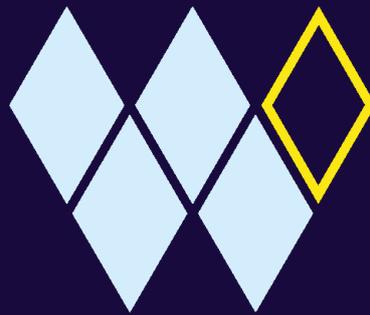




Hochschule für Polizei
Baden-Württemberg



werte

**WERTEENTWICKLUNG IN DER POLIZEI
BADEN-WÜRTTEMBERG – AUSBILDUNG
UND STUDIUM**

Erster Zwischenbericht im Januar 2024 (v1.1)

FORSCHUNGSGRUPPE WERTE

Forschungsgruppe Werte:

Thomas Mößle

Tabea Fleps

Johannes Holz

Verena Keil

Johannes Fähndrich

Silvia Oßwald-Meißner

Karoline Ellrich

Mößle, T., Fleps, T., Holz, J., Keil, V., Fähndrich, J., Oßwald-Meißner, S. & Ellrich, K. (2024). Werteentwicklung in der Polizei Baden-Württemberg – Ausbildung und Studium. Erster Zwischenbericht. Villingen-Schwenningen: Hochschule für Polizei Baden-Württemberg.

Verfügbar unter: https://www.hfpol-bw.de/wp-content/uploads/2024/01/Werte_Zwischenbericht1.pdf.

INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis.....	I
Abbildungsverzeichnis.....	III
Tabellenverzeichnis.....	V
Vorwort.....	VII
Kurzzusammenfassung.....	1
1. Einleitung.....	5
2. Methodik.....	7
2.1. Datenerhebung.....	7
2.2. Erhebungsinstrumente.....	9
2.2.1. Soziodemografie.....	10
2.2.2. Soziale Erwünschtheit.....	10
2.2.3. Motivation für den Polizeiberuf und polizeiliches Selbstverständnis.....	11
2.2.4. Praxisphasen.....	15
2.2.5. Wertvorstellungen und Haltungen.....	19
2.2.6. Gruppenbezogene Menschenbilder.....	22
2.2.7. Ressourcen.....	25
2.3. Stichprobenbeschreibung.....	27
3. Ergebnisse.....	29
3.1. Soziale Erwünschtheit.....	30
3.2. Motivation für den Polizeiberuf und polizeiliches Selbstverständnis.....	31
3.2.1. Berufsmotivation.....	31
3.2.2. Zugehörigkeit zur Polizei.....	34
3.2.3. Einstellungen zur bürgerorientierten Polizeiarbeit.....	35
3.2.4. Polizeiliches Selbstbild.....	36
3.2.5. Wertschätzung extern.....	38
3.2.6. Wertschätzung intern.....	40
3.2.7. Wahrgenommene gesellschaftliche Verrohung.....	40
3.3. Praxisphasen.....	42
3.3.1. Belastung durch Arbeitssituation.....	42
3.3.2. Erlebter Umgang in den Praxisphasen.....	43
3.3.3. Frustration nach Praxisphasen.....	45
3.3.4. Erwartetes Verhalten von Bürgerinnen und Bürgern (nur 2. EBS).....	47
3.3.5. Fehlverhalten bei der Polizei.....	48
3.3.6. Gründe für Schweigen.....	50
3.3.7. Veränderung durch die polizeiliche Tätigkeit (nur 2. EBS).....	52
3.3.8. Entscheidung für den Polizeiberuf.....	53

3.4.	Wertvorstellungen und Haltungen.....	55
3.4.1.	Wertorientierungen	55
3.4.2.	Politische Orientierung.....	57
3.4.3.	Wahrgenommene diskriminierende Einstellungen und Verhaltensweisen in der Bevölkerung und der Polizei	58
3.4.4.	Zwischenmenschliches Vertrauen	59
3.4.5.	Selbstverschuldungsvorwurf	60
3.4.6.	Cop Culture.....	62
3.4.7.	Punitivität	63
3.4.8.	Erklärungen für Kriminalität	64
3.5.	Gruppenbezogene Menschenbilder.....	66
3.5.1.	Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit	66
3.5.2.	Autoritäre Aggression	68
3.5.3.	Haltung zu vorurteilsfreiem Denken und Handeln.....	69
3.5.4.	Wohnung nebenan.....	71
3.6.	Ressourcen	73
3.6.1.	Resilienz.....	73
3.6.2.	Lebenszufriedenheit.....	73
3.6.3.	Soziale Unterstützung	74
3.7.	Zusammenhangsanalysen – Am Beispiel GMF.....	76
4.	Ergebniszusammenfassung und Fazit	81
	Literaturverzeichnis.....	91
	Anhangsverzeichnis.....	A1

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1. Studiendesign.	7
Abbildung 2. Übersicht über Erhebungsinstrumente.	9
Abbildung 3. Soziale Erwünschtheit: Übertreibung positiver Qualitäten und Untertreibung negativer Qualitäten.	30
Abbildung 4. Berufsmotivation: Einzelitems.	32
Abbildung 5. Berufsmotivation: Subskalen.	33
Abbildung 6. Zugehörigkeit zur Polizei.	34
Abbildung 7. Einstellungen zur bürgerorientierten Polizeiarbeit: Subskalen.	36
Abbildung 8. Polizeiliches Selbstbild.	37
Abbildung 9. Wertschätzung extern.	39
Abbildung 10. Wirksamkeitserleben intern.	40
Abbildung 11. Wahrgenommene gesellschaftliche Verrohung.	41
Abbildung 12. Arbeitsbelastung allgemein.	42
Abbildung 13. Erlebter positiver Umgang mit Kolleginnen und Kollegen und Bürgerinnen und Bürgern: Einzelitems.	44
Abbildung 14. Erlebter positiver Umgang mit Kolleginnen und Kollegen und Bürgerinnen und Bürgern: Subskalen.	45
Abbildung 15. Frustration nach Praxisphasen: Einzelitems.	46
Abbildung 16. Frustration nach Praxisphasen: Skalen.	47
Abbildung 17. Erwartetes Verhalten von Bürgerinnen und Bürgern.	48
Abbildung 18. Fehlverhalten innerhalb der Polizei (gefühlte).	49
Abbildung 19. Fehlverhalten innerhalb der Polizei (erlebt).	50
Abbildung 20. Gründe für Schweigen.	51
Abbildung 21. Veränderung durch die polizeiliche Tätigkeit.	52
Abbildung 22. Entscheidung für den Polizeiberuf (43. Jg.).....	53
Abbildung 23. Entscheidung für den Polizeiberuf (EBS).....	54
Abbildung 24. Wertorientierungen.	56
Abbildung 25. Politische Orientierung.	57
Abbildung 26. Wahrgenommene diskriminierende Einstellungen/Verhaltensweisen.	59
Abbildung 27. Zwischenmenschliches Vertrauen.	60
Abbildung 28. Selbstverschuldungsvorwurf: Einzelitems.	61
Abbildung 29. Selbstverschuldungsvorwurf: Gesamtskala.	62
Abbildung 30. Cop Culture.	63
Abbildung 31. Punitivität.....	64
Abbildung 32. Erklärungen Kriminalität.	65
Abbildung 33. Erklärungen Kriminalität: Skala Sanktionierung.....	65
Abbildung 34. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit.	66

Abbildung 35. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit: Gesamtskala.	67
Abbildung 36. Autoritäre Aggression.	68
Abbildung 37. Haltung zu vorurteilsfreiem Denken und Handeln.	70
Abbildung 38. Haltung zu vorurteilsfreiem Denken und Handeln: Gesamtskala.	71
Abbildung 39. Wohnung nebenan: Einzelitems.	72
Abbildung 40. Brief Resilient Coping Scale.	73
Abbildung 41. Lebenszufriedenheit.	74
Abbildung 42. Soziale Unterstützung: F-SozU-K6.	75

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1. Übersicht der Zusammensetzung der Erfahrungsgruppen.....	28
Tabelle 2. Stichprobenbeschreibung.....	28
Tabelle 3. Multiple lineare Regression GMF.	77

VORWORT

Wir freuen uns sehr, dass aus einer ersten Idee von vor einigen Jahren ein solch großes Forschungsprojekt mit vielen wertvollen Daten entstanden ist, welches sich ständig weiterentwickelt. Dies wäre ohne die vielfältige Unterstützung, das große Interesse und die wohlwollende Haltung ganz vieler am Projekt direkt oder indirekt beteiligter Personen nie möglich gewesen. All Ihnen und Euch gilt unser herzlicher Dank!

Obgleich wir nicht alle an dieser Stelle namentlich benennen können, seien ein paar Akteurinnen und Akteure noch einmal explizit erwähnt: Wir möchten uns ausdrücklich bei allen Auszubildenden und Studierenden für die Bereitschaft zur Teilnahme an dieser Studie bedanken und hoffen, dass Sie uns auch weiterhin unterstützen werden. Ein großer Dank gilt auch allen Kolleginnen und Kollegen an den Ausbildungsstandorten sowie der Kernhochschule, die für uns die einzelnen Messzeitpunkte umgesetzt, betreut und/oder Unterrichtszeit zur Verfügung gestellt haben. Wir möchten uns auch im Speziellen bei Herrn Leidenheimer, Frau Steidle und Herrn Kiefner für die vielfältigen Impulse und den wertvollen Austausch bedanken. Darüber hinaus danken wir der Hochschulleitung der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg für die Bereitstellung von Ressourcen und dem Gesamtpersonalrat für die erfolgreiche und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Ebenfalls gilt unser herzlicher Dank auch der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Baden-Württemberg, welche das Projekt finanziell unterstützt hat.

Forschungsgruppe Werte

KURZZUSAMMENFASSUNG

Im Herbst 2021 hat ein interdisziplinäres Forschungsteam der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg damit begonnen, die Entwicklung von Berufsmotivation und Werteorientierung im Verlauf der Ausbildung und des Studiums zu untersuchen. Das Forschungsprojekt „Werteentwicklung in der Polizei Baden-Württemberg – Ausbildung und Studium“, kurz „WERTE PolBW – AuSt“ widmet sich einem für die Polizei grundlegenden, wenn nicht sogar dem einflussreichsten Abschnitt im dienstlichen Leben: der Ausbildung bzw. dem Studium im Polizeidienst. Mit diesem besonderen Fokus lassen sich länder-spezifische Erkenntnisse gewinnen, insbesondere im Hinblick auf die einzigartige Struktur in Form der akademischen Vorausbildung. In einem umfassenden Ansatz geht es im vorliegenden Forschungsprojekt vor allen Dingen darum, die Entwicklung bzw. Veränderung von Wertorientierungen, (arbeitsbezogenen) Einstellungen und Berufsmotivation sowie den dahinterliegenden Einflussfaktoren in einem größeren Rahmen nachzuzeichnen und zu verstehen. Dies umfasst auch die Analyse von diskriminierenden und rassistischen Haltungen und Verhaltensweisen.

Ein wichtiges Anliegen der Studie ist es, Merkmale, die die Studierenden und Auszubildenden gegenüber einer möglichen Werteeosion widerstandsfähig machen, zu identifizieren. Entsprechende Erkenntnisse ermöglichen den Aufbau gezielter Präventionsmaßnahmen und die Entwicklung von Handlungsempfehlungen im Sinne eines Best-Practice-Modells, um Motivation und positive Werte aufrechtzuerhalten. Das mehrjährige Studiendesign sieht regelmäßige Abfragen zu persönlichen Einstellungen und Praxiserfahrungen bei Auszubildenden und Studierenden im polizeilichen Vorbereitungsdienst vor. Zur Betrachtung der Entwicklung von Werten innerhalb der Polizei Baden-Württemberg wird die Studie mittels eines Kohorten-Sequenz-Designs umgesetzt. In dem vorliegenden Zwischenbericht werden die Ergebnisse des ersten Messzeitpunkts verschiedener Studien- und Ausbildungsjahrgänge (M1, Start 27.09.2021; Stichprobengröße 2925, mittlere Rücklaufquote: 63 %) dargestellt.

Zunächst spricht eine Rücklaufquote von insgesamt 63 % bei einem recht umfangreichen Fragebogeninstrument dafür, dass die Studie „Werteentwicklung in der Polizei BW – AuSt“ auch bei den Auszubildenden und Studierenden auf Interesse stößt. Erste Analysen zum Antwortverhalten mit Blick auf Tendenzen der sozialen Erwünschtheit lassen zudem auf eine insgesamt gute Stichprobenqualität schließen.

Zusammengefasst finden sich viele erfreuliche Befunde, die zeigen, dass die Auszubildenden und Studierenden der Polizei Baden-Württemberg aus explizitem Interesse an der Tätigkeit und prosozialen Motivationen heraus zur Polizei gehen und sich der Institution sehr zugehörig fühlen. Sie haben ein überwiegend positives berufliches Selbstbild, nehmen eine ausgeprägte soziale Unterstützung im Kreis der Kolleginnen und Kollegen wahr und befürworten eine bürgerorientierte Polizeiarbeit, welche auch eine Berücksichtigung der Bedürfnisse und Erwartungen des Gegenübers in der Zusammenarbeit betont. Ein auf Gehorsam und Machtdurchsetzung fokussiertes, autoritäres Polizeiverständnis ist demgegenüber deutlich seltener vertreten. Auch nach (ersten) Praxiserfahrungen würde sich die überwiegende Mehrheit noch einmal für den Polizeiberuf entscheiden.

Positiv sind auch die vorhandenen Ressourcen der Auszubildenden und Studierenden zu beurteilen. Sie schätzen sich im Vergleich zur Gesamtbevölkerung als widerstandsfähiger gegenüber herausfordernden Situationen ein, berichten über eine hohe Lebenszufriedenheit und können in ihrem privaten Umfeld auf mehr soziale Unterstützung zurückgreifen.

Auch bezüglich grundlegender Werteorientierungen der Auszubildenden und Studierenden können durchweg positive Tendenzen berichtet werden. Passend zu der oben erwähnten prosozialen (Bürger-)Orientierung ist die Ausübung von Macht und Einfluss sowie das Durchsetzen der eigenen Bedürfnisse weniger stark ausgeprägt als in der altersentsprechenden Gesamtbevölkerung. Des Weiteren zeigt sich auch hinsichtlich der politischen Orientierung der Befragten eine deutliche Tendenz zur Mitte. Das zwischenmenschliche Vertrauen liegt in etwa auf dem Niveau der Gesamtbevölkerung.

Etwas ernüchternd wirkt demgegenüber die bereits zu Beginn des Berufs wahrgenommene mangelnde Wertschätzung der Arbeit v. a. durch die Medien sowie die Wahrnehmung einer gesellschaftlichen Verrohungstendenz. Im Bereich der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) zeigt sich, dass die Befragten zwar hinsichtlich Muslimfeindlichkeit und Fremdenfeindlichkeit vergleichbare Werte wie die Allgemeinbevölkerung aufweisen. Die Abwertung von Sinti und Roma sowie eine Abwertung von Obdachlosen sind allerdings unter den Befragten stärker vertreten.

Bei den Einschätzungen zur Verbreitung von Fehlverhalten zeigt sich, dass etwa acht bis neun von zehn der Befragten davon ausgehen, dass die präsentierten unkorrekten Verhaltensweisen wie Mobbing, diskriminierendes Verhalten gegenüber Bürgerinnen und Bürgern oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in der Polizei vorkommen. Diese werden allerdings mehrheitlich als Einzelfälle eingestuft. Diskriminierende Einstellungen und Verhaltensweisen in der Polizei sind nach Ansicht der Befragten deutlich weniger verbreitet als in der Gesamtbevölkerung.

Ein zentrales Untersuchungsinteresse bezog sich auf die Frage, wie sich Motivationen und Einstellungen von Auszubildenden und Studierenden im Verlauf entwickeln. Da bislang noch keine Längsschnittdaten ausgewertet werden konnten, wurde sich dieser Frage zunächst über den Vergleich von drei Erfahrungsgruppen (*ohne, etwas und viel Erfahrung*) im Querschnitt angenähert. Für fast alle der hier betrachteten Konstrukte lassen sich Unterschiede zwischen den Erfahrungsgruppen feststellen. Die Tendenz ist dabei recht einheitlich: Mit steigender Erfahrung nehmen positive Haltungen und Einstellungen gegenüber der eigenen beruflichen Rolle, aber auch gegenüber Bürgerinnen und Bürgern statistisch bedeutsam ab, während sich negative Selbst- und Fremdbewertungen bzw. -zuschreibungen verstärken.

Die Befunde legen daher nahe, dass es im Rahmen der Berufsausübung zu Veränderungen im Selbst- und Weltbild kommt, was als Praxisschock gedeutet werden könnte. Gemeint ist damit die Diskrepanz zwischen einer idealisierten Erwartung an den Beruf verbunden mit der eigenen Handlungswirksamkeit und den dann tatsächlich gemachten inner- wie außerorganisationalen Berufserfahrungen. Konfliktgeladene oder unbefriedigende Interaktionen mit Bürgerinnen und Bürgern, externen Institutionen (z. B. Gerichte) sowie innerhalb der Polizei scheinen zu einem erhöhten Frustrationserleben zu führen, ein Gefühl mangelnder Anerkennung und Wertschätzung zu befördern und das eigene Selbstwirksamkeitserleben negativ zu beeinflussen.

Aspekte einer potentiell mangelnden Selbstwirksamkeit zeigen sich bspw. in einer höheren Ausprägung punitiver Einstellungen (Strafbedürfnis), während strafmilde Einstellungen von Praxiserfahrungen weitgehend unberührt zu bleiben scheinen. Autoritäre Aggressionen verstärken sich mit zunehmender Praxiserfahrung, bleiben allerdings auf dem Niveau der Gesamtbevölkerung. Passend hierzu verlagert sich auch die politische Orientierung mit zunehmender Praxiserfahrung ins Konservative. Zudem sinkt das zwischenmenschliche Vertrauen, Aspekten des Selbstverschuldungsvorwurfs wird stär-

ker zugestimmt und die Ablehnungswerte gegenüber marginalisierten Gruppen steigen mit zunehmender Praxiserfahrung an. Ein möglicher Grund für diese Veränderungen in der Gruppe der berufserfahrenen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten könnte eine Abstumpfung sein, welche im Laufe der Berufserfahrung durch wiederkehrende Ereignisse mit bestimmten Gruppen stattfindet. So zeigt sich auch in der Wahrnehmung der erfahrenen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten zwar eine Zunahme an psychischer Widerstandsfähigkeit und Selbstbewusstsein einerseits, aber auch eine Abstumpfung sowie eine Zunahme an Zynismus durch die polizeiliche Tätigkeit andererseits.

Hier gilt es den Blick zu schärfen und Überlegungen anzustellen, wie solchen Entwicklungen begegnet werden kann. Erste regressionsanalytische Zusammenhangsanalysen zur Erklärung von GMF haben gezeigt, dass es sich bei den beschriebenen Konstrukten durchaus um bedeutsame Prädiktoren für das Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit handelt.

Abschließend ist zu berücksichtigen, dass etwaige Unterschiede zwischen den Erfahrungsgruppen einzeln auch auf Alterseffekte in der Stichprobensammensetzung zurückzuführen sein könnten. Dies gilt es im Rahmen der Längsschnittanalysen zukünftig zu überprüfen.

Unter methodischen Gesichtspunkten spricht die Übereinstimmung der Ergebnisse mit vergleichbaren Untersuchungen dafür, dass die gewählten Erhebungsinstrumente im Fragebogen valide sind und belastbare und aussagekräftige Ergebnisse liefern. Die vorliegende Auswertung bildet dadurch eine solide Datenbasis im Sinne einer Ausgangsmessung (baseline) für weitergehende inferenzstatistische Analysen und insbesondere für die Betrachtung der Entwicklungsverläufe im Kohorten-Sequenz-Design.

1. EINLEITUNG

Das Thema Diskriminierung und Extremismus wirft im Kontext polizeiinterner Geschehnisse zurecht Fragen auf und erfährt besonders große Aufmerksamkeit durch Politik, Medien und Gesellschaft. Der öffentliche Diskurs zur Verbreitung entsprechender Einstellungs- und Handlungsmuster in der Polizei ist dabei geprägt von extremen Positionen, die eine sachliche Auseinandersetzung erschweren (Wegner & Ellrich, 2022). Hintergrund hierfür ist (auch) der Mangel an belastbaren Daten, insofern die bislang vorliegenden empirischen Studien aufgrund verschiedener Einschränkungen (z. B. älteren Datums, kleine, selektive Stichproben, spezielle Organisationsbereiche) nur sehr bedingt Aussagen über Häufigkeit, Manifestationsformen und Entstehungsbedingungen in verschiedenen polizeilichen Kontexten erlauben (für einen Überblick siehe Hunold & Wegner, 2020; Wegner & Ellrich, 2022). Ein relevantes Forschungsdesiderat betrifft in diesem Zusammenhang auch die Entwicklung entsprechender Phänomene inklusive möglicher Einflussfaktoren über bestimmte Zeiträume hinweg. So wurde lediglich in Nordrhein-Westfalen eine vierjährige Längsschnittstudie (2013 bis 2017) mit Kommissaranwärterinnen und Kommissaranwärtlern (UMFELDER Projekt) durchgeführt (E. Krott, Krott & Zeitner, 2018; N. Krott, Krott & Zeitner, 2019). Im Fokus stand dabei die Frage nach der Verbreitung und Veränderung fremdenfreundlicher oder -feindlicher Einstellungen, welche während verschiedener theoretischer wie praktischer Studienabschnitte sowie im ersten Berufsjahr betrachtet wurden.¹ Folglich liegen kaum empirisch gesicherte Befunde zu möglichen Risiko- oder Schutzfaktoren vor, welche die Wahrscheinlichkeit der Entstehung und Verbreitung fremdenfeindlicher und diskriminierender Einstellungs- und Handlungstendenzen erhöhen oder reduzieren können. Gerade diese sind mit Blick auf die Prävention aber von besonderer Bedeutung. Auch repräsentative Bevölkerungsstudien (z. B. Zick & Küpper, 2021) können hier nur bedingt Abhilfe schaffen, da die Polizei zum einen kein Abbild der Gesamtgesellschaft ist (Ellrich & Baier, 2015b) und zum anderen tätigkeits- und organisationspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen sind. So legen erste Erkenntnisse nahe, dass Praxiserfahrungen bzw. beruflich bedingte direkte Bürgerkontakte fremdenfeindliche Einstellungen begünstigen können (z. B. E. Groß, Clasen & Zick, 2022; Kemme, Essien & Stelter, 2020; N. Krott et al., 2019).

Erfreulicherweise lässt sich in den letzten Jahren eine Zunahme an Konzeptionen und Durchführungen sowohl quantitativer als auch qualitativer Forschungsprojekte konstatieren (z. B. INSIDER: Endreß & Müller, 2023; DeWePol: E. Groß, Kemme et al., 2022; Werte im BKA: Striebing, Schneider, Maier, Loos & Hochfeld, 2023). So bildete sich im Jahr 2020 unabhängig von den Bestrebungen der bundesweiten MEGAVO-Studie der DHPol (Schiemann, 2022) auch an der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg ein interdisziplinäres Forschungsteam, welches einen Beitrag zur Untersuchung der oben aufgeworfenen Fragenstellungen speziell für die Polizei in Baden-Württemberg leisten möchte.² Dieses widmet sich einem für die Polizei grundlegenden, wenn nicht sogar dem einflussreichsten Abschnitt im dienstlichen Leben: der Ausbildung bzw. dem Studium im Polizeidienst (siehe auch N. Krott et al., 2019). Mit diesem spezifischen Fokus lassen sich länderspezifische Erkenntnisse gewinnen, insbesondere im Hinblick auf die einzigartige Struktur in Form der Vorausbildung.³

¹ Die Studie wurde um eine längere Praxisphase sowie qualitative Aspekte erweitert und läuft seit 2019 als UMFELDER 2 (<https://www.hspv.nrw.de/nachrichten/artikel/praesentation-langzeitstudien-umfelder-1-und-2>).

² Für Baden-Württemberg existierten zum Zeitpunkt des Projektstarts keinerlei Studien.

³ Das theoretische Studium an der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg beginnt nach einer neunmonatigen Vorausbildung an verschiedenen Standorten mit einem sechsmonatigen Grundpraktikum, in dem die Studierenden erste Praxiserfahrungen sammeln.

In einem umfassenden Ansatz geht es im vorliegenden Forschungsprojekt vor allen Dingen darum, die Entwicklung bzw. Veränderung von Wertorientierungen, (arbeitsbezogenen) Einstellungen und Berufsmotivationen sowie den dahinterliegenden Einflussfaktoren in einem größeren Rahmen nachzuzeichnen und zu verstehen. Dies schließt auch diskriminierende, rassistische Haltungen und Verhaltensweisen mit ein, welche aber nur einen Teil des Forschungsinteresses ausmachen. Ein wichtiges Anliegen der Studie ist es, Merkmale zu identifizieren, die die Studierenden und Auszubildenden widerstandsfähig machen gegenüber einer möglichen Werteerosion. Entsprechende Erkenntnisse ermöglichen den Aufbau gezielter Präventionsmaßnahmen und die Entwicklung von Handlungsempfehlungen im Sinne eines Best-Practice-Modells, um Motivation und positive Werte aufrecht zu erhalten. Dabei sollen relevante Erkenntnisse auch bereits während der Projektlaufzeit direkt in die Ausbildung und das Studium einfließen.

ZIELSETZUNG DES ZWISCHENBERICHTS

Der vorliegende Zwischenbericht verfolgt zunächst zwei Zielsetzungen. Zum einen geht es darum, das Konzept des Projekts und die verschiedenen Erhebungsinstrumente, welche eingesetzt wurden, darzustellen. Zum anderen sollen darauf aufbauend erste Ergebnisse des ersten Messzeitpunkts deskriptiv beschrieben werden. Folglich steht analog zu anderen Zwischenberichten (z. B. MEGAVO; Deutsche Hochschule für Polizei, 2023) die Präsentation der eigenen Befunde im Vordergrund. Obgleich vereinzelt Vergleiche zu anderen Studien oder Befunde hergestellt werden, sei ausdrücklich darauf hingewiesen, dass dies nicht konsistent erfolgen kann. Die Einordnung in einen größeren wissenschaftlichen Rahmen, welcher auch den bisherigen Forschungsstand explizit berücksichtigt und stringent Studienbefunde miteinander in Beziehung setzt, ist zukünftigen Veröffentlichungen mit entsprechenden Schwerpunktsetzungen vorbehalten.

2. METHODIK

2.1. DATENERHEBUNG

Das mehrjährige Studiendesign sieht regelmäßige Abfragen zu persönlichen sowie beruflichen Einstellungen und Praxiserfahrungen bei Auszubildenden und Studierenden im polizeilichen Vorbereitungsdienst vor. Zur Betrachtung der Entwicklung von Werten im Laufe der Ausbildung bzw. des Studiums innerhalb der Polizei Baden-Württemberg wird die Studie mittels eines Kohorten-Sequenz-Design umgesetzt (siehe **Abbildung 1**). Folglich werden die Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer zu verschiedenen Zeitpunkten vor bzw. nach Theorie- und Praxisphasen befragt. Der erste Befragungszeitraum begann am 27.09.2021 mit dem Ausbildungsjahrgang 21H sowie dem 45. Studienjahrgang. Der Rücklauf für den in diesem Bericht ausgewerteten Messzeitpunkt 1 beträgt zwischen 51.50 % und 78.12 %. Die Befragten hatten pro Befragungszeitpunkt zwei Wochen Zeit, um den Fragebogen auszufüllen. Zudem wurden nach einer Woche eine Erinnerungsmail versandt. Die mittlere Bearbeitungsdauer, welche zum Ausfüllen des Fragebogens nötig war, lag bei 29 Minuten.

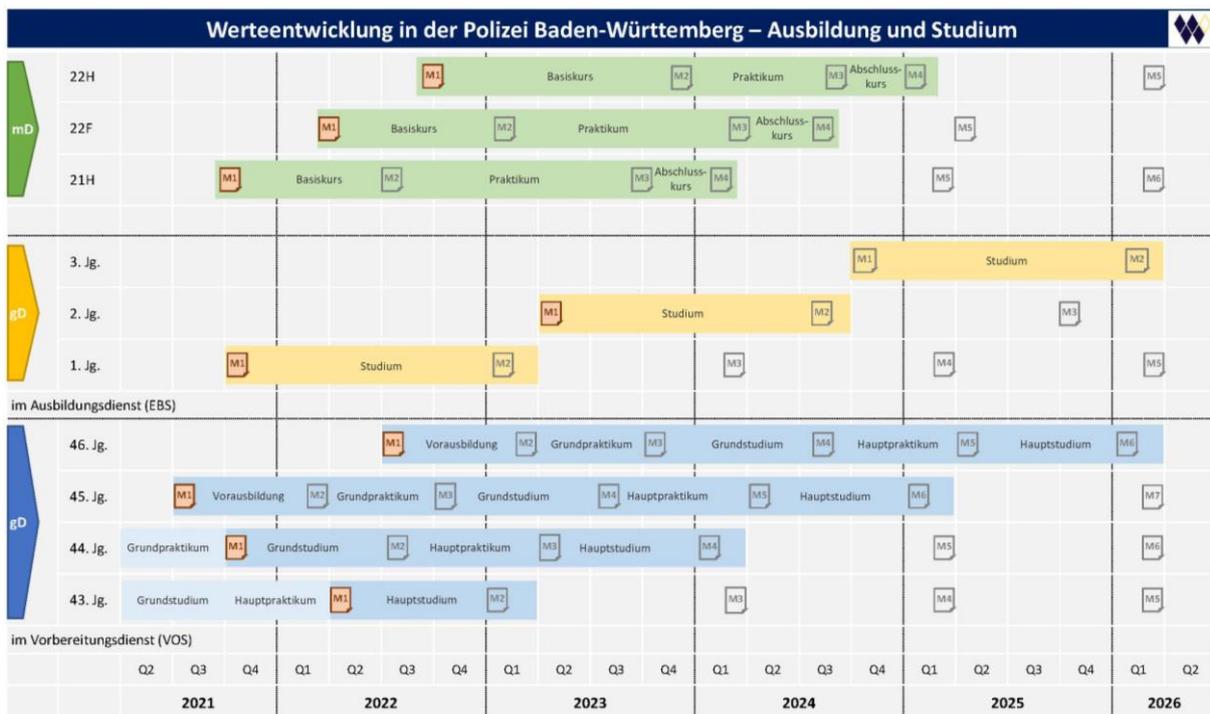


Abbildung 1. Studiendesign.

Anmerkung. mD = mittlerer Polizeivollzugsdienst, gD = gehobener Polizeivollzugsdienst.

Zur Umsetzung des Kohorten-Sequenz-Design müssten die Befragten je nach Studien- und Ausbildungsjahrgang an bis zu sieben Befragungen teilnehmen. Dieses Design bietet zum einen die Möglichkeit Ursache-Wirkungs-Beziehungen, z. B. den Einfluss verschiedener Ausbildungs- und Studienabschnitte auf die Werteentwicklung, genauer zu untersuchen und dabei Wirkungsrichtungen von Zusammenhängen zu identifizieren. Entwicklungen werden beobachtbar, wobei zeitliche Einflüsse berücksichtigt werden können. Zum anderen können hierdurch Effekte, die in reinen Querschnitt- oder Längsschnittuntersuchungen noch konfundiert sind, getrennt voneinander betrachtet werden. Des Weiteren werden Quer- und Längsschnittvergleiche ermöglicht, da neben der individuellen Entwicklung verschiedene Laufbahn-Gruppen, zum Beispiel Ausbildung im mittleren Polizeivollzugsdienst (mD)

und Studium im gehobenen Polizeivollzugsdienst (gD) miteinander verglichen werden können. Somit ist es möglich sowohl Intra- als auch Intergruppenvergleiche anzustellen.

Zu bisher zehn geplanten Befragungszeitpunkten werden jeweils drei bis sechs Ausbildungs- bzw. Studienjahrgänge befragt, wobei sich die Fragebögen je nach Ausbildungs- und Studienabschnitt leicht unterscheiden. Ziel ist eine Vollerhebung aller zum Zeitpunkt der Befragung an der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg befindlichen Auszubildenden und Studierenden der in **Abbildung 1** aufgeführten Jahrgänge. Um einen möglichst hohen Rücklauf zu gewährleisten, wurde (sofern umsetzbar) während der Unterrichts- bzw. Vorlesungszeit Zeit zum Beantworten der Fragebögen eingeräumt. Hierzu erhielten alle Personen einen personalisierten Einladungslink über ihre dienstliche Mailadresse, um an der Befragung teilzunehmen. Bereits in der Einladungsmail wurde kurz auf die Zielsetzung des Forschungsprojekts sowie dessen grobe Inhalte verwiesen. Die Befragten konnten die Beantwortung des Fragebogens unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt fortführen. Die Befragung erfolgte online über die Plattform SoSci Survey (<https://www.soscisurvey.de>), welche die Verarbeitung personenbezogener Daten entsprechend gesetzlicher Regelungen (DSGVO, BDSG, GDPR) unter Berücksichtigung der Anonymität der Teilnehmenden gewährleistet – eine Vereinbarung über die Verarbeitung personenbezogener Daten im Auftrag gemäß Art. 28, 29 DSGVO wurde abgeschlossen. Da die Zugangsdaten separat von den Fragebogenantworten von SoSci Survey abgespeichert werden, ist es nicht möglich, die E-Mail-Adressen mit den Fragebögen in Verbindung zu bringen.⁴

Des Weiteren sollten die Befragten einen personalisierten Code erstellen, welcher es für zukünftige Auswertungen möglich machen wird, die Datensätze miteinander zu verbinden. Im vorliegenden Bericht soll jedoch lediglich ein Querschnitt der ersten Messzeitpunkte dargestellt werden.

Durch den besonderen Aufbau des Forschungsprojektes mit mehreren zeitlich versetzten Befragungen in unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienabschnitten können bereits vor Abschluss der Studie Vergleiche angestrengt werden. Erste Befunde hierzu sind Gegenstand dieses ersten Zwischenberichts.

⁴ Es zeigten sich dennoch immer wieder Unsicherheiten und Ängste die Anonymität betreffend gerade bei sehr sensiblen Fragestellungen. Insofern ist nicht auszuschließen, dass sich diese Bedenken negativ auf die Rücklaufquote ausgewirkt haben.

2.2. ERHEBUNGSINSTRUMENTE

Die Fragebögen gliedern sich in sechs Themenblöcke (siehe **Abbildung 2**), von denen jeweils immer nur ein Teil der Fragen erhoben wurde, um die Bearbeitungsdauer des Fragebogens zu begrenzen. Zu Beginn des Fragebogens wurde in einem kurzen Vorwort die Motivation der Studie erläutert und auf die Freiwilligkeit der Teilnahme sowie die anonymisierte Datenauswertung hingewiesen. In diesem Zusammenhang wurde auch noch einmal explizit angemerkt, dass die Antworten keine Relevanz für den weiteren Studiums- bzw. Ausbildungsverlauf haben und weder die Möglichkeit noch das Interesse besteht, einzelne Personen zu identifizieren.

Im Fragebogen werden neben Fragen zur Soziodemografie (Themenblock 1) auch Themenkomplexe wie die Motivation für den Polizeiberuf und das polizeiliche Selbstverständnis (Themenblock 2) erfasst. Hierzu zählt etwa das eigene Bild von der Polizei, Berufsmotivationen, aber auch Wahrnehmungen und Erfahrungen mit Blick auf die Bevölkerung (zum Beispiel erlebte Wertschätzung). Ein weiterer Themenblock widmet sich den Belastungen, Erfahrungen und Frustrationen in bzw. der Zufriedenheit mit Praxisphasen in der Ausbildung und dem Studium (Themenblock 3). Wesentliche Untersuchungsvariablen sind darüber hinaus persönliche wie auch arbeitsbezogene Wertvorstellungen und Haltungen der Auszubildenden und Studierenden (Themenblock 4). Darunter finden sich Fragen zur politischen Orientierung, zur wahrgenommenen Verbreitung diskriminierender Einstellungen in der Bevölkerung und in der Polizei. Ein weiterer Themenblock umfasst gruppenbezogene Menschenbilder (Themenblock 5). Dabei wurde zum Beispiel sowohl Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit als auch Autoritarismus und die Haltung zu vorurteilsfreiem Denken und Handeln abgefragt. Nicht zuletzt werden Daten zu den individuellen Ressourcen der Auszubildenden und Studierenden (Themenblock 6) erhoben, welche Aspekte wie Lebenszufriedenheit, soziale Unterstützung und Resilienz umfassen. Diese gelten als wesentliche Faktoren im Umgang mit kritischen und belastenden Situationen im Polizeialltag (siehe z. B. Guttschmidt & Monecke, 2023; Jäger & Kohls, 2023).



Abbildung 2. Übersicht über Erhebungsinstrumente.

Soweit möglich, wurde bei der Fragebogenkonstruktion darauf geachtet, etablierte Messinstrumente und Skalen zu verwenden. Diese ermöglichen nicht nur einen direkten Vergleich mit anderen Befragten-Gruppen, sondern erfüllen in der Regel auch die gängigen Gütekriterien psychologischer Testverfahren. Konnte nicht auf etablierte Messinstrumente und Skalen zurückgegriffen werden, wurden die jeweiligen Themenkomplexe über selbst entwickelte Fragen operationalisiert; zudem wurden bestehende Fragen vereinzelt mit weiteren Antwortmöglichkeiten ergänzt und/oder sprachlich an den vorliegenden Kontext angepasst. Um die Bearbeitungsdauer in Grenzen zu halten, wurden teilweise auch nur ausgewählte Items oder Subskalen verwendet (näheres siehe 2.2.2 bis 2.2.7).

2.2.1. SOZIODEMOGRAFIE

Die zur Soziodemografie zugehörigen Fragen erheben sowohl sozialstrukturelle wie auch polizeispezifische Angaben. Insgesamt umfasst der Komplex zur Erhebung soziodemografischer Merkmale zehn Fragen, wobei nicht jede Frage zu allen Messzeitpunkten und in allen Studien-/Ausbildungsjahrgängen abgefragt wurde. Die soziostrukturellen Informationen enthalten Fragen nach dem Geschlecht (*weiblich, männlich, divers*), der offenen Angabe des Lebensalters in Jahren und die Erhebung eines Migrationshintergrunds („*Hat Ihr Vater und/oder Ihre Mutter eine nichtdeutsche Staatsangehörigkeit (auch doppelte Staatsbürgerschaft)“?*“). Ergänzt wurden die soziodemografischen Fragen um polizeispezifische Angaben zur Einordnung in die Kategorien *Polizeikommissaranwärter/Polizeikommissaranwärterin* bzw. *Aufstiegsbeamtin/Aufstiegsbeamter*⁵ und Fragen zur Laufbahnzugehörigkeit (*mittlerer Dienst, gehobener Dienst*) und zum Studiengang (*Schutzpolizei* oder *Kriminalpolizei*). Die polizeispezifischen Angaben ermöglichen u. a. die Zuordnung der Teilnehmenden in die im Rahmen der Auswertung gebildeten Erfahrungsgruppen *ohne Erfahrung, etwas Erfahrung* und *viel Erfahrung*.

2.2.2. SOZIALE ERWÜNSCHTHEIT

Zur Erfassung sozial erwünschten Antwortverhaltens wurde die Kurzskala Soziale Erwünschtheit-Gamma (KSE-G; Kemper, Beierlein, Bensch, Kovaleva & Rammstedt, 2012) verwendet. Folgende sechs Aussagen sind dabei in einem fünfstufigen Antwortformat (Skala: 0 = *trifft gar nicht zu*, 1 = *trifft wenig zu*, 2 = *trifft etwas zu*, 3 = *trifft ziemlich zu*, 4 = *trifft voll und ganz zu*; Einleitung: „Die folgenden Aussagen können auf Sie selbst mehr oder weniger zutreffen. Bitte geben Sie bei jeder Aussage an, wie sehr die Aussage auf Sie zutrifft“) zu beantworten: (1) „*Es ist schon mal vorgekommen, dass ich jemanden ausgenutzt habe*“; (2) „*Auch wenn ich selbst gestresst bin, handle ich andere immer freundlich und zuvorkommend*“; (3) „*Manchmal helfe ich jemandem nur, wenn ich eine Gegenleistung erwarten kann*“; (4) „*Im Streit bleibe ich stets sachlich und objektiv*“; (5) „*Ich habe schon mal Müll einfach in die Landschaft oder auf die Straße geworfen*“; (6) „*Wenn ich mich mit jemandem unterhalte, höre ich ihm immer aufmerksam zu*“. Aus den sechs Fragen können die beiden Subskalen *Übertreibung positiver Qualitäten* (Items 2, 4, 6; Cronbachs $\alpha = .54$; McDonald $\omega_{Kemper et al} = .71$) und *Untertreibung negativer Qualitäten* (Items 1, 3, 5; Cronbachs $\alpha = .50$; McDonald $\omega_{Kemper et al} = .78$) gebildet werden. Voraussetzung zur Skalenbildung war, dass mindestens zwei der Einzelitems pro Skala beantwortet wurden.

⁵ Aufgrund einer Ämterneubewertung änderte sich ab dem 44. Jahrgang (während des Hauptpraktikums) die Amtsbezeichnung in *Polizeioberkommissaranwärter/Polizeioberkommissaranwärterin* bzw. *Kriminaloberkommissaranwärter/Kriminaloberkommissaranwärterin*.

2.2.3. MOTIVATION FÜR DEN POLIZEIBERUF UND POLIZEILICHES SELBSTVERSTÄNDNIS

Im nachfolgendem Abschnitt sollen verschiedene Erhebungsinstrumente vorgestellt werden, welche die Motivation für den Polizeiberuf und das polizeiliche Selbstverständnis aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchten. Hinsichtlich des zuletzt Genannten werden sowohl Aspekte des Selbstbildes als Polizistinnen und Polizisten inklusive arbeitsbezogener Einstellungen als auch die wahrgenommene Wertschätzung der eigenen Arbeit berücksichtigt. Angesprochen sind damit auch solche zentralen sozialen Motive (wie Zugehörigkeitsgefühl, Anerkennungen etc.), deren Bedrohung (z. B. durch berufsbedingte Erfahrungen) eine wichtige Rolle bei der Entstehung von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) zugeschrieben wird (E. Groß, Clasen & Zick, 2022).

BERUFSMOTIVATION

Zur Erfassung der Berufsmotivation wurde auf einen Fragenkatalog von H. Groß (2015) zurückgegriffen, der Studierende der hessischen Polizei bezüglich der Entscheidung für den Polizeiberuf befragt hat.⁶ Von dem Erhebungsinstrument wurden 11 Motive (teils in leicht abgewandelter Form) übernommen, die neben sozialen Aspekten Sicherheitsbedürfnisse, familiäre Verbindungen sowie tätigkeitsspezifische Merkmale umfassen. Eingeleitet wurde die Abfrage mit „*Ich habe mich für den Polizeiberuf entschieden, weil...*“, wobei folgende Aussagen angeboten wurden: (1) „*ich mich für die öffentliche Sicherheit einsetzen möchte*“; (2) „*ich damit besonderes Ansehen in der Bevölkerung genieße*“; (3) „*es ein krisensicherer Beruf ist*“ (Im Original: „*es ein sicherer Beruf ist*“); (4) „*ich schon während des Studiums/der Ausbildung Geld verdiene*“ (Im Original: „*ich schon während des Studiums Geld verdiene*“); (5) „*ich damit sozial abgesichert bin*“; (6) „*ich eine spannende Tätigkeit ausüben wollte*“; (7) „*ich in Kontakt mit Menschen sein will*“; (8) „*es kein Beruf wie jeder andere ist*“; (9) „*er mir gute Karriereperspektiven eröffnet*“; (10) „*ich mich für die Gesellschaft einsetzen möchte*“; (11) „*es in meiner Familie eine berufliche Nähe zur Polizei gibt*“. Die Auflistung wurde darüber hinaus noch um sechs neu entwickelte Aussagen ergänzt, die die genannten Bereiche noch einmal erweitern: (12) „*Es ein Beruf ist, der Macht verleiht*“; (13) „*ich dann geachtet und respektiert werde*“; (14) „*ich anderen Menschen helfen möchte*“; (15) „*ich im Team arbeiten will*“; (16) „*es schon immer mein Traumberuf war*“ und (17) „*ich Gutes bewirken kann*“. Die Zustimmung zu den insgesamt 17 Motiven konnte von den Befragten auf einer fünfstufigen Skala von 1 = *trifft gar nicht zu*, 2 = *trifft eher nicht zu*, 3 = *teils/teils*, 4 = *trifft eher zu* bis 5 = *trifft voll zu* abgestuft werden.

