untersuchen. Bereits seit dem Jahr 2020 waren die verschiedenen, miteinander verzahnten methodischen Herangehensweisen zur Bearbeitung der Forschungsfrage in Vorbereitung. Das interdisziplinäre Team von Wissenschaftler:innen der Hochschule der Akademie der Polizei Hamburg, der Polizeiakademie Niedersachsen und der Universität Münster sah sich jedoch bei der Realisierung der Studie mit einigen Herausforderungen konfrontiert (vgl. hierzu auch Kemme et al., 2022); letztlich konnte aber 2024 der erste Schritt im Erkenntnisgewinn – die erste Befragungswelle der schriftlichen Fragebogenstudie – durchgeführt werden.

Methodisches Vorgehen

Als eines von zwei Bundesländern entschied sich Hamburg (neben Baden-Württemberg) gegen eine Teilnahme an der bundesweiten MEGAVO-Erhebung („Seehofer-Studie“) und stattdessen für die umfassendere, auf die landesspezifischen Bedingungen zugeschnittene DeWePol-Studie (Deutsche Hochschule der Polizei, 2024).

Nach einer rund zweijährigen Abstimmungsphase mit dem Personalrat der Hamburger Polizei wurde der Fragebogen im Frühsommer 2024 in die Feldphase gegeben. Die Datenerhebung erfolgte als standardisierte Onlinebefragung, da dieses Verfahren bei großen, heterogenen Organisationen eine ökonomische, niedrigschwellige und zugleich standardisierte Erfassung ermöglicht. Die Feldphase erstreckte sich über einen mehrwöchigen Zeitraum (Mai bis Juli 2024), um unterschiedliche Dienstzeiten, Einsatzrhythmen und Urlaubsphasen zu berücksichtigen. Es gingen 2.018 auswertbare Fragebögen ein (Rücklaufquote: 18,1 % bei N = 11.156). Zur Reduktion möglicher Verzerrungen wurde die Stichprobe nach Geschlecht und Personalgruppen gewichtet; zudem wurde sozial erwünschtes Antwortverhalten geprüft.

Empirie und Ergebnisse

Insgesamt zeigt sich eine überwiegend hohe Arbeitszufriedenheit sowie eine ausgeprägte emotionale Bindung an die Organisation. Gleichzeitig weist jedoch mehr als jede zehnte befragte Person ein erhöhtes Burnout-Risiko auf. Korrespondierend berichten viele Teilnehmende von einer Zunahme der Aufgaben und Anforderungen in den vergangenen Jahren. Teilweise werden Aufgaben hinsichtlich ihrer Sinnhaftigkeit hinterfragt oder als vermeidbar wahrgenommen. Als zentrale Belastungsfaktoren werden insbesondere Störungen im Arbeitsablauf, unzureichende Ausstattung, gesundheitliche Risiken im Dienst, belastende Bürger:innenkontakte sowie Kooperationsprobleme mit anderen Institutionen genannt. Darüber hinaus wird die eigene Organisation im Binnenverhältnis nur eingeschränkt als gerecht und transparent erlebt. Hinsichtlich der Arbeitsressourcen werden Partizipationsmöglichkeiten im Arbeitsalltag als stark begrenzt wahrgenommen. Demgegenüber wird die soziale Unterstützung sowohl im privaten Umfeld als auch im dienstlichen Kontext überwiegend als hoch eingeschätzt.

Im Bereich der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) (Heitmeyer, 2002) zeigen sich erhöhte Zustimmungswerte vor allem bei der Abwertung asylsuchender Menschen von Sinti:zze und Rom:nja sowie langzeitarbeitsloser Menschen. Der Subdimension „Rassismus“ wird vergleichsweise am wenigsten zugestimmt. Höhere GMF-Werte finden sich insbesondere bei Schutzpolizist:innen und Angestellten im Polizeidienst (AiP), während ein höheres Bildungsniveau protektiv wirkt. Die Antworten sind nicht in nennenswertem Maße durch sozial erwünschtes Antwortverhalten verzerrt. Vorurteile und stereotype Zuschreibungen richten sich vor allem gegen als muslimisch oder arabisch wahrgenommene Personen.

Rund ein Drittel der Befragten weisen eine potenzielle Anschlussfähigkeit für populistische oder verschwörungsorientierte Narrative auf. Erhöhte Werte zeigen erneut Angehörige der Schutzpolizei, AiP sowie Verwaltungsangestellte; ein höherer Bildungsabschluss geht auch hier mit geringerer Zustimmung einher.

Eine soziale Dominanzorientierung ist insgesamt schwach ausgeprägt und zeigt weder Bildungs- noch Gruppenunterschiede. Allerdings sind die entsprechenden Angaben durch sozial erwünschte Antworttendenzen beeinflusst. In Bezug auf die Skala Autoritarismus zeigt sich häufig ein Antwortverhalten mit Tendenz zur „Unentschlossenheit“ (Grauzone). Der leicht erhöhte Mittelwert bei Schutzpolizist:innen im Vergleich zu Verwaltung, Kriminalpolizei und AiP deutet auf tatsächliche Gruppenunterschiede hin, wenngleich sich die Mittelwerte insgesamt nur geringfügig unterscheiden. Anders als bei der sozialen Dominanzorientierung ist hier kein bedeutsamer Einfluss sozialer Erwünschtheit festzustellen.