Um festzustellen, ob sich aus den einzelnen Motivationen zusammengehörige Cluster bilden lassen, wurde eine Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse; Varimaxrotation mit Kaiser-Normierung; Eigenwerte > 1) durchgeführt. Es wurde eine Sechsfaktorlösung vorgeschlagen, die zusammen 64.12 % der Gesamtvarianz aufklären ($N = 2816$). Aus inhaltlichen und statistischen Erwägungen wurden nur vier der sechs extrahierten Faktoren (48.78 % kumulierte aufgeklärte Varianz) für die Skalenbildung berücksichtigt, denen sich 13 der 17 Items eindeutig zuordnen ließen (vgl. **Anhang, Tabelle 1**). Die restlichen Items verbleiben als Einzelitems. Die vier gebildeten Mittelwertskalen (Voraussetzung: mindestens jeweils die Hälfte der zur Skala dazugehörigen Items wurden beantwortet) werden entsprechend der vorherrschenden Motivlage nachfolgend als *Prosoziale Orientierung* (Cronbachs $\alpha = .80$),

⁶ An dieser Stelle sei Herrn Prof. Dr. Groß für die zur Verfügungstellung des Fragebogens im Rahmen einer unveröffentlichten Voruntersuchung im Jahre 2019 herzlich gedankt.

Macht/Prestige (Cronbachs $\alpha = .76$), *Absicherung* (Cronbachs $\alpha = .67$) und *Arbeitsbedingungen* (Cronbachs $\alpha = .59$) bezeichnet.

ZUGEHÖRIGKEIT ZUR POLIZEI

Zur Erfassung der Zugehörigkeit zur Polizei wurden drei Items aus der acht Items umfassenden Skala *kollektives Selbstwertgefühl* von Ohlemacher et al. (2002; basierend auf Luhtanen & Crocker, 1991) verwendet. Ziel war es, „(...) die affektive Komponente der sozialen Identität dar[zustellen], d. h. das aus einer Gruppenzugehörigkeit abgeleitete Selbstwertgefühl“ (Ohlemacher, Bosold, Fiedler, Lauterbach & Zitz, 2002, S. 28). Die Aussage (1) *„Ich bin stolz darauf, der Polizei anzugehören“* entstammt der Subskala *Bewertung der Polizei*, welches die Bewertung der Berufsgruppe Polizei allgemein durch deren Mitglieder erfasst. Die zwei weiteren Aussagen (2) *„Die Zugehörigkeit zur Polizei hat wenig mit dem zu tun, wie ich mich sehe“* und (3) *„Die Polizei spiegelt sehr gut wider, wer ich bin“*, sind der Subskala *Identifikation mit der Polizei* zuzuordnen, in der sich die Bedeutung der Gruppenzugehörigkeit für die eigene Identität widerspiegelt. Alle drei Items waren auf einer vierstufigen Antwortskala (1 = *trifft nicht zu*, 2 = *trifft eher nicht zu*, 3 = *trifft eher zu*, 4 = *trifft zu* in der Originalantwortskala wurden nur die beiden äußeren Pole verbal entsprechend verankert) einzustufen (vgl. **Anhang, Tabelle 2**). Eingeleitet wurde die Frage mit *„Wie denken Sie über die Polizei und Ihre Zugehörigkeit zur Polizei?“*. Das zweite Item ist in umgekehrter Richtung formuliert und wurde daher vor den Analysen rekodiert. In der durchgeführten Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse; Varimaxrotation mit Kaiser-Normierung; Eigenwerte > 1) wurde eine Einfaktorenlösung vorgeschlagen, welche 61.43 % der Gesamtvarianz aufklärt ($N = 2828$). Die drei Items wurden für die weiteren Berechnungen zu der Mittelwertskala *Zugehörigkeit zur Polizei* (Voraussetzung mindestens zwei Items beantwortet) zusammengefasst, deren interne Konsistenz Cronbachs $\alpha = .68$ beträgt. Die acht Items umfassende Gesamtskala von Ohlemacher et al. (2002) erreichte eine interne Konsistenz von Cronbachs $\alpha = .80$.

EINSTELLUNGEN ZUR BÜRGERORIENTIERTEN POLIZEIARBEIT

Um Einstellungen zur bürgerorientierten Polizeiarbeit zu erfassen, wurde auf das gleichnamige Erhebungsinstrument von Ellrich und Baier (2015a) zurückgegriffen. Ziel war es, das wahrgenommene Verhältnis zwischen Polizei und Bürgerinnen/Bürgern bzw. das Verständnis des polizeilichen Auftrags abzubilden, welches sich in den Einstellungen die Polizei-Bürger-Interaktion betreffend niederschlagen dürfte. Ellrich und Baier (2015a) rekurren dabei auf das (auch gesellschaftliche) veränderte Rollenverständnis der Polizei von einer stark durch Autorität und unbedingter Gehorsamserwartung geprägten Polizei hin zu einer bürgerorientierten Polizei, die sich auch an den Bedürfnissen und Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger orientiert. Bei der Abfrage hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, sechs Aussagen (Im Original: nicht gegendert) auf einer fünfstufigen Skala von 1 = *stimme überhaupt nicht zu* bis 5 = *stimme voll und ganz zu* zu beantworten: (1) *„Polizeibeamtinnen/Polizeibeamte müssen immer ein offenes Ohr für die Belange der Bürgerinnen/Bürger haben“*; (2) *„Für Polizeibeamtinnen/Polizeibeamte sind die Bürgerinnen/Bürger in erster Linie Partnerinnen/Partner, nicht Gegnerinnen/Gegner“*; (3) *„Für Polizeibeamtinnen/Polizeibeamte sollte auch die Zufriedenheit der Bürgerinnen/Bürger mit der geleisteten Arbeit wichtig sein“*; (4) *„Polizeibeamtinnen/Polizeibeamte müssen zupacken und dürfen sich nicht in Gesprächen verlieren“*; (5) *„Die Polizei muss in direktem Kontakt mit den Bürgerinnen/Bürger Stärke und Autorität demonstrieren“* und (6) *„Es ist nicht Aufgabe der Polizei, die Probleme der Bürgerinnen/Bürger zu verstehen, sondern Recht und Ordnung durchzusetzen“*.

Analog zu Ellrich und Baier (2015a) ließen sich zwei Subskalen (jeweils Mittelwert, wenn mindestens zwei Items beantwortet wurden) á drei Items nachbilden (vgl. **Anhang, Tabelle 3**). Hierbei handelt es sich um die Subskala *bürgerorientiertes Polizeiverständnis* (im Original: bürgerorientierte Polizeiarbeit; Items 1-3), mit einer internen Konsistenz von *Cronbachs* $\alpha = .51$ (*Cronbachs* $\alpha_{\text{Ellrich \& Baier}} = .54$) und die Subskala *autoritäres Polizeiverständnis* (Items 4-6) mit einer internen Konsistenz von *Cronbachs* $\alpha = .46$ (*Cronbachs* $\alpha_{\text{Ellrich \& Baier}} = .56$). Die Reliabilitätskoeffizienten entsprechen von der Größenordnung in etwa dem Original, sind insgesamt allerdings recht niedrig. Dies dürfte sich u. a. dadurch erklären lassen, dass die Items verschiedene Facetten bürgerorientierter wie autoritärer Polizeiarbeit umfassen. Davon abgesehen ist die Itemanzahl auch insgesamt recht gering, was bei der Einordnung ebenfalls zu berücksichtigen ist (vgl. Ellrich & Baier, 2015a).⁷

POLIZEILICHES SELBSTBILD

Als ein weiterer Aspekt des beruflichen Selbstverständnisses wurde das wahrgenommene polizeiliche Selbstbild in der Gesellschaft erfasst. Präsentiert wurden insgesamt acht verschiedene Begriffe bzw. Metaphern für den Polizeiberuf, die neutral, positiv oder eindeutig negativ konnotiert sind. Sieben Beschreibungen wurden (teils in leicht abgewandelter Form) von Ellrich et al. (2012, basierend auf Ohlemacher et al., 2002) übernommen: (1) „Freund und Helfer“⁸; (2) „professionelle Konfliktschlichter“; (3) „Kämpfer gegen das Verbrechen („Crime Fighter““ (Im Original: „Crime Fighter““); (4) „Kämpfer für Recht und Ordnung („Frontsoldaten““); (5) „Prügelknabe verfehlter Politik“; (6) „Müllmänner einer kranken Gesellschaft“ und (7) „Dienstleister für Bürgerinnen/Bürger“ (Im Original nicht gegendert). Eine Beschreibung (8) *Vorbilder für Moral und Toleranz* wurde zusätzlich ergänzt und selbst entwickelt (vgl. **Anhang, Tabelle 4**). Bei der Abfrage hatten die Personen die Möglichkeit, ihre Zustimmung zu diesen Bezeichnungen auf einer vierstufigen Skala von 1 = *trifft nicht zu*, 2 = *trifft eher nicht zu*, 3 = *trifft eher zu* bis 4 = *trifft zu* abzugeben (Einleitungsfrage: „Wie sehen Sie die Polizei in der heutigen Gesellschaft? Polizistinnen/Polizisten sind...“). Aufgrund der Anschaulichkeit der einzelnen Bilder wurde von der Bildung einzelner Skalen an dieser Stelle abgesehen.

WERTSCHÄTZUNG EXTERN

Um den Ertrag der geleisteten Arbeit und die erlebte Wertschätzung im Sinne eigenen Wirksamkeitserlebens abzubilden, wurden 7 von 10 Items der Skala *Feedback* von Ohlemacher et al. (2002) teils in leicht abgewandelter Form erhoben (vgl. **Anhang, Tabelle 5**). Die Aussagen beschreiben mögliche Reaktionen auf die geleistete Arbeit von unterschiedlichen Institutionen und Akteuren (u. a. Politik, Gesellschaft, Gerichte). Es wird angenommen, dass diese einen Einfluss auf die Arbeitsmotivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben können und somit „(...) entscheidungs- bzw. handlungsleitend [sind]“ (Ohlemacher et al., 2002, S. 33). Zur Beantwortung der folgenden sieben Items stand den Befragten eine vierstufige Skala (1 = *trifft nicht zu*, 2 = *trifft eher nicht zu*, 3 = *trifft eher zu*, 4 = *trifft zu*; in

⁷ Wie differenzierte Analysen zeigen, scheint die Erfassung gerade solcher praxisbezogenen Einstellungen in Abhängigkeit von dem Erfahrungswissen unterschiedlich gut zu funktionieren. So sind die Reliabilitäten für bürgerorientiertes Polizeiverständnis bei Personen mit *viel Erfahrung* (*Cronbachs* $\alpha = .54$, $N = 555$) etwas höher als Personen *ohne Erfahrung* (*Cronbachs* $\alpha = .43$, $N = 1355$).

⁸ Analog zu Ohlemacher et al. (2002) und Ellrich et al. (2012) wurde der Begriff trotz dessen missbräuchlicher Umdeutung während des Nationalsozialismus (Näheres bei Bremsteller, 2015) v. a. aufgrund seiner Anschaulichkeit verwendet. In der vorliegenden Befragung soll damit an das ursprüngliche Begriffsverständnis, welches die Rolle der Polizei als Unterstützer von Bürgerinnen und Bürgern betont, angeknüpft werden. Es wird davon ausgegangen, dass der Begriff entsprechend seines Inhalts und weniger basierend auf seiner historischen Instrumentalisierung verstanden und bewertet wird.

der Originalantwortskala wurden nur die äußeren Pole verbal entsprechend verankert) zur Verfügung: (1) „Die Medien lassen oft positive Aspekte der Polizeiarbeit unerwähnt“; (2) „Leistet die Polizei gute Arbeit, so wird dies als selbstverständlich betrachtet“; (3) „Die Polizei erhält von der Gesellschaft wenig Wertschätzung“ (Im Original: „Die Polizei erhält von der Regierung wenig Wertschätzung“); (4) „Die Polizei wird bei ihrer Arbeit von der Politik nicht genug unterstützt“; (5) „Die Polizei macht die Straftäterinnen/Straftäter dingfest und die Gerichte lassen sie wieder laufen“ (Im Original: „die Polizei macht die Verbrecher dingfest und die Gerichte lassen sie wieder laufen“); (6) „Bei der polizeilichen Tätigkeit sieht man den Ertrag der täglichen Arbeit“ (Im Original: „Bei polizeilichen Tätigkeiten sieht man den Ertrag der täglichen Arbeit nicht“ und (7) „Wenn man als Polizistin/Polizist Bürgerinnen/Bürgern geholfen hat, zeigen sich diese häufig dankbar“ (Im Original: „Wenn man als Polizist Bürgern geholfen hat, zeigen sich diese selten dankbar“).

Da recht unterschiedliche Institutionen und Akteure als Feedback-Quellen erfasst werden, wurde abweichend zu Ohlemacher et al. (2002) keine Gesamtskala berechnet, sondern die Items werden jeweils einzeln betrachtet.

WERTSCHÄTZUNG INTERN

Neben dem Wirksamkeitserleben, welches durch Rückmeldungen von externen Institutionen und Akteurinnen und Akteuren bestimmt wird, sollte auch der Blick in die Polizei gerichtet werden. Wahrgenommene Fairness und Gerechtigkeit in der Polizeiorganisation gelten nicht nur als ein wichtiger Faktor für individuelles Leistungsverhalten und Commitment (z. B. Helfers, Reynolds & Maskály, 2020). Ungerechtigkeits Erfahrungen werden auch als begünstigender Faktor für GMF diskutiert (E. Groß, Clasen & Zick, 2022). Als ein hilfreicher Indikator erwies sich dabei in einer unveröffentlichten Vorstudie zur Berufsmotivation der vermutete Zusammenhang zwischen eigener Leistung und beruflichem Weiterkommen. Den Befragten wurde daher folgende Aussage präsentiert: „Durch gute Leistung kommt man bei der Polizei weiter“, welche auf einer fünfstufigen Skala von 1 = trifft gar nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = teils/teils, 4 = trifft eher zu bis 5 = trifft voll zu abgestuft werden konnte (vgl. **Anhang, Tabelle 6**).

WAHRGENOMMENE GESELLSCHAFTLICHE VERROHUNG

Da in den letzten Jahren wiederholt ein zunehmender Respektverlust bzw. eine steigende Gewaltbereitschaft der Gesellschaft gegenüber der Polizei problematisiert wird (vgl. z. B. Baier & Ellrich, 2014), erschien es sinnvoll, auch diese Aspekte als mögliche Indikatoren für ein Frustrationserleben bzw. eine mangelnde Anerkennung die eigene Arbeit betreffend zu erfassen. Hierfür wurden zwei Aussagen formuliert: (1) „Der Respekt gegenüber der Polizei ist in den letzten Jahren gesunken“ und (2) „Die Gewalt gegenüber der Polizei hat in den letzten Jahren zugenommen“, welche von den Befragten auf einer fünfstufigen Skala von 1 = trifft gar nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = teils/teils, 4 = trifft eher zu bis 5 = trifft voll zu, zu beantworten waren (vgl. **Anhang, Tabelle 7**). Die explorative Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse; Varimaxrotation mit Kaiser-Normierung; Eigenwerte > 1) ergab eine Einfaktorenlösung, die 81.37 % der Gesamtvarianz aufklärt ($N = 2816$). Die beiden Items wurden für die weiteren Berechnungen in einer Mittelwertskala zusammengefasst (Cronbachs $\alpha = .77$), welche im Folgenden als *wahrgenommene gesellschaftliche Verrohung* bezeichnet wird.

2.2.4. PRAXISPHASEN

Ein weiterer Themenblock der Befragung widmet sich speziell den verschiedenen Praxisphasen während der Ausbildung bzw. des Studiums.⁹ Thematisiert werden u. a. Belastungen durch die Arbeitssituation, Praxiserfahrungen, Frustrationserfahrungen, erwartetes Verhalten von Bürgerinnen und Bürgern, Fehlverhalten bei der Polizei sowie mögliche Veränderungen durch die polizeiliche Tätigkeit.

BELASTUNG DURCH DIE ARBEITSSITUATION

Zur Erfassung des subjektiven beruflichen Belastungserlebens (während der Praxisphasen) wurden elf berufliche Anforderungsbereiche in einem siebenstufigen Antwortformat von 1 = *gar nicht belastend* bis 7 = *extrem belastend* erhoben. Als Skalenzusatz wurde die Antwort „*habe ich noch nicht erlebt*“ zur Auswahl gestellt. Nachfolgende Belastungssituationen wurden erfasst: (1) „*Allgemeine organisatorische Anforderungen (z. B. Zeitdruck, Arbeitsunterbrechungen, Informationsmangel)*“; (2) „*Emotionale Anforderungen (z. B. Verbergen/Unterdrücken von eigenen Gefühlen wie Wut oder Trauer, Zurückhalten eigener Meinungen)*“; (3) „*Soziale Anforderungen (z. B. Konflikte/Auseinandersetzungen mit Kollegen/Kolleginnen oder Vorgesetzten, Mobbing)*“; (4) „*Konfrontation mit Opfern von Straftaten oder Unfällen (z. B. Vergewaltigung, Suizidenten, SAM-Delikte)*“; (5) „*Konfrontation mit Respektlosigkeit/nicht-tätlichen Angriffen (z. B. Provokationen, Gehorsamsverweigerung, Distanzunterschreitung, Beleidigungen)*“; (6) „*Konfrontation mit tätlichen Angriffen (z. B. Schlagen, Beißen, Einsatz von Waffen)*“; (7) „*Einsätze mit psychisch kranken Menschen (z. B. geistig verwirrte, hilflose Personen, alkohol-/drogenabhängige Personen)*“; (8) „*Einsätze mit Flüchtlingen/Asylbewerbern*“; (9) „*Einsätze mit nicht-deutschsprachigen Personen*“; (10) „*Einsätze, in denen Kollegen/Kolleginnen angegriffen/verletzt wurden*“; (11) „*Gegenanzeige (gerechtfertig oder ungerechtfertig)*“.

Eine Faktorenanalyse ergab eine Dreifaktorenlösung als statistisch und inhaltlich sinnvolle Reduktion der Einzelitems (Hauptkomponentenanalyse, Eigenwert der extrahierten Faktoren > 1, Gesamtvarianzaufklärung der Dreifaktorenlösung: 58.05 %; $N = 746$). Für die Analysen wurden daher drei Subskalen und eine Gesamtskala (Mittelwertskalen) gebildet. Die erste Subskala *Belastung durch emotional herausfordernde Einsätze* umfasst die Items 4-7 und 10 (Cronbachs $\alpha = .80$), die zweite Subskala *Belastungen durch soziale und organisationale Anforderungen* umfasst die Items 1-3 und 11 (Cronbachs $\alpha = .48$) und die dritte Subskala *Belastung durch Einsätze mit Personen mit Migrationshintergrund* (Cronbachs $\alpha = .78$). Der gebildete Gesamtskalenmittelwert mit allen Items erfasst die Gesamtbelastung durch Arbeitsanforderungen (Cronbachs $\alpha = .81$; vgl. **Anhang, Tabelle 8**).

ERLEBTER UMGANG IN DEN PRAXISPHASEN

Zur Beurteilung des *erlebten Umgangs in den Praxisphasen* sollten die Teilnehmenden anhand von 12 Aussagen ihre bisherigen Erfahrungen innerhalb der Polizei auf einer vollverbalisierten sechsstufigen Skala (1 = *stimmt gar nicht*, 2 = *stimmt größtenteils nicht*, 3 = *stimmt eher nicht*, 4 = *stimmt eher*, 5 = *stimmt größtenteils*, 6 = *stimmt völlig*) einschätzen. Auf die Frage „*Denken Sie bitte an Ihre bisherige polizeiliche Praxis und die Erfahrungen, die Sie innerhalb der Polizei gemacht haben. Wie sehr treffen Ihrer Meinung nach die folgenden Aussagen zu?*“, sollten die nachfolgenden zwölf Aussagen be-

⁹ Die Beurteilung der Theoriephasen in Ausbildung und Studium wurde erst ab M2 in die Befragungen integriert: Basiskurs (mD), Studium (EBS), Vorausbildung (45./46. Jg. VOS), Grundstudium (44. Jg. VOS), Hauptstudium (43. Jg. VOS).

wertet werden: (1) „Ich wurde fair behandelt“; (2) „Ich wurde respektvoll behandelt“; (3) „Meine Fragen/Meinungen wurden ernst genommen“; (4) „Ich wurde in angemessener Weise auf Fehler hingewiesen“; (5) „Man war offen für Kritik/Anregungen von mir“; (6) „Ich wurde unterstützt, wenn ich Schwierigkeiten/Probleme hatte“; (7) „Für gute Leistungen wurde ich gelobt“; (8) „Es wurden Werte und Normen vertreten, die ich als Bürgerin/Bürger von einem Polizisten/einer Polizistin erwarten würde“; (9) „Es wurde darauf geachtet, keine diskriminierende Sprache zu verwenden“; (10) „Es wurde deutlich gemacht, dass diskriminierendes Verhalten in der Polizei nichts zu suchen hat“; (11) „Man hat Bürgerinnen/Bürger respektvoll behandelt“; (12) „Es gab ein sehr negatives Bild von Bürgerinnen/Bürgern“. Da das 12. Item in umgekehrter Richtung formuliert ist, wurde es vor den Skalenanalysen rekodiert.

Eine Faktorenanalyse ergab eine Zweifaktorenlösung als statistisch und inhaltlich sinnvolle Reduktion der Einzelitems (Hauptkomponentenanalyse, Eigenwert der extrahierten Faktoren > 1, Gesamtvarianzaufklärung der Zweifaktorenlösung: 61.27 %; $N = 1351$). Für die Analysen wurden daher zwei Subskalen (Mittelwertskalen) gebildet. Die erste Subskala *Erlebter positiver Umgang mit Kolleginnen und Kollegen* umfasst die Items 1-8 (Cronbachs $\alpha = .91$), die zweite Subskala *Erlebter positiver Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern* umfasst die Items 9-12 (Cronbachs $\alpha = .71$; vgl. **Anhang, Tabelle 9**).

FRUSTRATION NACH PRAXISPHASEN

Zur Erfassung von Frustrationen und Belastungen nach Praxisphasen (Praktika bzw. bisherige Berufspraxis) wurden elf Items entwickelt, die in einem sechsstufigen Antwortformat (Skala: 1 = *stimme gar nicht zu*, 2 = *stimme größtenteils nicht zu*, 3 = *stimme eher nicht zu*, 4 = *stimme eher zu*, 5 = *stimme größtenteils zu*; 6 = *stimme völlig zu*) zu beantworten waren. Je nach Studiengang (verwendungsorientierter oder erfahrungsbasierter Studiengang) bzw. Studienabschnitt (nach dem Hauptpraktikum bzw. in Bezug auf die gesamte bisherige polizeiliche Tätigkeit) wurden die Fragen geringfügig im Wortlaut angepasst. Die Anpassungen für den erfahrungsbasierten Studiengang befinden sich in eckigen Klammern. Auf die Frage „Wenn Sie an das absolvierte Hauptpraktikum denken [Wenn Sie an Ihre bisherige polizeiliche Tätigkeit denken]: Wie beurteilen Sie folgende Aussagen?“ wurden folgende elf Items präsentiert: (1) „Der Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern war schwieriger als [anfangs] erwartet“; (2) „Der Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen war schwieriger als [anfangs] erwartet“; (3) „Der Umgang mit den Vorgesetzten war schwieriger als [anfangs] erwartet“; (4) „Die Kolleginnen und Kollegen haben sich gegenseitig unterstützt“ (5) „Durch das Praktikum habe ich erst wirklich erfahren, wie anspruchsvoll der Polizeiberuf eigentlich ist“; [Diese Frage wurde beim erfahrungsbasierten Studiengang nicht gestellt] (6) „Während des Praktikums [Während meiner bisherigen polizeilichen Tätigkeit] kamen mir Zweifel daran, ob der Polizeiberuf der richtige Beruf für mich ist“; (7) „Während des Praktikums konnte ich herausfordernde Situationen, z. B. mit Bürgerinnen und Bürgern, gut bewältigen“ [Diese Frage wurde beim erfahrungsbasierten Studiengang nicht gestellt] (8) „Durch das Praktikum [Während meiner bisherigen polizeilichen Tätigkeit] habe ich festgestellt, dass man als Polizistin/Polizist weniger bewirken kann, als ich dachte“; (9) „Durch das Praktikum [Während meiner bisherigen polizeilichen Tätigkeit] habe ich festgestellt, dass korrektes polizeiliches Verhalten nicht zwangsläufig zielführend (i. S. der Einsatzbewältigung) ist“; (10) „Durch das Praktikum [Während meiner bisherigen polizeilichen Tätigkeit] habe ich festgestellt, dass es nicht viel bringt, deeskalierend auf Bürgerinnen/Bürger einzuwirken“; (11) „Durch das Praktikum [Während meiner bisherigen polizeilichen Tätigkeit] habe ich gemerkt, dass meine Vorstellung von der polizeilichen Arbeit wenig mit der Realität zu tun hat“. Die Items 4 und 7 sind in umgekehrter Richtung formuliert und werden daher vor den Analysen rekodiert.

Eine Faktorenanalyse ergab eine Zweifaktorenlösung als statistisch und inhaltlich sinnvolle Reduktion der Einzelitems (Hauptkomponentenanalyse, Eigenwert der extrahierten Faktoren > 1 , Gesamtvarianzaufklärung der Zweifaktorenlösung: 51.2 %; $N = 779$). Für die Analysen wurden daher zwei Subskalen sowie eine Gesamtskala (Mittelwertskalen) gebildet. Die erste Subskala *Frustration durch Praxischock* umfasst die Items 1-5 (Cronbachs $\alpha = .74$), die zweite Subskala *Frustration durch Desillusionierung* umfasst die Items 6-9 (Cronbachs $\alpha = .65$). Die Fragen 1, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10 und 11 wurden zur Gesamtskala *Frustration nach Praxisphasen* zusammengefasst (Cronbachs $\alpha = .79$; vgl. **Anhang, Tabelle 10**).

ERWARTETES VERHALTEN VON BÜRGERINNEN UND BÜRGERN

Um *erwartetes Verhalten von Bürgerinnen und Bürgern* abzubilden, wurde gefragt, wie häufig problematische Verhaltensweisen der Bürgerinnen und Bürger gegenüber der Polizei von den Beamtinnen und Beamten erwartet werden. Anhand von drei selbst entwickelten Fragen soll in einem fünfstufigen Antwortformat (1 = *nie*, 2 = *selten*, 3 = *gelegentlich*, 4 = *oft*, 5 = *sehr oft*) die Verbreitung folgender Vorfälle eingeschätzt werden: (1) „*Tätliche Angriffe durch den/die Bürger/Bürgerin (z. B. Schlagen, Beißen, Einsatz von Waffen)*“; (2) „*Respektlosigkeiten/nicht-tätliche Angriffe durch den/die Bürger/Bürgerin (z. B. Provokationen, Gehorsamsverweigerung, Distanzunterschreitung, Beleidigungen)*“; (3) „*Vorwurf diskriminierenden Verhaltens durch den/die Bürger/Bürgerin (bezüglich Ethnie, Religion, sexueller Orientierung etc.)*“.

FEHLVERHALTEN BEI DER POLIZEI

Die Verbreitung von Fehlverhalten bei der Polizei wurde auf zwei Weisen erfasst. Zum einen ging es um die subjektive Einschätzung der Verbreitung von Fehlverhalten, unabhängig davon, ob der/die Befragte ein derartiges Verhalten schon einmal beobachtet oder erlebt hatte (*geföhlt*). Zum anderen ging es darum, wie häufig bestimmte unkorrekte Verhaltensweisen tatsächlich beobachtet oder erlebt wurden (*erlebt*). Beide Fragenkomplexe wurden auf der Basis von Ohlemacher et al. (2002) entwickelt und mit folgendem Wortlaut eingeleitet: „*Nun möchten wir Ihnen noch einige Fragen stellen, die sich auf Ihre Erfahrung mit bzw. die Wahrnehmung von unkorrektem Verhalten innerhalb der Polizei beziehen.*“

Geföhlt

Für die Erhebung des *geföhlt* polizeilichen Fehlverhaltens folgte die Frage: „*Wie schätzen Sie die Verbreitung der folgenden Vorfälle innerhalb der Polizei ein (unabhängig davon, ob Sie es schon einmal erlebt oder beobachtet haben)?*“. Es werden fünf Verhaltensweisen beschrieben, deren Auftreten in einem dreistufigen Antwortformat (1 = *kommt nicht vor*, 2 = *Einzelfälle*, 3 = *weit verbreitet*) eingeschätzt werden soll: (1) „*Übermäßige Gewaltanwendung gegenüber dem/der Bürger/Bürgerin*“; (2) „*Diskriminierendes Verhalten gegenüber dem/der Bürger/Bürgerin (bezüglich Ethnie, Religion, sexueller Orientierung etc.)*“; (3) „*Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*“; (4) „*Mobbing*“; (5) „*Decken von disziplinarisch oder strafrechtlich relevantem Verhalten eines Kollegen/einer Kollegin*“.

Erlebt

Daran anschließend wurden die Teilnehmenden zur Erhebung des erlebten polizeilichen Fehlverhaltens zu ihren konkreten Erfahrungen befragt („*Wie häufig haben Sie die nachfolgenden Ereignisse als Betroffener und/oder als direkter Beobachter erlebt?*“). Abgefragt wurden wieder die fünf Items: (1)

„Übermäßige Gewaltanwendung gegenüber dem/der Bürger/Bürgerin“; (2) „Diskriminierendes Verhalten gegenüber dem/der Bürger/Bürgerin (bezüglich Ethnie, Religion, sexueller Orientierung etc.)“; (3) „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“; (4) „Mobbing“; (5) „Decken von disziplinarisch oder strafrechtlich relevantem Verhalten eines Kollegen/einer Kollegin“. Die Häufigkeit der Erfahrungen wird mit den Werten 0, 1, 2, 3, 4, ≥ 5 erhoben (vgl. **Anhang, Tabelle 12**).

GRÜNDE FÜR SCHWEIGEN

Gründe für Schweigen bei einem möglichen polizeilichen Fehlverhalten wurden anhand von zwölf Items erhoben. Eingeleitet wird der Fragekomplex mit der Aussage: *„In der öffentlichen Diskussion wird behauptet: Insbesondere bei Fehlverhalten der Polizei (z. B. Übergriffe, Rassismus, sexuelle Belästigung) schweigen die Kolleginnen/Kollegen oftmals, wenn es um Meldungen, Anzeigen und Unterstützung im Ermittlungsverfahren geht.“* Darauf folgte die Frage: *„Was könnten aus Ihrer Sicht Gründe für ein solches Schweigen sein?“* (Ohlemacher et al., 2002): *In der öffentlichen Diskussion wird behauptet: Insbesondere bei Korruption, Falschaussagen und Übergriffen schweigen die Kollegen oftmals, wenn es um Meldungen, Anzeigen und Unterstützung im Ermittlungsverfahren geht. Was wären Gründe für ein solches Schweigen?* Insgesamt wurden zwölf Gründe in einem vierstufigen Antwortformat (1 = trifft nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = trifft eher zu, 4 = trifft zu) präsentiert. Die Items 2, 6, 10 und 12 sind Eigenentwicklungen; alle weiteren Items wurden von Ohlemacher et al. (2002) übernommen und teilweise angepasst: (1) *„Einem Kollegen/einer Kollegin fällt man nicht in den Rücken“*; (2) *„Es schweigen immer alle. Das ist eben so“*; (3) *„Man könnte selbst in eine ähnliche Situation kommen“*; (4) *„Man hat Angst vor der Reaktion der Kolleginnen/Kollegen“* (Im Original: *„Man hat Angst vor der Rache der Kolleginnen/Kollegen“*); (5) *„Wer Kolleginnen/Kollegen anzeigt, gilt als ‚Nestbeschmutzer‘“*; (6) *„Wenn man nicht schweigt, steht man sehr schnell ganz allein da“*; (7) *„Man befürchtet, bei den Vorgesetzten als nicht glaubhaft zu gelten“*; (8) *„Es gibt Probleme, den Vorgang als solchen zu beweisen“*; (9) *„Das Verhalten wird als nicht so gravierend empfunden“*; (10) *„Man kann das Verhalten nachvollziehen“*; (11) *„Vorgesetzte lassen die Dinge im Sand verlaufen“*; (12) *„Man hat Angst vor eigenen rechtlichen/disziplinarischen Konsequenzen (z. B. weil man nicht eingegriffen hat)“* (vgl. **Anhang, Tabelle 13**).

VERÄNDERUNG DURCH DIE POLIZEILICHE TÄTIGKEIT

Es ist gut belegt, dass arbeitsbezogene Stressoren psychologische Reaktionsformen wie Depersonalisation und Zynismus begünstigen können (siehe z. B. Beerlage, Arndt, Hering, Nörenberg & Springer Silke, 2008). Zugleich ist anzunehmen, dass die Bewältigung schwieriger beruflicher Situationen umgekehrt auch die individuelle Widerstandsfähigkeit positiv beeinflusst. Um entsprechende positive wie negative Auswirkungen der Tätigkeit zu erfassen, wurden folgende vier Items entwickelt: (1) *„Durch meine bisherige polizeiliche Tätigkeit bin ich insgesamt abgestumpfter geworden“*; (2) *„Durch meine bisherige polizeiliche Tätigkeit bin ich insgesamt zynischer geworden“*; (3) *„Durch meine bisherige polizeiliche Tätigkeit bin ich insgesamt selbstbewusster geworden“*; (4) *„Durch meine bisherige polizeiliche Tätigkeit bin ich insgesamt psychisch widerstandsfähiger geworden“*. Diese konnten anhand einer sechsstufigen Zustimmungsskala (1 = stimme gar nicht zu, 2 = stimme größtenteils nicht zu, 3 = stimme eher nicht zu, 4 = stimme eher zu, 5 = stimme größtenteils zu; 6 = stimme völlig zu) beantwortet werden.

ENTSCHEIDUNG FÜR DEN POLIZEIBERUF

Mit der Frage „*Alles in allem: Würden Sie sich mit Ihrem jetzigen Wissen noch einmal für den Polizeiberuf entscheiden*“ wurde erfasst, ob sich die Teilnehmenden unter den jetzigen Voraussetzungen die gleiche Entscheidung für den Polizeiberuf treffen würden. Die Beantwortung erfolgte in einem vierstufigen Format von 1 = *ja*, 2 = *eher ja*, 3 = *eher nein*, bis 4 = *nein* (Skala EBS: 1 = *trifft gar nicht zu*, 2 = *trifft eher nicht zu*, 3 = *teils/teils*, 4 = *trifft eher zu*, 5 = *trifft voll zu*; ab M2 wurde für alle Befragtengruppen das vierstufige Antwortformat verwendet).

2.2.5. WERTVORSTELLUNGEN UND HALTUNGEN

Weitere wesentliche Untersuchungsvariablen sind persönliche wie auch arbeitsbezogene Wertvorstellungen und Haltungen der Auszubildenden und Studierenden. Behandelt werden u. a. allgemeine Wertorientierungen, politische Orientierung, wahrgenommene Verbreitung diskriminierender Einstellungen in der Bevölkerung und in der Polizei, Cop Culture, Punitivität und Erklärungen für Kriminalität.

WERTORIENTIERUNGEN

Zur Erfassung allgemeiner Wertorientierungen wurde auf einen Fragenkatalog der Shell-Studie (Albert et al., 2019), welche mit Jugendlichen im Alter von 12 bis 25 Jahren durchgeführt wurde, zurückgegriffen. Im Sinne der Autorinnen und Autoren der Shell-Studie werden unter Wertorientierungen verstanden: „1) Lebensziele, nach denen man strebt, 2) Tugenden im Sinne von normativen Tüchtigkeitsidealen und 3) spezifische Haltungen, mit denen man sich gegenüber gesellschaftlichen oder alltagspraktischen Fragestellungen positioniert. Diese Wertorientierungen bilden zusammengenommen den Wertekanon, der als Kompass für die eigenen Einstellungen, Bewertungen und das eigene Handeln dient“ (Albert et al., 2019, S. 103).

Bei der Abfrage hatten die Personen die Möglichkeit, jeden der folgenden 25 Werte auf einer siebenstufigen Skala von *unwichtig* (1) bis *außerordentlich wichtig* (7) einzustufen (Frage: „*Jeder Mensch hat ja bestimmte Vorstellungen, die sein Leben und Verhalten bestimmen. Wenn Sie einmal daran denken, was Sie in Ihrem Leben eigentlich anstreben: Wie wichtig sind dann die folgenden Dinge für Sie persönlich?*“): (1) *Gesetz und Ordnung respektieren*; (2) *einen hohen Lebensstandard haben*; (3) *Macht und Einfluss haben*; (4) *seine eigene Phantasie und Kreativität entwickeln*; (5) *nach Sicherheit streben*; (6) *sozial Benachteiligten und gesellschaftlichen Randgruppen helfen*; (7) *sich und seine Bedürfnisse gegen andere durchsetzen*; (8) *fleißig und ehrgeizig sein*; (9) *auch solche Meinungen tolerieren, denen man eigentlich nicht zustimmen kann*; (10) *sich politisch engagieren*; (11) *das Leben in vollen Zügen genießen*; (12) *eigenverantwortlich leben und handeln*; (13) *das tun, was die anderen auch tun*; (14) *am Althergebrachten festhalten*; (15) *ein gutes Familienleben führen*; (16) *stolz sein auf die deutsche Geschichte*; (17) *einen Partner haben, dem man vertrauen kann*; (18) *gute Freunde haben, die einen anerkennen und akzeptieren*; (19) *viele Kontakte zu anderen Menschen haben*; (20) *gesundheitsbewusst leben*; (21) *sich bei seinen Entscheidungen auch von seinen Gefühlen leiten lassen*; (22) *von anderen Menschen unabhängig sein*; (23) *sich unter allen Umständen umweltbewusst verhalten*; (24) *an Gott glauben*; (25) *die Vielfalt der Menschen anerkennen und respektieren*.

POLITISCHE ORIENTIERUNG

Die politische Orientierung der Befragten wurde vergleichbar zur Hessischen Polizeistudie (Hessisches Ministerium des Innern und für Sport, 2020) erhoben. Mit der Aufforderung „*Parteien werden ja*

manchmal danach eingeteilt, ob sie links, in der Mitte oder rechts stehen. Wie würden Sie sich politisch einordnen?“, sollten die Befragten sich politisch auf einer siebenstufigen Skala (*ausgeprägt links, links, mäßig links, Mitte, mäßig rechts, rechts, ausgeprägt rechts*) einordnen.

WAHrgENOMMENE DISKRIMINIERENDE EINSTELLUNGEN UND VERHALTENSWEISEN IN DER BEVÖLKERUNG UND DER POLIZEI

Zur Erfassung der wahrgenommenen Verbreitung diskriminierender Einstellungen und Verhaltensweisen, wurden die Befragten gebeten einzuschätzen, wie viel Prozent der Bevölkerung und der Polizei über diskriminierende Einstellungen verfügt („Wie viel Prozent der **[Bevölkerung/Polizei]** haben Ihrer Meinung nach diskriminierende **Einstellungen** (bezüglich Ethnie, Religion, sexuelle Orientierung, etc.)?“) und wie viel Prozent dieser Gruppen diskriminierende Äußerungen bzw. Verhaltensweisen aufzeigen („Wie viel Prozent der **[Bevölkerung/Polizei]** **äußert und/oder verhält sich** ihrer Meinung nach diskriminierend (bezüglich Ethnie, Religion, sexueller Orientierung etc.)?“). Jede der vier Fragen konnte mittels eines Schiebereglers von null bis 100 % beantwortet werden. Der Begriff der Diskriminierung wurde an dieser Stelle bewusst möglichst breit definiert und nicht nur auf Rassismus oder Fremdenfeindlichkeit beschränkt.

ZWISCHENMENSCHLICHES VERTRAUEN

Die Kurzskala *Interpersonales Vertrauen* (KUSIV3; Beierlein, Kemper, Kovaleva & Rammstedt, 2012) zur Erfassung des Persönlichkeitsmerkmals zwischenmenschliches Vertrauen umfasst folgende drei Items: (1) „Ich bin davon überzeugt, dass die meisten Menschen gute Absichten haben“; (2) „Heutzutage kann man sich auf niemanden mehr verlassen“; (3) „Im Allgemeinen kann man den Menschen vertrauen“. Für die Antworten der Teilnehmenden steht eine fünfstufige Ratingskala zur Verfügung (1 = *stimme gar nicht zu*, 2 = *stimme wenig zu*, 3 = *stimme etwas zu*, 4 = *stimme ziemlich zu*, 5 = *stimme voll und ganz zu*). Da das zweite Item in umgekehrter Richtung formuliert ist, wird es vor den Analysen rekodiert. In der vorliegenden Studie wurde eine Mittelwertskala gebildet, wenn mindestens zwei der Einzelitems beantwortet wurden (*Cronbachs α* = .70; *McDonald ω* _{Beierlein et al.} = .85; vgl. **Anhang, Tabelle 19**).

SELBSTVERSCHULDUNGSVORWURF

Um Aspekte der Verantwortlichkeitsabwehr zu erfassen, wurde die angepasste Kurzskala *Verantwortlichkeitsabwehr* von Oßwald (2008) basierend auf Schmitt et al. (1991) verwendet. Insgesamt umfasst das Messinstrument drei Subskalen. Für die vorliegende Studie wurde die Subskala *Selbstverschuldungsvorwurf* übernommen. Dabei sollen die Befragten einschätzen, inwiefern marginalisierte Gruppen allein für ihre potentiell ungünstigen Lebensverhältnisse verantwortlich sind.

In einem sechsstufigen Antwortformat mit den Ankern 1 = *stimmt überhaupt nicht* und 6 = *stimmt genau*, wurden die Teilnehmenden zu nachfolgenden sechs Items befragt: (1) „Wenn es heutzutage Ausländern schlecht geht, sind sie in der Regel selbst schuld“; (2) „Wenn es Ausländern schlecht geht, dann haben sie es meistens ihrer mangelnden Integrationswilligkeit zu verdanken“; (3) „Wenn es dem Mitglied einer Minderheit in Deutschland schlecht geht, dann nur, weil Minderheiten eine Sonderrolle beanspruchen“; (4) „Nur wenn man sich nicht genügend anpasst und zu unflexibel ist, geht es mir als Mitglied einer Minderheit in Deutschland schlecht“; (5) „Auch als Mitglied einer Minderheit ist jeder immer noch ‚seines Glückes Schmied‘“; (6) „Auch Ausländer sind ‚ihres Glückes Schmied‘“. Die Subskala *Selbstverschuldungsvorwurf* wurde analog zur Originalskala gebildet (Voraussetzung: mindestens drei

von sechs beantworteten Items). Die interne Konsistenz dieser Mittelwertskala beläuft sich in der vorliegenden Studie auf ein *Cronbachs* $\alpha = .85$ (vgl. **Anhang, Tabelle 20**); bei Oßwald (2008) und Schmitt et al. (1991) nicht angegeben.

COP CULTURE

Zur Erfassung der *Cop Culture* wurde auf die gleichnamige Skala von Gutschmidt und Vera (2020) zurückgegriffen. Die Teilnehmenden konnten angeben, in welchem Ausmaß verschiedene Wertvorstellungen (z. B. Mut, Solidarität oder Kontrolle negativer Gefühle) typisch für die Polizei sind (im Original: „Bitte denken Sie nun an die letzte Organisationseinheit, in der Sie über längere Zeit mit Kolleginnen/Kollegen zusammengearbeitet haben (z. B. Dienstgruppe, Kommissariat, Sachgebiet). Geben Sie an, in welchem Ausmaß die folgenden Werte für diese Gruppe typisch sind“). Insgesamt konnten 20 Items auf einer fünfstufigen Likert-Skala (0 = *gar nicht typisch*, 1 = *wenig typisch*, 2 = *mittelmäßig typisch*, 3 = *überwiegend typisch*, 4 = *völlig typisch*) beurteilt werden. Die abgefragten Werte wurden analog zur Originalstudie in die vier Facetten *konservativ-männliche Kultur*, *institutionspatriotische Kultur*, *Teamkultur* und *Gewissenhaftigkeitskultur* eingeteilt. Zu Facette 1, *konservativ-männliche Kultur* (*Cronbachs* $\alpha = .47$; *Cronbachs* $\alpha_{\text{Gutschmidt \& Vera}} = .81$; vgl. **Anhang, Tabelle 21**), zählen die Items „Männlichkeit“, „Mut“, „Stärke“, „Durchsetzungsvermögen“, „Tradition“, „Gleichberechtigung von Frauen“, „Praxisorientierung“ und „Kontrolle negativer Gefühle“. Das Item „Gleichberechtigung von Frauen“ wurde entgegen dem Original (Vorbehalte gegenüber Frauen) rekodiert. Zu Facette 2, *institutionspatriotische Kultur* (*Cronbachs* $\alpha = .53$; *Cronbachs* $\alpha_{\text{Gutschmidt \& Vera}} = .57$), gehören „Loyalität gegenüber dem Staat“, „Geheimhaltung“, „Gehorsam“, „Ehre“, „Stolz auf die Polizei“ und „Abgrenzung vom Bürger“. Zur Facette 3, *Teamkultur* (*Cronbachs* $\alpha = .26$; *Cronbachs* $\alpha_{\text{Gutschmidt \& Vera}} = .51$), werden die Items „Humor“, „Solidarität“ und „Konformität“ gezählt. Zu Facette 4, *Gewissenhaftigkeitskultur* (*Cronbachs* $\alpha = .71$; *Cronbachs* $\alpha_{\text{Gutschmidt \& Vera}} = .51$), gehören „Wachsamkeit“, „Verantwortlichkeit“ und „Gerechtigkeit“ (Vgl. Gutschmidt & Vera, 2020). Trotz der teilweise geringen *Cronbachs* α wurde aus Gründen der Vergleichbarkeit die Einteilung in die vier Facetten beibehalten. Eine Gesamtmittelwertskala Cop Culture wurde gebildet, insofern mindestens zehn der Items beantwortet wurden (*Cronbachs* $\alpha = .74$; *Cronbachs* $\alpha_{\text{Gutschmidt \& Vera}} = .77$).

PUNITIVITÄT

Die Skala *Punitivität* von Baier et al. (2011) misst die Einstellungen zu Strafen anhand der zwei Subskalen *Strafmilde* und *Strafhärte*, welche in der vorliegenden Studie ebenfalls erfasst wurden. Die Befragten konnten in einem sechsstufigen Antwortformat zwischen 1 = *trifft überhaupt nicht zu* bis 6 = *trifft voll und ganz zu*, nachfolgende Items abstufen: (1) „Eine geringe Strafe führt eher zur Besserung des Täters als eine hohe Strafe“; (2) „Wenn der Täter den angerichteten Schaden wiedergutmacht, kann auf Strafe verzichtet werden“; (3) „Harte Strafen machen die Bestraften nur noch aggressiver“; (4) „Wenn der Täter das Gespräch mit dem Opfer sucht und beide dadurch ihren Konflikt beilegen, kann auf Strafe verzichtet werden“; (5) „Durch Gefängnisstrafen geraten viele erst richtig auf die schiefe Bahn“ (Item 1-5 *Strafmilde*); (6) „Bei vielen Tätern hilft gegen erneute Straffälligkeit nur noch Abschreckung durch harte Strafen“; (7) „Auf viele Straftaten sollte mit härteren Strafen reagiert werden als bisher“; (8) „In den Gefängnissen sollte härter mit den Häftlingen umgegangen werden“; (9) „Harte Strafen sind notwendig, damit andere davon abgehalten werden, Straftaten zu begehen“ (Item 6-9 *Strafhärte*). Die interne Konsistenz der Mittelwertskala *Strafmilde* (Voraussetzung: mindestens drei beantwortete Items) beläuft sich in der vorliegenden Studie auf ein *Cronbachs* $\alpha = .59$ (vgl. **Anhang,**

Tabelle 22; Cronbachs $\alpha_{\text{Baier et al.}} = .65$). Die interne Konsistenz der Mittelwertskala *Strafhärte* (Voraussetzung: mindestens zwei beantwortete Items) weist ein Cronbachs $\alpha = .73$ auf (Cronbachs $\alpha_{\text{Baier et al.}} = .79$).

ERKLÄRUNGEN FÜR KRIMINALITÄT

Ursachenzuschreibungen von Kriminalität wurden mit einem Fragenkatalog von Baier et al. (2020a, 2020b) erfasst, welcher auf Reichert und Bilsky (2001) aufbaut. Mit der Aufforderung „Für Kriminalität gibt es verschiedene Erklärungen. Inwieweit stimmen Sie folgenden Erklärungen zu bzw. nicht zu? Kriminalität kommt zustande, weil...“, konnten die Befragten in einem sechsstufigen Antwortformat (1 = *stimmt gar nicht*, 2 = *stimmt größtenteils nicht*, 3 = *stimmt eher nicht*, 4 = *stimmt eher*, 5 = *stimmt größtenteils*, 6 = *stimmt völlig*) nachfolgende Items abstimmen: (1) „*kriminelles Handeln einfach in der Natur mancher Menschen liegt*“ (Original: „*kriminelles Handeln einfach in der Natur des Menschen liegt*“); (2) „*viele Täterinnen/Täter alkohol-/drogenabhängig sind*“ (Original: „*viele Täterinnen/Täter drogenabhängig sind*“); (3) „*die Justiz zu nachsichtig urteilt*“; (4) „*die Eltern der Täterinnen/Täter es nicht geschafft haben, ihren Kindern den Unterschied zwischen Gut und Böse beizubringen*“; (5) „*die Täterinnen/Täter die Folgen ihres Tuns für sich selbst nicht bedenken*“; (6) „*die polizeiliche Kontrolle gering ist*“; (7) „*moderne Technik (Videoüberwachung, Gendatenbanken) nicht konsequent zur Kontrolle von Personen eingesetzt wird*“; (8) „*die Täterinnen/Täter in ihrer Kindheit von den Eltern geschlagen worden sind*“; (9) „*die Täterinnen/Täter in ihrer Kindheit von den Eltern vernachlässigt worden sind*“. Die Items 1, 2, 4, 5, und 9 wurden dabei von Baier et al. (2020b) von Reichert und Bilsky (2001) übernommen.

Eine explorative Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse; Varimaxrotation mit Kaiser-Normierung; Eigenwerte > 1) ergab eine Zweifaktorenlösung, die 48.41 % der Gesamtvarianz aufklärt ($N = 2631$). Auf Basis der daran anschließenden Reliabilitätsanalyse sowie theoretischen Überlegungen wurden drei der Items zu der Mittelwertskala *Sanktionierung* zusammengefasst. Zur Bildung der Subskala *Sanktionierung* (Cronbachs $\alpha = .66$; vgl. **Anhang, Tabelle 23**) wurden die Items „*die Justiz zu nachsichtig urteilt*“, „*die polizeiliche Kontrolle gering ist*“ und „*moderne Technik (Videoüberwachung, Gendatenbanken) nicht konsequent zur Kontrolle von Personen eingesetzt wird*“ zusammengefasst, insofern mindestens zwei der Items beantwortet wurden.

2.2.6. GRUPPENBEZOGENE MENSCHENBILDER

Im folgenden Abschnitt werden Fragen zu gruppenbezogenen Menschenbildern der Auszubildenden und Studierenden dargestellt. Diese beinhalten u. a. das Syndrom Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Autoritarismus und vorurteilsfreies Verhalten.

GRUPPENBEZOGENE MENSCHENFEINDLICHKEIT (GMF)

Zur Untersuchung Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit wurde auf die etablierten Frageitems der Mitte-Studie (GMF; siehe zum Beispiel Zick et al., 2019) zurückgegriffen. Hierfür wurden die Auszubildenden und Studierenden mithilfe einer vierstufigen Skala (1 = *stimme überhaupt nicht zu*, 2 = *stimme eher nicht zu*, 3 = *stimme eher zu*, 4 = *stimme voll und ganz zu*) zu verschiedenen Aussagen bezüglich marginalisierten Gruppen befragt. Dabei wurde die Abwertung homosexueller Menschen („*Es ist ekelhaft, wenn Homosexuelle sich in der Öffentlichkeit küssen*“; „*Homosexualität ist unmoralisch*“), Antisemitismus – klassisch („*Juden haben in Deutschland zu viel Einfluss.*“; „*Durch ihr Verhalten sind Juden an ihren Verfolgungen mitschuldig*“), Muslimfeindlichkeit („*Durch die vielen Muslime hier*

*fühle ich mich manchmal wie ein Fremder im eigenen Land“; „Muslimen sollte die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden“), sowie die Abwertung von Sinti und Roma („Ich hätte Probleme damit, wenn sich Sinti und Roma in meiner Gegend aufhalten“; „Sinti und Roma neigen zur Kriminalität“) als auch Fremdenfeindlichkeit („Es leben zu viele Ausländer in Deutschland“; „Wenn Arbeitsplätze knapp werden, sollte man die in Deutschland lebenden Ausländer wieder in ihre Heimat zurückschicken“) und Obdachlosenabwertung („Die meisten Obdachlosen sind arbeitsscheu“; „Bettelnde Obdachlose sollten aus den Fußgängerzonen entfernt werden“) analog der Mitte-Studien abgefragt. Des Weiteren wurde die Abwertung von psychisch kranken Menschen durch eigens entwickelte Frageitems („Psychisch Kranke neigen zu Gewalt“; „Wer psychisch krank wird, ist dafür selbst verantwortlich“) erfasst. Analog zum Original wurden die Subskalen *Abwertung homosexueller Menschen* (Cronbachs $\alpha = .75$; Cronbachs $\alpha_{Zick \text{ et al.}} = .78$); *Antisemitismus – klassisch* (Cronbachs $\alpha = .67$; Cronbachs $\alpha_{Zick \text{ et al.}} = .76$); *Muslimfeindlichkeit* (Cronbachs $\alpha = .67$; Cronbachs $\alpha_{Zick \text{ et al.}} = .68$); *Abwertung Sinti und Roma* (Cronbachs $\alpha = .79$; Cronbachs $\alpha_{Zick \text{ et al.}} = .82$); *Fremdenfeindlichkeit* (Cronbachs $\alpha = .67$; Cronbachs $\alpha_{Zick \text{ et al.}} = .76$) und *Obdachlosenabwertung* (Cronbachs $\alpha = .51$; Cronbachs $\alpha_{Zick \text{ et al.}} = .53$) gebildet (vgl. **Anhang, Tabelle 24**). Im Rahmen der Studie wurde versucht die *Abwertung von psychisch kranken Menschen* mittels zwei Fragen zu operationalisieren. Aufgrund der inakzeptablen internen Konsistenz (Cronbachs $\alpha = .32$) wird auf eine weitere Darstellung verzichtet. Vergleichbar zu Gutschmidt und Vera (2020; Zum Syndromcharakter der verschiedenen erhobenen Bereiche siehe zum Beispiel Zick et al., 2019) wurde eine Gesamtmittelwertskala mit allen verwendeten GMF-Items berechnet (die eigenentwickelten Fragen zur *Abwertung von psychisch kranken Menschen* wurden nicht mit einbezogen). Diese Gesamtskala hat ein Cronbachs $\alpha = .84$ (Cronbachs $\alpha_{Gutschmidt \text{ et al.}} = .81$ mit teils unterschiedlichen Items).*

AUTORITÄRE AGGRESSION

Um Aspekte des Autoritarismus zu erfassen, wurde die Kurzsкала *Autoritarismus (KSA-3)* von Beierlein et al. (2014) verwendet. Insgesamt umfasst das Messinstrument drei Subskalen mit je drei Items. Für die vorliegende Studie wurde die Subskala *Autoritäre Aggression* übernommen. „Autoritäre Aggression umfasst Verhaltensweisen, die als Sanktionsmaßnahmen auf die psychische und physische Schädigung eines Gruppenmitglieds abzielen, das gegen die Gruppennormen verstoßen hat bzw. die gruppale Ordnung stört. Voraussetzung dabei ist, dass die Aggression als von Autoritäten („Führungspersonen“) legitimiert, unterstützt und verstärkt wahrgenommen wird“ (Beierlein et al., 2014, S. 11). In einem fünfstufigen Antwortformat (1 = *stimme ganz und gar nicht zu*, 2 = *stimme wenig zu*, 3 = *stimme etwas zu*, 4 = *stimme ziemlich zu*, 5 = *stimme voll und ganz zu*) wurden die Teilnehmenden zu nachfolgenden drei Items befragt: (1) „Gegen Außenseiter und Nichtstuer sollte in der Gesellschaft mit aller Härte vorgegangen werden“; (2) „Unruhestifter sollten deutlich zu spüren bekommen, dass sie in der Gesellschaft unerwünscht sind“; (3) „Gesellschaftliche Regeln sollten ohne Mitleid durchgesetzt werden“. Die Subskala *Autoritäre Aggression* wurde analog zur Originalskala gebildet (Voraussetzung: mindestens zwei von drei beantworteten Items). Die interne Konsistenz der Mittelwertskala beläuft sich in der vorliegenden Studie auf ein Cronbachs $\alpha = .72$ (vgl. **Anhang, Tabelle 25**). In der Vergleichsstudie von Beierlein et al. (2014) wird ein McDonald $\omega = .86$ berichtet.

HALTUNG ZU VORURTEILSFREIEM DENKEN UND HANDELN

Die Messung von vorurteilsfreiem Verhalten erfolgte auf Basis einzelner Items aus der Skala *Motivation zu vorurteilsfreiem Verhalten* von Banse und Gawronski (2003). Darüber hinaus wurden drei Items

eigenentwickelt bzw. aus einer anderen Quelle übernommen. Sofern nicht anders gekennzeichnet, basieren die Items auf der Studie von Banse und Gawronski (2003). In einem fünfstufigen Antwortformat (1 = *stimmt überhaupt nicht*, 2 = *stimmt etwas*, 3 = *stimmt teils-teils*, 4 = *stimmt ziemlich*, 5 = *stimmt vollkommen*) konnten die Teilnehmenden den Grad ihrer Zustimmung zu den nachfolgenden Aussagen abstufen: (1) „*Es ist mir egal, wenn jemand glaubt, dass ich Vorurteile gegenüber Minderheiten hätte*“; (2) „*Ich finde es wichtiger zu sagen, was man denkt, als sich ständig darüber zu Sorgen zu machen, ob man jemandem damit zu nahe tritt*“; (3) „*Heutzutage traut man sich nicht mehr, seine eigene Meinung zu heiklen Themen (z. B. Ausländerpolitik) ehrlich zu sagen*“ (Eigenentwicklung). (4) „*Solange man Worte wie ‚Neger‘, ‚Penner‘ oder ‚Kanake‘ nicht im Dienst gebraucht, finde ich sie nicht so schlimm*“ (Kiefner, 2006)¹⁰; (5) „*Solange es nur bei rassistischen oder abwertenden Äußerungen bleibt, ohne diskriminierende Handlungen zu zeigen, ist das für mich in Ordnung*“ (Eigenentwicklung); (6) „*Wenn ich Gedanken oder Gefühle habe, die andere diskriminieren, behalte ich sie für mich*“; (7) „*Wenn man über Minderheiten spricht, sollte man abwertende Bezeichnungen vermeiden*“. Die Items 1 bis 5 sind in umgekehrter Richtung formuliert und werden daher vor den Skalenanalysen rekodiert.

Eine explorative Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse; Varimaxrotation mit Kaiser-Normierung; Eigenwerte > 1) ergab eine Dreifaktorenlösung, die 61.95 % der Gesamtvarianz aufklärt ($N = 2765$). Dabei zeigte sich, dass die Eigenentwicklung „*Heutzutage traut man sich nicht mehr, seine eigene Meinung zu heiklen Themen (z. B. Ausländerpolitik) ehrlich zu sagen*“ mit den beiden Items 1 und 2 der ursprünglich aus vier Items bestehenden Skala *Vorurteilsfreie Selbstdarstellung* auf einen Faktor lädt. Die zwei Items 6 und 7, welche aus der aus acht Fragen bestehenden Skala *Verhaltenskontrolle* stammen, laden ebenfalls auf einen Faktor. Einen dritten Faktor bilden die Items 4 (Kiefner, 2006) und 5 (Eigenentwicklung). Dieser bildet eine Unterscheidung zwischen diskriminierenden Äußerungen und Handlungen und kann als *Relativierung* betrachtet werden. Die daran anschließenden Reliabilitätsanalysen konnten zeigen, dass die interne Konsistenz der drei Faktoren nur wenig zufriedenstellend ist. Da alle Items dem Aspekt des *vorurteilsfreien Denkens und Handelns* zugeordnet werden können, wurde (wenn mindestens vier der sieben Items beantwortet wurden) eine Gesamtskala gebildet (Cronbachs $\alpha = .63$; vgl. **Anhang, Tabelle 26**).

WOHNUNG NEBENAN

Zur Erfassung von Toleranzwerten wurde ein Fragenkatalog der Shell-Studie (Albert et al., 2019), welche mit Jugendlichen im Alter von 12 bis 25 Jahren durchgeführt wurde, genutzt. Im Sinne der Autorinnen und Autoren der Shell-Studie wird Toleranz mit der Frage nach Vorbehalten gegenüber potenziellen Nachbarn gemessen. Das Messinstrument wurde um drei eigenentwickelte Items erweitert. Befragt wurden die Teilnehmenden zu nachfolgenden Items (Skala dreistufig: 1 = *fände ich gut*, 2 = *wäre mir egal*, 3 = *fände ich nicht so gut*): (1) „*ein homosexuelles Paar (Schwule, Lesben)*“; (2) „*eine Aussiedlerfamilie aus Russland*“; (3) „*eine deutsche Familie mit vielen Kindern*“; (4) „*eine Wohngemeinschaft mit mehreren Studierenden (im Original: Studenten)*“; (5) „*eine Flüchtlingsfamilie*“; (6) „*ein altes Rentnerehepaar*“; (7) „*eine jüdische Familie*“; (8) „*eine Familie aus Afrika mit dunkler Hautfarbe*“; (9) „*eine türkische Familie*“ (Items 1-9; Albert et al., 2019); (10) „*eine deutsche Familie, die von Sozialhilfe lebt*“

¹⁰ Diese Begriffe wurden verwendet, um eine etwaige Verbreitung diskriminierender Sprachgewohnheiten zu erheben. Den Forschenden ist bewusst, dass die Reproduktion diskriminierender Begriffe die Gefahr einer Normalisierung birgt. Diese ist in keiner Weise intendiert.

(Albert, Hurrelmann, Quenzel & Schneekloth, 2010); (11) „*ein aus der Haft entlassener Strafgefangener*“; (12) „*eine suchtkranke Person*“; (13) „*eine psychisch kranke Person*“ (Items 11-13 Eigenentwicklungen).

2.2.7. RESSOURCEN

In nachfolgenden Abschnitt sollen verschiedene Erhebungsinstrumente vorgestellt werden, welche die individuellen Ressourcen der Auszubildenden und Studierenden erfassen. Themen wie Lebenszufriedenheit, soziale Unterstützung und Resilienz gelten als wesentliche Faktoren im Umgang mit kritischen und belastenden Situationen im Polizeialltag (siehe z. B. Gutschmidt & Monecke, 2023; Jäger & Kohls, 2023).

BRIEF RESILIENT COPING SCALE

Mit der *Brief Resilient Coping Scale* von Kocalevent et al. (2017) wurden unter Verwendung einer vollverbalisierten 5-Punkte-Likert-Skala (1 = *trifft überhaupt nicht*, 2 = *trifft etwas zu*, 3 = *trifft ein wenig zu*, 4 = *trifft ziemlich zu*, 5 = *trifft voll und ganz zu*), nachfolgende vier Items zur Erhebung von Resilienz und Bewältigungsstrategien von Stresssituationen gemessen: (1) „*Ich versuche mir etwas einfallen zu lassen, wie ich schwierige Situationen verändern kann*“; (2) „*Egal was mir passiert, ich glaube, ich habe meine Reaktionen unter Kontrolle*“; (3) „*Ich glaube, ich kann mich weiter entwickeln, wenn ich mich mit schwierigen Situationen auseinandersetze*“; (4) „*Ich suche aktiv nach Wegen, um die Verluste auszugleichen, die mir in meinem Leben widerfahren sind*“. Entsprechend der Originalliteratur wurde ein Summenwert gebildet. Die summierte Gesamtskala weist eine interne Konsistenz von *Cronbachs* $\alpha = .50$ auf (vgl. **Anhang, Tabelle 28**). In der Vergleichsstudie von Kocalevent et al. (2017) wird *Cronbachs* $\alpha = .78$ erreicht. Dies könnte unter Umständen darauf zurückgeführt werden, dass die Vergleichsstichprobe für die deutsche Gesamtgesellschaft repräsentativ ist und das Durchschnittsalter dort 49.7 Jahre beträgt. Trotz des deutlich geringeren *Cronbachs* α wurde aus Gründen der Vergleichbarkeit die summierte Gesamtskala verwendet.

LEBENSZUFRIEDENHEIT

Zur Messung der allgemeinen Lebenszufriedenheit wurde auf eine in sozialwissenschaftlichen Untersuchungen etablierte Single-Itemformulierung zurückgegriffen, die trotz der Kürze der Skala eine reliable und valide Messung erlaubt (Beierlein, Kovaleva, László, Kemper & Rammstedt, 2015). Die Kurzsкала *Lebenszufriedenheit* beinhaltet nur ein Item mit dem folgenden Wortlaut: „*Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben?*“. Die elf Antwortkategorien reichen von 0 = *überhaupt nicht zufrieden* bis 10 = *völlig zufrieden*.

SOZIALE UNTERSTÜTZUNG

Die Skala *Soziale Unterstützung* basiert auf der gleichnamigen Kurzsкала von Kliem et al. (2015). Das Kurzinstrument (F-SozU K-6) wurde zur Messung der wahrgenommenen sozialen Unterstützung in epidemiologischen Kontexten, durch Verkürzung eines bewährten Fragebogens (F-SozU K-14) entwickelt. Vorweg instruiert wurden die Teilnehmenden mit der Einführung: „Zuletzt geht es um Ihre Beziehungen zu wichtigen Menschen, also zum Partner/zur Partnerin, zu Familienmitgliedern, Freunden und Bekannten, Kollegen und Nachbarn im Allgemeinen. Wir möchten erfahren, wie Sie diese Beziehungen erleben und einschätzen. Bitte kreuzen Sie an, inwieweit die jeweilige Feststellung auf Sie zutrifft. Wenn in den folgenden Aussagen allgemein von ‚Menschen‘ oder von ‚Freunden/Angehörigen‘ die

Rede ist, dann sind die Menschen gemeint, die für Sie wichtig sind“. In einem fünfstufigen Antwortformat mit den Ankern 1 = *trifft nicht zu* und 5 = *trifft genau zu*, wurden nachfolgende sechs Items abgefragt: (1) „*Ich erfahre von anderen viel Verständnis und Geborgenheit*“; (2) „*Ich habe einen sehr vertrauten Menschen, mit dessen Hilfe ich immer rechnen kann*“; (3) „*Bei Bedarf kann ich mir ohne Probleme bei Freunden oder Nachbarn etwas ausleihen*“; (4) „*Ich kenne mehrere Menschen, mit denen ich gerne etwas unternehme*“; (5) „*Wenn ich krank bin, kann ich ohne Zögern Freunde/Angehörige bitten, wichtige Dinge für mich zu erledigen*“; (6) „*Wenn ich mal sehr bedrückt bin, weiß ich, zu wem ich damit ohne Weiteres gehen kann*“. Hier wurde entsprechend der Originalliteratur eine Gesamtskala gebildet (Voraussetzung: mindestens drei von sechs beantwortete Items). Die interne Konsistenz der Mittelwertskala des F-SozU K6 beläuft sich in der vorliegenden Studie auf ein *Cronbachs* $\alpha = .84$ (vgl. **Anhang, Tabelle 30**). In der Vergleichsstudie von Kliem et al. (2015) wird ein *Cronbachs* $\alpha = .90$ berichtet.

2.3. STICHPROBENBESCHREIBUNG

Die Stichprobe besteht aus den drei Befragtengruppen Auszubildende des mittleren Polizeivollzugsdienstes (mD), Studierende im Vorbereitungsdienst (VOS) und Studierende im Ausbildungsdienst (EBS). Durch eine Studiengangreform im Laufe der ersten Erhebungsphasen dieses Forschungsprojekts befanden sich im 43. Studienjahrgang sowohl Studierende, welche durch einen Direkteinstieg in die Laufbahn des gehobenen Polizeivollzugsdienstes gelangen (sog. Direkteinsteiger und Direkteinsteigerinnen) als auch Personen, die durch einen Laufbahnwechsel in den gehobenen Polizeivollzugsdienst aufsteigen (sog. Aufstiegsbeamtinnen und Aufstiegsbeamte). Der 44. Studienjahrgang sowie alle weiteren numerisch aufsteigenden Jahrgänge, bestehen ausschließlich aus Direkteinsteigenden. Der erfahrungsbasierte Studiengang (EBS) wurde mit der neuen Studiengangreform geschaffen. Er besteht alleinig aus Studierenden, welche bereits über mehrjährige polizeiliche Erfahrungswerte verfügen und über einen Laufbahnwechsel in den gehobenen Dienst (gD) aufsteigen (Aufstiegsbeamte und Aufstiegsbeamtinnen).

Betrachtet werden für die Auswertungen für diesen ersten Zwischenbericht die jeweiligen abgeschlossenen ersten Messzeitpunkte (M1; siehe **Abbildung 1** auf Seite 7) der Ausbildungsjahrgänge 22H, 22F und 21H sowie die der Studienjahrgänge 43. Jg., 44. Jg., 45. Jg., 46. Jg., 1. EBS und 2. EBS. Der erste Messzeitpunkt des 3. EBS ist noch ausstehend. Nach der Datenbereinigung (keine Zustimmung oder Abbruch der Befragung direkt nach Zustimmung zur weiteren Verwertung der erhobenen Daten; Abbruch der Befragung bei Erhebung eines individualisierten Codes; Plausibilitätsprüfung¹¹) lagen verwertbare Fragebögen von insgesamt 2925 Personen für die Auswertung vor.

Erster Messzeitpunkt bei den Auszubildenden des mD war jeweils zu Beginn der Ausbildung. Die Teilnehmenden des 43. Jahrgangs und 44. Jahrgang befanden sich zum ersten Messzeitpunkt bereits im Studium und hatten zu diesem Zeitpunkt auch schon erste praktische Erfahrungen durch ihr Grund- und Hauptpraktikum (43. Jg.) bzw. durch ihr Grundpraktikum (44. Jg.) gemacht. Für die Studierenden des 45. und 46. Jahrgangs war der erste Messzeitpunkt zu Beginn ihrer Vorausbildung. Für diese beiden letztgenannten Studienjahrgänge wird es zu einem späteren Zeitpunkt möglich sein, den gesamten Studienverlauf im Längsschnitt zu betrachten.

Durch diese zum Teil unterschiedliche Zusammensetzung der Studien- bzw. Ausbildungsjahrgänge werden die Gruppen in der weiteren Darstellung nicht in Laufbahngruppen, sondern in die Erfahrungsgruppen *ohne Erfahrung*, *etwas Erfahrung* und *viel Erfahrung* eingestuft. Bei der Gruppe *ohne Erfahrung* handelt es sich um alle Auszubildenden des mD sowie alle Teilnehmenden der Jahrgänge 45 und 46 ($n = 1457$; siehe **Tabelle 1** und **Tabelle 2**). Die Erfahrungsgruppe *etwas Erfahrung* ($n = 858$) setzt sich aus den Studierenden des 43. Jahrgangs, die über einen Direkteinstieg die Laufbahn des gD beginnen, sowie aus den Teilnehmenden des 44. Jahrgangs, da diese durch ihr bereits absolviertes Grundpraktikum erste praktische Erfahrungswerte gesammelt hatten, zusammen. Die Gruppe mit *viel Erfahrung* ($n = 610$) wurde aus den Studierenden des 43. Jahrgangs gebildet, die über einen Laufbahnwechsel vom mD in den gD aufgestiegen sind und aus den Studierenden des 1. und 2. EBS, wobei alle drei Gruppen vor ihrem Studium bereits über eine mehrjährige Praxiserfahrung verfügten.

¹¹ Zur Bereinigung des Datensatzes wurden diverse Plausibilitätschecks durchgeführt sowie die von SoSci Survey automatisch ausgegebenen Qualitätsindikatoren TIME_RSI und TIME_SUM geprüft. Mit Letztgenanntem soll kontrolliert werden, ob Personen den Fragebogen besonders schnell und willkürlich ausgefüllt haben (siehe Leiner, 2019).

Tabelle 1. Übersicht der Zusammensetzung der Erfahrungsgruppen.

Ohne Erfahrung	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung
22H	43. Jg. (Direkteinsteigerinnen und Direkteinsteiger)	43. Jg. (Aufstiegsbeamtinnen und Aufstiegsbeamte)
22F	44. Jg.	1. EBS
21H		2. EBS
45. Jg.		
46. Jg.		

Der überwiegende Teil der Teilnehmenden ist zum Beginn der Befragung Anfang 20 (Durchschnittsalter *ohne/etwas Erfahrung* = 22 Jahre), wobei die Befragten mit *viel Erfahrung* aufgrund ihrer bisherigen Berufspraxis im Durchschnitt 7 Jahre älter sind ($M = 29$ Jahre). Somit sind diese Befragungsgruppen insgesamt im Vergleich mit der Allgemeinbevölkerung erwartungsgemäß jünger. Der Anteil der 20- bis 40-Jährigen beträgt in der Bevölkerung Deutschlands 24.5 %.¹² Die Geschlechterverteilung variiert zwischen den Erfahrungsgruppen *ohne/etwas Erfahrung* und derer mit *viel Erfahrung*, sie spiegelt aber die Geschlechterzusammensetzung der einzelnen Erfahrungsgruppen in deren Grundgesamtheit wider. Während sich in den Gruppen der Teilnehmenden *ohne* und mit *etwas Erfahrung* 46 % bzw. 45 % der Befragten dem weiblichen Geschlecht zuordnen, ist dies nur bei 28 % der Befragten mit *viel Erfahrung* der Fall. In den Erfahrungsgruppen *ohne* und *etwas Erfahrung* ordneten sich darüber hinaus 0.3 % ($n = 4$) bzw. 0.2 % ($n = 2$) der Befragten der Merkmalsausprägung *divers* zu. In der Stichprobe verfügen 12 % der Befragten mit *viel Erfahrung* sowie 19 % bzw. 13 % in den Gruppen *ohne* und mit *etwas Erfahrung* über einen Migrationshintergrund (1. und 2. Generation). Dabei ist zu berücksichtigen, dass 28.7 % der Bevölkerung in Deutschland einen Migrationshintergrund hat.¹³

Tabelle 2. Stichprobenbeschreibung.

	Ohne Erfahrung	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung
N	1457	858	610
Rücklaufquote	61 %	67 %	69 %
Alter	21 ($SD = 3.3$)	23 ($SD = 3.2$)	29 ($SD = 3.2$)
Anteil weiblich	46 %	45 %	28 %
Migrationshintergrund	19 %	13 %	12 %

Anmerkung. Nur gültige Prozente. Missingwerte sind nicht ausgewiesen.

¹² <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/bevoelkerung-altersgruppen-deutschland.html>. Zuletzt angerufen am: 12.01.2024.

¹³ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/04/PD23_158_125.html#:~:text=Das%20Statistische%20Bundesamt%20ver%C3%B6ffentlicht%20neben,Bev%C3%B6lkerung%20in%20Deutschland%20einen%20Migrationshintergrund. Zuletzt abgerufen am 12.01.2024.

3. ERGEBNISSE

Bei den folgenden Auswertungen werden die jeweiligen ersten Messzeitpunkte (M1; siehe **Abbildung 1** auf Seite 7) betrachtet. Der erste Messzeitpunkt des 3. EBS ist noch ausstehend. Nicht alle Befragten haben alle Fragen beantwortet, so dass bei den Auswertungen die Gesamtzahl variieren kann. Aus diesem Grund wird bei den nachfolgenden Auswertungen die Anzahl gültiger Antworten jeweils mitberichtet.

Aufgrund des unterschiedlichen Erfahrungshintergrunds schien es nicht zweckmäßig, Ergebnisse für die Gesamtstichprobe auszuweisen. Unterschieden werden deshalb stets die drei Gruppen *ohne Erfahrung*, *etwas Erfahrung* und *viel Erfahrung* (siehe oben). Alle Items und Gesamtskalen wurden auf signifikante Unterschiede zwischen den Erfahrungsgruppen hin geprüft. Die Ergebnisse hierfür sowie die jeweils ermittelten Effektstärken sind den Tabellen im Anhang zu entnehmen. Für die Interpretation der Effektstärken gelten die folgenden Konventionen: η^2 , kleiner Effekt (.01), mittlerer Effekt (.06), großer Effekt (.14); *Cramers V*, kleiner Effekt (.1), mittlerer Effekt (.3), großer Effekt (.5); Cohen's *d*: kleiner Effekt (.2), mittlerer Effekt (.5), großer Effekt (.8). Für die in den nachfolgenden Darstellungen berichteten Gruppenunterschiede wurden zudem Post-Hoc Analysen mit Adjustierung des Signifikanzniveaus (zur Korrektur der Alphafehlerkumulierung bei multipler Testung) durchgeführt.

3.1. SOZIALE ERWÜNSCHTHEIT

Wie anhand der vorgestellten Themenkomplexe deutlich wird, wurden Fragen zu sehr sensiblen Inhalten gestellt. Gerade bei Selbstbeurteilungen besteht daher immer die Gefahr, dass sozial erwünschte Antworttendenzen die Ergebnisse verzerren – trotz der im Vorwort immer wieder betonten Hinweise auf Anonymität. Aus diesem Grund wurde zur Erfassung sozial erwünschten Antwortverhaltens die Kurzsкала *Soziale Erwünschtheit-Gamma* (KSE-G; Kemper et al., 2012) verwendet.

Abbildung 3 zeigt, dass die Befragten der Polizei im Vergleich zu der für die deutsche Wohnbevölkerung repräsentativen Vergleichsstichprobe des KSE-G (dargestellt sind Werte der Teilstichprobe der 18- bis 35-Jährigen) ähnliche Mittelwerte aufweisen, lediglich Personen ohne Praxiserfahrung *übertreiben* etwas häufiger *positive Qualitäten* und *untertreiben* etwas häufiger *negative Qualitäten*.

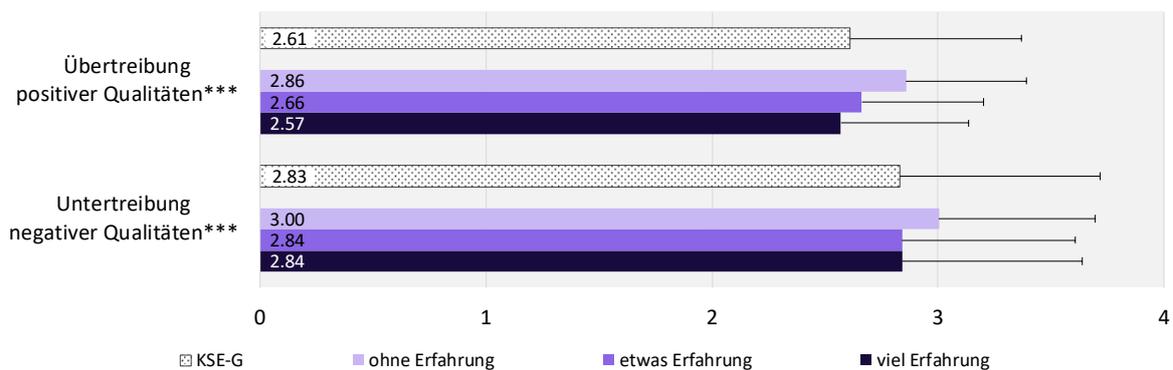


Abbildung 3. Soziale Erwünschtheit: Übertreibung positiver Qualitäten und Untertreibung negativer Qualitäten.

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 0 = *trifft gar nicht zu*, 1 = *trifft wenig zu*, 2 = *trifft etwas zu*, 3 = *trifft ziemlich zu*, 4 = *trifft voll und ganz zu*. $N_{OE} = 1338-1339$, $N_{EE} = 801$, $N_{VE} = 535$; N_{KSE-G} = nicht ausgewiesen. Angaben zur Signifikanz beziehen sich auf Mittelwerte der vorliegenden Stichprobe. *** = $p < .001$.¹⁴

Dementsprechend liegen keine Hinweise dafür vor, dass die Teilnehmenden der Studie „Werteentwicklung in der Polizei BW – AuSt“ ihr Verhalten oder ihre Antworten stärker bewusst oder unbewusst anpassen, um ein vorteilhaftes Bild von sich darzustellen oder negative Beurteilungen zu vermeiden.

¹⁴ Anmerkung: OE = ohne Erfahrung, EE = etwas Erfahrung, VE = viel Erfahrung.

3.2. MOTIVATION FÜR DEN POLIZEIBERUF UND POLIZEILICHES SELBSTVERSTÄNDNIS

3.2.1. BERUFSMOTIVATION

Zur Erfassung der Motivation für den Polizeiberuf wurden den Befragten 17 verschiedene Motive (H. Groß, 2015 sowie Eigenentwicklung) vorgelegt. Entsprechend der Darstellung von H. Groß (2015) wurden zunächst prozentuale Zustimmungswerte ausgewertet (gruppiert: *trifft eher zu* und *trifft voll zu* = Zustimmung), welche in **Abbildung 4** als Profildiagramm ersichtlich sind.

Wie **Abbildung 4** zeigt, sind die Ranglisten unabhängig von dem jeweiligen Erfahrungshintergrund vergleichbar. So wird das mit dem Polizeiberuf assoziierte Merkmal „*spannende Tätigkeit*“ von fast allen Befragten genannt (OE = 99 %; EE = 99 %; VE = 95 %), gefolgt von „*kein Beruf wie jeder andere*“ (OE = 95 %; EE = 92 %, VE = 90 %) und „*arbeiten im Team*“ (OE = 92 %; EE = 84 %; VE = 85 %). Sehr hohe Zustimmungswerte finden sich auch für soziale Aspekte, wie „*anderen Menschen helfen*“ (OE = 96 %; EE = 92 %; VE = 82 %), „*Gutes bewirken kann*“ (OE = 96 %; EE = 89 %; VE = 77 %) oder „*für die öffentliche Sicherheit einsetzen*“ (OE = 92 %; EE = 84 %, VE = 80 %), wobei diesen von Personen *ohne Erfahrungen* deutlich häufiger zugestimmt wird. Motive der Absicherung wie „*krisensicherer Beruf*“ (OE = 66 %; EE = 68 %; VE = 71 %) aber auch die Aussage, dass es „*schon immer der Traumberuf*“ war (OE = 67 %; EE = 54 %; VE = 55 %) bewegen sich etwa im Mittelfeld. Kaum bedeutsam scheinen hingegen Aspekte zu sein, die den Machtstatus („*Beruf, der Macht verleiht*“: OE = 5 %; EE = 4 %; VE = 4 %) bzw. das „*besondere Ansehen in der Bevölkerung*“ (OE = 11 %; EE = 10 %; VE = 12 %) durch den Beruf betonen.

Vergleichbare Tendenzen berichtet auch H. Groß (2015) für Studierende der Polizei in Hessen, welche er in einem längsschnittlichen Design zu Beginn (Einstellungsjahrgänge 2009/2010) und am Ende des Studiums (2012/2013) befragt hat. Da es in Hessen keine Vorausbildung wie in Baden-Württemberg gibt, haben die Studierenden zu Beginn des Studiums noch keinerlei praktische Erfahrung und können daher mit der Gruppe *ohne Erfahrung* verglichen werden. Am Ende des Studiums haben die Studierenden in Hessen ebenfalls praktische Phasen absolviert und sind am ehesten mit der Gruppe mit *etwas Erfahrung* vergleichbar. So werden auch hier unabhängig von dem Erfahrungshintergrund am häufigsten die „*spannende Tätigkeit*“ (97 % zu Studienbeginn, 96 % zu Studienabschluss) und „*in Kontakt mit Menschen sein*“ (96 % zu Studienbeginn; 93 % zu Studienabschluss) genannt, gefolgt von „*kein Beruf wie jeder andere*“ (96 % zu Studienbeginn; 94 % zu Studienabschluss) und „*Einsatz für die öffentliche Sicherheit*“ (92 % zu Studienbeginn; 86 % zu Studienende). Unterschiede zu Baden-Württemberg ergeben sich hingegen mit Blick auf die *soziale Absicherung* („Ich damit sozial abgesichert bin“: 79 % zu Studienbeginn; 76 % zu Studienende) und *materielle Vergütung* während des Studiums („Ich verdiene schon während des Studiums Geld“: 61 % zu Studienbeginn; 55 % zu Studienende), welche in Hessen etwas höhere Zustimmungswerte erzielt.

Wie in **Abbildung 4** ebenfalls ersichtlich, lassen sich durchaus Abweichungen in den Profilen entsprechend der Erfahrungsgruppe erkennen: Mit Ausnahme zweier Motive („*besonderes Ansehen in der Bevölkerung*“, „*krisensicherer Beruf*“) ergeben sich für alle hochsignifikante Gruppenunterschiede (vgl. **Anhang, Tabelle 1**). Wird die Fragestellung betrachtet, welche nach der Motivation für die Entscheidung für den Polizeiberuf fragt, sind Unterschiede zwischen den Gruppen zunächst nicht unbedingt zu erwarten. Vieles spricht folglich dafür, dass die bisherigen Erfahrungen in die Beantwortung der Frage miteingeflossen sind. Es dürfte sich daher vielmehr um eine aktuelle Perspektive auf die Berufsmotivation handeln (siehe auch H. Groß, 2015). Ein großer Effekt (vgl. **Anhang, Tabelle 1**) zeigt sich für das Motiv „*Gutes bewirken*“. Ebenfalls ein großer Effekt lässt sich für die Aussage, dass die Polizei „*gute*

Karrierperspektiven bietet“, feststellen (vgl. **Anhang, Tabelle 1**), hier fallen die Unterschiede sogar noch deutlicher aus.¹⁵

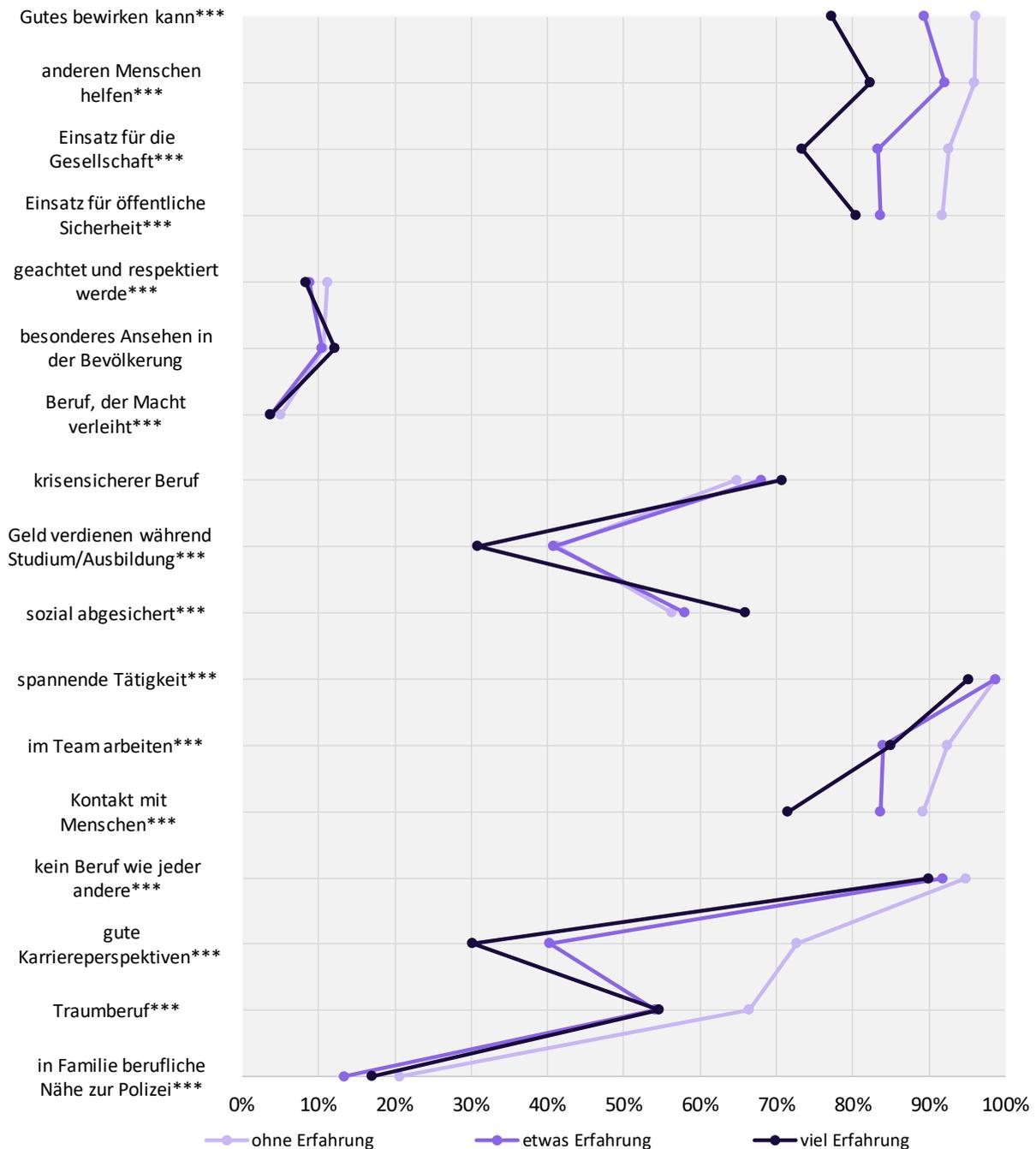


Abbildung 4. Berufsmotivation: Einzelitems.