Die Cop Culture ist bei Schutzpolizist:innen am stärksten ausgeprägt. Innerhalb der Gesamtstichprobe dominieren die Dimensionen Gewissenhaftigkeit und Teamkultur, die im Hinblick auf potenzielle Demokratiegefährdungen als weniger problematisch einzuschätzen sind als die schwächer verbreitete Dimension konservativ-männlicher Kulturen. Bedrohungen der sozialen Identität werden in der Organisation insgesamt häufig wahrgenommen, insbesondere im Sinne eines empfundenen gesellschaftlichen Anerkennungsverlusts.

Im Vergleich zur MEGAVO-Studie liegen die Hamburger Werte – soweit vergleichbar – bei bestimmten menschenfeindlichen Einstellungen, beim Autoritarismus sowie bei einzelnen Elementen der Cop Culture insgesamt im Durchschnitt oder leicht unterhalb des bundesweiten Mittelwerts.

Zusammenhangsanalysen zeigen, dass Gewissenhaftigkeit und Teamkultur tendenziell protektiv gegenüber GMF, sozialer Dominanzorientierung sowie Verschwörungsglauben bzw. Populismus wirken. Demgegenüber begünstigt eine konservativ-männlich geprägte Kultur entsprechende demokratiegefährdende Einstellungen. Personen, die die positive Identität der Polizei als bedroht wahrnehmen, zeigen häufiger Abwertungen anderer Gruppen (GMF), neigen stärker zu Verschwörungsglauben, Populismus, sozialer Dominanzorientierung und autoritären Einstellungen und arbeiten eher in Einheiten mit ausgeprägter konservativ-männlicher Cop Culture. Auch Autoritarismus wird durch entsprechende kulturelle Prägungen innerhalb der Organisation gefördert.

Implikationen und Ausblick

Arbeitsbezogene Belastungen und Ressourcen stehen in einem engen Zusammenhang mit der Zustimmung zu bzw. Ablehnung von GMF. Damit werden interne Gestaltungsfaktoren sichtbar, die die Polizei Hamburg unabhängig von gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen beeinflussen kann. Faktoren wie Partizipation und organisationale Gerechtigkeit weisen eine hohe Bedeutung für individuelle Einstellungen auf. Ebenso beeinflussen Belastungen und Spannungen in beruflichen Außenkontakten die Zustimmung zu GMF. Der Zusammenhang zwischen Burnout-Risiko und beruflichen Belastungen – etwa illegitimen Arbeitsaufgaben, Gratifikationskrisen oder Konflikten mit Kolleg:innen und Vorgesetzten – unterstreicht ebenfalls die zentrale Rolle der Organisationskultur.

Vergleichsanalysen zwischen Auszubildenden, (praxiserfahrenen) Studierenden und der übrigen Stichprobe legen übereinstimmend mit den Befunden der baden-württembergischen WERTE-Studie (Fleps et.al., oJ) nahe, dass schutzpolizeiliche Praxiserfahrung mit einer tendenziellen Zunahme demokratiegefährdender Einstellungen (Verschwörungsglauben, Populismus, GMF) einhergeht. Wiederholte Befragungen vor, während und nach der Praxiserfahrung erscheinen daher notwendig, um deren Einfluss auf demokratiegefährdende Einstellungen differenziert analysieren zu können.

Literatur

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

Fleps, T., Mößle, T., Holz, J., Keil, V., Fähndrich, J., & Ellrich, K. (oJ). *Werteentwicklung in Ausbildung und Studium an der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg*. URL: <https://bibliographie.uni-tuebingen.de/xmlui/bitstream/handle/10900/169552/Fleps%20et%20al.%20Werteentwicklung%20in%20Ausbildung%20und%20Studium%20an%20der%20HfPolBW.pdf?sequence=1>

Kemme, S., Clasen, J., Groß, E., Häfele, J., Kammigan, I., Taefi, A., & Zähringer, U. (2022). Auf steinigem Wegen oder wie das empirische Forschen über die Polizei erschwert wird. *Neue Kriminalpolitik*, 34(2), 140-158.

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



POLIZEIAKADEMIE
NIEDERSACHSEN



Institut für
Kriminalitäts- und
Sicherheitsforschung

Management und Redaktion:

Dr. Sybille Reinke de Buitrago

sybille.reinke-de-buitrago@polizei.niedersachsen.de

IKriS – Institut für Kriminalitäts- und Sicherheitsforschung

Polizeiakademie Niedersachsen

Bürgermeister-Stahn-Wall 9

31582 Nienburg/Weser

Tel.: (+49) 05021 844-1880

ikris@pa.polizei.niedersachsen.de

Prof. a.d. PA Dr. Anabel Taefi, Professorin an der Polizeiakademie Niedersachsen, Standort Oldenburg, Studiengebiet 1, forscht aktuell zu Eskalationsdynamiken gewaltförmiger Interaktionen und diversen Fragestellungen der Polizeiforschung. anabel.taefi@polizei.niedersachsen.de

Prof. a.d. PA Dr. Joachim Häfele, Professor an der Polizeiakademie Niedersachsen, Standort Oldenburg, Studiengebiet 1, forscht aktuell in den Bereichen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, Intoleranzen in urbanen Räumen, Rechtsextremismus, Antisemitismus, Punitivität, Rechtszynismus, Kriminalitätsfurcht und empirische Polizeiforschung.

joachim.haefele@polizei.niedersachsen.de

Prof. Dr. Julia Clasen, Prof. Dr. Eva Groß, Dr. Ilka Kammigan, Amelie Nickel, M.A. und Prof. Dr. Ulrike Zähringer – Hochschule der Akademie der Polizei Hamburg
Prof. Dr. Stefanie Kemme – Universität Münster, Institut für Kriminalwissenschaften, Lehrstuhl für Kriminologie

Der Beitrag gibt die Auffassung der Autor*innen wieder.