Anmerkung. Zustimmungswerte (in %). Skala: 1 = trifft gar nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = teils/teils, 4 = trifft eher zu, 5 = trifft voll zu; Skalenwerte sind analog zu Groß (2015) gruppiert: 4-5 = Zustimmung. $N_{OE} = 1397$, $N_{EE} = 828$, $N_{VE} = 592$. Angaben zur Signifikanz beziehen sich auf Mittelwerte (vgl. **Anhang, Tabelle 1**). *** = $p < .001$. Der genaue Wortlaut für die Items ist **Anhang, Tabelle 1** zu entnehmen.

¹⁵ Es finden sich für beide Motive zwischen allen drei Gruppen signifikante Unterschiede in den Post-Hoc-Analysen.

Wird der Anschaulichkeit halber zusätzlich die prozentuale Verteilung betrachtet (vgl. **Abbildung 4**) stimmen dieser Aussage 73 % *ohne Erfahrung*, 40 % mit *etwas Erfahrung* und nur 30 % mit *viel Erfahrung* zu. Gleiches findet sich auch bei der Längsschnittuntersuchung von H. Groß (2015), der zufolge zu Beginn des Studiums etwa drei Viertel der Studierenden gute Karriereperspektiven als Motiv angeben, am Ende des Studiums aber nur noch etwa ein Drittel. Bereits ein paar Monate Praxiserfahrung scheinen hier zu einer deutlich pessimistischeren Einschätzung zu führen. Mittlere Effekte (vgl. **Anhang, Tabelle 1**) ergeben sich darüber hinaus für die Motive „*anderen Menschen helfen*“ und sich „*für die Gesellschaft einsetzen*“, wobei auch hier die mittleren Zustimmungswerte mit zunehmender Erfahrung abnehmen.¹⁶ Wie oben bereits angeführt, zeigen sich auch in Hessen vergleichbare Tendenzen. Auf kleine Effekte wird an dieser Stelle nicht weiter eingegangen (vgl. **Anhang, Tabelle 1**). Es sei aber erwähnt, dass sich das Zustimmungsverhalten bspw. bei Aspekten der Absicherung umkehrt, sprich erfahrene Beamtinnen und Beamte dies auch möglicherweise aufgrund ihrer Lebenssituation höher gewichten als unerfahrene.

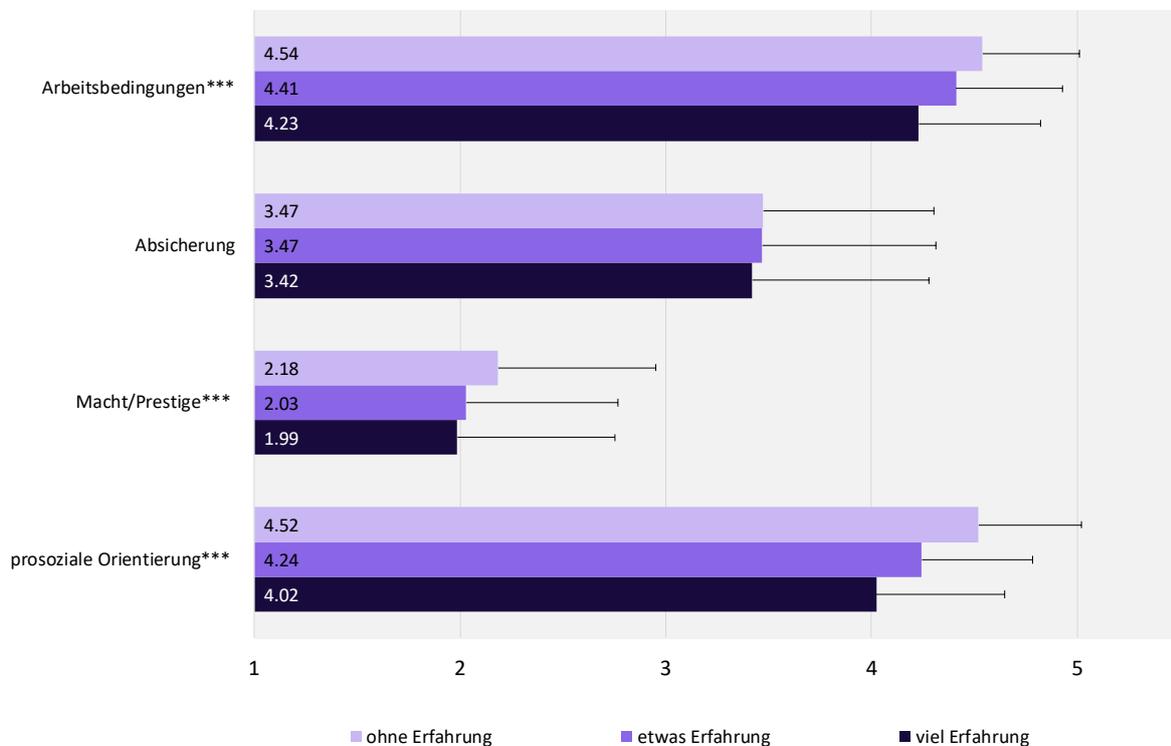


Abbildung 5. Berufsmotivation: Subskalen.

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala 1 = *trifft gar nicht zu*, 2 = *trifft eher nicht zu*, 3 = *teils/teils*, 4 = *trifft eher zu*, 5 = *trifft voll zu*; $N_{OE} = 1397$, $N_{EE} = 828$, $N_{VE} = 592$. *** = $p < .001$

Wie unter 2.2.3 dargestellt, lassen sich aus 13 der 17 Motive vier Skalen bilden, die in **Abbildung 5** (vgl. **Anhang, Tabelle 1**), aufgeführt sind. Nur für drei ergeben sich signifikante Mittelwertsunterschiede zwischen den Gruppen, wobei die Zustimmungswerte bei *prosozialer Orientierung*¹⁷ (großer Effekt),

¹⁶ Es finden sich für beide Motive zwischen allen drei Gruppen signifikante Unterschiede in den Post-Hoc-Analysen.

¹⁷ Es finden sich bei *prosozialer Orientierung* und *Arbeitsbedingungen* zwischen allen drei Gruppen signifikante Unterschiede in den Post-Hoc-Analysen. Einschränkend sei erwähnt, dass sich Personen mit *viel* und *etwas Erfahrung* nicht signifikant hinsichtlich *Macht/Prestige* unterscheiden.

Arbeitsbedingungen (mittlerer Effekt) und *Macht/Prestige* (kleiner Effekt) mit zunehmender Erfahrung abnehmen.

3.2.2. ZUGEHÖRIGKEIT ZUR POLIZEI

Zur Erfassung der Zugehörigkeit zu der Berufsgruppe der Polizei wurden drei Einzelitems (Ohlemacher et al. 2002) verwendet und zu einer Skala zusammengeführt. In **Abbildung 6** sind die Mittelwerte und Standardabweichungen getrennt für die drei Erfahrungsgruppen abgebildet.

Werden die Ergebnisse zunächst auf Einzelitemebene betrachtet, finden sich die höchsten Mittelwerte unabhängig von der Erfahrungsgruppe für die Aussage „*Ich bin stolz darauf, der Polizei anzugehören*“. Ausgedrückt in prozentualen Anteilen (3 = *stimme eher zu* und 4 = *stimme zu*, gruppiert als Zustimmung), stimmen demnach mehr als neun von zehn der Befragten der Aussage zu, stolz auf die Zugehörigkeit zur Polizei zu sein (OE: 99 %; EE: 97 %; VE: 92 %). Das ist durchaus ein bemerkenswerter Anteil und verdeutlicht, dass die Polizei eine hohe Relevanz für das Selbstbild ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat. Auch die Gesamtskala mit Mittelwerten nahe der drei, weisen bei einer vierstufigen Skala auf eine insgesamt hohe Identifikation der Befragten mit der Polizei hin. Zugleich finden sich hochsignifikante Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen. Mit Ausnahme des negativ formulierten Items (rekodiert) handelt es sich um mittlere Effekte (vgl. **Anhang, Tabelle 2**).¹⁸ Dabei wird deutlich, dass das kollektive Zugehörigkeitsgefühl mit zunehmenden Erfahrungen abnimmt.

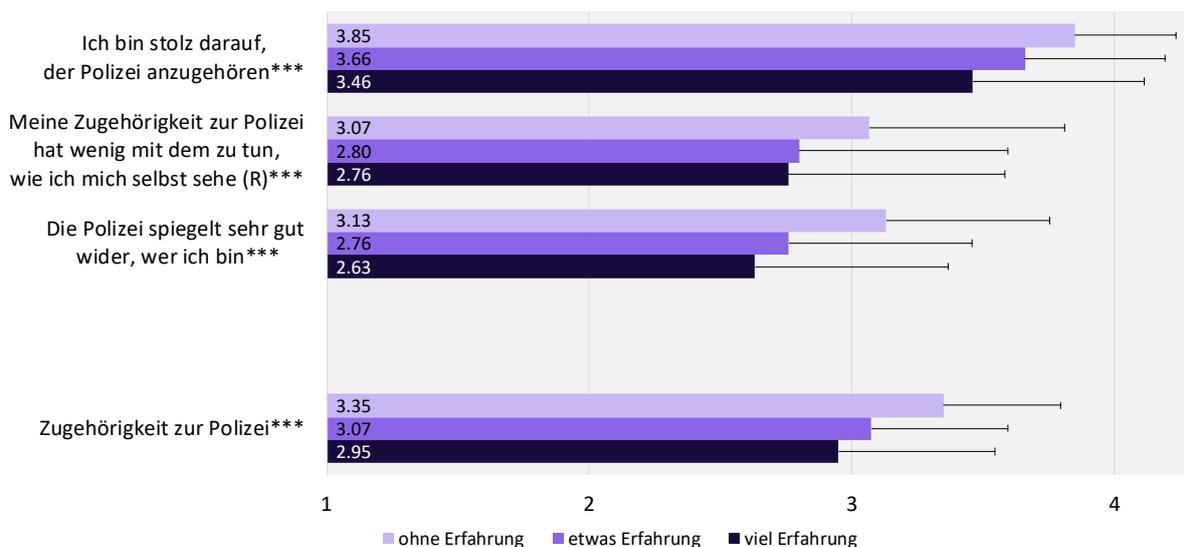


Abbildung 6. Zugehörigkeit zur Polizei.

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *trifft nicht zu*, 2 = *trifft eher nicht zu*, 3 = *trifft eher zu*, 4 = *trifft zu*. $N_{OE} = 1402 - 1405$, $N_{EE} = 834$, $N_{VE} = 595$. *** = $p < .001$. (R) = rekodiertes Item.

¹⁸ Zudem findet sich bei dem Item „*Die Zugehörigkeit zur Polizei hat wenig mit dem zu tun, wie ich mich sehe*“ keine signifikanten Gruppenunterschiede zwischen *etwas* und *viel Erfahrung*. Bei den anderen Items sowie der Gesamtskala finden sich zwischen allen drei Gruppen signifikante Unterschiede in den Post-Hoc-Analysen.

3.2.3. EINSTELLUNGEN ZUR BÜRGERORIENTIERTEN POLIZEIARBEIT

Einstellungen zur bürgerorientierten Polizeiarbeit mit den beiden Subskalen bürgerorientiertes und autoritäres Polizeiverständnis wurden analog zu Ellrich und Baier (2015a) erhoben.

Wie aus **Abbildung 7** ersichtlich, finden sich für die Auszubildenden und Studierenden insgesamt deutlich höhere Ausprägungen für die Subskala *bürgerorientiertes Polizeiverständnis*, während sie einem *autoritären Polizeiverständnis* seltener zustimmen. Zugleich zeigen sich hochsignifikante Unterschiede zwischen den Gruppen: So nimmt die Zustimmung zum *bürgerorientierten Polizeiverständnis* mit steigender Erfahrung ab (signifikante Unterschiede zwischen allen Erfahrungsgruppen). Es handelt sich dabei um einen mittleren Effekt (vgl. **Anhang, Tabelle 3**). Etwas überraschend zeigt sich ein ähnliches Muster bei dem *autoritären Polizeiverständnis* (kleiner Effekt): so stimmen diesem Personen *ohne Erfahrung* signifikant häufiger zu als Personen mit *viel Erfahrung* und Personen mit *etwas Erfahrung*.¹⁹

Ebenfalls in **Abbildung 7** ausgewiesen sind die Mittelwerte aus einer Befragung niedersächsischer Einsatz- und Streifendienstbeamtinnen und -beamten aus dem Jahr 2013 (Ellrich & Baier, 2015a). Auch hier wird ein *bürgerorientiertes Polizeiverständnis* deutlich stärker befürwortet als ein *autoritäres*. Zugleich zeigen sich aber auch Unterschiede zu den vorliegenden baden-württembergischen Stichproben. So weisen die niedersächsischen Befragten beim *autoritären Polizeiverständnis* den niedrigsten Mittelwert auf (*autoritäres Polizeiverständnis*: mittlerer bis großer Effekt; *bürgerorientiertes Polizeiverständnis*: geringer bis mittlerer Effekt).²⁰ Ob dieser Effekt auf die nochmals höhere Altersstruktur (im Durchschnitt 39.6 Jahre) zurückzuführen ist, einen Kohorteneffekt darstellt oder Ausdruck eines bundeslandspezifischen Sozialisationseffekts ist, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Für Letztgenanntes könnte aber auch sprechen, dass der Mittelwert des *bürgerorientierten Polizeiverständnisses* trotz des höheren Alters über dem der baden-württembergischen Aufsteigerinnen und Aufsteiger liegt, die ebenfalls schon viel praktische Erfahrung sammeln konnten.

¹⁹ Die Gruppen mit *etwas* und *viel Erfahrung* unterscheiden sich hingegen nicht signifikant im *autoritären Polizeiverständnis* wie Post-Hoc-Analysen zeigen. Beim *bürgerorientierten Polizeiverständnis* finden sich zwischen allen drei Gruppen signifikante Unterschiede.

²⁰ *Autoritäres Polizeiverständnis*: $t_{OE}(22.44, df = 1356, p < .001)$, Cohen's $d = 0.80$; $t_{EE}(12.46, df = 816, p < .001)$, Cohen's $d = 0.52$; $t_{VE}(11.12, df = 555, p < .001)$, Cohen's $d = 0.54$. *Bürgerorientiertes Polizeiverständnis*: $t_{OE}(10.59, df = 1356, p < .001)$, Cohen's $d = 0.38$; $t_{EE}(-7.40, df = 816, p < .001)$, Cohen's $d = -0.31$; $t_{VE}(-12.18, df = 555, p < .001)$, Cohen's $d = -0.59$.

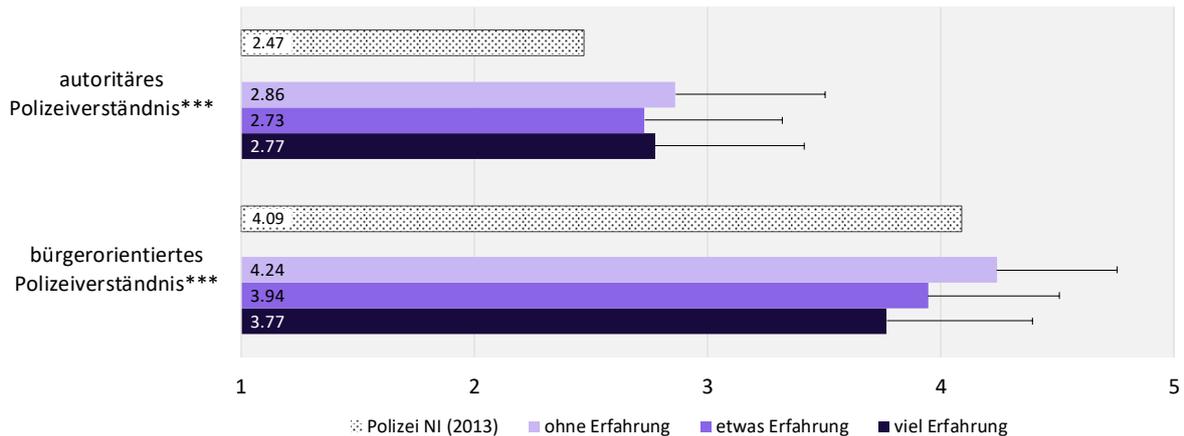


Abbildung 7. Einstellungen zur bürgerorientierten Polizeiarbeit: Subskalen.

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *stimme überhaupt nicht*, 2, 3, 4, 5 = *stimme voll und ganz zu*. $N_{OE} = 1355-1357$, $N_{EE} = 816-817$, $N_{VE} = 555-556$. $N_{\text{Polizei NI}} = 1931$. Angaben zur Signifikanz beziehen sich auf die vorliegende Stichprobe. *** = $p < .001$.

3.2.4. POLIZEILICHES SELBSTBILD

Als ein weiterer Baustein des beruflichen Selbstverständnisses wurden acht verschiedene Berufsbilder der Polizei (u. a. Ellrich et al., 2012) präsentiert. Die Befragten sollten angeben, wie sehr diese ihrer Wahrnehmung nach zutreffen. Der Anschaulichkeit halber wurden analog zu Ellrich et al. (2012) zunächst prozentuale Zustimmungssanteile (Antwortkategorien 3 = *stimme eher zu* und 4 = *stimme zu* als Zustimmung gruppiert) berechnet. Die Ergebnisse sind in **Abbildung 8** dargestellt.

Insgesamt fällt auf, dass positiv konnotierten Beschreibungen wie „*Vorbilder für Moral und Toleranz*“, „*Freund und Helfer*“ und „*professionelle Konfliktschlichter*“ sowie dem eher neutralen Begriff des „*Kämpfer gegen das Verbrechen*“ mit etwa 80 % bis 90 % am häufigsten zugestimmt wird (vgl. **Abbildung 8**). Die Befragten scheinen also insgesamt ein sehr positives Bild der Polizei in der Gesellschaft und somit auch ein positives eigenes Selbstverständnis zu haben. Demgegenüber weisen eindeutig negativ zu bewertende Beschreibungen wie „*Prügelknaben verfehlter Politik*“ und „*Müllmänner einer kranken Gesellschaft*“ deutlich niedrigere Zustimmungssanteile auf.

Ebenfalls in **Abbildung 8** finden sich die Ergebnisse einer Befragung von Polizeibeamtinnen und -beamten aus zehn Bundesländern aus dem Jahr 2010 (Ellrich et al., 2012) für einen ersten Vergleich. Im Gegensatz zur vorliegenden Stichprobe wird positiven Bildern deutlich seltener, negativen Bildern hingegen deutlich häufiger zugestimmt. Beachtenswert ist hierbei, dass acht von zehn Befragten sich als „*Prügelknabe einer verfehlten Politik*“ erlebten. Bei der Interpretation ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Befragten zum einen ein deutlich höheres Dienstalalter aufweisen (im Durchschnitt 19.5 Jahre) und zum anderen der Fokus der Untersuchung auf Gewalterlebnissen gegenüber der Polizei lag. Es ist folglich anzunehmen, dass verstärkt Personen mit entsprechenden Opfererfahrungen an der Studie von Ellrich et al. (2012) teilgenommen haben, welche, wie die Autoren belegen, mit signifikant negativen Selbstbildern einhergehen (vgl. Ellrich et al., 2012, S. 132). Für die These, dass das eigene polizeiliche Selbstbild nicht unberührt von negativen oder gar gewalttätigen Erfahrungen mit Bürgerinnen und Bürgern bleibt, sprechen auch die hochsignifikanten Unterschiede, die sich zwischen den Erfahrungsgruppen der vorliegenden baden-württembergischen Befragung ergeben. Die Berechnungen basieren auf Mittelwertvergleichen, welche in **Anhang, Tabelle 4** ausgewiesen sind. Berichtet werden an dieser

Stelle nur mindestens mittlere signifikante Effektstärken (vgl. **Anhang, Tabelle 4**). Diese lassen sich sowohl für die beiden positiven Bilder „*Vorbilder für Moral und Toleranz*“ und „*Freund und Helfer*“ als auch die beiden negativen Bilder „*Prügelknabe einer verfehlten Politik*“ und „*Müllmänner einer kranken Gesellschaft*“ finden. Während den beiden erstgenannten mit zunehmender Erfahrung seltener zugestimmt wird, verhält es sich bei den beiden letztgenannten umgekehrt. Einschränkend sei erwähnt, dass sich die beiden Gruppen mit *etwas* und *viel Erfahrung* nicht signifikant hinsichtlich der Aussage „*Vorbilder für Moral und Toleranz*“ unterscheiden. Bei den drei anderen Beschreibungen finden sich durchweg signifikante Mittelwertsunterschiede zwischen allen Erfahrungsgruppen.

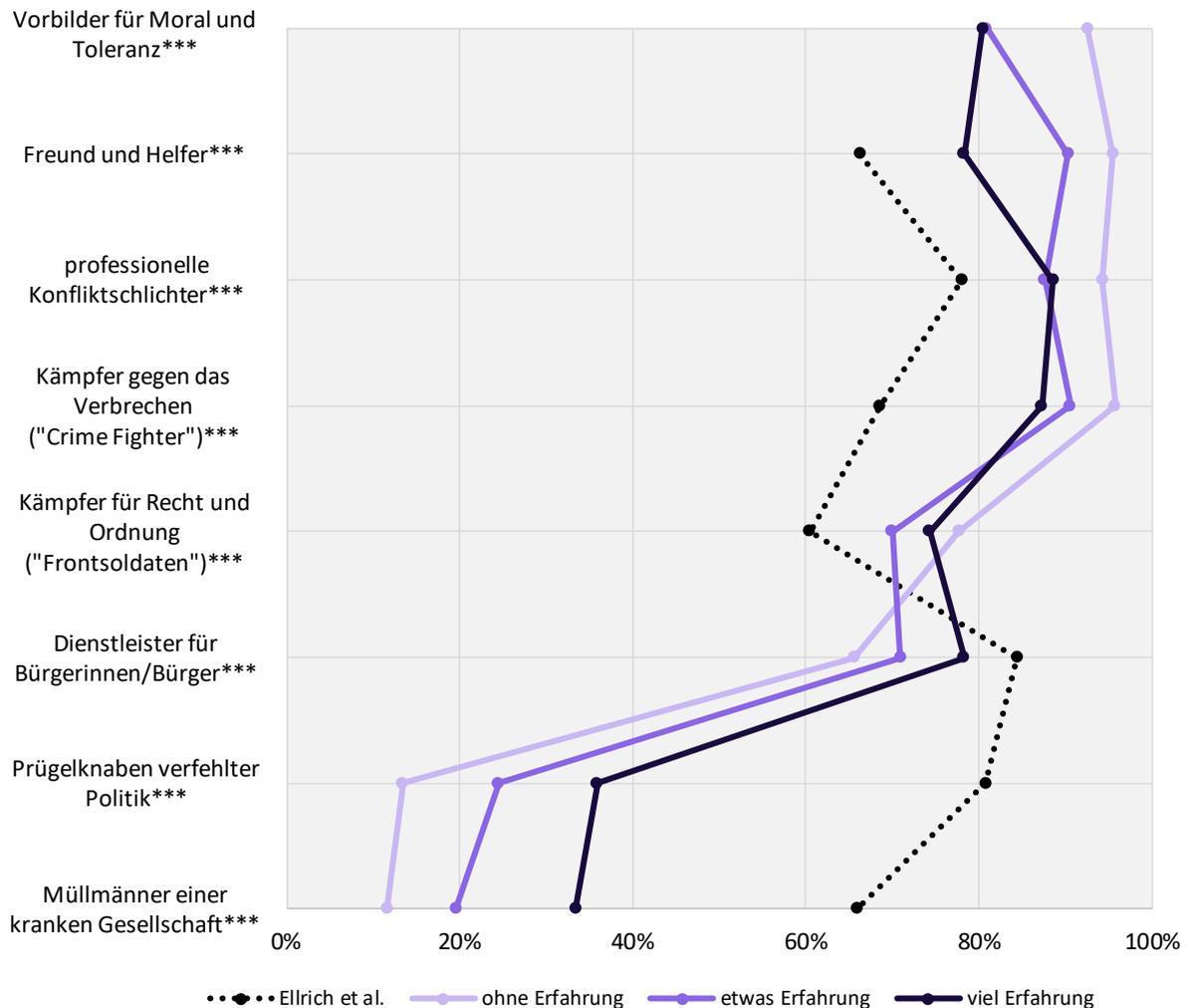


Abbildung 8. Polizeiliches Selbstbild.

Anmerkung. Zustimmungswerte (in %). Skala: 1 = *trifft gar nicht zu*, 2 = *trifft eher zu*, 3 = *trifft eher zu*, 4 = *trifft zu*, Skalenwerte sind analog zu Ellrich et al. (2012) gruppiert: 3-4 = Zustimmung. Für das Item „*Vorbilder für Moral und Toleranz*“ gibt es keinen Vergleichswert, da es sich um eine Eigenentwicklung handelt. $N_{OE} = 1422-1427$, $N_{EE} = 841-842$, $N_{VE} = 599$. $N_{Ellrich et al.} = 20.938$. Angaben zur Signifikanz beziehen sich auf Mittelwerte der vorliegenden Stichprobe (siehe **Anhang, Tabelle 4**). *** = $p < .001$.

3.2.5. WERTSCHÄTZUNG EXTERN

Um die wahrgenommene Wertschätzung bzw. den Ertrag der geleisteten Arbeit im Sinne von erlebter Wirksamkeit durch externe Akteure zu erfassen, wurden sieben Items der Feedbackskala von Ohlemacher et al. (2002) genutzt.

Die Einzelitems sind in **Abbildung 9** dargestellt. Die höchsten Mittelwerte und damit die Rangliste anführend ergeben sich stichprobenübergreifend für die Aussage, dass *die Medien positive Aspekte oft unerwähnt lassen*. Für die übrigen Aussagen variiert die Reihenfolge in Abhängigkeit vom Erfahrungshintergrund. Dabei ist dennoch positiv zu erwähnen, dass alle Gruppen mit einem Durchschnitt von etwa drei durchaus auch Dankbarkeit seitens der Bürgerinnen und Bürger für Hilfe wahrnehmen („*Wenn man als Polizistin/Polizist Bürgerinnen/Bürgern geholfen hat, zeigen sich diese häufig dankbar*“) Interessanterweise scheint dies für die Beurteilung des Ertrags der täglichen Arbeit wiederum weniger ins Gewicht zu fallen, wenn man die deutlich niedrigeren Mittelwerte für dieses Item betrachtet.

Unterschiede zwischen den Erfahrungsgruppen ergeben sich letztlich für alle Einzelitems, wobei die Wirkrichtungen durchaus variieren. So finden sich bspw. für Personen *ohne Erfahrung* höhere Mittelwerte bei dem Item „*Die Polizei erhält von der Gesellschaft wenig Wertschätzung*“ (kleiner Effekt; vgl. **Anhang, Tabelle 5**) als für Personen mit *etwas* oder *viel Erfahrung*.²¹ Umgekehrt verhält es sich bspw. für die Aussagen „*Die Polizei macht die Straftäterinnen/Straftäter dingfest und die Gerichte lassen sie wieder laufen*“²² (großer Effekt), „*bei der polizeilichen Tätigkeit sieht man den Ertrag der täglichen Arbeit*“²³ (großer Effekt) und „*die Polizei wird bei ihrer Arbeit von der Politik nicht genug unterstützt*“²⁴ (mittlerer Effekt). Es zeigt sich mithin durchaus eine nicht unbedeutende Frustration in der Zusammenarbeit mit anderen Akteuren, die das eigene Wirksamkeitserleben negativ beeinflussen kann.

²¹ Alle drei Gruppen unterscheiden sich signifikant in den Post-Hoc-Analysen.

²² Die Gruppen mit *etwas* und *viel Erfahrung* unterscheiden sich nicht signifikant in den Post-Hoc-Tests.

²³ Alle drei Gruppen unterscheiden sich signifikant in den Post-Hoc-Analysen.

²⁴ Alle drei Gruppen unterscheiden sich signifikant in den Post-Hoc-Analysen.

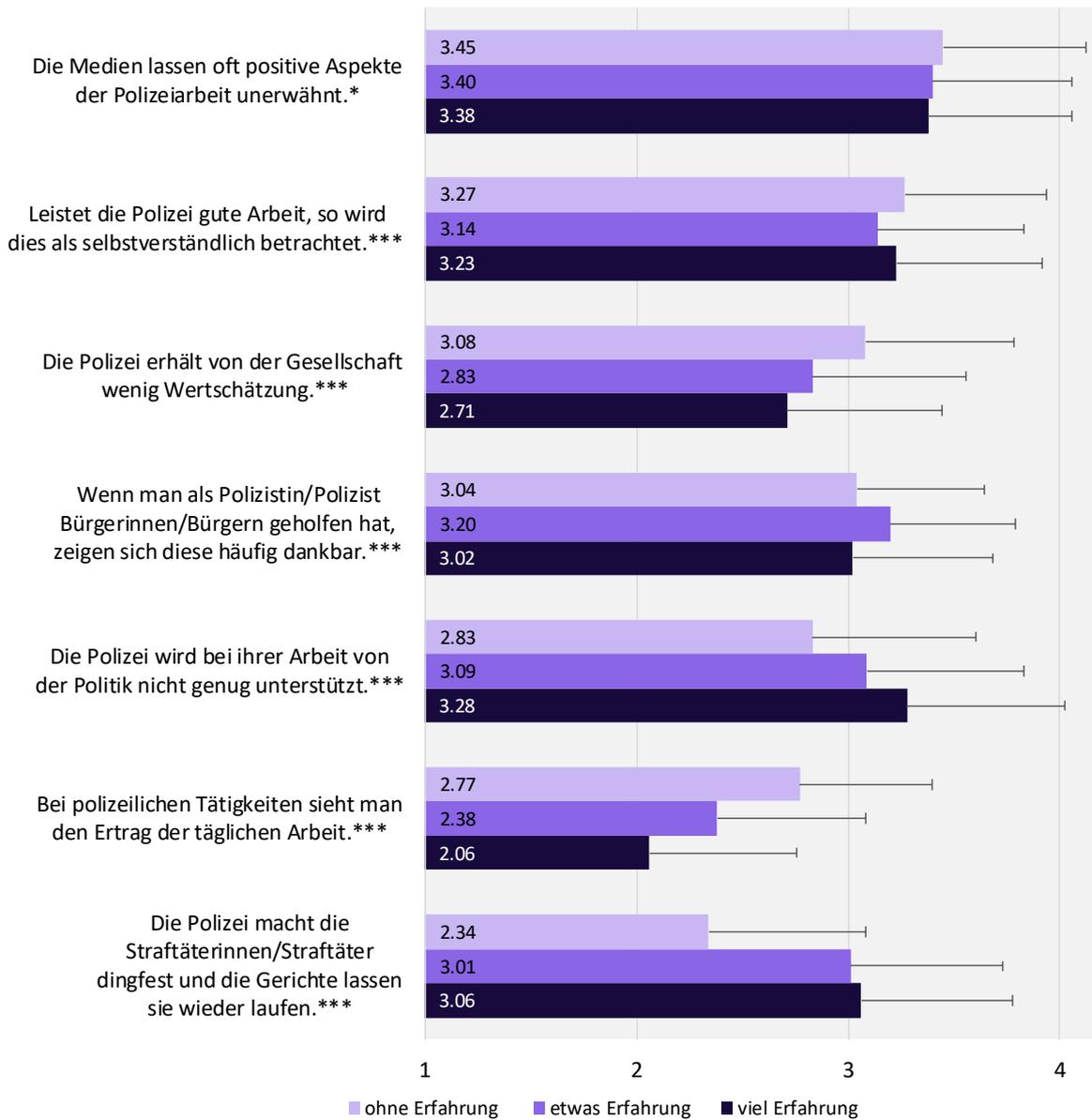


Abbildung 9. Wertschätzung extern.

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = trifft nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = trifft eher zu, 4 = trifft zu. $N_{OE} = 1390 - 1407$, $N_{EE} = 834-838$, $N_{VE} = 596$ *** = $p < .001$.

3.2.6. WERTSCHÄTZUNG INTERN

Als Indikator für organisationales Gerechtigkeitserleben wurde gefragt, inwiefern gute Leistung bei der Polizei belohnt wird. Damit sollten das interne Wirksamkeitserleben und die erlebte Wertschätzung für die eigene Arbeit sichtbar gemacht werden.

Zur besseren Anschaulichkeit wurde zunächst eine prozentuale Verteilung nach Zustimmung (Werte 4 = *trifft eher zu* und 5 = *trifft voll zu* gruppiert) berechnet. Die Ergebnisse sind in **Abbildung 10** dargestellt. Dabei lassen sich deutliche Unterschiede zwischen den Gruppen erkennen: Während knapp acht von zehn der Personen *ohne Erfahrung* der Aussage (eher) zustimmen, reduziert sich der diesbezügliche Anteil bei Befragten mit *etwas Erfahrung* bereits deutlich auf knapp 40 %. Polizeibeamte und Polizeibeamtinnen mit *viel Erfahrungen* stimmen nur noch zu etwa einem Viertel zu, dass man durch gute Leistung bei der Polizei weiterkommt.

Die Unterschiede zwischen allen drei Gruppen sind hochsignifikant, der Effekt ist als groß einzustufen (vgl. **Anhang, Tabelle 6**). Hier lassen sich klare Parallelen zu dem inhaltlich ähnlichen Motiv „*der Beruf bietet mir gute Karrierechancen*“ (vgl. 3.4.1.) erkennen. Bemerkenswert ist dabei wiederum, dass wenige Monate Erfahrung schon einen deutlichen Pessimismus erkennen lassen.

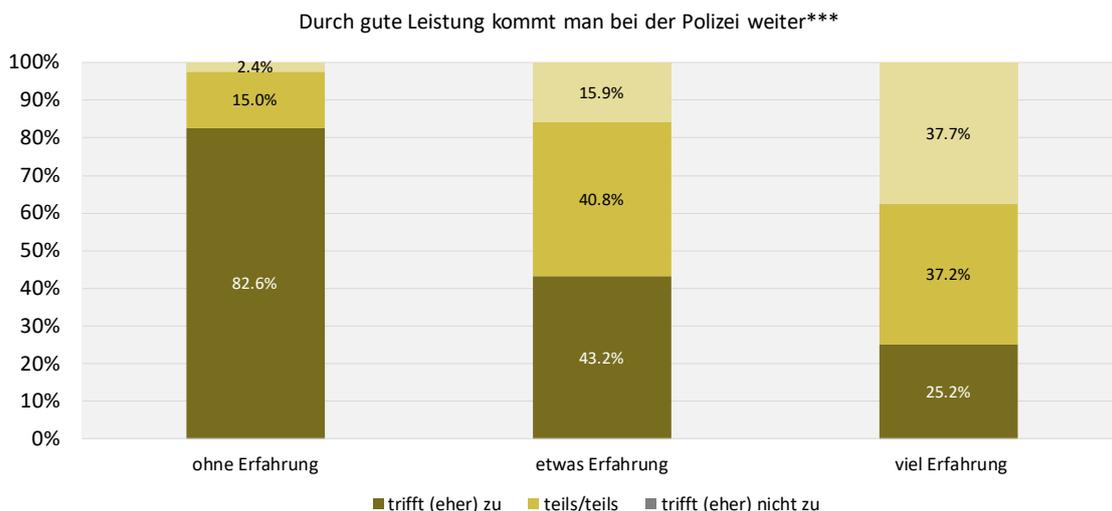


Abbildung 10. Wirksamkeitserleben intern.

Anmerkung. Zustimmungswerte (in %). Signifikanz bezieht sich auf Mittelwerte (vgl. **Anhang, Tabelle 6**). Skala: 1 = *trifft gar nicht zu*, 2 = *trifft eher nicht zu*, 3 = *teils/teils*, 4 = *trifft eher zu*, 5 = *trifft voll zu*. Gruppirt: 1-2 = *trifft (eher) nicht zu*, 3 = *teils/teils*, 4-5 = *trifft (eher) zu*. $N_{OE} = 1394$, $N_{EE} = 828$, $N_{VE} = 592$. *** $p < .001$.

3.2.7. WAHRGENOMMENE GESELLSCHAFTLICHE VERROHUNG

Der Eindruck, sich zunehmender Respektlosigkeit und Gewalt bei der Ausübung der eigenen Tätigkeit aussetzen zu müssen, wurde über zwei eigens formulierte Items erhoben, welche zusammengefasst als ein Indikator für die vielfach beschriebene „gesellschaftliche Verrohung“ verstanden werden. Auch hier kann man von einer Form der mangelnden sozialen Anerkennung sprechen, welche inhaltliche Parallelen zu den polizeilichen Selbstbildern wie etwa *des Müllmanns einer kranken Gesellschaft*, aber auch der erlebten externen Wertschätzung aufweist.

Beachtenswert ist daher, dass sich für die Befragten *ohne* praktische Erfahrung (im Gegensatz zu den vorherigen Konzepten) sowohl bei den Einzelitems als auch der Gesamtskala die höchsten Zustimmungswerte ergeben (siehe **Abbildung 11**). Die Einschätzung scheint hier also stark von der medialen Berichterstattung bzw. einem (vermeintlichen) gesellschaftlichem Konsens das Phänomen betreffend abzuhängen, insofern diese Gruppe noch nicht auf eigene Erfahrungen zurückgreifen kann. Zugleich zeigen sich gruppenübergreifend Mittelwerte von über 4.0, was auf einer fünfstufigen Antwortskala für eine starke Ausprägung spricht. Zwischen den Gruppen lassen sich signifikante Unterschiede feststellen, die allerdings nicht für alle drei Erfahrungsstufen gelten²⁵ und von der Effektstärke betrachtet durchweg klein sind (vgl. **Anhang, Tabelle 7**).

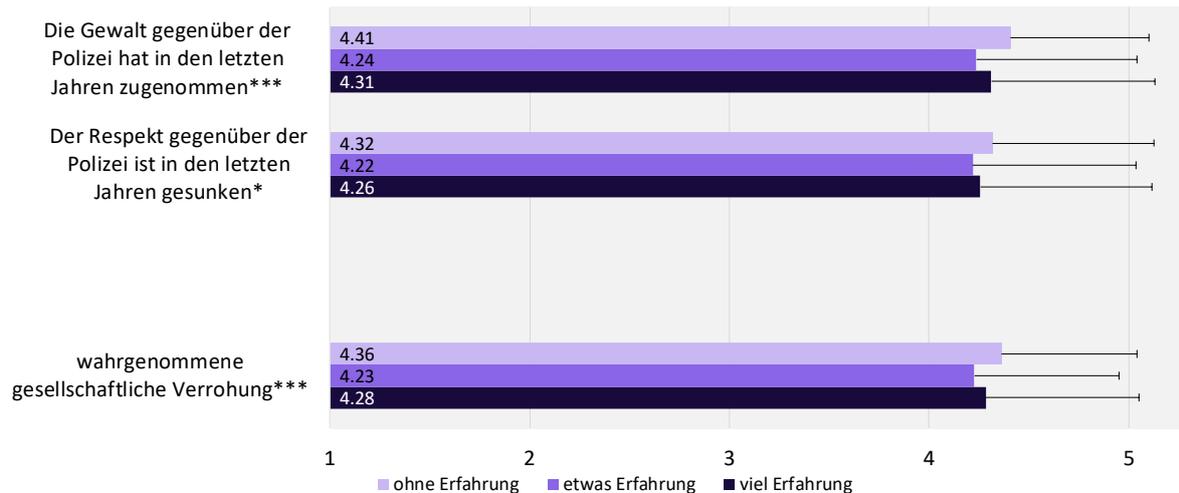


Abbildung 11. Wahrgenommene gesellschaftliche Verrohung.

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *trifft gar nicht zu*, 2 = *trifft eher nicht zu*, 3 = *teils/teils*, 4 = *trifft eher zu*, 5 = *trifft voll zu*. $N_{OE} = 1396$, $N_{EE} = 828$, $N_{VE} = 592$. * = $p < .05$, *** $p < .001$.

²⁵ Bei „Der Respekt gegenüber der Polizei ist in den letzten Jahren gesunken“ und „wahrgenommene gesellschaftliche Verrohung“ ergeben sich nur signifikante Gruppenunterschiede zwischen *ohne* und *etwas* Erfahrung. Bei „Die Gewalt gegenüber der Polizei hat in den letzten Jahren zugenommen“ finden sich signifikante Unterschiede zwischen *ohne* und *etwas* Erfahrung sowie *ohne* und *viel* Erfahrung.

3.3. PRAXISPHASEN

Um die Belastung durch und die Bewertung von bisherigen Praxiserfahrungen darzustellen, können in den folgenden Berechnungen nur die beiden Gruppen mit *etwas* und *viel Erfahrung* berücksichtigt werden.

3.3.1. BELASTUNG DURCH ARBEITSSITUATION

Zur Erfassung der *Belastung durch die Arbeitssituation* wurden den Teilnehmenden 11 berufliche Belastungssituationen (Eigenentwicklung) vorgelegt.

Für die weitere Berechnung wurden die mittels Faktorenanalyse extrahierten Subskalen sowie der aus allen Items gebildete Gesamtskalenwert zur Erfassung des allgemeinen Belastungsniveaus durch berufliche Anforderungen eingesetzt. Wie in **Abbildung 12** ersichtlich, zeigen alle Befragten insgesamt in allen Bereichen ein geringes bis mittleres Belastungsniveau. Im Vergleich zeigen die Beamtinnen und Beamten mit *viel Erfahrung* jedoch durchgängig ein hochsignifikant größeres Belastungserleben als die Beamtinnen und Beamten mit nur *etwas* Praxiserfahrung. Die Werte der Subskala *Belastung durch emotional herausfordernde Einsätze* (z. B. Konfrontation mit Opfern, Konfrontation mit tätlichen Angriffen oder Einsätze, bei denen Kolleginnen und Kollegen verletzt wurden) verzeichnet dabei die höchsten Belastungswerte und auch der Unterschied zwischen Befragten mit *viel* und *etwas Erfahrung* ist hier besonders groß (mittlere Effektstärke). Die *Belastung durch Einsätze mit Personen mit Migrationshintergrund* ist am niedrigsten ausgeprägt, hier ist der erfahrungsbedingte Unterschied auch kleiner, mit jedoch immer noch relevanter kleiner Effektstärke (vgl. **Anhang, Tabelle 8**).

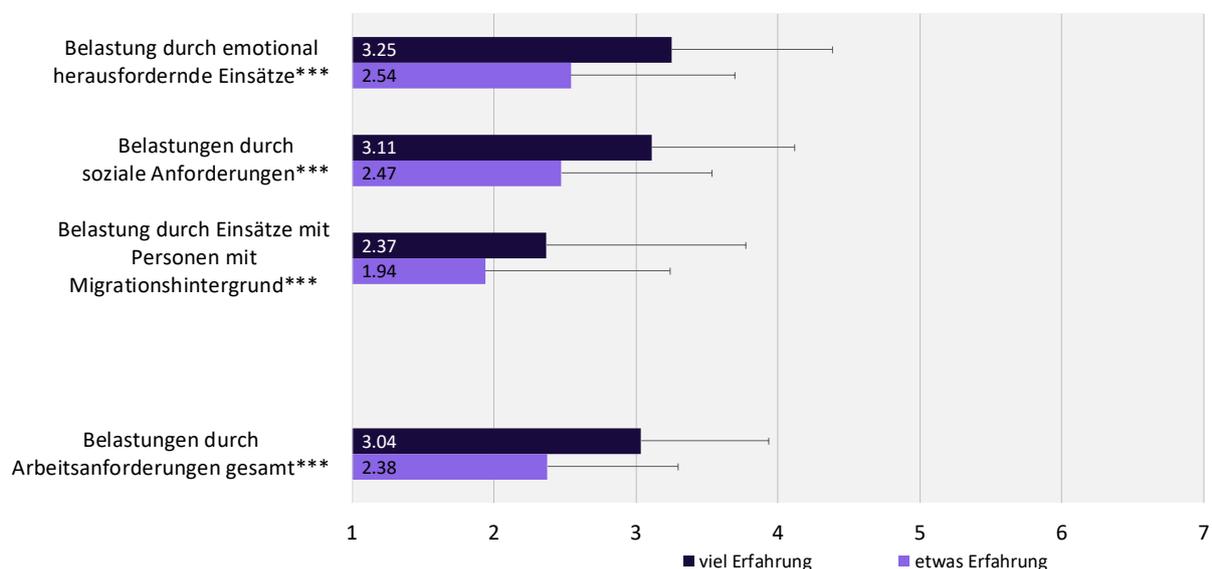


Abbildung 12. Arbeitsbelastung allgemein.

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *nicht belastend*, 2, 3, 4, 5, 6, 7 = *extrem belastend*. Ausweichkategorie *habe ich noch nicht erlebt*. $N_{EE} = 311$, $N_{VE} = 435$. *** = $p < .001$.

3.3.2. ERLEBTER UMGANG IN DEN PRAXISPHASEN

Zur Erfassung der *Praxiserfahrung* wurde den Teilnehmenden 12 Aussagen zur Einschätzung ihrer bisherigen Erfahrungen innerhalb der Polizei (Eigenentwicklung) vorgelegt.

In **Abbildung 13** sind die Mittelwerte der Einzelitems in einem Profildiagramm dargestellt. Hierbei zeigt sich, dass die Beamtinnen und Beamten mit *viel Erfahrung* in allen Einzelitems der Subskala *Positiver Umgang mit Kolleginnen und Kollegen* konsistent und hochsignifikant niedrigere Werte aufweisen als die Beamtinnen und Beamten mit *etwas Erfahrung*. Außer beim Item „*Es wurden Werte und Normen vertreten, die ich als Bürgerin/Bürger von einem Polizisten/einer Polizistin erwarten würde*“ (*kleiner Effekt*) zeigen sich bei den Unterschieden mittlere Effektstärken. Besonders deutlich ist dieser Unterschied beim Item „*Für gute Leistungen wurde ich gelobt*“. Innerhalb der Subskala *Positiver Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern* zeigen sich hingegen auch auf Einzelitemebene keinerlei erfahrungsabhängige Unterschiede (vgl. **Anhang, Tabelle 9**).

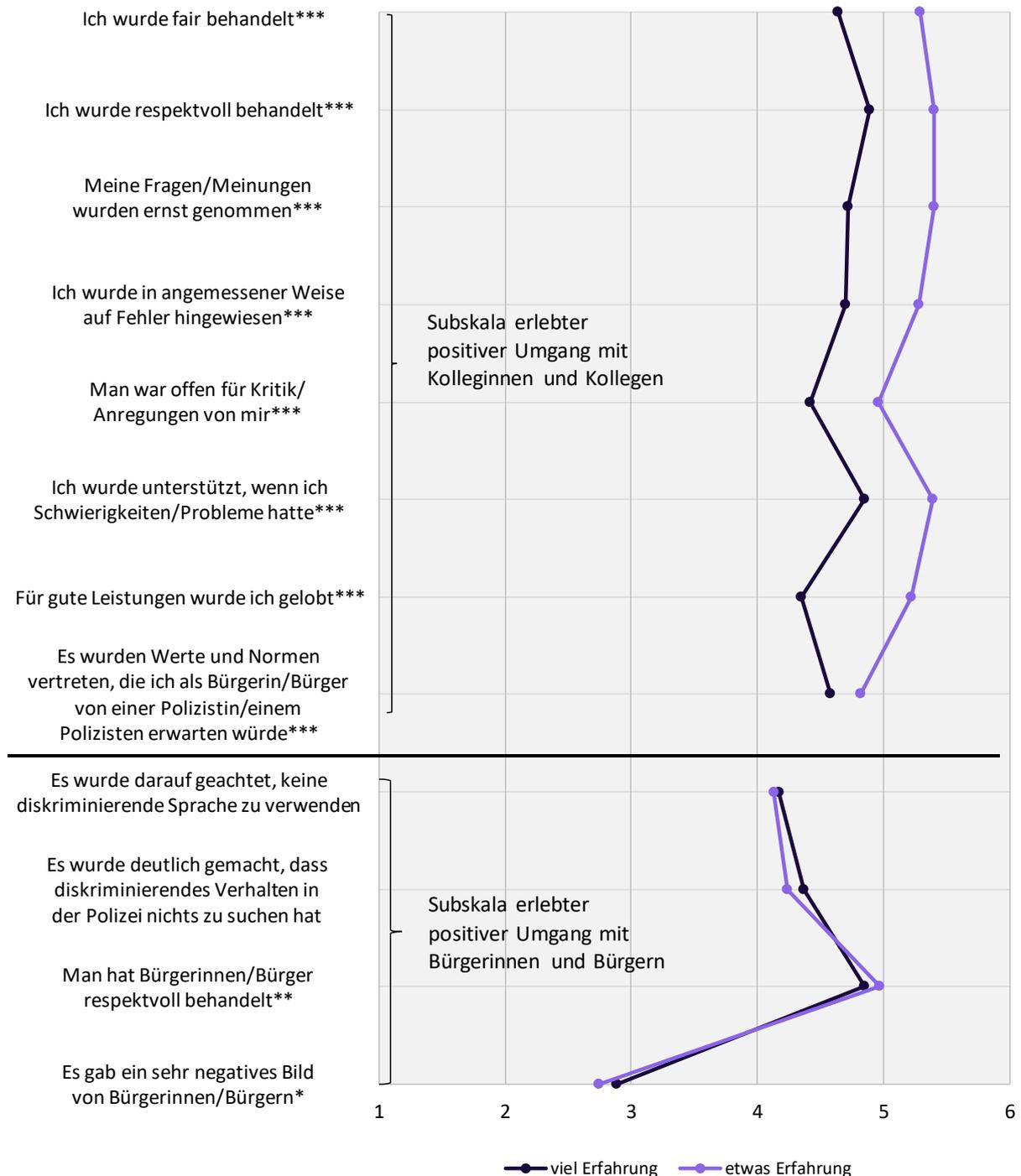


Abbildung 13. Erlebter positiver Umgang mit Kolleginnen und Kollegen und Bürgerinnen und Bürgern: Einzeltens.

Anmerkung. Mittelwerte. Skala: 1 = *stimmt gar nicht*, 2 = *stimmt größtenteils nicht*, 3 = *stimmt eher nicht*, 4 = *stimmt eher*, 5 = *stimmt größtenteils*, 6 = *stimmt völlig*. $N_{EE} = 806$, $N_{VE} = 552$. *** = $p < .001$, ** = $p < .01$, * = $p < .05$.

Auf Skalenebene bestätigt sich bei der Subskala *Erlebter positiver Umgang mit Kolleginnen und Kollegen* eindeutig, dass alle Teilnehmenden den Umgang mit ihren Kolleginnen und Kollegen insgesamt eher positiv erleben, Beamtinnen und Beamte mit *viel Erfahrung* jedoch signifikant niedrigere Werte angeben als die Kolleginnen und Kollegen mit nur *etwas Erfahrung* (großer Effekt, siehe **Abbildung 14**). Wie aus der Betrachtung der Einzeltens schon zu vermuten, gibt es bei der Subskala des *erlebten*

positiven Umgangs mit Bürgerinnen und Bürgern keinen Erfahrungseffekt. Hier zeigen alle Befragten mittlere bis eher zustimmende Werte. Es zeigt sich also ein differentieller Effekt: die Praxiserfahrung bedingt einen signifikanten Unterschied für die Einschätzung des positiven Miteinanders unter Kolleginnen und Kollegen, nicht jedoch im erlebten Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern.

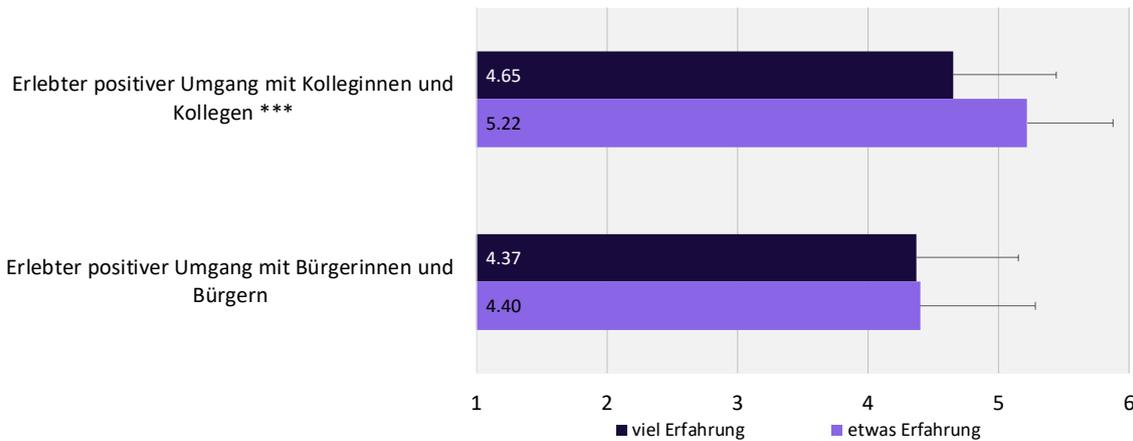


Abbildung 14. Erlebter positiver Umgang mit Kolleginnen und Kollegen und Bürgerinnen und Bürgern: Subskalen. **Anmerkung.** Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *stimmt gar nicht*, 2 = *stimmt größtenteils nicht*, 3 = *stimmt eher nicht*, 4 = *stimmt eher*, 5 = *stimmt größtenteils*, 6 = *stimmt völlig*. $N_{EE} = 806$, $N_{VE} = 552$. *** = $p < .001$.

3.3.3. FRUSTRATION NACH PRAXISPHASEN

Die Fragen zur *Frustration nach Praxisphasen* (Eigenentwicklung) beziehen sich auf frustrierende Erlebnisse im polizeilichen Alltag, die im Hauptpraktikum (verwendungsorientierter Studiengang, Direkteinsteigerinnen und Direkteinsteiger) oder in der bisherigen beruflichen Praxis (erfahrungsbasierter Studiengang, Aufsteigerinnen und Aufsteiger) erlebt wurden (z. B. „Durch das Praktikum bzw. während meiner bisherigen polizeilichen Tätigkeit habe ich festgestellt, dass man als Polizistin/Polizist weniger bewirken kann, als ich dachte“).

In **Abbildung 15** werden zunächst die Einzelitems des Fragebogens *Frustration nach Praxisphasen* dargestellt. Insgesamt ist die Zustimmung zu den Aussagen auf niedrigem Niveau im Bereich *stimme nicht zu* bis *stimme eher zu*. Dabei fällt auf, dass die Befragten mit *viel Erfahrung* bei allen Items im Mittel höhere Zustimmungswerte angeben als die Befragten mit *etwas Erfahrung*. Dies bedeutet, dass die Frustration bei Beamtinnen und Beamten mit mehrjähriger Berufserfahrung höher ist als bei den Einsteigerinnen und Einsteigern mit *etwas Erfahrung*. Besonders spannend sind in diesem Zusammenhang die Items der Subskala *Frustration durch Praxischock* (Items 1 bis 5). Hier wurden den Items „Der Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern war schwieriger als erwartet“, „Der Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen war schwieriger als erwartet“ und „Der Umgang mit den Vorgesetzten war schwieriger als erwartet“, allesamt von Befragten mit *viel Erfahrung* stärker zugestimmt (mittlere bis große Effekte). Auch bei der Aussage „Während meiner bisherigen polizeilichen Tätigkeit kamen mir Zweifel daran, ob der Polizeiberuf der richtige Beruf für mich ist“ zeigt sich dieser erfahrungsbedingte Unterschied deutlich. Bei den Items der Subskala *Frustration durch Desillusionierung* zeigt sich ein gemischtes Bild: hier haben die Befragten mit *viel Erfahrung* bei den Aussagen „Durch meine bisherige polizeiliche Tätigkeit habe ich festgestellt, dass man als Polizistin/Polizist weniger bewirken kann als ich

dachte“ und „Während meiner bisherigen polizeilichen Tätigkeit habe ich gemerkt, dass meine Vorstellung von der polizeilichen Arbeit wenig mit der Realität zu tun hat“ deutlich höhere Zustimmungswerte. Nicht jedoch bei den Items „Während meiner bisherigen polizeilichen Tätigkeit habe ich festgestellt, dass korrektes polizeiliches Verhalten nicht zwangsläufig zielführend (i. S. der Einsatzbewältigung) ist“ und „Während meiner bisherigen polizeilichen Tätigkeit habe ich festgestellt, dass es nicht viel bringt, deeskalierend auf Bürgerinnen/Bürger einzuwirken“, hier zeigen sich keine relevanten, erfahrungsbedingten Unterschiede.

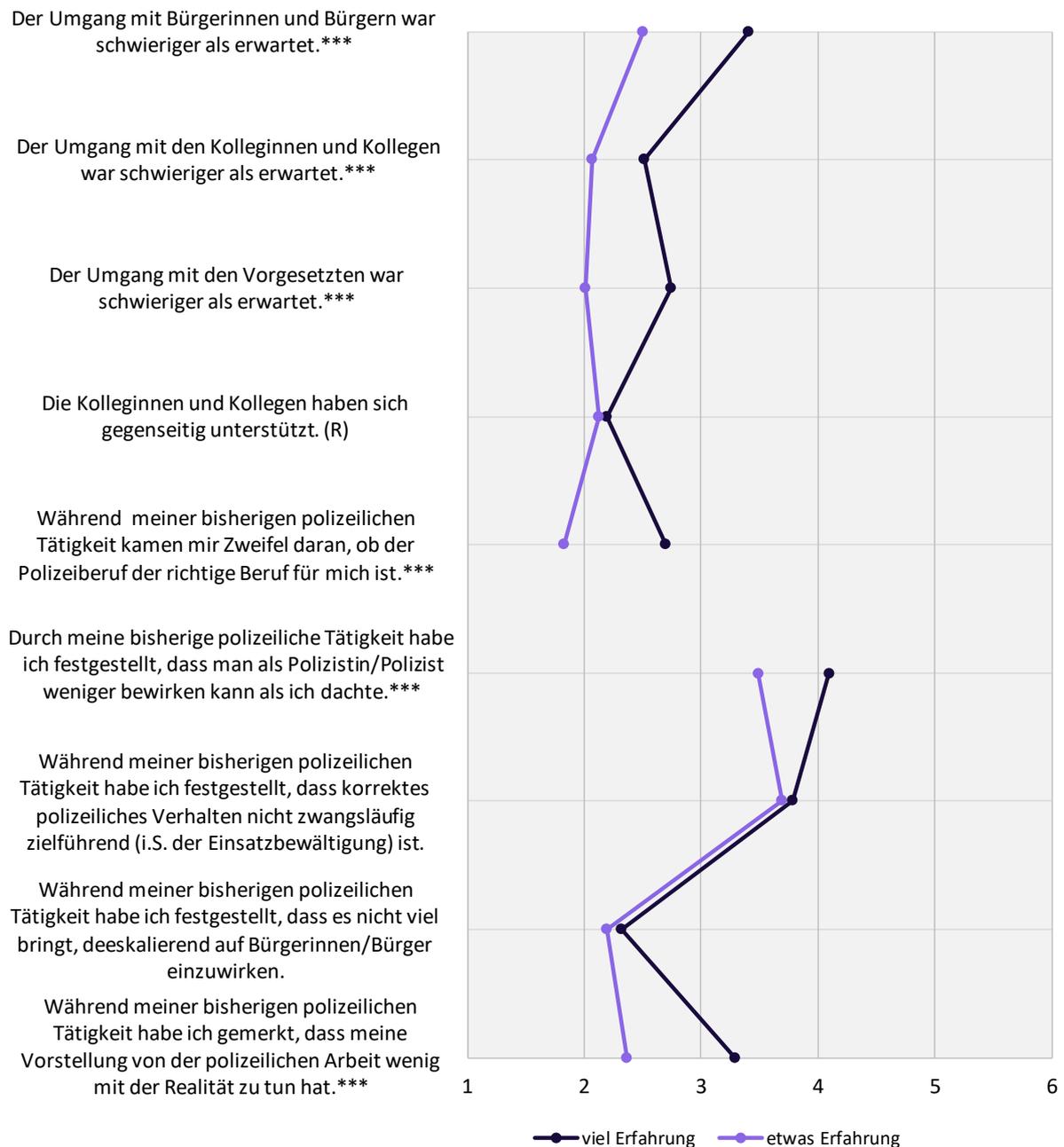


Abbildung 15. Frustration nach Praxisphasen: Einzelitems.

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *stimme gar nicht zu*, 2 = *stimme größtenteils nicht zu*, 3 = *stimme eher nicht zu*, 4 = *stimme eher zu*, 5 = *stimme größtenteils zu*, 6 = *stimme völlig zu*. (R) = rekodiertes Item. Items 5 und 7 (siehe 2.2.4) wurden im EBS nicht gestellt. $N_{EE} = 503$, $N_{VE} = 276$. *** = $p < .001$.

In **Abbildung 16** wird der Vergleich zwischen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten mit *viel* und *etwas Erfahrung* auf Skalenebene zusammengefasst dargestellt. Es zeigt sich, dass die Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten mit *viel Erfahrung* in den Subskalen *Frustration durch Praxischock* und *Frustration durch Desillusionierung* als auch in der *Gesamtskala* signifikant höhere Frustrationswerte aufweisen als diejenigen mit *etwas Erfahrung* (mittlere Effekte, vgl. **Anhang, Tabelle 10**).

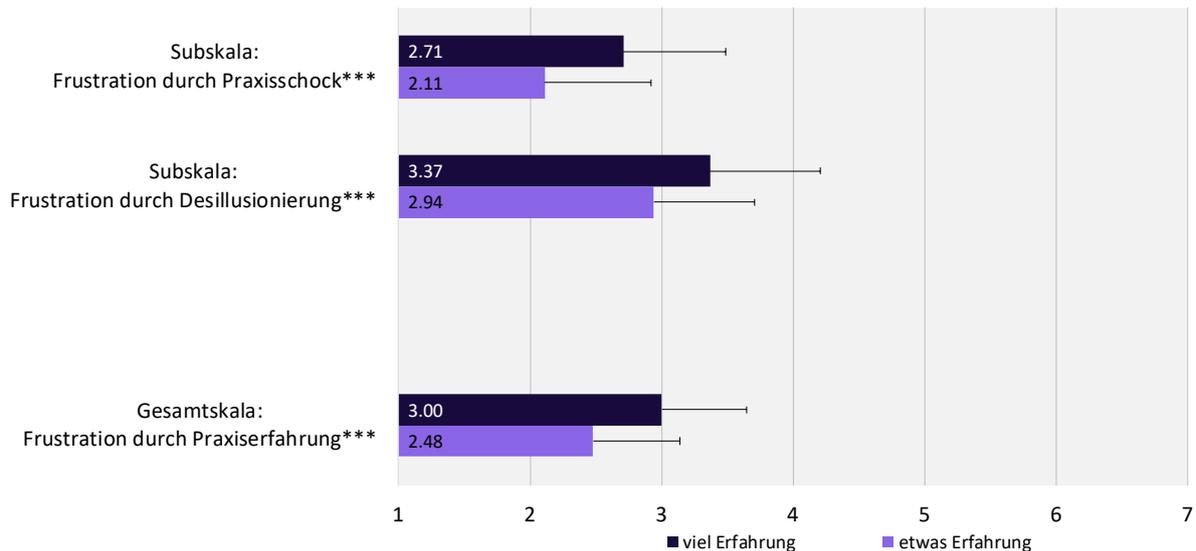


Abbildung 16. Frustration nach Praxisphasen: Skalen.

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *stimme gar nicht zu*, 2 = *stimme größtenteils nicht zu*, 3 = *stimme eher nicht zu*, 4 = *stimme eher zu*, 5 = *stimme größtenteils zu*, 6 = *stimme völlig zu*. $N_{EE} = 503$, $N_{VE} = 276$. *** = $p < .001$.

Hinweis: In der (zugrundeliegenden) Berechnung/ Darstellung sind in der Gruppe mit *viel Erfahrung* die Aufsteigerinnen und Aufsteiger des 43. Studiengangs nicht enthalten. Letztere wurden an dieser Stelle, analog zu Personen mit *etwas Erfahrung*, nach ihren Erfahrungen im Praktikum gefragt und nicht, wie Personen des 1. und 2. EBS, nach ihren Erfahrungen in ihrer gesamten bisherigen Polizeipraxis. Demnach können ihre Antworten nicht mit denen der anderen Gruppen verglichen werden.

3.3.4. ERWARTETES VERHALTEN VON BÜRGERINNEN UND BÜRGERN (NUR 2. EBS)

Die Skala *Erwartetes Verhalten von Bürgerinnen und Bürgern* erfasst, wie häufig (problematische) Verhaltensweisen der Bürgerinnen und Bürgern gegenüber der Polizei von den Beamtinnen und Beamten erwartet werden (Eigenentwicklung).

In **Abbildung 17** werden für jede Aussage die Anteile für die Häufigkeit erwarteter Verhaltensweisen zusammengefasst dargestellt. Die Werte beziehen sich nur auf Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte mit *viel Erfahrung* des zweiten erfahrungsbasierten Studiengangs ($N = 276$); den Aufsteigerinnen und Aufsteiger des 43. Studiengangs wurden diese Fragen erst zu M2 gestellt. Dabei zeigt sich, dass knapp 40 % der Beamtinnen und Beamten mit *viel Erfahrung* erwarten, dass Bürgerinnen und Bürger ihnen gegenüber (sehr) oft mit dem Vorwurf, sich diskriminierend zu verhalten und Respektlosigkeiten bzw. nicht-tätlichen Angriffen begegnen. Mit 11 % vergleichsweise gering ist der Anteil von *oft* und *sehr oft* erwarteten tätlichen Angriffen seitens der Bürgerinnen und Bürger, jedoch werden diese von gut 27 % zumindest *gelegentlich* erwartet.

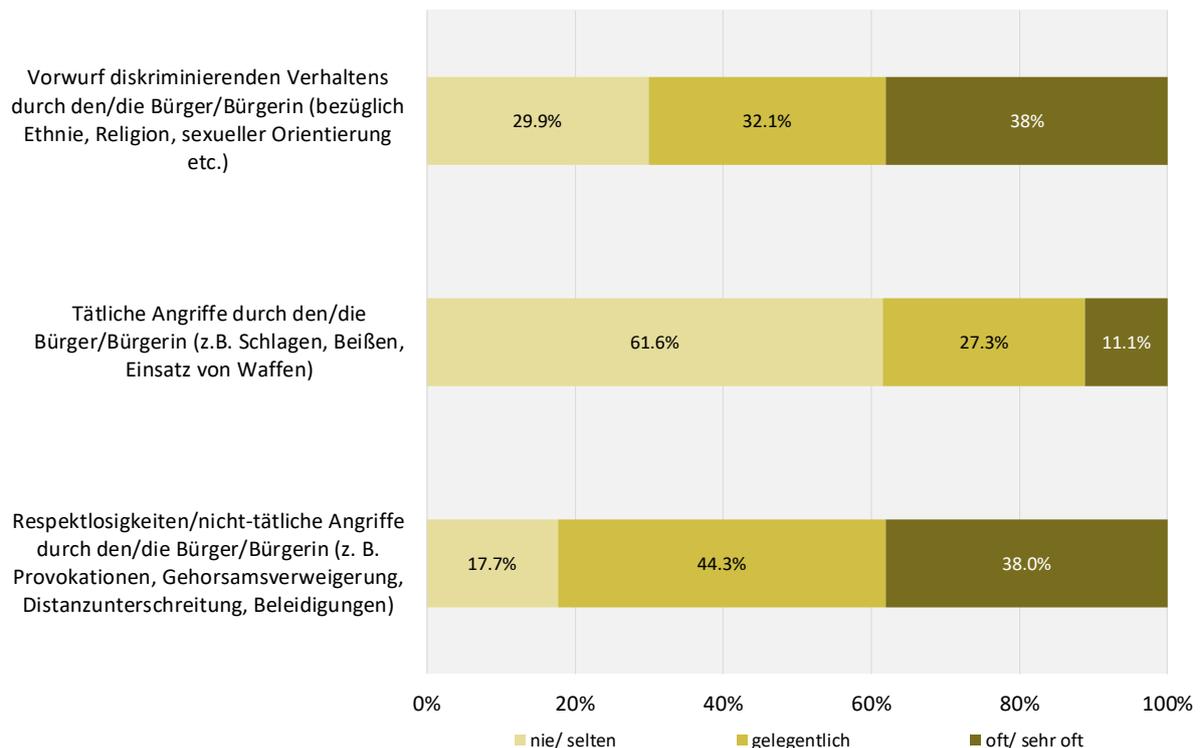


Abbildung 17. Erwartetes Verhalten von Bürgerinnen und Bürgern.

Anmerkung. Prozentwerte. Skala: 1 = nie, 2 = selten, 3 = gelegentlich, 4 = oft, 5 = sehr oft. Gruppiert: 1-2 = nie/selten, 3 = gelegentlich, 4-5 = oft/sehr oft erwartet. $N_{VE} = 271$. $N_{VE} = 271$.

3.3.5. FEHLVERHALTEN BEI DER POLIZEI

GEFÜHLT

Die Verbreitung von Fehlverhalten bei der Polizei (basierend auf Ohlemacher et al., 2002) wurde zum einen über eine allgemeine Einschätzung erfasst, d. h. unabhängig davon, ob der/die Befragte ein derartiges Verhalten schon einmal beobachtet oder erlebt hat.

Die Ergebnisse finden sich in **Abbildung 18**. Unabhängig von der Erfahrungsgruppe zeigt sich zunächst, dass etwa zwischen acht bis neun von zehn der Befragten davon ausgehen, dass die präsentierten unkorrekten Verhaltensweisen in der Polizei vorkommen. Diese werden mehrheitlich als Einzelfälle eingestuft. Nichtsdestotrotz gibt es aber auch immer einen gewissen Anteil an Studierenden/Auszubildenden, welche eine weite Verbreitung entsprechender Vorfälle vermuten. Dieser rangiert je nach Gruppe und Verhaltensweise zwischen 5 % und 27 %. In beiden Erfahrungsgruppen zeigt sich, dass eine „Übermäßige Gewaltanwendung gegenüber dem/der Bürger/Bürgerin“ als am wenigsten verbreitet angenommen wird ($EE = 6\%$ weit verbreitet, $VE = 5\%$ weit verbreitet). Das „Decken von disziplinarisch oder strafrechtlich relevantem Verhalten eines Kollegen/einer Kollegin“ wird in beiden Erfahrungsgruppen hingegen als am häufigsten verbreitet wahrgenommen ($EE = 27\%$ weit verbreitet, $VE = 19\%$ weit verbreitet).

Beim Vergleich der beiden Gruppen wird deutlich, dass das subjektiv wahrgenommene Ausmaß an Fehlverhaltensweisen mit der Berufserfahrung zurückgeht. Dieser Unterschied ist für das „Decken von disziplinarisch oder strafrechtlich relevantem Verhalten eines Kollegen/einer Kollegin“, „Mobbing“ und

„diskriminierendem Verhalten gegenüber dem Bürger/der Bürgerin (bezüglich Ethnie, Religion, sexueller Orientierung etc.)“ statistisch höchst bedeutsam (kleiner Effekt; vgl. **Anhang, Tabelle 11**).

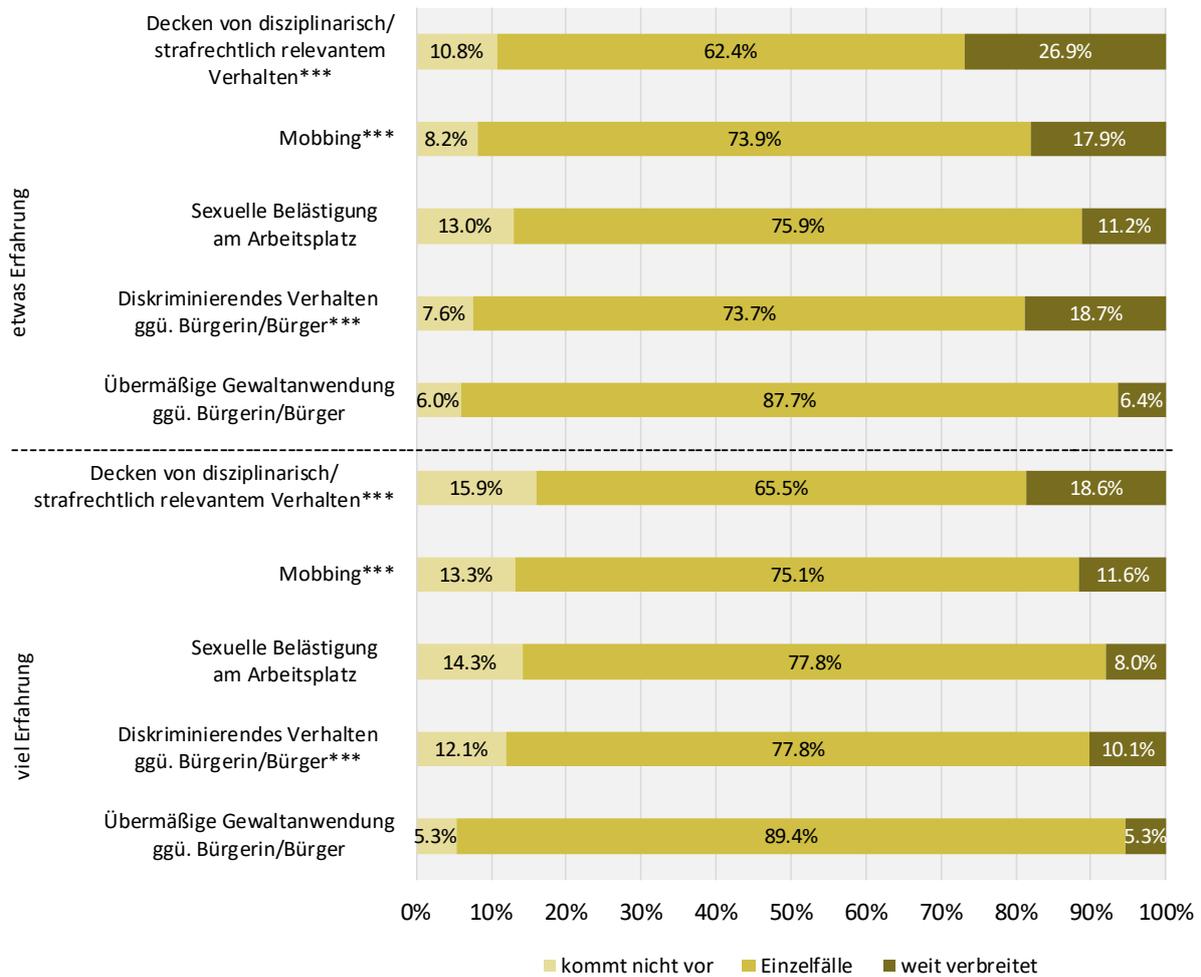


Abbildung 18. Fehlverhalten innerhalb der Polizei (gefühlte).

Anmerkung. Prozentwerte. Skala: 1 = *kommt nicht vor*, 2 = *Einzelfälle*, 3 = *weit verbreitet*. $N_{VE} = 414$, $N_{EE} = 502$. Angaben zur Signifikanz beziehen sich auf Mittelwerte (vgl. **Anhang, Tabelle 11**). *** = $p < .001$

ERLEBT

Neben der „gefühlten“ Einschätzung von Fehlverhalten wurde auch nach der Häufigkeit von selbst beobachtetem oder erlebtem Fehlverhalten gefragt.

Die Ergebnisse in Abhängigkeit von der Praxiserfahrung finden sich in **Abbildung 19**; dargestellt ist der Anteil an Personen, der mindestens einmal (gruppiert: 1 bis ≥ 5) ein derartiges Fehlverhalten beobachtet oder selbst erlebt hat. Erwartungsgemäß zeigt sich hier, dass die Kolleginnen und Kollegen mit *viel Erfahrung* deutlich häufiger von Fehlverhalten berichten (Ausnahme: „*Mobbing*“). Dieser Unterschied ist für „*Übermäßige Gewaltanwendung gegenüber dem/der Bürger/Bürgerin*“ (mittlerer Effekt), „*Diskriminierendes Verhalten gegenüber dem/der Bürger/Bürgerin (bezüglich Ethnie, Religion, sexueller Orientierung etc.)*“ (kleiner Effekt) und das „*Decken von disziplinarisch oder strafrechtlich relevantem Verhalten eines Kollegen/einer Kollegin*“ statistisch bedeutsam (kleiner bis mittlerer Effekt; vgl. **Anhang, Tabelle 12**). Von beiden Erfahrungsgruppen wird „*sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*“ am seltensten berichtet ($EE = 22\%$, $VE = 29\%$). Kolleginnen und Kollegen mit *etwas Erfahrung* berichten am häufigsten über „*Diskriminierendes Verhalten gegenüber dem/der Bürger/Bürgerin (bezüglich Ethnie,*

Religion, sexueller Orientierung etc.)“. Kolleginnen und Kollegen mit *viel Erfahrung* dagegen über „Übermäßige Gewaltanwendung gegenüber dem/der Bürger/Bürgerin“.

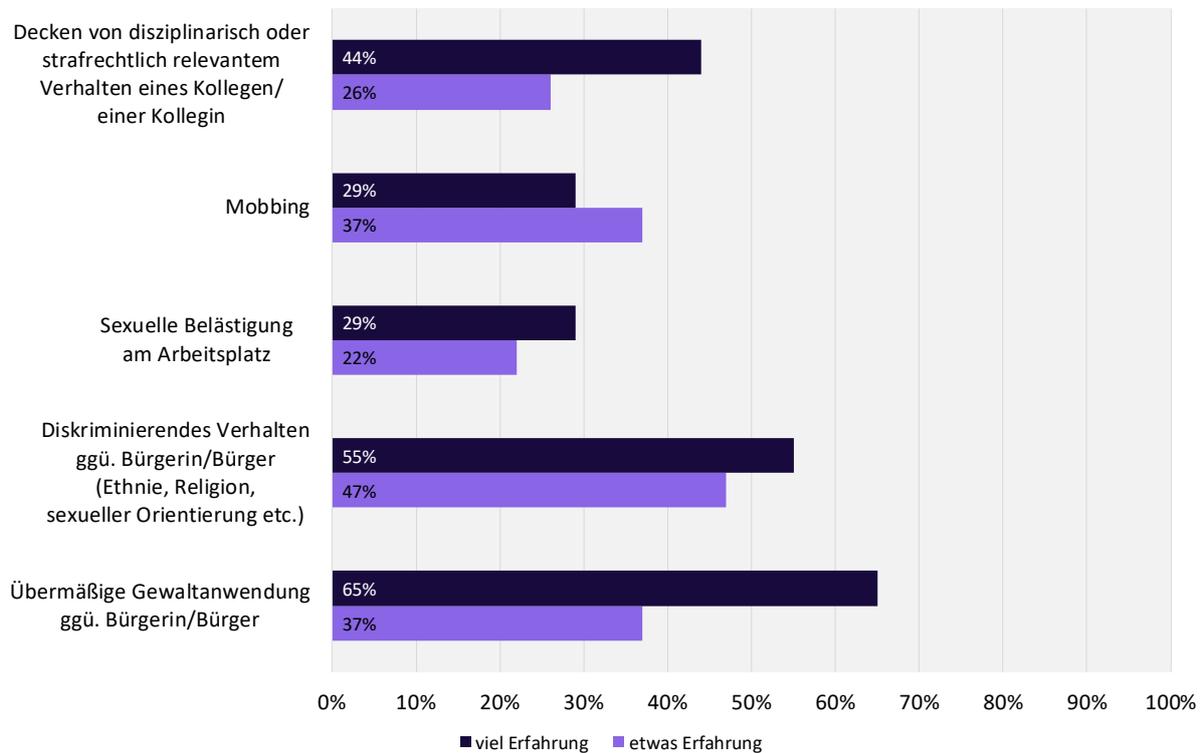


Abbildung 19. Fehlverhalten innerhalb der Polizei (erlebt).

Anmerkung. Prozentwerte. Skala: 0, 1, 2, 3, 4, ≥ 5 . Gruppirt: 1 - ≥ 5 = mindestens einmal. $N_{VE} = 412-413$, $N_{EE} = 501-502$. Angaben zur Signifikanz beziehen sich auf Mittelwerte (vgl. **Anhang, Tabelle 12**). ** = $p < .01$; *** = $p < .001$.

Übereinstimmend zeigt sich, dass das „Decken von disziplinarisch oder strafrechtlich relevantem Verhalten eines Kollegen/einer Kollegin“ und „Diskriminierendes Verhalten gegenüber dem/der Bürger/Bürgerin (bezüglich Ethnie, Religion, sexueller Orientierung etc.)“ sowohl *gefühl*t als auch *erlebt* mit am häufigsten genannt werden. Die deutlichste Diskrepanz ist für die „Übermäßige Gewaltanwendung gegenüber dem/der Bürger/Bürgerin“ zu beobachten, welches *gefühl*t als am wenigsten verbreitet angenommen wird, von Kolleginnen und Kollegen mit *viel Erfahrung* aber am häufigsten erlebt oder beobachtet wurde (mindestens einmal).

3.3.6. GRÜNDE FÜR SCHWEIGEN

Mit der Skala *Gründe für Schweigen* wurde anhand von zwölf Items (Ohlemacher et al., 2002, Eigenentwicklung) eingeschätzt, was die wichtigsten Gründe für ein mögliches Verschweigen von Fehlverhalten sein könnten.

In **Abbildung 20** werden für jede Aussage die Anteile für eine zustimmende Einschätzung (gruppiert: 3 = *trifft eher zu* und 4 = *trifft zu*) zusammengefasst dargestellt. Dabei ist im Profildiagramm gut ersichtlich, dass die Teilnehmenden insgesamt unabhängig von der Erfahrung ein ähnliches Zustimmungsverhalten zeigen. Die Aussagen „Es schweigen immer alle, das ist eben so“, „Man befürchtet, bei den Vorgesetzten als nicht glaubhaft zu gelten“ und „Vorgesetzte lassen die Dinge im Sand verlaufen“

werden am seltensten als mögliche Gründe für das Verschweigen von Fehlverhalten eingeschätzt. Hin- gegen wird die Solidarität mit den Kolleginnen und Kollegen („*Einem Kollegen/einer Kollegin fällt man nicht in den Rücken*“) mit Abstand am häufigsten genannt: Diesem stimmen 92.8 % (*etwas Erfahrung*) bzw. 80.4 % (*viel Erfahrung*) zu.

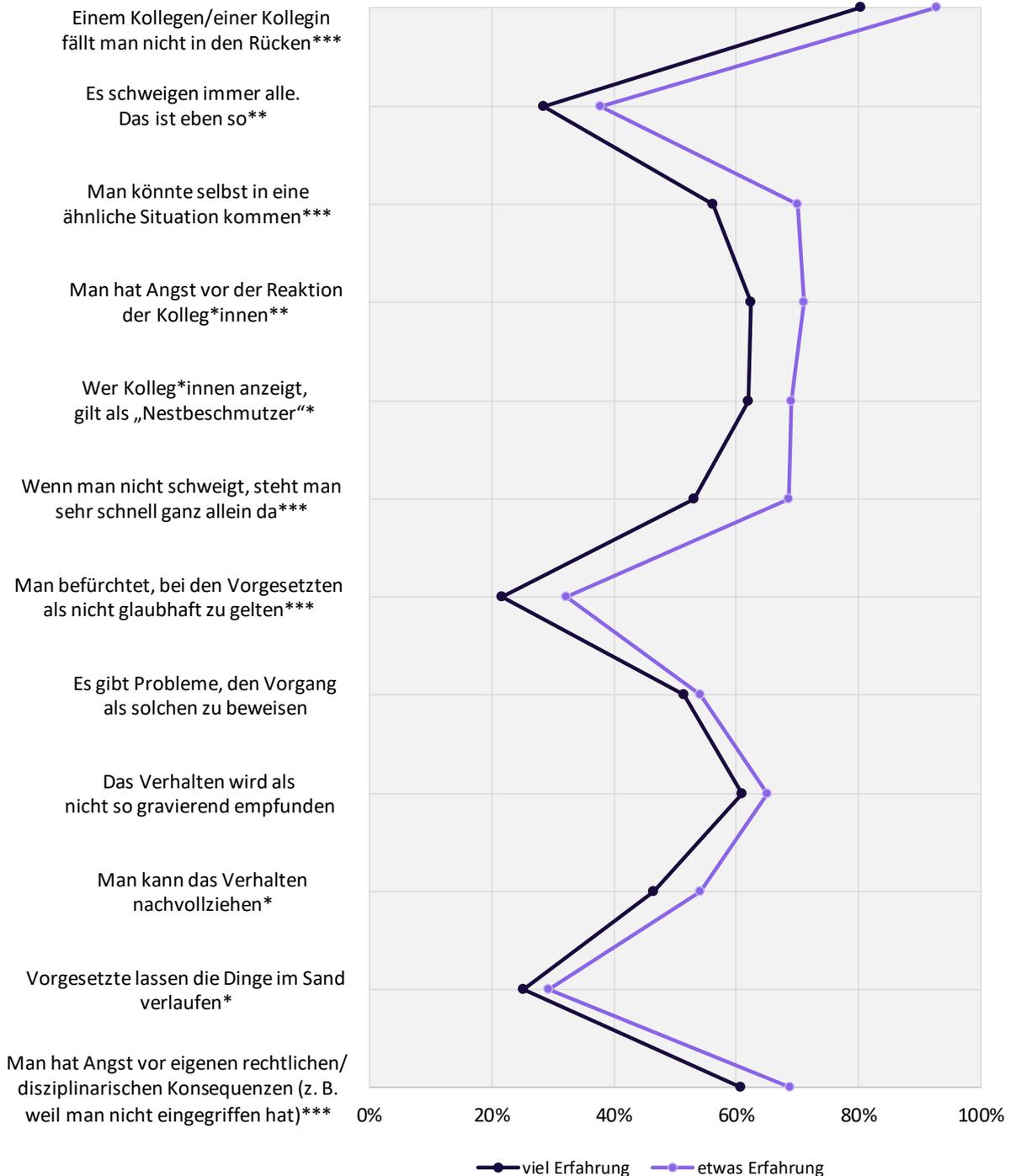


Abbildung 20. Gründe für Schweigen.

Anmerkung. Zustimmungswerte (in %). Skala: 1 = trifft gar nicht zu, 2 = trifft eher zu, 3 = trifft eher zu, 4 = trifft zu. Gruppirt: 3-4 = Zustimmung. $N_{EE} = 496$, $N_{VE} = 399$. Angaben zur Signifikanz beziehen sich auf Mittelwerte (siehe **Anhang, Tabelle 13**). *** = $p < .001$, ** = $p < .01$, * = $p < .05$.

Für alle anderen Aussagen sind mittlere bis hohe Zustimmungswerte zu verzeichnen. Interessant sind auch hier wieder die signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen, wobei Beamtinnen und Beamte mit *etwas Erfahrung* durchweg höhere Zustimmungswerte aufweisen als diejenigen mit *viel Erfahrung* (kleine bis mittlere Effekte, ausgenommen sind „*Es gibt Probleme, den Vorgang als solchen zu beweisen*“ und „*Das Verhalten wird als nicht so gravierend empfunden*“). Das bedeutet, dass die Teilnehmenden mit *etwas Erfahrung* bei diesen Aussagen eher Gründe für ein mögliches Verschweigen von Fehlverhalten sehen als die Teilnehmenden mit *viel Erfahrung*. Bei einem Vergleich der Item-Mittelwerte ist der Unterschied zwischen den Erfahrungsgruppen für die Aussagen „*Einem Kollegen/einer Kollegin fällt man nicht in den Rücken*“, „*Man könnte selbst in eine ähnliche Situation kommen*“, „*Wenn man nicht schweigt, steht man sehr schnell ganz allein da*“, „*Man befürchtet, bei den Vorgesetzten als nicht glaubhaft zu gelten*“ und „*Man hat Angst vor eigenen rechtlichen/disziplinarischen Konsequenzen (z. B. weil man nicht eingegriffen hat)*“ sogar hochsignifikant mit mittleren Effektstärken (vgl. **Anhang, Tabelle 13**).

3.3.7. VERÄNDERUNG DURCH DIE POLIZEILICHE TÄTIGKEIT (NUR 2. EBS)

Zur Erfassung von durch arbeitsbezogenen Stressoren hervorgerufenen Verhaltens- und Einstellungsveränderungen wurden vier Bereiche erfasst: Abgestumpftheit, Zynismus, Selbstbewusstsein und psychische Widerstandsfähigkeit.

Die in **Abbildung 21** dargestellten Werte beziehen sich nur auf Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte mit *viel Erfahrung* des zweiten erfahrungsbasierten Studiengangs ($N = 276$); den Aufsteigerinnen und Aufsteiger des 43. Studiengangs wurden diese Fragen erst zu M2 gestellt.

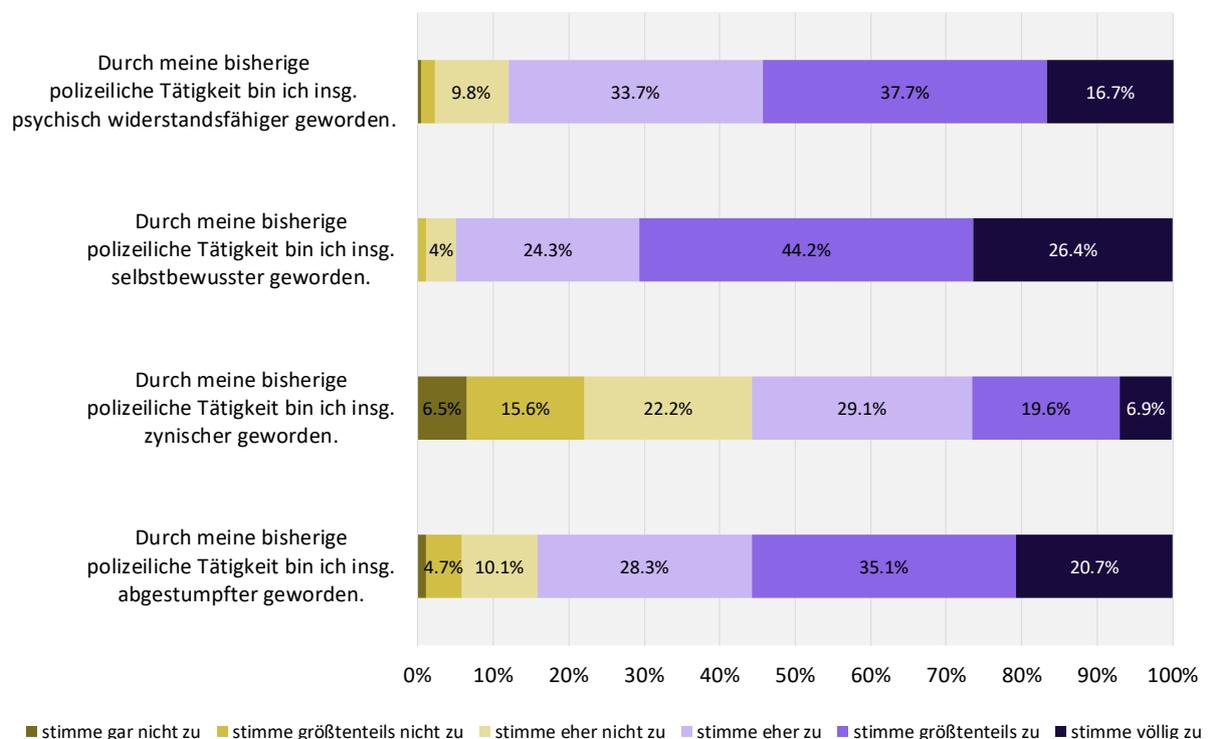


Abbildung 21. Veränderung durch die polizeiliche Tätigkeit.

Anmerkung. Zustimmungswerte (in %). Skala: 1 = *stimme gar nicht zu*, 2 = *stimme größtenteils nicht zu*, 3 = *stimme eher nicht zu*, 4 = *stimme eher zu*, 5 = *stimme größtenteils zu*, 6 = *stimme völlig zu*. $N_{VE} = 275-276$. Siehe auch **Anhang, Tabelle 14**.

Es zeigt sich, dass die berufserfahrenen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten mehrheitlich berichten, dass sie durch ihre bisherige polizeiliche Tätigkeit abgestumpfter geworden sind (56 % stimmen *größtenteils/völlig zu*; vgl. auch **Anhang, Tabelle 14**). Mit Bezug auf Zynismus sind die Zustimmungswerte weniger stark ausgeprägt (44 % verneinen dies eher, *größtenteils* oder *ganz*). Die Aussage „Durch meine bisherige polizeiliche Tätigkeit bin ich insgesamt selbstbewusster geworden“ wurde von 71 % *größtenteils* oder *völlig* bejaht. Im Hinblick auf psychische Widerstandsfähigkeit wurde die Aussage „Durch meine bisherige polizeiliche Tätigkeit bin ich insgesamt psychisch widerstandsfähiger geworden“ wiederum von 54 % *größtenteils* oder *völlig* bejaht. Zusammengefasst zeigt sich also eine Zunahme an psychischer Widerstandsfähigkeit und Selbstbewusstsein, aber auch eine Abstumpfung sowie eine Zunahme an Zynismus durch die polizeiliche Tätigkeit in der Wahrnehmung der Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten.

3.3.8. ENTSCHEIDUNG FÜR DEN POLIZEIBERUF

Mit der Frage „*Alles in allem: Würden Sie sich mit Ihrem jetzigen Wissen noch einmal für den Polizeiberuf entscheiden*“ wurde erfasst, ob sich die Teilnehmenden mit Ihrem jetzigen Wissen noch einmal für den Polizeiberuf entscheiden würden (abweichende Formulierung für 43. Jg. und EBS, siehe 2.2.4).

Die Auswertung der Antworten in Prozent für die Direkteinsteigerinnen und Direkteinsteiger als auch die Aufsteigerinnen und Aufsteiger des 43. Jahrgangs finden sich in **Abbildung 22**. Es zeigen sich signifikante Unterschiede (kleiner bis mittlerer Effekt) zwischen den Gruppen mit *etwas* und *viel Erfahrung* bezüglich dieser Entscheidung (vgl. **Anhang, Tabelle 15**). Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte mit *viel Erfahrung* würden sich zum jetzigen Zeitpunkt deutlich häufiger gegen den Polizeiberuf entscheiden. Aber auch in dieser Gruppe würden sich noch 84 % (eher) wieder für den Polizeiberuf entscheiden.

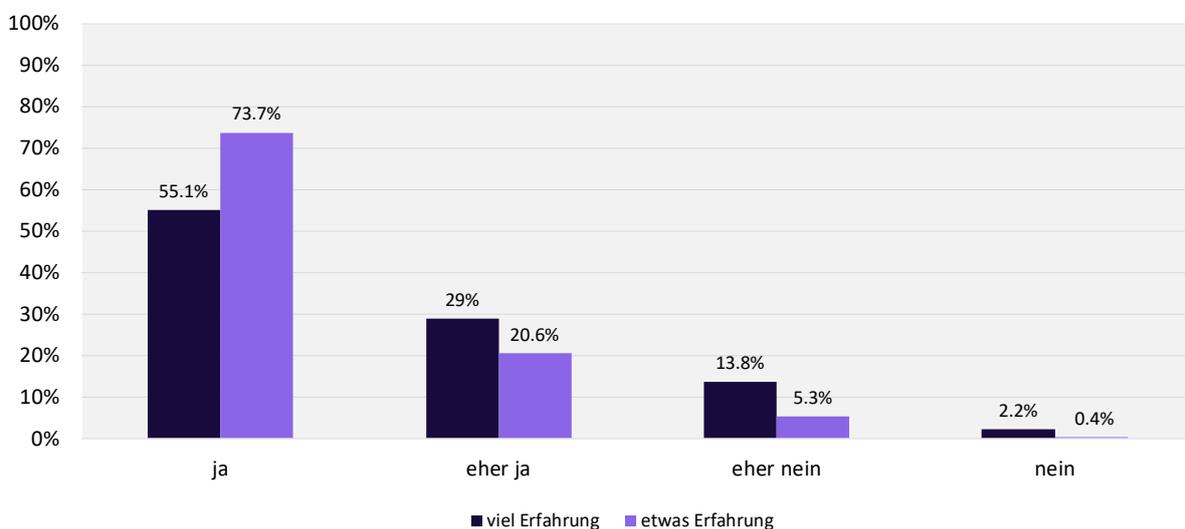


Abbildung 22. Entscheidung für den Polizeiberuf (43. Jg.).

Anmerkung. Prozentwerte (siehe **Anhang, Tabelle 15**). $N_{EE} = 494$, $N_{VE} = 138$.

Für die Studierenden des EBS mit *viel* Praxiserfahrung finden sich die Häufigkeiten in Prozent in **Abbildung 23**. Es zeigt sich, dass ca. 70 % sich auch mit jetzigem Wissen (eher) für den Polizeiberuf entscheiden würden; ca. 11 % würden dies (eher) nicht tun, wobei 20 % diesbezüglich unentschieden sind.

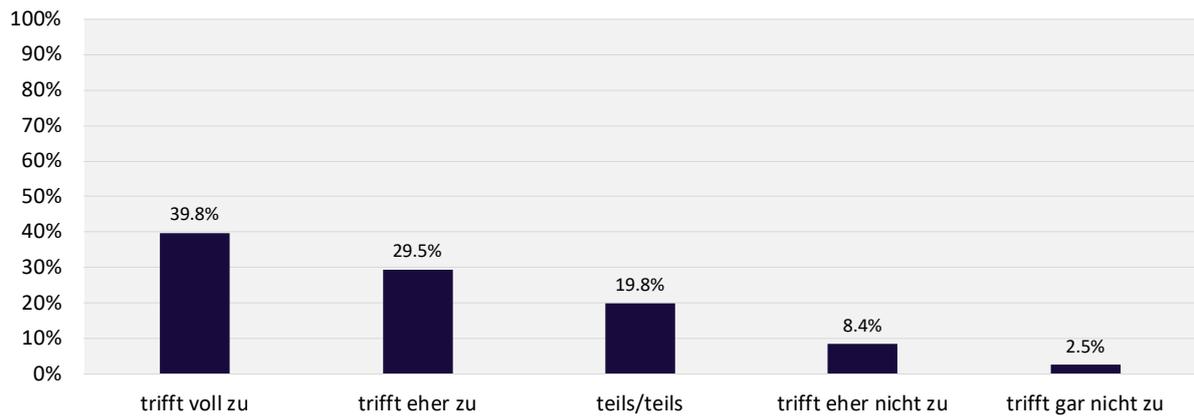


Abbildung 23. Entscheidung für den Polizeiberuf (EBS).

Anmerkung. Prozentwerte. $N_{VE} = 440$.

3.4. WERTVORSTELLUNGEN UND HALTUNGEN

3.4.1. WERTORIENTIERUNGEN

Allgemeine Wertorientierungen wurden analog zur Shell-Studie (Albert et al., 2019) erhoben. Bei der Abfrage hatten die Personen die Möglichkeit, 25 verschiedene Werte einzustufen.

Abbildung 24 zeigt zunächst, dass die Auszubildenden und Studierenden der vorliegenden Studie ähnliche Ausprägungen wie die Teilnehmenden der Shell-Studie aufweisen (Albert et al., 2019) und lediglich leichte Abweichungen im Werteprofil zu verzeichnen sind. Dies betrifft zum einen das bei den Angehörigen der Polizei erwartungsgemäß stärker ausgeprägte Sicherheitsbedürfnis. Im Vergleich zur Shell-Studie wird die Durchsetzung eigener Bedürfnisse als weniger wichtig wahrgenommen. Dies spricht für eine tendenziell prosoziale Orientierung. Konformismus („*das tun, was die anderen tun*“) und Konservatismus („*am Althergebrachtem festhalten*“) werden von den Studierenden und Auszubildenden als weniger wichtig angegeben als bei der Shell-Studie. Hier könnte die unterschiedliche Altersstruktur einen Einfluss auf die Ausprägung von Selbstständigkeit und Individualität der befragten Personen haben. Dennoch ist diese Beobachtung erstaunlich und wenig erwartbar, da die Polizei doch eher mit konservativen Wertvorstellungen in Verbindung gebracht wird (Ellrich & Baier, 2015b).

Bei der Beschreibung der Gruppenunterschiede werden im Folgenden lediglich Wertorientierungen mit statistisch bedeutsamen Unterschieden ($p < .05$) und mindestens mittleren Effektstärken (vgl. **Anhang, Tabelle 16**) berichtet. Dies betrifft die Wertorientierungen „*Gesetz und Ordnung respektieren*“ (mittlerer Effekt), „*sozial Benachteiligten und gesellschaftlichen Randgruppen helfen*“ (großer Effekt) und „*die Vielfalt der Menschen anerkennen und respektieren*“ (mittlerer Effekt). Für alle drei gilt, dass die Relevanz mit zunehmender Praxiserfahrung abnimmt. Dies könnte möglicherweise auf negative Erfahrungen mit Bürgerinnen und Bürgern in der täglichen Berufspraxis zurückzuführen sein. Für „*Gesetz und Ordnung respektieren*“ und „*die Vielfalt der Menschen anerkennen und respektieren*“ gilt allerdings auch, dass deren Wichtigkeit nach wie vor gegeben ist.

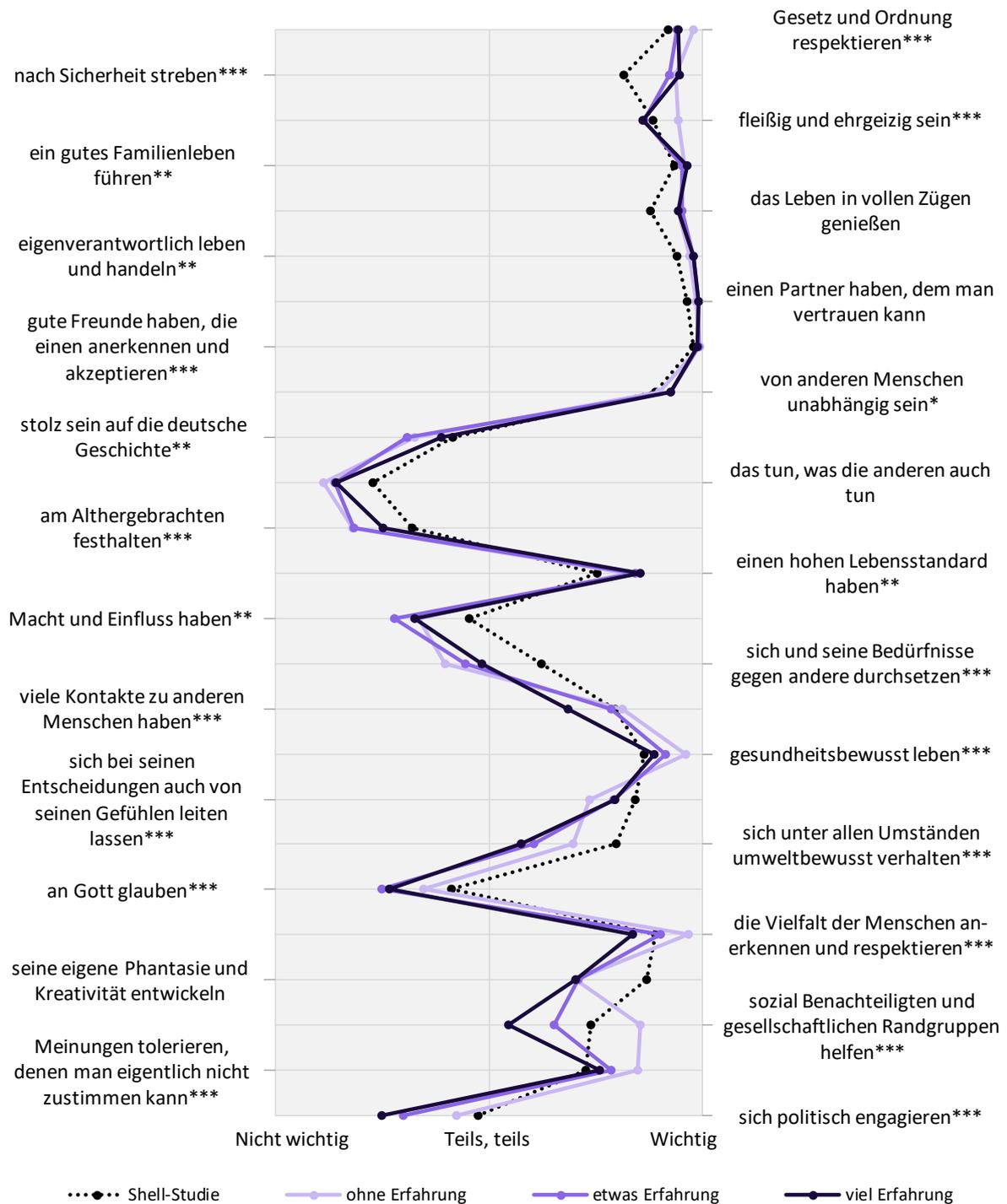


Abbildung 24. Wertorientierungen.

Anmerkung. Mittelwerte ohne Standardabweichungen. Skala 1 = *unwichtig*, 2, 3, 4, 5, 6, 7 = *außerordentlich wichtig*. Skalenwerte sind analog zur Shell-Studie gruppiert: 0-3 = *Nicht wichtig*, 4 = *Teils, teils*, 5-7 = *Wichtig*. $N_{OE} = 1437-1445$, $N_{EE} = 843-844$, $N_{VE} = 601-603$. Angaben zur Signifikanz beziehen sich auf die vorliegende Stichprobe. *** = $p < .001$, ** = $p < .01$, * = $p < .05$.

3.4.2. POLITISCHE ORIENTIERUNG

Zur Erfassung der politischen Orientierung hatten die Befragten die Möglichkeit, sich politisch auf einer siebenstufigen Skala von ausgeprägt links bis ausgeprägt rechts einzuordnen. Insgesamt zeigt sich in **Abbildung 25** über alle Gruppen hinweg eine starke Orientierung zur politischen Mitte.

Von den Personen *ohne* Praxiserfahrung geben 65 % an, in der Mitte zu stehen. Als mäßig links stufen sich ca. 1/5 der Befragten ein, mäßig rechts 1/10 der Befragten. Bei den Personen mit *etwas* Praxiserfahrung zeigt sich ein ähnliches Bild. Nahezu jede bzw. jeder 6. gibt an, politisch in der Mitte zu stehen. In etwa jede bzw. jeder 5. ordnet sich im Bereich mäßig links oder mäßig rechts ein.

In der Gruppe mit *viel* Praxiserfahrung zeigt sich, dass der Anteil an Personen, welche sich mäßig rechts einordnen, mit 32 % deutlich höher liegt als in den anderen beiden Gruppen. Dennoch geben nach wie vor mehr als die Hälfte der Personen in dieser Gruppe an, sich politisch in der Mitte anzuordnen. 13 % geben an, mäßig links zu stehen. Die Unterschiede zwischen den Gruppen sind höchst signifikant bei einer kleinen Effektstärke (vgl. **Anhang, Tabelle 17**).

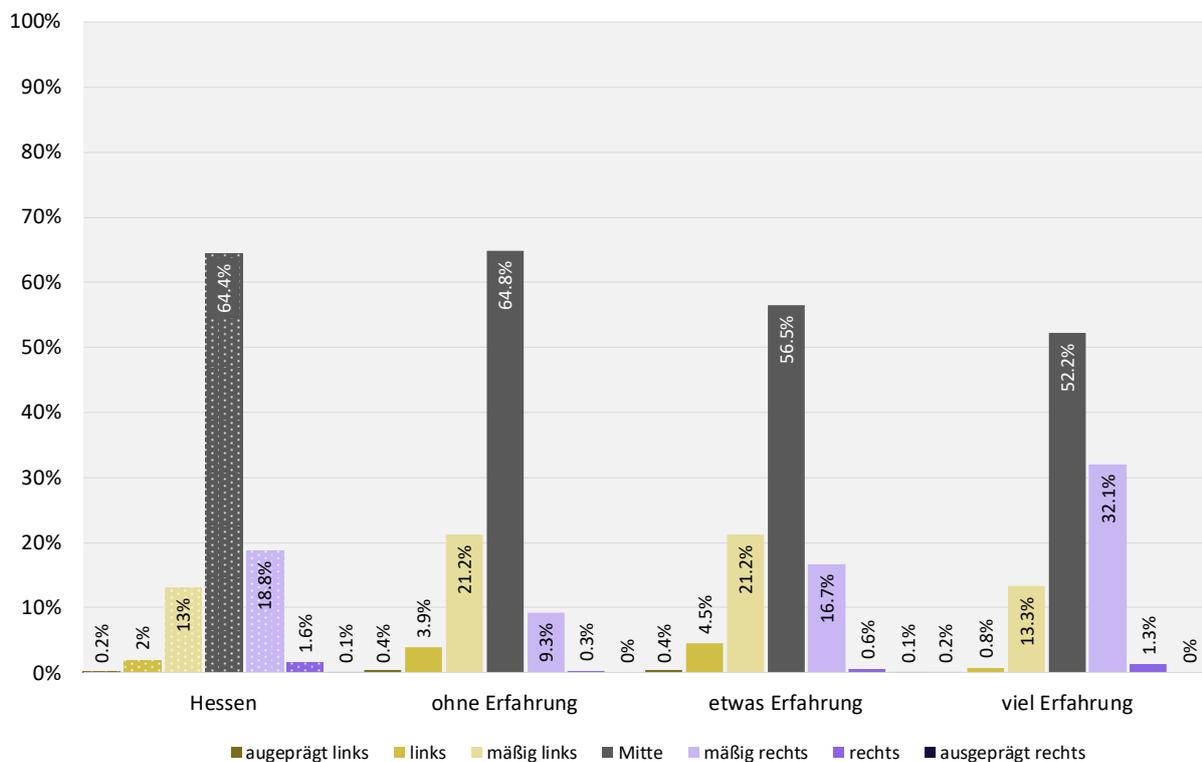


Abbildung 25. Politische Orientierung.

Anmerkung. Prozentwerte. Skala: *ausgeprägt links*, *links*, *mäßig links*, *Mitte*, *mäßig rechts*, *rechts*, *ausgeprägt rechts*. $N_{OE} = 1432$, $N_{EE} = 839$, $N_{VE} = 601$, $N_{Hessen} = 3418$.

Dies ist auch in der Vergleichsstichprobe aus Hessen (Hessisches Ministerium des Innern und für Sport, 2020) der Fall, deren Ergebnisse ebenfalls in **Abbildung 25** dargestellt sind. Da es sich bei der hessischen Stichprobe um eine Gesamterhebung aller Polizeikräfte in der Praxis handelt, ist das Durchschnittsalter jedoch deutlich höher als in der vorliegenden Studie (Alter liegt lediglich gruppiert vor; Anteil bis 30 = 18.9 %; in der vorliegenden Stichprobe sind 91.9 % in dieser Altersgruppe). Es kann vermutet werden, dass die politische Einstellung sowohl mit der bisherigen Berufserfahrung als auch dem zunehmenden Alter in Verbindung steht. Letzteres ist auch für die deutsche Gesamtbevölkerung diskutiert worden (siehe Birkelbach & Meulemann, 2020). Interessant ist darüber hinaus mit Blick auf die

vorliegende Studie, dass der Anteil an Personen, die sich politisch links einordnen bei den Stichproben *ohne* und mit *etwas Erfahrung* höher ist als der Anteil der politisch rechts verorteten; bei Personen mit *viel Erfahrung* ist es hingegen umgekehrt.

Demnach kann postuliert werden, dass sich die politische Einstellung mit zunehmender Praxiserfahrung verändert. Die *Mitte*-Kategorie geht etwas zurück und es findet eine leichte Verlagerung nach *mäßig rechts* statt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass dies nicht für den Bereich *ausgeprägt rechts* gilt und demnach davon ausgegangen werden kann, dass sich die politischen Einstellungen auch hier noch im demokratischen Rahmen bewegen.

3.4.3. WAHRGENOMMENE DISKRIMINIERENDE EINSTELLUNGEN UND VERHALTENSWEISEN IN DER BEVÖLKERUNG UND DER POLIZEI

Zur Erfassung der wahrgenommenen Verbreitung diskriminierender Einstellungen und Verhaltensweisen wurden die Befragten gebeten einzuschätzen, wie viel Prozent (0-100 %) der Bevölkerung und der Polizei über diskriminierende Einstellungen verfügt und wie viel Prozent dieser Gruppen diskriminierende Äußerungen bzw. Verhaltensweisen aufzeigen.

Über alle Erfahrungsgruppen hinweg werden generell diskriminierende Einstellungen als weiter verbreitet eingeschätzt als ein entsprechendes Verhalten. Zudem werden diskriminierendes Verhalten und diskriminierende Einstellungen in der Polizei als weniger verbreitet als in der Bevölkerung angegeben (vgl. **Abbildung 26**). Hinsichtlich diskriminierender Einstellungen in der Bevölkerung unterscheiden sich lediglich die beiden Gruppen *ohne* und mit *etwas Erfahrung* signifikant, allerdings mit einer unbedeutenden Effektstärke (vgl. **Anhang, Tabelle 18**). In Bezug auf diskriminierendes Verhalten in der Bevölkerung können keine Unterschiede zwischen den Erfahrungsgruppen beobachtet werden.

Wird der Bereich der Polizei betrachtet, ist zunächst erwähnenswert, dass diskriminierende Einstellungen innerhalb der Polizei durchaus als verbreitet eingeschätzt werden, da diese je nach Erfahrungsgruppe bei ca. 25 % bis 38 % der Kolleginnen und Kollegen vermutet werden. Gleiches gilt auch für diskriminierendes Verhalten, obgleich die Zahlen deutlich geringer sind. Wird nach Erfahrungsgruppen unterschieden, zeigt sich innerhalb der Polizei für beide Bereiche ein einheitlicher Befund: Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte *ohne* Praxiserfahrung vermuten statistisch bedeutsam deutlich weniger diskriminierende Verhaltensweisen (kleiner Effekt) und Einstellungen (mittlere Effekt) als ihre Kolleginnen und Kollegen mit *etwas* oder *viel Erfahrung*. Auffällig ist hierbei, dass sich die Werte der Erfahrungsgruppen *etwas* und *viel* auf einem vergleichbaren Niveau bewegen.

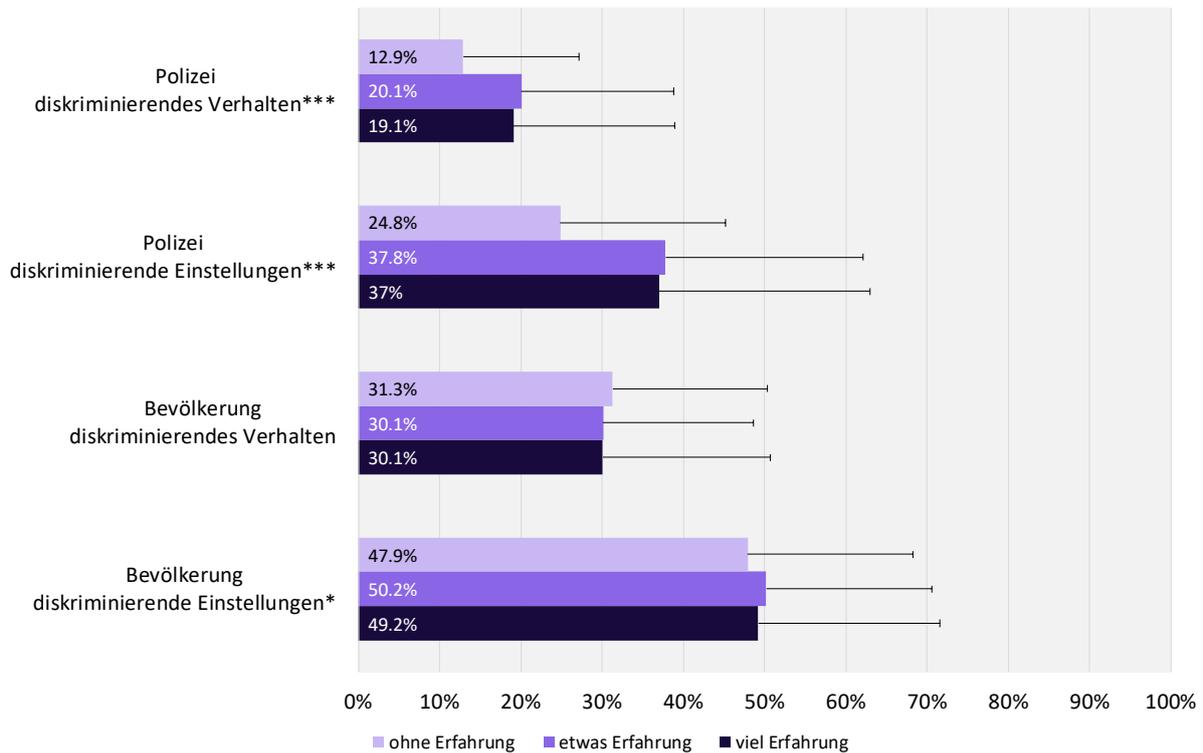


Abbildung 26. Wahrgenommene diskriminierende Einstellungen/Verhaltensweisen.

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala 0-100 %. $N_{OE} = 1356-1380$, $N_{EE} = 819-824$, $N_{VE} = 569-575$. *** = $p < .001$, * = $p < .05$.

3.4.4. ZWISCHENMENSCHLICHES VERTRAUEN

Zwischenmenschliches Vertrauen wurde mit den drei Items der Kurzskala Interpersonales Vertrauen (KUSIV3; Beierlein et al., 2012) erhoben.

Graphisch ist in **Abbildung 27** zu erkennen, dass die Vergleichswerte der Bevölkerung für das Item „Im Allgemeinen kann man den Menschen vertrauen“ über und für das Item „Heutzutage kann man sich auf niemanden mehr verlassen“(R) unter denen der Befragten in der vorliegenden Studie liegen. Für letztgenanntes Item bedeutet dies allerdings, dass die befragten Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten dieser Aussage deutlich weniger zustimmen. In den Analysen zeigen sich gegenüber der Bevölkerung auf Einzelitemebene für nahezu alle Erfahrungsgruppen höchst bedeutsame Unterschiede. Lediglich für das Item „Ich bin davon überzeugt, dass die meisten Menschen gute Absichten haben“ können keine signifikanten Unterschiede zwischen der Vergleichsstichprobe und der vorliegenden Gruppe ohne Erfahrung festgestellt werden. Für die Gesamtskala zeigen sich mit Bezug zur Vergleichsstichprobe nur bedeutsame Unterschiede für Personen mit viel Erfahrung („Im Allgemeinen kann man den Menschen vertrauen“: geringe Effekte; „Heutzutage kann man sich auf niemanden mehr verlassen“(R): mittlere bis starke Effekte; „Ich bin davon überzeugt, dass die meisten Menschen gute Absichten haben“: kein bis geringer Effekt; Gesamtskala: kein bis mittlerer Effekt).²⁶

²⁶ Ich bin überzeugt davon, dass die meisten Menschen gute Absichten haben: $t_{OE}(-0.363, df = 1369, p = .716)$, Cohen's $d = -0.01$; $t_{EE}(-4.255, df = 819, p < .001)$, Cohen's $d = -0.13$; $t_{VE}(-6.306, df = 561, p < .001)$, Cohen's $d = -0.24$. Heutzutage kann man sich auf niemanden mehr verlassen: $t_{OE}(37.308, df = 1369, p < .001)$, Cohen's $d = 0.89$; $t_{EE}(27.594, df = 819, p < .001)$, Cohen's $d = 0.84$; $t_{VE}(18.411, df = 561, p < .001)$, Cohen's $d = 0.70$. Im Allgemeinen kann man den Menschen vertrauen: $t_{OE}(-10.973, df = 1369, p < .001)$, Cohen's $d = -0.29$; $t_{EE}(-9.646, df = 819, p < .001)$, Cohen's $d = -0.34$; $t_{VE}(-$

Statistisch bedeutsame Unterschiede zwischen den Erfahrungsgruppen mit mindestens einem kleinen Effekt konnten lediglich bei dem Item „Im Allgemeinen kann man den Menschen vertrauen“ sowie der Gesamtskala festgestellt werden (vgl. **Anhang, Tabelle 19**).²⁷

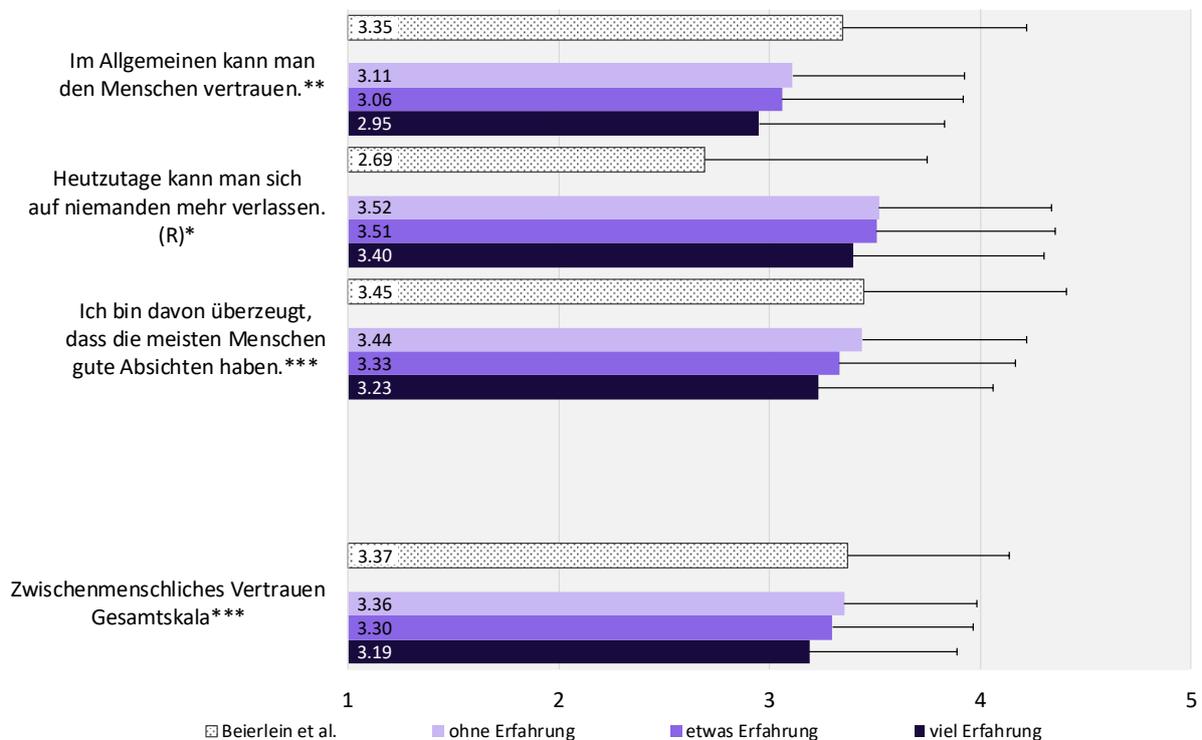


Abbildung 27. Zwischenmenschliches Vertrauen.

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *stimme gar nicht zu*, 2 = *stimme wenig zu*, 3 = *stimme etwas zu*, 4 = *stimme ziemlich zu*, 5 = *stimme voll und ganz zu*. (R) = rekodiertes Item. $N_{OE} = 1370$, $N_{EE} = 820$, $N_{VE} = 562$; $N_{Beierlein\ et\ al.} = 1134$. Angaben zur Signifikanz beziehen sich auf die vorliegende Stichprobe. *** = $p < .001$, ** = $p < .01$, * = $p < .05$.

3.4.5. SELBSTVERSCHULDUNGSVORWURF

Im Rahmen der Wertvorstellungen und Haltungen wurde auch der Aspekt des *Selbstverschuldungsvorwurfs* der Verantwortlichkeitsabwehr nach Schmitt et al. (1991) abgefragt. Dabei sollen die Befragten einschätzen, inwiefern marginalisierte Gruppen allein für ihre potentiell ungünstigen Lebensverhältnisse verantwortlich sind.

Über alle Gruppen hinweg zeigt sich in **Abbildung 28**, dass die Befragten mit *viel Erfahrung* diesen Selbstverschuldungsvorwürfen stärker zustimmen, als Personen mit *etwas* oder *ohne Erfahrung*. Zudem erhält die Aussage „Auch Ausländer sind ,ihres Glückes Schmied““ in allen Erfahrungsgruppen die höchsten Zustimmungswerte. Ebenfalls über alle Gruppen hinweg erhält die Aussage, „Wenn es dem Mitglied einer Minderheit in Deutschland schlecht geht, dann nur, weil Minderheiten eine Sonderrolle

10.830, $df = 561$, $p < .001$), Cohen's $d = -0.46$. Gesamtskala: $t_{OE}(-0.796, df = 1369, p = .426)$, Cohen's $d = -0.01$; $t_{EE}(-3.073, df = 819, p = .002)$, Cohen's $d = -0.10$; $t_{VE}(-6.068, df = 561, p = .000)$, Cohen's $d = -0.57$.

²⁷ Diese höchst signifikanten Unterschiede beziehen sich primär auf die Gruppe *ohne Erfahrung* gegenüber Personen mit *viel Erfahrung*. Auf Ebene des benannten Einzelitems unterscheiden sich auch Personen *ohne* und Personen mit *etwas Erfahrung* statistisch bedeutsam voneinander.

beanspruchen“ die niedrigsten Zustimmungswerte. Personen *ohne Erfahrung* stimmen der Aussage, „Wenn es heutzutage Ausländern schlecht geht, sind sie in der Regel selbst schuld“ ebenso selten zu.

Diese Unterschiede sind bei nahezu allen Einzelitems höchst signifikant. Für die Items „Wenn es heutzutage Ausländern schlecht geht, sind sie in der Regel selbst schuld“, „Wenn es Ausländern schlecht geht, dann haben sie es meistens ihrer mangelnden Integrationswilligkeit zu verdanken“ und „Wenn es dem Mitglied einer Minderheit in Deutschland schlecht geht, dann nur, weil Minderheiten eine Sonderrolle beanspruchen“ bestehen zudem mittlere Effektstärken (vgl. **Anhang, Tabelle 20**). Lediglich für die Aspekte „Auch als Mitglied einer Minderheit ist jeder immer noch ‚seines Glückes Schmied‘“ und „Ausländer sind ‚ihres Glückes Schmied‘“ können keine bedeutsamen Unterschiede zwischen Personen mit *etwas* und *viel Erfahrung* festgestellt werden. In diesen Bereichen werden über alle Gruppen hinweg die höchsten Zustimmungswerte erreicht.

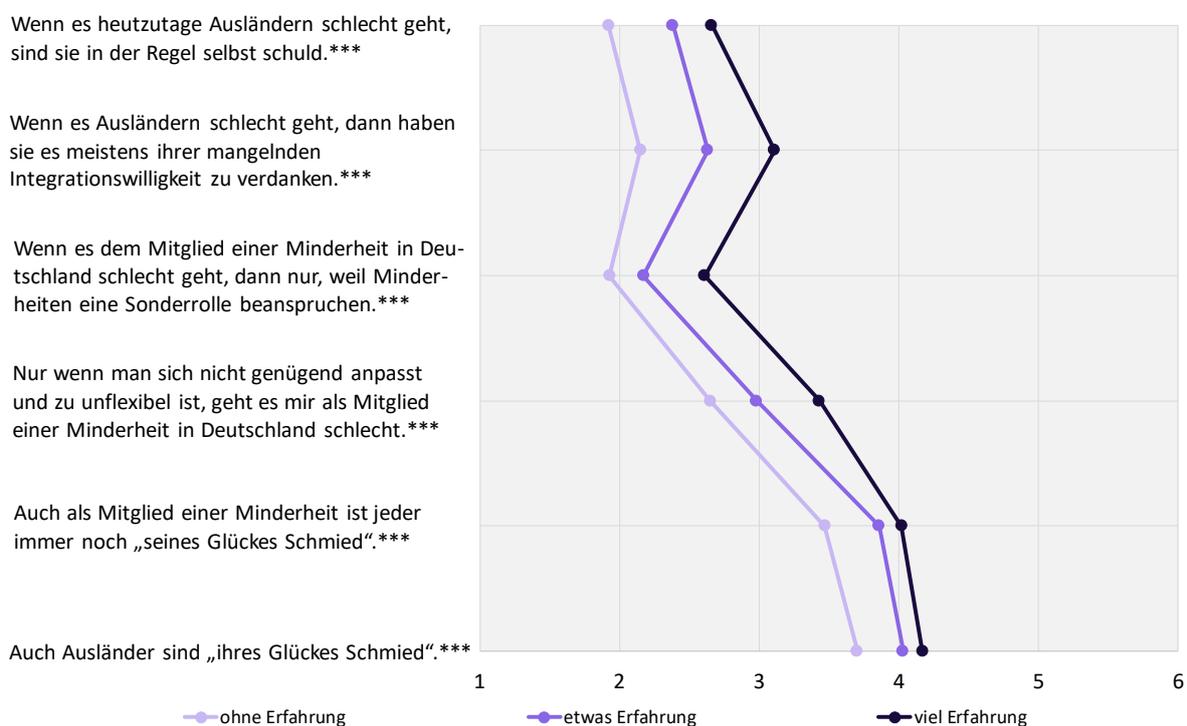


Abbildung 28. Selbstverschuldungsvorwurf: Einzelitems.

Anmerkung. Mittelwerte ohne Standardabweichungen. Skala: 1 = *stimmt überhaupt nicht*, 2, 3, 4, 5, 6 = *stimmt genau*. $N_{OE} = 1334-1345$, $N_{EE} = 798-803$, $N_{VE} = 533-537$. *** = $p < .001$.

Betrachtet man die Skala Selbstverschuldungsvorwurf (**Abbildung 29**), zeigen sich höchst bedeutsame Unterschiede zwischen allen drei Erfahrungsgruppen (mittlere Effektstärke). Erneut gilt, dass Personen *ohne Erfahrung* marginalisierten Gruppen weniger Selbstverschulden an etwaigen ungünstigen Lebenssituationen vorwerfen als Personen mit *etwas* oder *viel Erfahrung*.

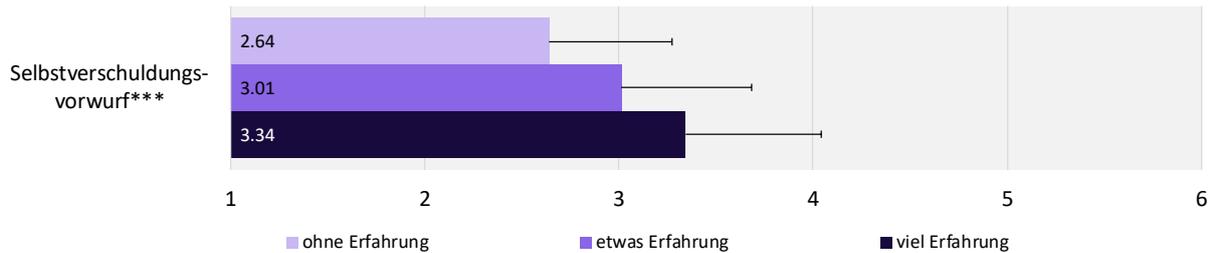


Abbildung 29. Selbstverschuldungsvorwurf: Gesamtskala.

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *stimmt überhaupt nicht*, 2, 3, 4, 5, 6 = *stimmt genau*. $N_{OE} = 1343$, $N_{EE} = 800$, $N_{VE} = 537$; *** = $p < .001$.

3.4.6. COP CULTURE

Cop Culture wurde mit dem angepasstem Fragebogen zu Cop-Culture (CC-20) von Gutschmidt und Vera (2020) erhoben, in welchem 20 Wertvorstellungen hinsichtlich ihrer Charakterisierung für die Polizei bewertet werden müssen. Aus den 20 Wertvorstellungen können wiederum die vier Subskalen *konservativ-männliche Kultur*, *Institutionspatriotische Kultur*, *Teamkultur* und *Gewissenhaftigkeitskultur* gebildet werden.

Abbildung 30 zeigt zunächst für die beiden Sub-Skalen *Teamkultur* (kleiner Effekt; vgl. **Anhang, Tabelle 21**) und *Gewissenhaftigkeitskultur* (mittlerer Effekt), dass Personen mit zunehmender Erfahrung diese als weniger typisch wahrnehmen. Für die Subskala *Institutionspatriotische Kultur* gilt, dass lediglich die Befragten *ohne* Praxiserfahrung den dazugehörigen Items statistisch bedeutsam mehr zustimmen als Personen mit mindestens *etwas Erfahrung* (mittlerer Effekt). Für die Subskala *konservativ-männliche Kultur* können keine statistisch bedeutsamen Gruppenunterschiede beobachtet werden.

Bei Betrachtung der Gesamtskala wird ersichtlich, dass der durchschnittliche Skalenwert mit zunehmender Arbeitserfahrung sinkt. Die Unterschiede zwischen Personen *ohne* und Personen mit *etwas* oder *viel Erfahrung* erweisen sich dabei als höchst signifikant. Personen mit *etwas* und *viel Erfahrung* unterscheiden sich auf 5 % Niveau (kleine bis mittlere Effektstärke; vgl. **Anhang, Tabelle 21**).

Hinsichtlich der Vergleichsstichprobe (Studierende der Deutschen Hochschule der Polizei; Gutschmidt & Vera, 2020) liegen die Werte der Befragten der vorliegenden Studie in allen Erfahrungsgruppen auf allen Sub-Skalen sowie auf der Gesamtskala statistisch bedeutsam über deren Werten (*Gewissenhaftigkeitskultur*: geringer bis starker Effekt; *Teamkultur*: kein bis geringer Effekt; *Institutionspatriotische Kultur*: geringer bis mittlerer Effekt; *konservativ-männliche Kultur*: geringer Effekt; *Gesamtskala*: geringer bis mittlerer Effekt).²⁸ Hierbei muss berücksichtigt werden, dass 78 % der Personen in der bundesweiten Vergleichsstichprobe männlich sind und das Durchschnittsalter über dem der vorliegenden Stichprobe liegt.

²⁸ *Gewissenhaftigkeitskultur*: $t_{OE}(39.035, df = 1347, p < .001)$, Cohen's $d = 1.18$; $t_{EE}(10.710, df = 808, p < .001)$, Cohen's $d = 0.53$; $t_{VE}(2.638, df = 552, p = 0.009)$, Cohen's $d = 0.28$. *Teamkultur*: $t_{OE}(13.798, df = 1348, p < .001)$, Cohen's $d = 0.35$; $t_{EE}(5.412, df = 808, p < .001)$, Cohen's $d = 0.17$; $t_{VE}(-0.863, df = 553, p = .389)$, Cohen's $d = -0.03$. *Institutionspatriotische Kultur*: $t_{OE}(27.352, df = 1348, p < .001)$, Cohen's $d = 0.63$; $t_{EE}(3.917, df = 808, p < .001)$, Cohen's $d = 0.11$; $t_{VE}(3.291, df = 552, p = .001)$, Cohen's $d = 0.10$. *Konservativ-Männliche Kultur*: $t_{OE}(10.682, df = 1348, p < .001)$, Cohen's $d = 0.22$; $t_{EE}(9.896, df = 808, p < .001)$, Cohen's $d = 0.25$; $t_{VE}(6.431, df = 553, p < .001)$, Cohen's $d = 0.17$; *Gesamt*: $t_{OE}(29.495, df = 1348, p < .001)$, Cohen's $d = 0.76$; $t_{EE}(11.042, df = 808, p < .001)$, Cohen's $d = 0.36$; $t_{VE}(4.549, df = 552, p < .001)$, Cohen's $d = 0.17$.

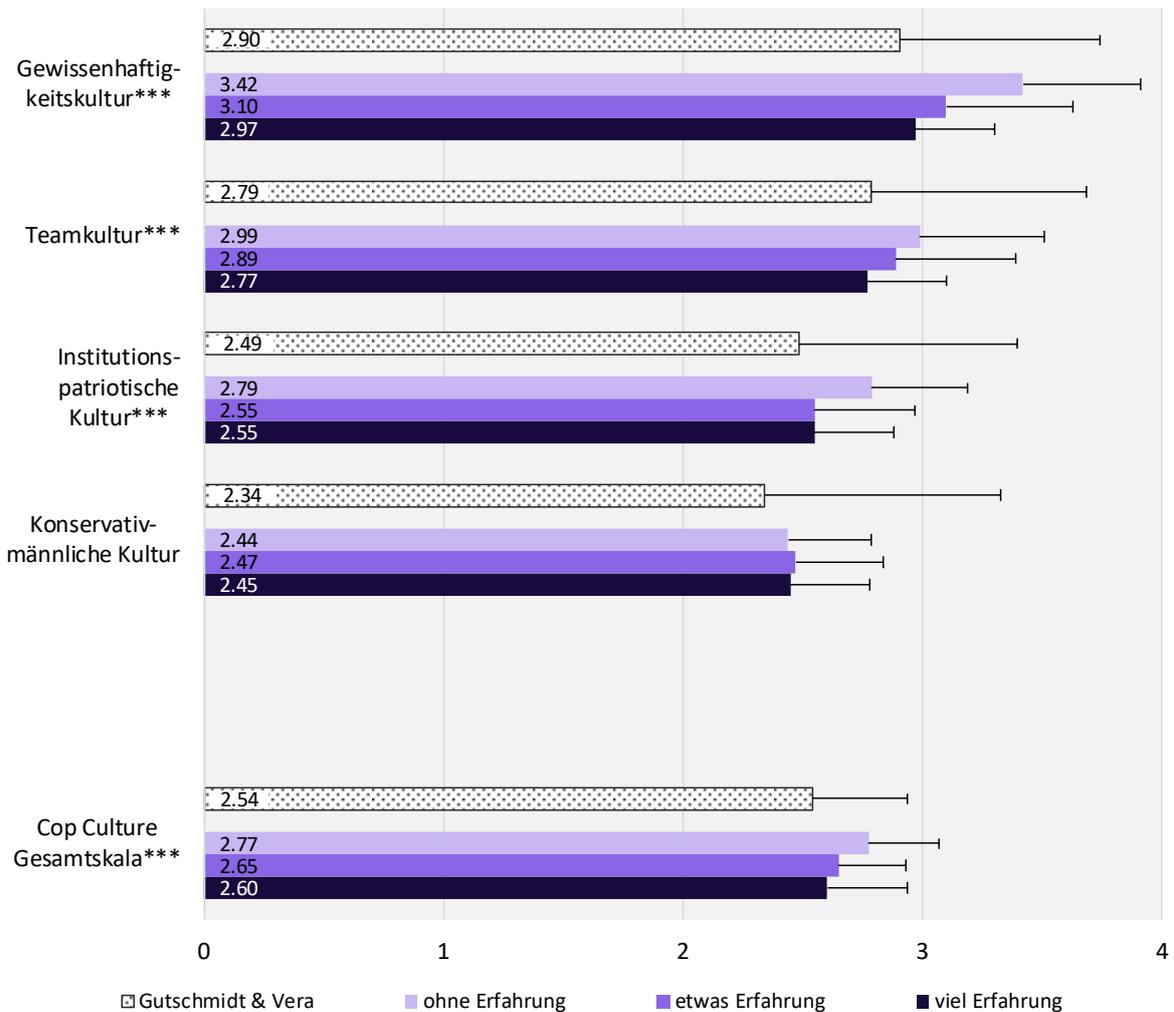


Abbildung 30. Cop Culture.

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 0 = *gar nicht typisch*, 1 = *wenig typisch*, 2 = *mittelmäßig typisch*, 3 = *überwiegend typisch*, 4 = *völlig typisch*. $N_{OE} = 1348-1349$, $N_{EE} = 809$, $N_{VE} = 553-554$; $N_{Gutschmidt \& Vera}$ = nicht ausgewiesen. Angaben zur Signifikanz beziehen sich auf die vorliegende Stichprobe. *** = $p < .001$, * = $p < .05$.

3.4.7. PUNITIVITÄT

Zur Erfassung der Punitivität wurden neun Fragen zu Einstellungen zu Strafen nach Baier et al. (2011) verwendet. Diese können zu den Skalen *Strafhärte* und *Strafmilde* zusammengefasst werden. Zunächst zeigt sich, dass die Befragten insgesamt im Bereich der *Strafhärte* etwas höhere Mittelwerte ausbilden als im Bereich der *Strafmilde* (**Abbildung 31**).

Die Erfahrungsgruppen unterscheiden sich hinsichtlich *Strafhärte* höchst bedeutsam mit einem kleinen Effekt (vgl. **Anhang, Tabelle 22**). Die Unterschiede bei der *Strafmilde* sind zwischen Personen mit *etwas Erfahrung* gegenüber den Gruppen *ohne* und mit *viel Erfahrung* höchst signifikant, bei einer kleinen Effektstärke. Zwischen den Gruppen *ohne* und mit *viel Erfahrung* hingegen konnten keine statistisch bedeutsamen Unterschiede hinsichtlich der *Strafmilde* festgestellt werden.

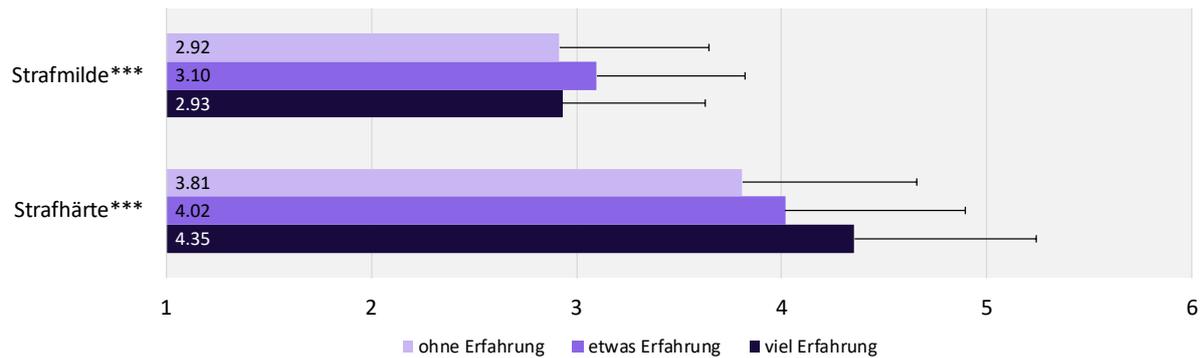


Abbildung 31. Punitivität.

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *trifft überhaupt nicht zu*, 2, 3, 4, 5, 6 = *trifft voll und ganz zu*. $N_{OE} = 1327$, $N_{EE} = 801$, $N_{VE} = 532-533$. *** = $p < .001$.

3.4.8. ERKLÄRUNGEN FÜR KRIMINALITÄT

Erklärungen für den Ursprung von Kriminalität wurden anlehnend an Reichert und Bilsky (2001) und vergleichbar zu Baier et al. (2020b) erfasst. Es deutet sich zunächst an, dass Praxiserfahrung nur wenig Einfluss auf die Einstellungen, dass „Täterinnen und Täter die Folgen ihres Tuns für sich selbst nicht bedenken“, „Täterinnen/Täter in ihrer Kindheit von den Eltern geschlagen worden sind“ sowie „Täterinnen/Täter in ihrer Kindheit von den Eltern vernachlässigt worden sind“ hat (vgl. **Abbildung 32**). Über alle Gruppen hinweg bestehen große Zustimmungswerte hinsichtlich der Einschätzung, dass Täterinnen und Täter in ihrer Kindheit von ihren Eltern vernachlässigt wurden. Von Personen *ohne* und mit *etwas Erfahrung* wurden zudem eine potentielle Alkohol-/ bzw. Drogenabhängigkeit sowie das mangelnde Bedenken von Folgen des eigenen Tuns genannt. Personen mit *viel Erfahrung* sehen die Gründe für Kriminalität in einer zu nachsichtigen Justiz und dem mangelnden Einsatz von moderner Technik bei der Kontrolle von Personen. Die niedrigsten Zustimmungswerte erhält gruppenübergreifend die biologische Kriminalitätserklärung („weil kriminelles Handeln einfach in der Natur mancher Menschen liegt“). Personen *ohne Erfahrung* geben ebenso selten an, dass eine geringe polizeiliche Kontrolle ursächlich für Kriminalität ist.

Höchst signifikante Unterschiede mit kleinen Effektstärken zwischen nahezu allen Gruppen (vgl. **Anhang, Tabelle 23**) zeigen jedoch die auf die Person bezogenen Items (höhere Zustimmung mit mehr Praxiserfahrung): „weil kriminelles Handeln einfach in der Natur mancher Menschen liegt“, „weil viele Täterinnen/Täter alkohol-/drogenabhängig sind“, „weil die Eltern der Täterinnen/Täter es nicht geschafft haben, ihren Kindern den Unterschied zwischen Gut und Böse beizubringen“. Bezüglich der Erklärung „weil kriminelles Handeln einfach in der Natur mancher Menschen liegt“ bestehen zwischen allen drei Erfahrungsgruppen bedeutsame Unterschiede. Bei den anderen beiden Items können zwischen der Gruppe mit *etwas* und *viel Erfahrung* keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden.

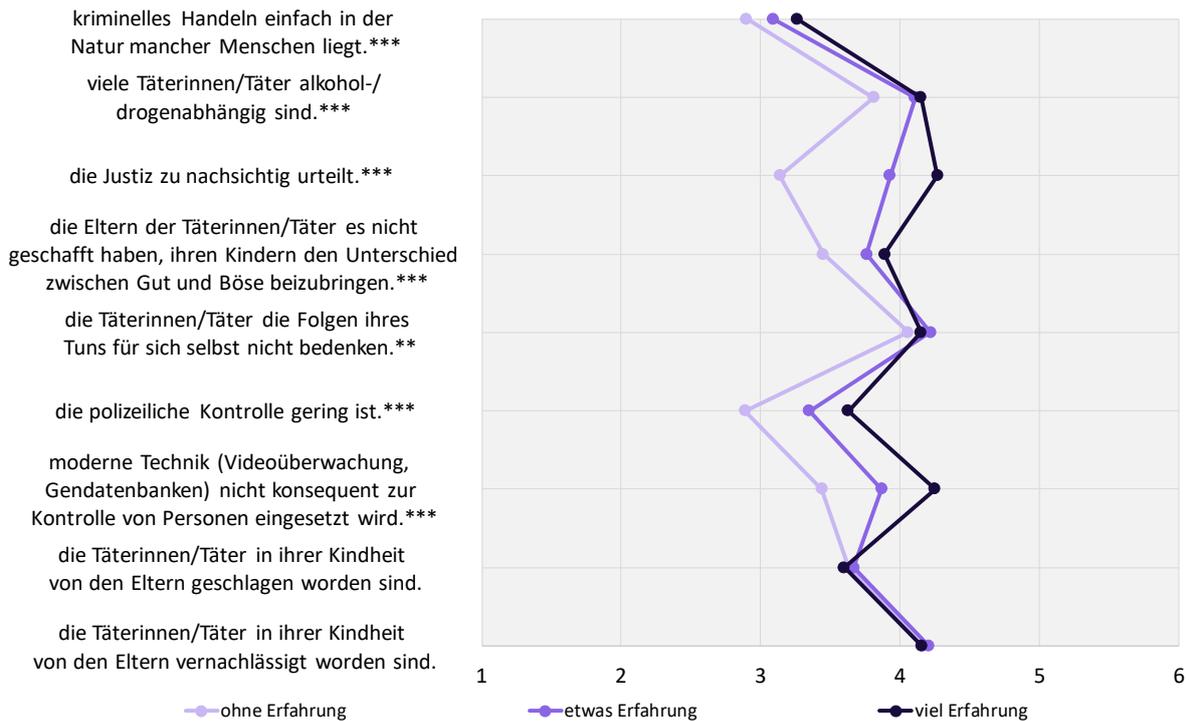


Abbildung 32. Erklärungen Kriminalität.

Anmerkung. Mittelwerte. Skala: 1 = *stimmt gar nicht*, 2 = *stimmt größtenteils nicht*, 3 = *stimmt eher nicht*, 4 = *stimmt eher*, 5 = *stimmt größtenteils*, 6 = *stimmt völlig*. $N_{OE} = 1313-1323$, $N_{EE} = 797-799$, $N_{VE} = 530-531$. *** = $p < .001$, ** = $p < .01$.

Fragen, die allesamt auf den Einfluss von Sanktionierung durch die Strafverfolgungsbehörden abzielen („weil die Justiz zu nachsichtig urteilt“, „weil die polizeiliche Kontrolle gering ist“, und „weil moderne Technik (Videoüberwachung, Gendatenbanken) nicht konsequent zur Kontrolle von Personen eingesetzt wird“), wurden zu einer Gesamtskala *Sanktionierung* zusammengefasst. Auf Einzelitemebene zeigen sich für alle drei höchst signifikante Unterschiede zwischen allen Gruppen. Gleiches gilt für die Gesamtskala, wobei das η^2 auf eine große Effektstärke hinweist. Mit zunehmender Erfahrung steigen die Ausprägungen der Skala Sanktionierung an (vgl. **Abbildung 33**).

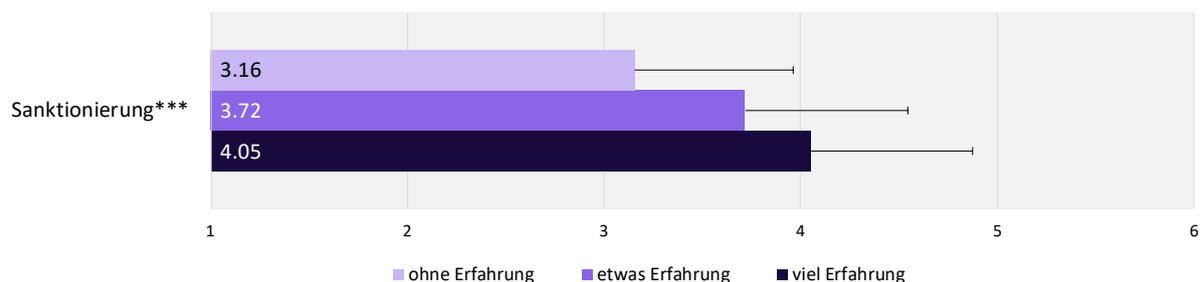


Abbildung 33. Erklärungen Kriminalität: Skala Sanktionierung.

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *stimmt gar nicht*, 2 = *stimmt größtenteils nicht*, 3 = *stimmt eher nicht*, 4 = *stimmt eher*, 5 = *stimmt größtenteils*, 6 = *stimmt völlig*. $N_{OE} = 1317$, $N_{EE} = 799$, $N_{VE} = 530$. *** = $p < .001$.

3.5. GRUPPENBEZOGENE MENSCHENBILDER

3.5.1. GRUPPENBEZOGENE MENSCHENFEINDLICHKEIT

Zur Erfassung gruppenbezogener Menschenbilder wurden unter anderem auf Fragen zum Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF; siehe zum Beispiel Zick et al., 2019) zurückgegriffen.

Wie die prozentuale Zustimmung in **Abbildung 34** zeigt, liegen die Befragten *ohne Erfahrung* zum Teil deutlich unter den Vergleichswerten der Allgemeinbevölkerung (relevante Altersgruppe) aus der Mitte-Studie 2018/2019. Demgegenüber zeigen Personen mit *viel* Praxiserfahrung bei allen erfassten Bereichen von GMF eine stärkere Abwertung als Personen *ohne* oder mit *etwas Erfahrung*. Auch gegenüber der Allgemeinbevölkerung heben sich Personen mit *viel Erfahrung* in fast allen Bereichen deutlich ab. Am stärksten ausgeprägt ist dies bei der „Abwertung von Sinti und Roma“ sowie der „Obdachlosenabwertung“.

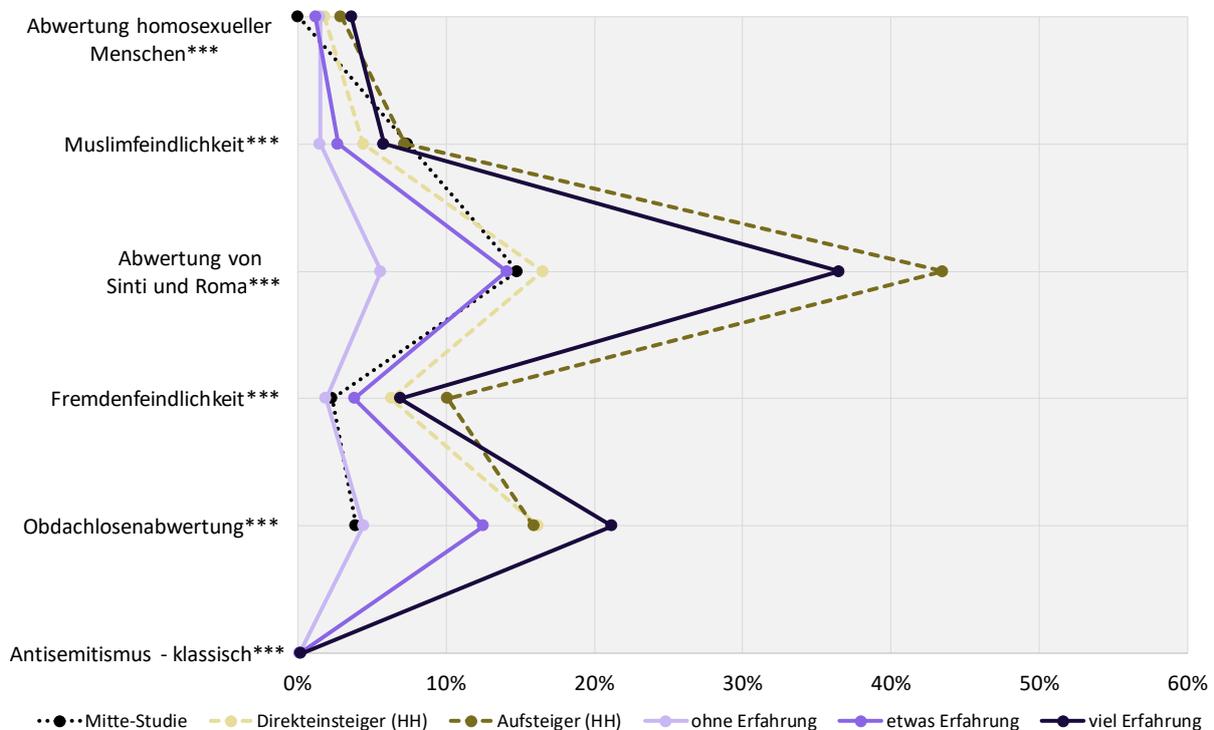


Abbildung 34. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit.

Anmerkung. Zustimmungswerte (in %). Skala: 1 = *stimme überhaupt nicht zu*, 2 = *stimme eher nicht zu*, 3 = *stimme eher zu*, 4 = *stimme voll und ganz zu*. In der vorliegenden Studie: Zustimmung bei Werten > 2,5 bei zwei 4-stufigen Items. In der Vergleichsstudie: Zustimmung bei Werten > 3 bei zwei 5-stufigen Items. Für die Skala *Antisemitismus – klassisch* liegen keine Vergleichswerte vor. $N_{OE} = 1361-1372$, $N_{EE} = 818-822$, $N_{VE} = 567-569$; $N_{Mitte-Studie} = 235$; $N_{Direkteinsteiger (HH)} = 271$; $N_{Aufsteiger (HH)} = 69$. Angaben zur Signifikanz beziehen sich auf Mittelwerte der vorliegenden Stichprobe (vgl. **Anhang, Tabelle 24**). *** = $p < .001$.

Erste, nicht repräsentative Pretest-Ergebnisse unter Studierenden (berufserfahrene Aufsteigerinnen und Aufsteiger sowie berufsunerfahrene Direkteinsteigerinnen und Direkteinsteiger) der Hochschule der Akademie der Polizei Hamburg (E. Groß, Clasen & Zick, 2022) sind ebenfalls in **Abbildung 34** veranschaulicht. Bei einem Vergleich wird deutlich, dass die Werte der Personen *ohne* Praxiserfahrung unter den Werten der Direkteinsteigerinnen und Direkteinsteiger in Hamburg liegen. Die Gruppe der Personen mit *etwas Erfahrung* sind mit diesen vergleichbar. Die Werte der Personen mit *viel Erfahrung*

sind zudem vergleichbar mit denen der Aufsteigerinnen und Aufsteiger aus Hamburg und liegen im Bereich der „*Obdachlosenabwertung*“ sogar über diesen.

Die Unterschiede zwischen den drei Erfahrungsgruppen sind für alle sechs Items höchst signifikant (vgl. **Anhang, Tabelle 24**). Die Effektstärken sind klein für den Bereich der *Abwertung homosexueller Menschen*, *Fremdenfeindlichkeit* und den *klassischen Antisemitismus*. Mittlere Effektstärken können in den Bereichen *Muslimfeindlichkeit* und *Obdachlosenabwertung* beobachtet werden. Alle drei Gruppen unterscheiden sich dabei höchst signifikant. Im Hinblick auf die *Abwertung von Sinti und Roma* können große Effektstärken berichtet werden. Auch hier sind zwischen allen drei Gruppen höchst bedeutsame Unterschiede festzustellen.

Besonders auffällig sind die hohen Werte im Bereich der *Abwertung von Sinti und Roma*, welche tendenziell auch in der Gesamtbevölkerung beobachtet werden können, sowie eine erhöhte *Obdachlosenabwertung*. Nur geringe Unterschiede zeigen sich in den Bereichen der *Abwertung homosexueller Menschen* und der *Muslimfeindlichkeit*. Diese Unterschiede zwischen der Allgemeinbevölkerung und der Polizei in bestimmten Gruppen geben auch nach E. Groß et al. (2022) erste Hinweise auf einen Effekt von polizeilichen Alltagspraktiken und -routinen hinsichtlich Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit.

Um die genauen Wirkungsmechanismen der Abwertung von bestimmten Gruppen genauer zu identifizieren, sind weitergehende Längsschnittanalysen unter Hinzunahme weiterer Einflussvariablen nötig (vgl. Kapitel 3.7).

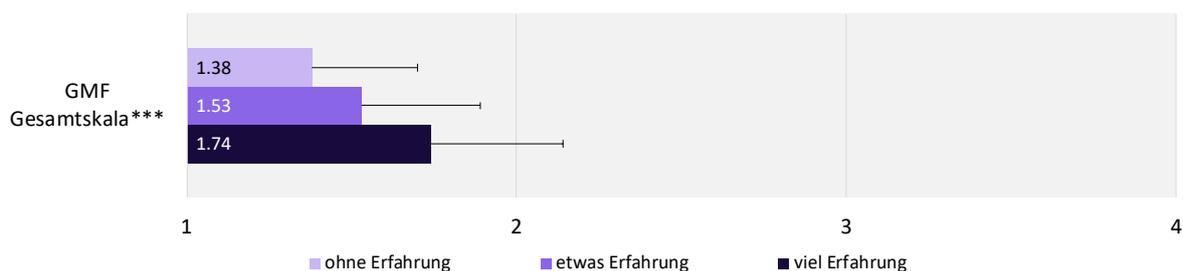


Abbildung 35. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit: Gesamtskala.

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = stimme überhaupt nicht zu, 2 = stimme eher nicht zu, 3 = stimme eher zu, 4 = stimme voll und ganz zu. $N_{OE} = 1370$, $N_{EE} = 820$, $N_{VE} = 567$. *** = $p < .001$.

Wurden sechs der GMF-Items beantwortet, konnte eine Gesamtskala für GMF gebildet werden. Auch hier zeigen sich höchst bedeutsame Unterschiede zwischen den Mittelwerten der drei Gruppen mit einer großen Effektstärke (vgl. **Abbildung 35**, vgl. **Anhang, Tabelle 24**). Dabei ist festzuhalten, dass sich alle Mittelwerte der Gesamtskala GMF, auch für Personen mit *viel Erfahrung*, im unteren Drittel der Skala befinden.

3.5.2. AUTORITÄRE AGGRESSION

Um autoritäre Einstellungen abzufragen, wurden die Befragten gebeten, sich zu den drei Fragen der Subskala *Autoritäre Aggression* der Kurzskala Autoritarismus (KSA-3) von Beierlein et al. (2014) zu positionieren, bei welchen Sanktionierungen von deviantem Verhalten durch Autoritäten im Mittelpunkt stehen.

Im Vergleich zur Gesamtgesellschaft zeigt sich in **Abbildung 36**, dass insbesondere Personen *ohne* und mit *etwas Erfahrung* deutlich niedrigere Mittelwerte ausbilden als die Personen aus der repräsentativen Vergleichsstichprobe der Gesamtbevölkerung.

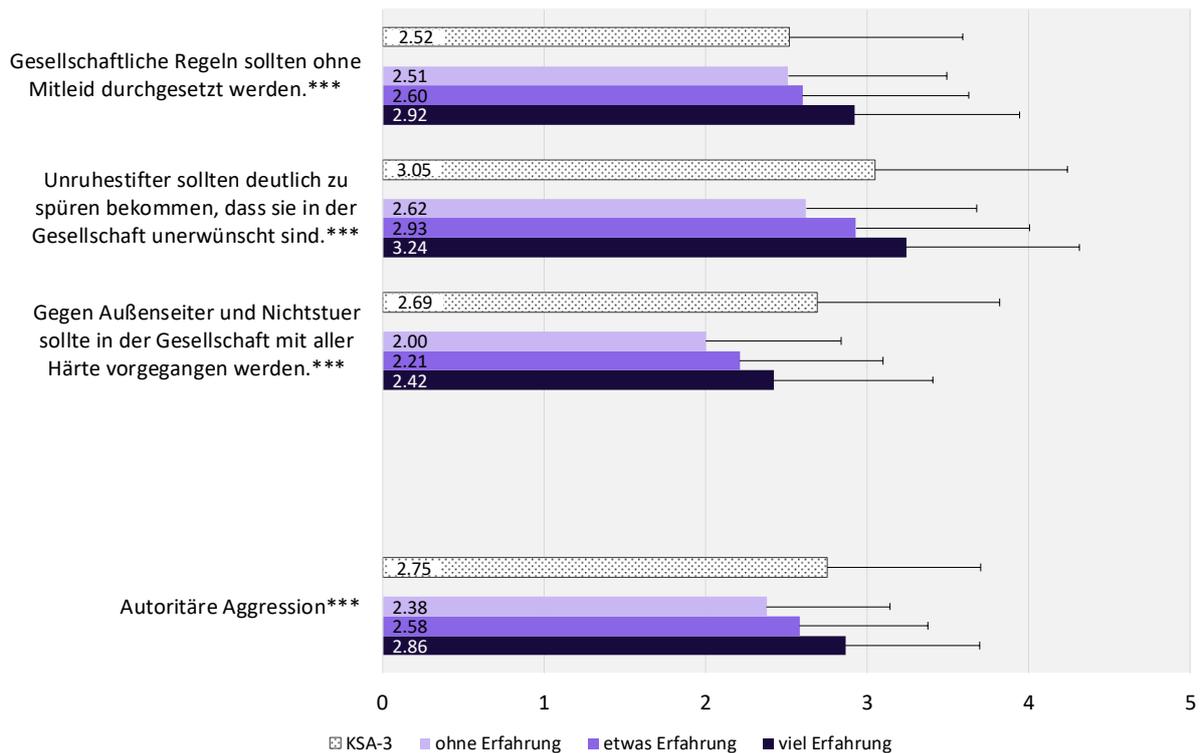


Abbildung 36. Autoritäre Aggression.

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *stimme ganz und gar nicht zu*, 2 = *stimme wenig zu*, 3 = *stimme etwas zu*, 4 = *stimme ziemlich zu*, 5 = *stimme voll und ganz zu*. $N_{OE} = 1363-1368$, $N_{EE} = 820$, $N_{VE} = 560-562$; $N_{KSA-3} = 223$. Angaben zur Signifikanz beziehen sich auf die vorliegende Stichprobe. *** = $p < .001$.

Post-Hoc-Tests bestätigen, dass diese Unterschiede bedeutsam sind („*Gegen Außenseiter und Nichtsteuer sollte in der Gesellschaft mit aller Härte vorgegangen werden*“: geringer bis mittlerer Effekt; „*Unruhestifter sollten deutlich zu spüren bekommen, dass sie in der Gesellschaft unerwünscht sind*“: geringer Effekt; „*Gesellschaftliche Regeln sollten ohne Mitleid durchgesetzt werden*“: kein bis geringer Effekt; *Gesamtskala*: geringer Effekt).²⁹ Hier ist zu berücksichtigen, dass die zum Vergleich herangezogene Teilstichprobe des KSA-3 ein Durchschnittsalter von 51.42 ($SD = 13.4$) Jahren aufweist und 45 %

²⁹ *Regeln ohne Mitleid durchsetzen*: $t_{OE}(-0.242, df = 1362, p = .809)$, Cohen's $d = -0.01$; $t_{EE}(2.161, df = 819, p = .031)$, Cohen's $d = 0.09$; $t_{VE}(9.338, df = 559, p < .001)$, Cohen's $d = 0.39$. *Unruhestifter spüren lassen das unerwünscht*: $t_{OE}(-15.083, df = 1365, p < .001)$, Cohen's $d = -0.40$; $t_{EE}(-3.086, df = 819, p = .002)$, Cohen's $d = -0.11$; $t_{VE}(4.275, df = 561, p < .001)$, Cohen's $d = 0.17$. *Gegen Andere mit aller Härte vorgehen*: $t_{OE}(-30.373, df = 1367, p < .001)$, Cohen's $d = -0.77$; $t_{EE}(-15.580, df = 819, p < .001)$, Cohen's $d = -0.51$; $t_{VE}(-6.409, df = 561, p < .001)$, Cohen's $d = -0.26$. *Gesamt*: $t_{OE}(-18.111, df = 1366, p < .001)$, Cohen's $d = -0.47$; $t_{EE}(-6.137, df = 819, p < .001)$, Cohen's $d = -0.21$; $t_{VE}(3.236, df = 561, p = .001)$, Cohen's $d = 0.13$.

der Befragten weiblich sind. Dementsprechend ist ein Vergleich der Ergebnisse nur eingeschränkt möglich.

Sowohl für die Einzelitems als auch die Gesamtskala ergeben sich signifikante Gruppenunterschiede, allerdings bei durchweg kleinen Effektstärken (vgl. **Anhang, Tabelle 25**). Lediglich bei der Frage „*Gesellschaftliche Regeln sollten ohne Mitleid durchgesetzt werden*“ bestehen nicht zwischen allen drei Gruppen bedeutsame Unterschiede. Zwischen Personen *ohne* und *etwas* Erfahrung gibt es keinen signifikanten Unterschied. Betrachtet man die Gesamtskala *Autoritäre Aggression* zeigt sich, dass der Mittelwert mit zunehmender Praxiserfahrung bedeutsam ansteigt.

3.5.3. HALTUNG ZU VORURTEILSFREIEM DENKEN UND HANDELN

Des Weiteren wurden den Befragten verschiedene Items zur Erfassung der Haltung zu vorurteilsfreiem Denken und Handeln vorgelegt, wobei ein Teil der Fragen der Skala *Motivation zu vorurteilsfreiem Verhalten* von Banse und Gawronski (2003), ergänzt um weitere Aussagen (Kiefner, 2006; Eigenentwicklungen), übernommen wurden.

Über alle Erfahrungsgruppen hinweg erhält die Eigenentwicklung, „*Solange es nur bei rassistischen oder abwertenden Äußerungen bleibt ohne diskriminierende Handlungen zu zeigen, ist das für mich in Ordnung*“ die niedrigsten Zustimmungswerte. Hinsichtlich Aussagen, die vorurteilsfreies Denken und Handeln ablehnen, stimmen Personen *ohne* und mit *etwas* Erfahrung dem Item „*Ich finde es wichtiger, zu sagen, was man denkt, als sich ständig darüber zu Sorgen zu machen, ob man jemandem damit zu nahe tritt*“ und Personen mit *viel* Erfahrung dem Item „*Heutzutage traut man sich nicht mehr, seine eigene Meinung zu heiklen Themen (z.B. Ausländerpolitik) ehrlich zu sagen*“ am häufigsten zu. Aussagen, welche vorurteilsfreies Denken und Handeln befürworten, erhalten gruppenübergreifend die höchsten Zustimmungswerte.

Wenngleich für alle Einzelitems bedeutsame Unterschiede festgestellt werden können, sind die Effektstärken klein (siehe **Abbildung 37**, vgl. **Anhang, Tabelle 26**). Die Haltung zu vorurteilsfreiem Denken und Handeln, ist in den Gruppen mit höherer Praxiserfahrung etwas niedriger ausgeprägt. Dabei ist anzumerken, dass diese Befragten die meisten Aussagen - abgesehen von den Items „*Ich finde es wichtiger, zu sagen, was man denkt, als sich ständig darüber zu Sorgen zu machen, ob man jemandem damit zu nahe tritt*“ und „*Heutzutage traut man sich nicht mehr seine eigene Meinung zu heiklen Themen (z.B. Ausländerpolitik) ehrlich zu sagen*“ – im Mittel dennoch ablehnen, d. h. eine ausgeprägte Haltung zu vorurteilsfreiem Denken und Handeln zeigen.

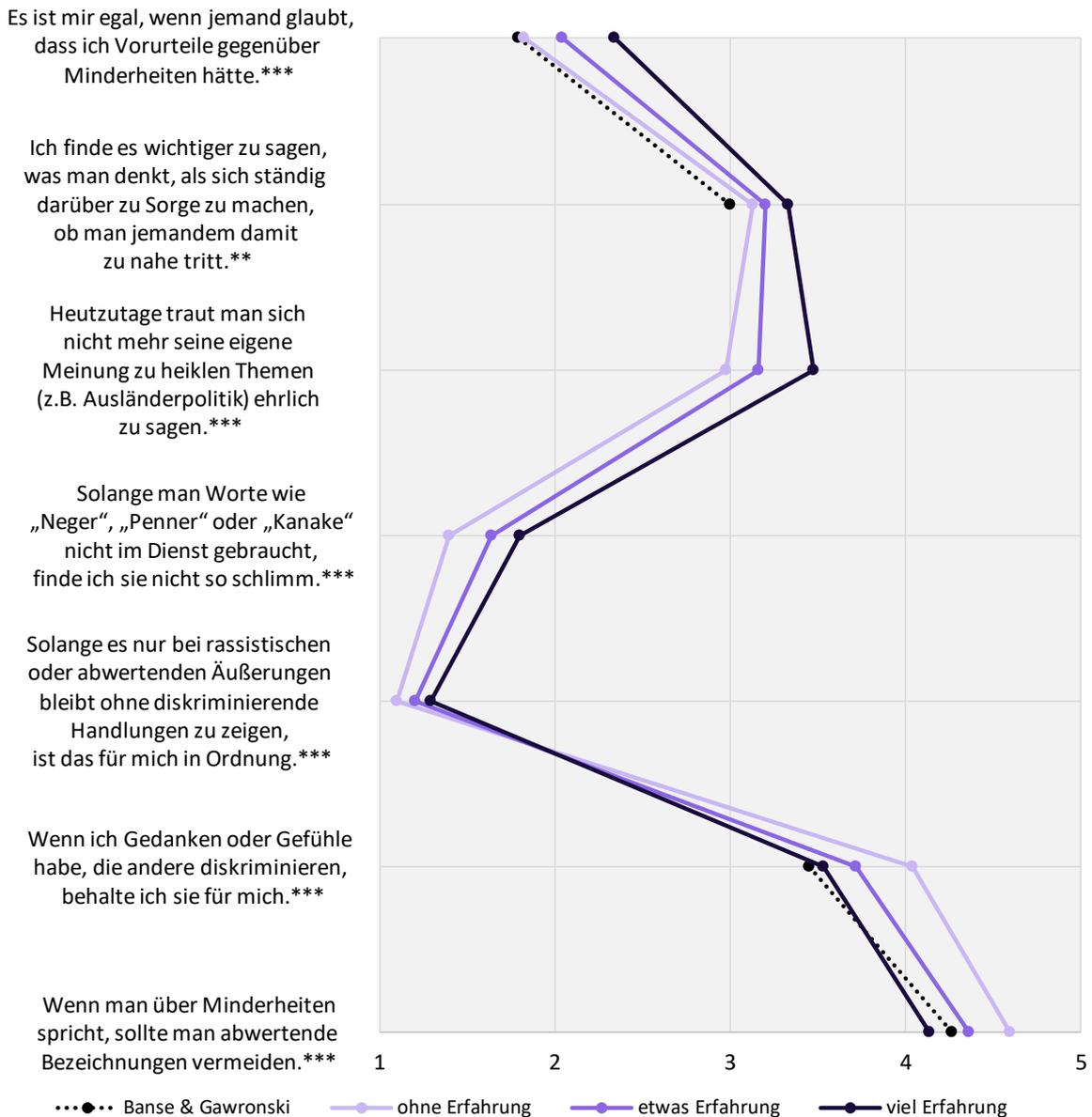


Abbildung 37. Haltung zu vorurteilsfreiem Denken und Handeln.

Anmerkung. Mittelwerte. Skala: 1 = *stimmt überhaupt nicht*, 2 = *stimmt etwas*, 3 = *stimmt teils-teils*, 4 = *stimmt ziemlich*, 5 = *stimmt vollkommen*. (R) = rekodiertes Item. Für die Items „Heutzutage traut man sich nicht mehr seine eigene Meinung zu heiklen Themen (z. B. Ausländerpolitik) ehrlich zu sagen“ (Eigenentwicklung), „Solange man Worte wie ‚Neger‘, ‚Penner‘ oder ‚Kanake‘ nicht im Dienst gebraucht, finde ich sie nicht so schlimm“ (Kiefner, 2006) und „Solange es nur bei rassistischen oder abwertenden Äußerungen bleibt ohne diskriminierende Handlungen zu zeigen, ist das für mich in Ordnung“ (Eigenentwicklung) liegen keine Vergleichswerte vor. $N_{OE} = 1371-1386$, $N_{EE} = 823-825$, $N_{VE} = 575-582$; $N_{Barse \& \ Gawronski} = 218$. Angaben zur Signifikanz beziehen sich auf die vorliegende Stichprobe. *** = $p < .001$, ** = $p < .01$.

Auch die Gesamtskala zeigt, dass die Haltung sich vorurteilsfrei zu verhalten oder zu denken mit zunehmender Praxiserfahrung sinkt (siehe **Abbildung 38**, vgl. **Anhang, Tabelle 26**). Dabei handelt es sich um eine mittlere Effektstärke. Die Unterschiede sind zwischen allen drei Erfahrungsgruppen höchst signifikant.

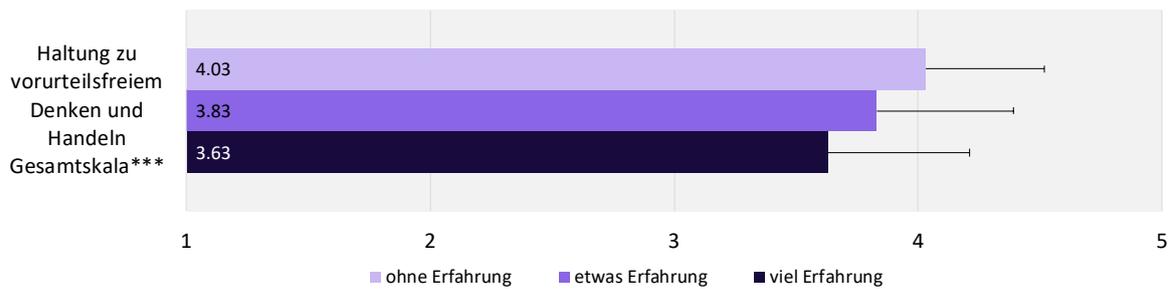


Abbildung 38. Haltung zu vorurteilsfreiem Denken und Handeln: Gesamtskala.

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *stimmt überhaupt nicht*, 2 = *stimmt etwas*, 3 = *stimmt teils-teils*, 4 = *stimmt ziemlich*, 5 = *stimmt vollkommen*, 6 = *stimmt völlig*. $N_{OE} = 1383$, $N_{EE} = 825$, $N_{VE} = 580$. *** = $p < .001$.

3.5.4. WOHNUNG NEBENAN

Als weiterer Indikator für gruppenbezogene Menschenbilder wurden die Teilnehmenden aufbauend auf der Shell-Studie (Albert et al., 2019) dazu befragt, neben welchen Personengruppen sie gerne bzw. nicht gerne in ihrer Nachbarschaft wohnen möchten, um so ihre Toleranz zu erheben. Zudem wurden in der vorliegenden Studie weitere Personengruppen aufgenommen, mit denen es in der polizeilichen Praxis gehäuft zu konflikthafter Interaktionen kommt.

Es zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der Befragten es jeweils eher ablehnen würde, *eine psychisch kranke Person*, *eine suchtkranke Person* oder einen *aus der Haft entlassenen Strafgefangenen* in ihrer Nachbarschaft zu haben. Diese Gruppen werden deutlich stärker abgelehnt als die Personengruppen aus der Originalstudie.

Über nahezu alle Einzelitems hinweg bilden Personen mit *viel* Praxiserfahrung die höchsten Ablehnungswerte aus (**Abbildung 39**, vgl. **Anhang, Tabelle 27**). Personen *ohne* oder mit *etwas Erfahrung* zeigen sich insgesamt toleranter. In Bezug auf *eine Familie aus Afrika mit dunkler Hautfarbe*, *eine jüdische Familie*, *ein altes Rentnerpaar*, und *ein homosexuelles Paar* zeigen sich die befragten Auszubildenden und Studierenden weniger ablehnend als die Jugendlichen der Shell-Studie. Höhere Ablehnungswerte werden gegenüber einer *Wohngemeinschaft mit mehreren Studierenden* und einer *deutschen Familie mit vielen Kindern* angegeben.

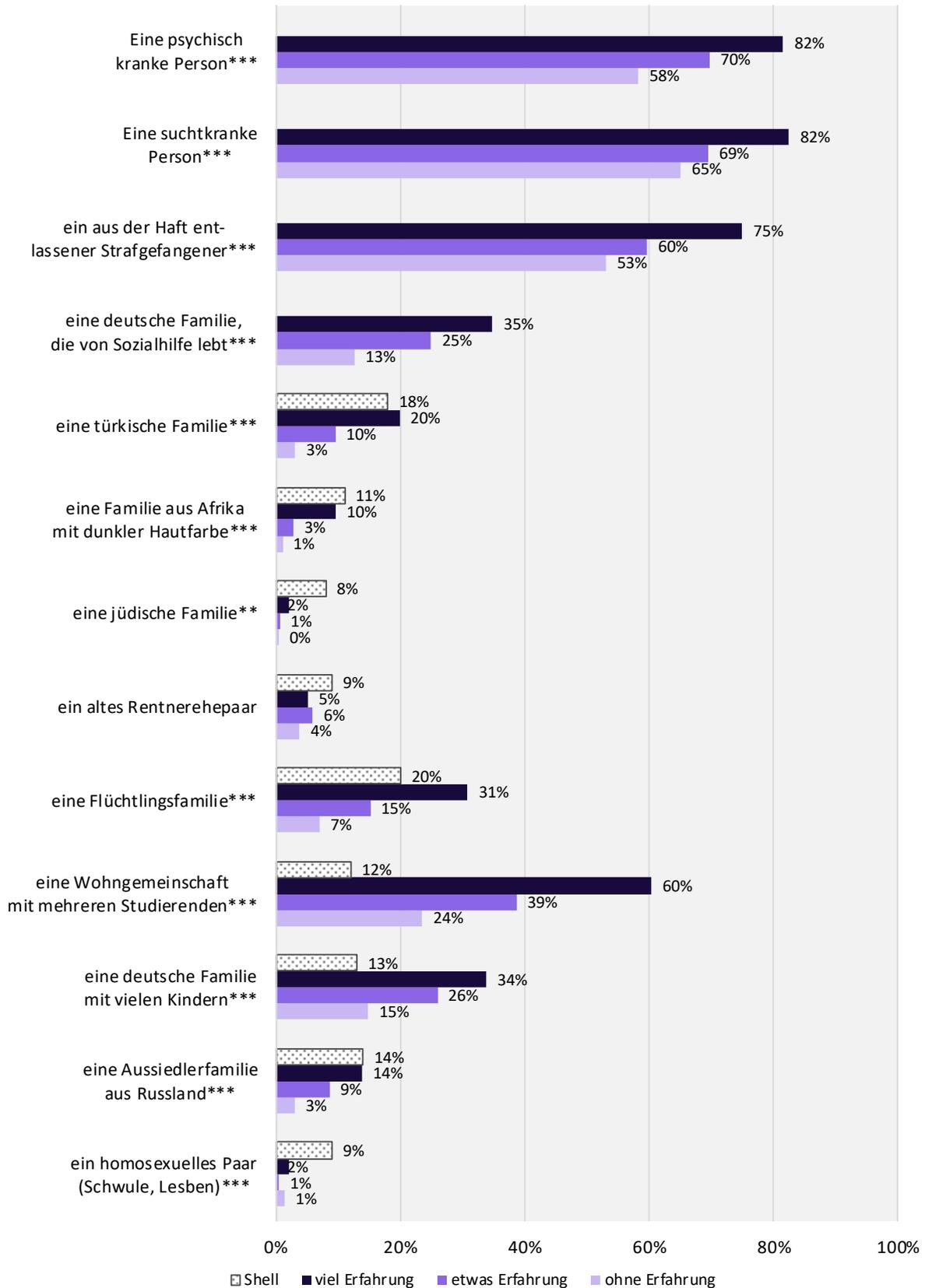


Abbildung 39. Wohnung nebenan: Einzelitems.

Anmerkung. Ablehnungswerte. Skala: 1 = *fände ich gut*, 2 = *wäre mir egal*, 3 = *fände ich nicht so gut*. Ablehnungswerte = Anteile der Personen, die *fände ich nicht so gut* auswählten. $N_{OE} = 1320-1321$, $N_{EE} = 800-801$, $N_{VE} = 529$; N_{Shell} = nicht ausgewiesen. Angaben zur Signifikanz beziehen sich auf Mittelwerte der vorliegenden Stichprobe (vgl. Anhang, Tabelle 27). *** = $p < .001$, ** = $p < .01$.

3.6. RESSOURCEN

3.6.1. RESILIENZ

Um die Ressourcen der Befragten zu erheben, wurden unter anderem Fragen zur Resilienz mittels der Brief Resilient Coping Scale (BRCS) von Kocalevent et al. (2017) erhoben.

Bei Betrachtung der Gesamtskala (siehe **Abbildung 40**) fällt auf, dass die Befragten der vorliegenden Studie höhere Werte zeigen als in der Vergleichsstudie von Kocalevent et al. (2017). Die Unterschiede zwischen der Stichprobe von Kocalevent et al. (2017) und allen Gruppen der vorliegenden Stichprobe sind dabei höchst bedeutsam (geringer bis großer Effekt; vgl. **Anhang, Tabelle 28**).³⁰ Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Stichprobe in der Vergleichsstudie für die deutsche Gesamtgesellschaft repräsentativ ist und das Durchschnittsalter 49.7 Jahre beträgt.

Die Unterschiede zwischen den Gruppen *ohne Erfahrung* mit *etwas* bzw. *viel Erfahrung* sind höchst signifikant. Die Unterschiede zwischen Personen mit *etwas* und *viel Erfahrung* auf dem 5 % Niveau. Dies weist darauf hin, dass die persönliche Einschätzung auf Bewältigungsstrategien zurückgreifen zu können, mit zunehmender Arbeitserfahrung sinkt, wenngleich die Effektstärke nur klein ist. Gleichzeitig wird aber auch über eine höhere Widerstandsfähigkeit berichtet. Dies ist allerdings auch im Zusammenhang mit den mit höherem Lebensalter geringeren Werten der Vergleichsstichprobe zu interpretieren.

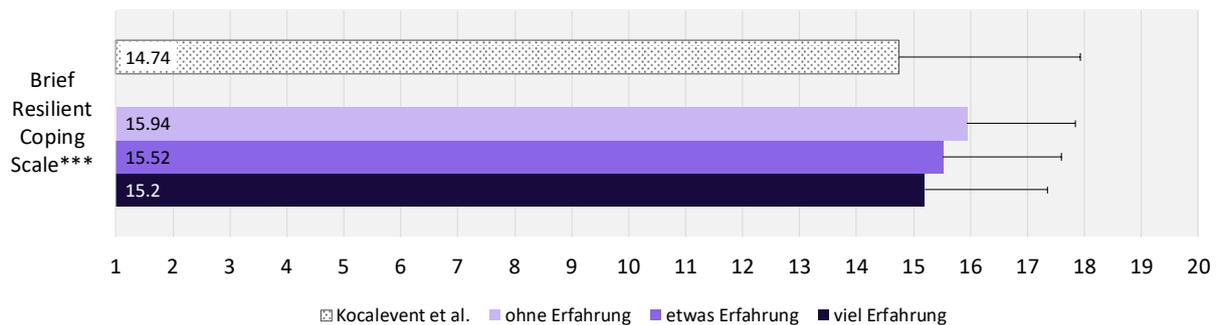


Abbildung 40. Brief Resilient Coping Scale.

Anmerkung. Summenwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *trifft nicht zu*, 2 = *trifft eher nicht zu*, 3 = *trifft teilweise zu*, 4 = *trifft zu*, 5 = *trifft genau zu*. $N_{Kocalevent\ et\ al.} = 2508$, $N_{OE} = 1363$, $N_{EE} = 819$, $N_{VE} = 558$. Angaben zur Signifikanz beziehen sich auf die vorliegende Stichprobe sowie auch die Vergleichsstichprobe. *** = $p < .001$.

3.6.2. LEBENSZUFRIEDENHEIT

Als weitere Ressource wurde die Lebenszufriedenheit vergleichbar zu Beierlein et al. (2015) abgefragt. In **Abbildung 41** wird deutlich, dass diese bei den Angehörigen der Polizei aus der vorliegenden Studie signifikant höher ist als in der Gesamtbevölkerung. Die Lebenszufriedenheit liegt in allen Ausbildungs- und Studiengängen zwischen 7.7 und 7.9. Dabei ist zu berücksichtigen, dass das Durchschnittsalter im Allbus-Datensatz bei 53.27 Jahren ($SD = 17.64$) liegt. Wird eine mit der vorliegenden Stichprobe vergleichbaren Subgruppe ($Alter_{Max} = 30$; $M = 23.99$; $SD = 3.23$; $N = 598$; eigene Berechnungen auf Grundlage des Allbus 2021) betrachtet, verringert sich die Lebenszufriedenheit in der Vergleichsstichprobe

³⁰ BRCS: $t_{OE}(23.319, df = 1362, p < .001)$, Cohen's $d = 0.87$; $t_{EE}(10.711, df = 818, p < .001)$, Cohen's $d = 0.26$; $t_{VE}(5.061, df = 557, p < .001)$, Cohen's $d = 0.42$.

auf 6.9 ($SD = 1.90$). Unterschiede zwischen der vorliegenden Stichprobe und der Gesamtbevölkerung werden dementsprechend noch größer.

Alle Erfahrungsgruppen unterscheiden sich statistisch bedeutsam vom Wert der Gesamtbevölkerung³¹ (geringer Effekt, vgl. **Anhang, Tabelle 29**). Darüber hinaus bestehen hoch signifikante Unterschiede in der vorliegenden Stichprobe (kleine Effektstärke) zwischen den Gruppen *ohne* und *etwas*, bzw. *etwas* und *viel* Erfahrung.

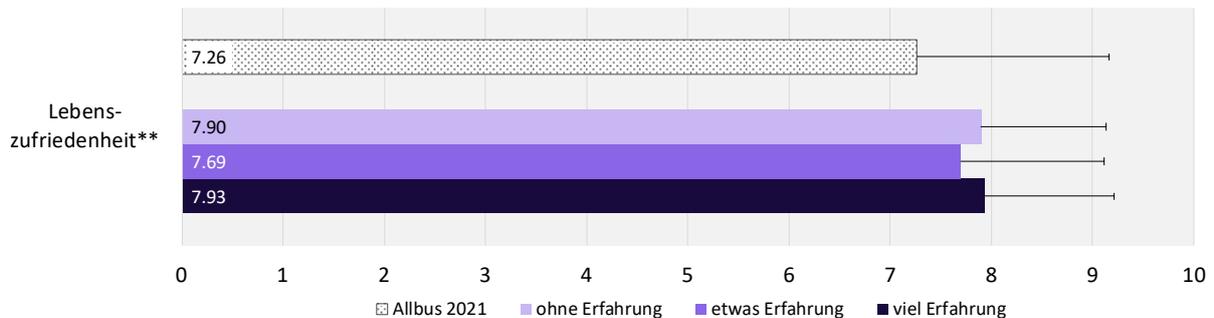


Abbildung 41. Lebenszufriedenheit.

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichung. Skala: 0 = *überhaupt nicht zufrieden*, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 = *völlig zufrieden*. $N_{Allbus} = 5146$, $N_{OE} = 1306$, $N_{EE} = 797$, $N_{VE} = 524$. Angaben zur Signifikanz beziehen sich auf die vorliegende Stichprobe. ** = $p < .01$.

3.6.3. SOZIALE UNTERSTÜTZUNG

Zur Erfassung der wahrgenommenen sozialen Unterstützung wurde auf die Kurzsкала Soziale Unterstützung (F-SozU-K6) von Kliem et al. (2015) zurückgegriffen.

Abbildung 42 zeigt, dass die Befragten der vorliegenden Studie in ihrem privaten Umfeld auf mehr soziale Unterstützung zurückgreifen können als die Befragten in der Vergleichsstichprobe, wobei diese für die Gesamtgesellschaft repräsentativ ist und die Befragten ein durchschnittliches Alter von 49.67 ($SD = 18.3$) aufweisen. Dabei kann angenommen werden, dass die soziale Unterstützung in jungen Jahren höher ausgeprägt ist; die Normdaten aus Kliem et al. (2015) legen dies zumindest nahe. Zwischen der Vergleichsstichprobe von Kliem et al. (2015) und den drei Erfahrungsgruppen bestehen höchst signifikante Unterschiede (großer Effekt).³² Dahingegen konnten zwischen den unterschiedlichen Erfahrungsgruppen keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden (vgl. **Anhang, Tabelle 30**). Zusammengefasst scheinen Studierende sowie Auszubildende der baden-württembergischen Polizei über eine stark ausgeprägte soziale Unterstützung zu verfügen, die sich als unabhängig von praktischen Berufserfahrungen erweist.

³¹ Lebenszufriedenheit: $t_{OE}(18.671, df = 1305, p < .001)$, Cohen's $d = 0.36$; $t_{EE}(8.630, df = 796, p < .001)$, Cohen's $d = 0.23$; $t_{VE}(11.999, df = 523, p < .001)$, Cohen's $d = 0.36$.

³² F-SozU-k6: $t_{OE}(42.423, df = 1309, p < .001)$, Cohen's $d = 0.87$; $t_{EE}(29.908, df = 795, p < .001)$, Cohen's $d = 0.80$; $t_{VE}(27.779, df = 526, p < .001)$, Cohen's $d = 0.85$.

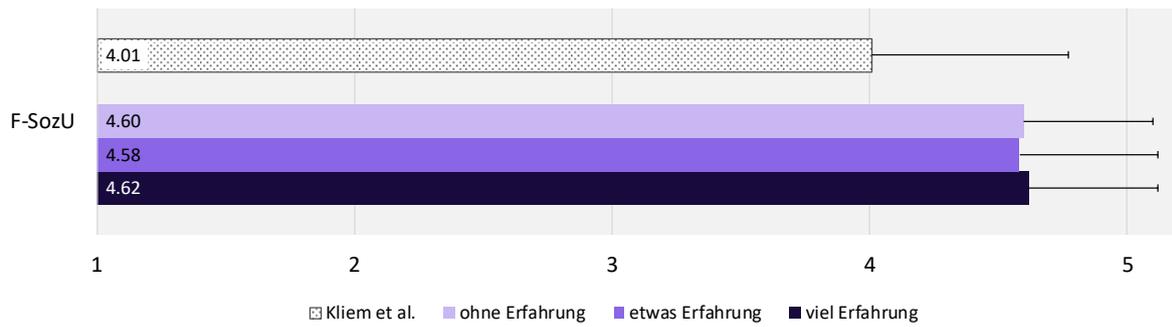


Abbildung 42. Soziale Unterstützung: F-SozU-K6.

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *trifft nicht zu*, 2, 3, 4, 5 = *trifft genau zu*. $N_{F-SozU} = 2508$, $N_{OE} = 1310$, $N_{EE} = 796$, $N_{VE} = 527$. Es konnten keine signifikanten Unterschiede in der vorliegenden Stichprobe festgestellt werden.

3.7. ZUSAMMENHANGSANALYSEN – AM BEISPIEL GMF

Die vorangegangenen Kapitel haben in den deskriptiven Befunden zum Teil deutliche Unterschiede zwischen den Erfahrungsgruppen gezeigt. Von entscheidender Bedeutung ist nun die Frage, wie entsprechende Diskrepanzen erklärt werden können. An dieser Stelle ist es leider nicht möglich alle erhobene Themenbereiche detaillierter zu betrachten. Daher wird der Fokus für erste differenziertere Analysen auf das Syndrom Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) beschränkt. Hier konnte nicht nur beobachtet werden, dass Personen mit *viel* Praxiserfahrung in allen erfassten Bereichen von GMF eine stärkere gruppenbezogene Abwertung zeigen als Personen *ohne* oder mit *etwas Erfahrung*. Es handelt sich zudem um ein Konstrukt, welches hinsichtlich der Frage nach diskriminierenden Einstellungen und Haltungen als sehr bedeutsam einzustufen ist.

Im Folgenden werden Zusammenhangsanalysen berichtet, welche als erste Hinweise auf Erklärungszusammenhänge dienen können und mögliche Interpretationen im nachfolgenden Kapitel 4, *Zusammenfassung und Fazit*, unterstützen können. Um die Wirkungsmechanismen genauer zu identifizieren, sind weitergehende Längsschnittanalysen nötig, welche Gegenstand zukünftiger Publikationen sein werden.

Zur Vorhersage des Antwortverhaltens der GMF-Gesamtskala wurden vier unterschiedliche Regressionsmodelle (Gesamt, *ohne Erfahrung*, *etwas Erfahrung*, *viel Erfahrung*; Methode Einschluss) berechnet, welche in **Tabelle 3** zusammengefasst dargestellt sind. Bei der Auswahl der Prädiktoren wurde darauf geachtet die verschiedenen Themenbereiche unter der Berücksichtigung von inhaltlicher Relevanz sowie messtheoretischen Kriterien (z. B. Vermeidung von Redundanzen, insofern möglich Skalenergebnisse statt Einzelitems) abzubilden. Dies führte dazu, dass nicht alle erfassten Konstrukte miteinbezogen wurden. Ausgeschlossen wurden die Konstrukte aus Themenblock 3 (Praxisphasen), da hier nur für die beiden Erfahrungsgruppen mit *etwas* und *viel Erfahrung* Werte vorlagen, sowie die weiteren Konstrukte aus Themenblock 5 (Gruppenbezogene Menschenbilder), wegen großer inhaltlicher Überschneidungen mit dem Syndrom Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (Autoritäre Aggression: $r = .50$; Haltung zu vorurteilsfreiem Handeln und Denken: $r = -.54$). Die jeweiligen Prädiktoren sind in **Tabelle 3** aufgelistet.

Betrachtet werden der Determinationskoeffizient R^2 sowie standardisierte Regressionskoeffizienten β . Die inhaltlich interpretierbaren Regressionskoeffizienten B finden sich in **Anhang, Tabelle 31** bis **Anhang, Tabelle 34**. R^2 gibt den Anteil der Gesamtvarianz an der abhängigen Variable (GMF Gesamtskala) an, der durch die einbezogenen Prädiktoren aufgeklärt wird (Wertebereich 0 bis 1; je höher R^2 desto höher die Erklärungskraft). β berücksichtigt die unterschiedliche Skalierung der verschiedenen Prädiktoren durch Standardisierung an der Standardabweichung und macht sie hierdurch untereinander vergleichbar (Wertebereich von -1 bis 1).

Tabelle 3. Multiple lineare Regression GMF.

	Erfahrung			
	Gesamt	ohne	etwas	viel
Soziodemografie				
Alter	.14	.06	.06	.05
Geschlecht (0 = weiblich, 1 = männlich)	.02	.01	.05	-.01
Motivation für den Polizeiberuf und polizeiliches Selbstverständnis				
Berufsmotivation				
<i>prosoziale Orientierung</i>	-.12	-.10	-.12	-.13
<i>Macht/Prestige</i>	.14	.17	.17	.12
Zugehörigkeit zur Polizei	-.01	.02	.03	-.05
Einstellungen zur bürgerorientierten Polizeiarbeit				
<i>Bürgerorientiertes Polizeiverständnis</i>	-.03	-.05	.01	.02
<i>Autoritäres Polizeiverständnis</i>	.09	.08	.05	.18
Polizeiliches Selbstbild				
<i>Müllmänner einer kranken Gesellschaft</i>	.11	.08	.08	.18
Wertschätzung intern - <i>Durch gute Leistung kommt man bei der Polizei weiter</i>	-.06	-.03	-.02	-.00
Wahrgenommene gesellschaftliche Verrohung	.02	.05	.03	-.02
Wertvorstellungen und Haltungen				
Zwischenmenschliches Vertrauen	-.05	-.05	-.09	-.04
Cop Culture				
<i>konservativ-männliche Kultur</i>	.01	.04	-.03	-.01
<i>institutionspatriotische Kultur</i>	-.04	-.03	-.06	.00
<i>Teamkultur</i>	.03	-.04	.07	.08
<i>Gewissenhaftigkeitskultur</i>	-.02	-.01	.03	-.07
Punitivität				
<i>Strafmilde</i>	.01	-.02	.06	-.02
<i>Strafhärte</i>	.21	.18	.21	.23
Erklärungen für Kriminalität - <i>Sanktionierung</i>	.14	.07	.20	.10
Ressourcen				
Resilienz	-.06	-.06	-.09	-.06
Lebenszufriedenheit	-.02	-.02	-.01	-.04
Soziale Unterstützung	-.01	-.02	-.02	-.03
Soziale Erwünschtheit				
<i>Untertreibung negativer Qualitäten</i>	-.01	-.01	-.01	.00
<i>Übertreibung positiver Qualitäten</i>	-.03	-.04	-.01	-.01
N	2615	1297	794	520
R ²	.36	.22	.29	.33

Anmerkung. Abhängige Variable = GMF Gesamtskala. Standardisierte Koeffizienten. Fett markiert: $p < .05$. Für die vollständigen Regressionstabellen siehe **Anhang, Tabelle 31** bis **Anhang, Tabelle 34**.

Die erklärte Varianz durch die berücksichtigten Prädiktoren beträgt für das Gesamtregressionsmodell 36 % (korrigiertes R^2). Nach Cohen (2013) handelt es sich dabei um eine hohe Anpassungsgüte und somit um eine starke Varianzaufklärung durch die berücksichtigten Prädiktoren. Hinweise auf Multikollinearität liegen nicht vor (alle $VIF < 1.44$). Im Folgenden sollen die statistisch bedeutsamen Prädiktoren zunächst für das Gesamtmodell getrennt nach verstärkenden (positiven) und puffernden (negativen) Effekten dargestellt werden. Verstärkend ($\beta > 0$) bedeutet, dass mit zunehmender Ausprägung auf dem jeweiligen Faktor auch die Werte der abhängigen Variable (hier GMF) steigen, puffernd ($\beta < 0$) meint, dass höhere Werte des Prädiktors mit geringeren Werten in GMF einhergehen. Interessant ist, dass soziale Erwünschtheit in den berechneten Modellen keinen Einfluss auf die Erklärung von GMF hat. Dies spricht – wie in Kapitel 3.1 bereits ausführlich erläutert – dafür, dass Personen ihre Einstellungen wahrheitsgetreu wiedergeben und beispielsweise die Untertreibung negativer Qualitäten kein puffernder Faktor ist.

VERSTÄRKENDE FAKTOREN

Neben dem Alter aus Themenblock 1 (Soziodemografie) sind es Prädiktoren aus Themenblock 4 (Wertvorstellungen und Haltungen) und vor allem aus Themenblock 2 (Motivation für den Polizeiberuf und polizeiliches Selbstverständnis), die eine statistisch bedeutsame Erklärungskraft für das Syndrom Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit haben. Im Folgenden sind die Prädiktoren geordnet nach der Höhe ihres Einflusses aufgelistet. Dementsprechend steigt die Wahrscheinlichkeit, marginalisierte Gruppen im Sinne von GMF abzuwerten, mit:

- (1) zunehmender Strafhärte;
- (2) höherer Ausprägung von Macht/Prestige in der Berufsmotivation;
- (3) zunehmendem Alter;
- (4) höherer Zustimmung zu Sanktionierung;
- (5) höherer Zustimmung zu der Aussage, dass Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte Müllmänner einer kranken Gesellschaft seien;
- (6) höherer Zustimmung zu einem autoritären Polizeiverständnis.

PUFFERENDE FAKTOREN

Folgende Prädiktoren aus Themenblock 2 (Motivation für den Polizeiberuf und polizeiliches Selbstverständnis), Themenblock 4 (Wertvorstellungen und Haltungen) sowie aus Themenblock 5 (Ressourcen) haben eine statistisch bedeutsame puffernde Wirkung auf GMF (geordnet nach der Höhe ihres Einflusses). Dementsprechend sinkt die Wahrscheinlichkeit, marginalisierte Gruppen im Sinne von GMF abzuwerten, mit:

- (1) höherer Ausprägung der prosozialen Orientierung in der Berufsmotivation;
- (2) höherer Resilienz und besseren Bewältigungsstrategien von Stresssituationen;
- (3) höherer erlebter interner Wertschätzung;
- (4) höherem Vertrauen in die Mitmenschen.

VERGLEICH NACH ERFAHRUNGSGRUPPEN

In der Gesamtschau bestätigt sich das Ergebnis aus der Gesamtanalyse auch für die nach Erfahrungsgruppen aufgeteilten Regressionsmodelle, lediglich mit zum Teil unterschiedlichen Gewichtungen. Die Varianzaufklärung der Regressionsmodelle steigt mit zunehmender Erfahrung von 22 % auf 33 %, es

handelt sich also ebenfalls um moderate bis starke Effekte. Erwartungsgemäß verliert das Alter bei der Aufteilung der Analyse nach Erfahrungsgruppen an Erklärungskraft, da dieses hoch mit den Erfahrungsgruppen korreliert ist ($r = .66$). Auffällig ist zudem, dass *Macht/Prestige* eine höhere Erklärungskraft für die Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten *ohne* und mit *etwas Erfahrung* hat. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass bei Beamtinnen und Beamten mit wenig Erfahrung noch stärker die eigenen, von der Praxiserfahrung noch unverfälschten Motive eine größere Bedeutung haben, sozusagen als Persönlichkeitsanteil. Einstellungen zum *Autoritären Polizeiverständnis* und dem polizeilichen Selbstbild des *Müllmanns einer kranken Gesellschaft* haben auf der anderen Seite eine höhere Erklärungskraft für Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte mit *viel Erfahrung*. Dieser höhere Prädiktionswert bei Beamtinnen und Beamten mit *viel Erfahrung* könnte dafür sprechen, dass hier schon stärker die Prägnanzen aus der Praxis einen Einfluss haben, ganz im Sinne einer Frustration durch die Erfahrung, wie sie auch die im Abschnitt „Praxisphasen“ beschriebenen Ergebnisse nahelegen. Erklärungen für Kriminalität im Sinne der *Sanktionierung* hat wiederum die höchste Erklärungskraft in der Erfahrungsgruppe mit *etwas Erfahrung*. Der puffernde Faktor Resilienz ist bei Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten mit *viel Erfahrung* kein signifikanter Prädiktor mehr im Vergleich zu den Gruppen *ohne* und mit *etwas Erfahrung*.

Bei der Interpretation der durchgeführten Berechnungen ist zu berücksichtigen, dass durch die alleinige Verwendung der Daten des ersten Messzeitpunkts (M1) ausschließlich Querschnittsdaten die Datengrundlage bilden und somit nur korrelative Zusammenhänge betrachtet werden. Die Analyse von kausalen Ursache-Wirkungszusammenhängen soll Schwerpunkt nachfolgender Berichte sein, in welchen auf mehrere Messzeitpunkte zurückgegriffen werden kann.

4. ERGEBNISZUSAMMENFASSUNG UND FAZIT

Im Folgenden sollen die wesentlichen Befunde der ersten Auswertungen dieses Zwischenberichts zusammengefasst dargestellt werden. Wie einleitend erwähnt, steht die Ergebnispräsentation im Vordergrund, so dass an dieser Stelle noch keine umfassende Einordnung der Befunde in die bisherige Forschungslandschaft erfolgen kann. Zumindest vereinzelt sollen jedoch erste Interpretationsansätze erfolgen, die es in künftigen Veröffentlichungen zu erweitern gilt.

MOTIVATION FÜR DEN POLIZEIBERUF UND POLIZEILICHES SELBSTVERSTÄNDNIS

Die für die Berufswahl entscheidenden **Motivationen** sind analog zu anderen Bundesländern (z. B. Hessen, siehe H. Groß, 2015) auch bei Studierenden bzw. Auszubildenden der Polizei Baden-Württemberg neben Merkmalen der Tätigkeit selbst (z. B. spannender Beruf), prosoziale Aspekte, die sich im Wunsch äußern anderen zu helfen und sich für die Gesellschaft einzusetzen. Gründe der (sozialen) Absicherung sowie Bedürfnisse nach Macht, Respekt oder Ansehen spielen demgegenüber eine untergeordnete Rolle. Besonders bemerkenswerte Unterschiede zwischen den Erfahrungsgruppen lassen sich einerseits für prosoziale Motive (v. a. „Gutes bewirken“) und andererseits für die wahrgenommene Möglichkeit guter Karrierechancen bei der Polizei feststellen, die mit zunehmender Erfahrung deutlich geringer eingeschätzt werden.

Mit Blick auf das kollektive Selbstwertgefühl zeigt sich, dass die **Zugehörigkeit zur Polizei** eine hohe Relevanz für das Selbstbild der Befragten hat, die Teilnehmenden sich folglich stark mit ihrer Berufsgruppe identifizieren. Zugleich nimmt das Zugehörigkeitsgefühl mit zunehmender Praxiserfahrung ab. Ob es sich hierbei um einen Alterseffekt handelt, sprich die Bedeutung des Berufs für die eigene Identität einfach im Laufe des Erwachsenenalters etwas abnimmt und/oder negative berufliche Erfahrungen inner- sowie außerorganisational eine Rolle spielen, bleibt offen.

Die Befragten befürworten ein **bürgerorientiertes Polizeiverständnis**, welches auch eine Berücksichtigung der Bedürfnisse und Erwartungen des Gegenübers in der Zusammenarbeit betont. Ein auf Gehorsam und Machtdurchsetzung fokussiertes, **autoritäres Polizeiverständnis** ist demgegenüber deutlich seltener vertreten. Etwas überraschend finden sich für beide Skalen die stärksten Ausprägungen bei Personen *ohne Erfahrung*. Es ist anzunehmen, dass die praktischen Erfahrungen mit den Bürgerinnen und Bürgern zu einem differenzierteren Blick auf solche eher idealtypischen Haltungen gegenüber der Polizeiarbeit führen, was sich in geringeren Zustimmungswerten widerspiegeln könnte. Wahrscheinlich gibt es immer wieder Situationen, in denen beide Orientierungen – der eher bürgernahen auf der einen Seite wie auch der eher autoritären, machtdemonstrierenden auf der anderen Seite – bei der Einsatzbewältigung an ihre Grenzen stoßen. Interessant sind darüber hinaus die Vergleiche mit Niedersachsen (vgl. Ellrich & Baier, 2015a), welche Hinweise geben, dass auch bundeslandspezifische Sozialisationsstrukturen eine Rolle bei solchen Einstellungen spielen könnten.

Die Auszubildenden und Studierenden sehen **die Polizei in der Gesellschaft** mehrheitlich positiv, stimmen folglich Beschreibungen wie *Freund und Helfer* oder *Vorbilder für Moral und Toleranz* häufig zu. Eindeutig negativ konnotierte Bilder, die die Rolle der Polizei als „Sündenbock“ betonen (z. B. Prügelnaben, Müllmänner), werden deutlich seltener genannt. Zugleich zeigen sich auch hier bedeutsame Unterschiede, in denen eine Abnahme positiver polizeilicher Selbstbilder und eine Zunahme negativer polizeilicher Selbstbilder mit zunehmender Praxiserfahrung sichtbar werden. Es ergeben sich mithin

Parallelen zur Berufsmotivation, insofern das positive Wirksamkeitserleben durch Erfahrungen gedämpft zu werden scheint; der Frust, Probleme ausbaden zu müssen, die andere zu verantworten haben, hingegen steigt.

Eine **mangelnde Wertschätzung durch externe Akteurinnen und Akteure** wird insgesamt v. a. in Form einer negativen medialen Berichterstattung und einer erlebten Selbstverständlichkeit guter Arbeitsleistung wahrgenommen. Besonders deutliche Gruppenunterschiede ergeben sich für Aspekte, die als Arbeiterschwernis verstanden werden können und damit besonders relevant für den eigenen Arbeitserfolg einzustufen sind. So wird eine *mangelnde Unterstützung durch die Politik und die Gerichte* von Personen mit *viel Erfahrung* deutlich häufiger beklagt. Hierzu passt auch die allgemeine Einschätzung, dass man den *Ertrag der täglichen Arbeit bei der Polizei nicht sieht*, deren Zustimmungssanteile mit der Erfahrung steigen.

Bemerkenswerte Unterschiede zwischen den Gruppen ergeben sich auch für die wahrgenommene **interne Wertschätzung**: So stimmen nur noch etwa ein Viertel der Personen mit *viel Erfahrung* bzw. vier von zehn Befragten mit *etwas Erfahrung* zu, dass man durch gute Leistung bei der Polizei weiterkommt (*ohne Erfahrung* etwa acht von zehn). Das passt zu den Befunden zum Berufsmotiv der Karrierechancen. Interessant ist dabei wiederum, dass wenige Monate Erfahrung schon einen deutlichen Pessimismus erkennen lassen. Wie viel Anteil daran tatsächlich eigene Erfahrungen mit der Organisation (z. B. Bewertungen durch Praxisausbilder; Einteilung in S- und K-Studiengang) haben und wie hoch letztlich der Einfluss durch Erzählungen der bereits im Dienst befindlichen Kolleginnen und Kollegen ist, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass sich die Befragten mit *viel Erfahrung* eigentlich durch ihre Leistung für das Studium qualifiziert haben, welches gewisse Aufstiegsmöglichkeiten bietet.

Unabhängig von ihren Praxiserfahrungen nehmen alle Befragten eine stark ausgeprägte **gesellschaftliche Verrohungstendenz** in Form von Respektlosigkeit und Gewalt ihnen gegenüber wahr. Interessant ist dabei, dass sich die höchsten Zustimmungswerte für jene *ohne Erfahrung* zeigen. Die Einschätzung scheint hier also stark von der medialen Berichterstattung bzw. einem (vermeintlichen) gesellschaftlichem Konsens das Phänomen betreffend abzuhängen.

PRAXISPHASEN (NUR BEFRAGTE MIT *ETWAS* UND *VIEL ERFAHRUNG*)

Bei den Fragen zum **Belastungserleben durch die Anforderungen der Arbeitssituation** zeigt sich, dass sich die Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten insgesamt nicht sonderlich belastet fühlen durch ihre Arbeitstätigkeit, was bei den besonderen Herausforderungen der polizeilichen Tätigkeit durchaus bemerkenswert ist. Zudem zeigt sich, dass die Befragten mit *viel Erfahrung* ein durchgängig höheres Belastungserleben aufweisen als Befragte mit *etwas Erfahrung*. Dieser Trend passt gut zu früheren Befunden zum Belastungserleben durch Stress bei der Polizei, welche z. B. auf ein mit dem Dienstaltherhöhtes Risiko für Burnout hinweisen (siehe Latscha, 2016; vgl. auch Gutschmidt & Monecke, 2023). Zugleich bleibt zu berücksichtigen, dass sich die Einschätzungen zum Belastungserleben bei Personen mit *viel Erfahrung* auf deren gesamte Berufspraxis beziehen, während Personen mit *etwas Erfahrung* ausschließlich auf Ihre Praktika rekurrieren können.

Mit Blick auf **Erfahrungen mit Kolleginnen und Kollegen sowie mit Bürgerinnen und Bürgern** lässt sich festhalten, dass alle Teilnehmenden den Umgang mit ihren Kolleginnen und Kollegen insgesamt als ausgesprochen positiv erleben, d. h. sie erfahren Unterstützung bei Problemen, fühlen sich fair, offen und respektvoll behandelt und hatten den Eindruck, dass gute Leistungen auch anerkannt wurden.

Allerdings schätzten die befragten Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten mit *viel Erfahrung* die Erfahrungen mit ihren Kolleginnen und Kollegen im Vergleich deutlich und konsistent negativer ein als Befragte mit *etwas Erfahrung*. Es ist anzunehmen, dass der kollegiale Umgang mit Praktikantinnen und Praktikanten aufgrund ihres Status doch noch etwas bedachter und wohlwollender sein dürfte, während sich bei mehrjähriger Berufserfahrung zwangsläufig auch Konfliktherde oder Unstimmigkeiten ergeben. Bei den Erfahrungen im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern zeigt sich ebenfalls ein eher positives Bild: Alle Befragten erleben diese Interaktionen insgesamt als respektvoll. Dies irritiert zunächst, bedenkt man, dass der Gesellschaft eine ziemlich ausgeprägte Verrohungstendenz zugeschrieben wird. Möglicherweise lässt sich diese Diskrepanz mit der unterschiedlichen Erfassung erklären. So rekurriert Erstgenanntes konkret auf eigene Erfahrungen, während Letztgenanntes eine fast schon all-gemeingültige, auch medial stark unterstützte Haltung beschreibt.

Die oben erläuterten Resultate in Bezug auf Motivation für den Polizeiberuf und das polizeiliche Selbstverständnis werden durch die Ergebnisse zur **Frustration nach Praxisphasen** unterstützt und verdeutlicht: Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte mit *viel Erfahrung* zeigen sich frustrierter und desillusionierter als die Gruppe mit *etwas Erfahrung*. Interessant ist, dass – obwohl eine stark ausgeprägte gesellschaftliche Verrohungstendenz wahrgenommen wird (siehe oben) – der Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern eher im unteren (*etwas Erfahrung*) bis mittleren Bereich (*viel Erfahrung*) als schwieriger als erwartet wahrgenommen wurde. Möglicherweise wird hier schon von vorneherein antizipiert, dass es schwierig werden könnte. Erwähnenswert ist auch, dass die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen auf einem hohen Niveau wahrgenommen wird – unabhängig von der Praxiserfahrung. Dies passt zu dem insgesamt als positiv erlebten kollegialen Umgang (siehe oben).

Bei der Einschätzung, wie häufig **problematische Verhaltensweisen von Bürgerinnen und Bürgern erwartet** werden, gibt ungefähr jede/jeder zehnte Polizeibeamte und Polizeibeamtin mit *viel Erfahrung* an, *oft* oder *sehr oft* tätliche Angriffe von Bürgerinnen und Bürgern zu erwarten (z. B. Schlagen, Beißen, Einsatz von Waffen). Respektlosigkeiten und nicht-tätliche Angriffe (z. B. Provokationen, Gehorsamsverweigerung, Distanzunterschreitung, Beleidigungen) sowie Vorwürfe diskriminierendes Verhaltens (bezüglich Ethnie, Religion, sexueller Orientierung etc.) durch Bürgerinnen und Bürger werden zu ca. 40 % mindestens *oft* erwartet. Hier liegen zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Vergleichsdaten mit Polizeibeamtinnen mit Polizeibeamten mit *ohne* oder *etwas Erfahrung* vor. Die Einschätzungen spiegeln sich auch in der PKS sowie in Dunkelfeldstudien zu Gewalt gegen die Polizei (Näheres bei Ellrich & Baier, 2022) wider, welche belegen, dass die polizeiliche Tätigkeit mit einem erhöhten Gewaltrisiko verbunden ist, wobei die Häufigkeit von Angriffen mit der Schwere abnehmen.

Bei den Aussagen zur **Einschätzung der Verbreitung von Fehlverhalten** bei der Polizei zeigt sich, dass etwa acht bis neun von zehn der Befragten davon ausgehen, dass die präsentierten unkorrekten Verhaltensweisen wie Mobbing, diskriminierendes Verhalten gegenüber Bürgerinnen und Bürgern oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in der Polizei vorkommen. Diese werden allerdings mehrheitlich als Einzelfälle eingestuft. Interessanterweise schätzen die Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten mit *etwas Erfahrung* die einzelnen Fehlverhaltensweisen (bis auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz) eher als weit verbreitet ein im Vergleich zur Gruppe mit *viel Erfahrung*. Möglicherweise sind die Berufsanfängerinnen und -anfänger nach den ersten Praxisphasen überrascht, dass derartige Verhaltensweisen überhaupt bei der Polizei vorkommen. Es könnte sich aber auch um einen Kohorteneffekt handeln, insofern bei jüngeren Generationen durch verstärkte mediale wie innerorganisationale Diskussionen

eine höhere Sensibilität für entsprechende Verhaltensweisen besteht. Bei Betrachtung der Häufigkeiten von selbst beobachtetem oder erlebtem Fehlverhalten lässt sich Folgendes festhalten: Zwischen einem Fünftel (sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz) und etwa der Hälfte (diskriminierendes Verhalten gegenüber Bürgerinnen und Bürgern) der Personen mit *etwas Erfahrung* berichtet von entsprechenden Vorkommnissen. Für Personen mit *viel Erfahrung* liegen die Anteile mit nahezu einem Drittel (Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz) bis zwei Drittel („übermäßige Gewaltanwendung gegenüber Bürgerinnen und Bürgern“) aufgrund der längeren Praxiserfahrung erwartungsgemäß höher. Bedenkt man, dass sich die Angaben der Personen mit *etwas Erfahrung* auf eine Praxisdauer von maximal zwölf Monaten beziehen, sind deren Zahlen vergleichsweise hoch.

Als hypothetische **Gründe für das Verschweigen von Fehlverhalten** werden die Solidarität mit den Kolleginnen und Kollegen, die Angst dem Vorwurf der „Nestbeschmutzung“ bezichtigt zu werden und mögliche negativen Reaktionen der Kolleginnen und Kollegen mit Abstand am häufigsten genannt. Weniger ins Gewicht fallen demnach Gründe wie die Befürchtung bei den Vorgesetzten als nicht glaubhaft zu gelten oder dass Vorgesetzte bei Mitteilung eines Fehlverhaltens ohnehin nichts unternehmen würden. Folglich werden hier vor allen Dingen Gründe angeführt, bei denen die meldende Person persönliche Konsequenzen auf zwischenmenschlicher Ebene im kollegialen Miteinander befürchtet. Dabei ist nicht auszuschließen, dass das kollegiale Miteinander das Ansprechen möglichen Fehlverhaltens erschwert. Insgesamt fällt auf, dass Befragte mit *viel Erfahrung* den Aussagen durchweg weniger zustimmen als Befragte mit *etwas Erfahrung*. Einschränkend muss bei den Fragen zu den möglichen Gründen für das Verschweigen von Fehlverhalten jedoch angemerkt werden, dass es keine Möglichkeit gab auszuwählen, dass „kein Fehlverhalten“ beobachtet worden war. Bei der Beantwortung der Fragen wird also implizit davon ausgegangen, dass das Verschweigen von Fehlverhalten ein vorhandenes Phänomen ist, was streng genommen jedoch auch falsch sein könnte.

Bezüglich **wahrgenommener Veränderungen durch die polizeiliche Tätigkeit** erlebten erfahrene Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten eine individuelle Zunahme an psychischer Widerstandsfähigkeit und Selbstbewusstsein einerseits, aber auch eine Abstumpfung sowie eine Zunahme an Zynismus durch die polizeiliche Tätigkeit andererseits. Die gefühlte Zunahme an psychischer Widerstandsfähigkeit und Selbstbewusstsein ist positiv zu werten und kann in Richtung eines Zuwachses an Selbstwirksamkeit gedeutet werden, was wiederum ein wichtiger Schutzfaktor gegen Stress und psychische Erkrankungen ist (z. B. Maddux, 2002). Der wahrgenommene Anstieg von Abgestumpftheit und Zynismus ist, v. a. in Bezug auf Zynismus, kritisch zu betrachten: Zynismus ist ein Bestandteil des Konzepts von Burnout (z.B. Maslach & Leiter, 2010) und weist auf eine ungünstige Entwicklung hin. Entsprechende Tendenzen gilt es nicht nur mit Blick auf die eigene Gesundheit im Auge zu behalten; diese können sich auch im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern bspw. in Form mangelnder Empathie und Verständnis niederschlagen.

Ein Großteil der Befragten gab an, sich mit ihrem jetzigen Wissen **noch einmal für den Polizeiberuf zu entscheiden**. Erneut wird die besondere Verbundenheit mit der polizeilichen Tätigkeit deutlich. Nichtsdestotrotz würden sich Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte mit *viel Erfahrung* im Vergleich zu jenen mit *etwas Erfahrung* zum jetzigen Zeitpunkt deutlich häufiger gegen den Polizeiberuf entscheiden. Das Viertel, welches sich mittlerweile gegen den Polizeiberuf entscheiden würde, ist für zukünftige Betrachtungen gerade auch im Zusammenhang mit Phänomenen wie innerer Kündigung oder organisationalem Commitment bedeutsam.

WERTVORSTELLUNGEN UND HALTUNGEN

Die Rangfolge der verschiedenen **Wertorientierungen** bei den Auszubildenden und Studierenden der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg ist mit der von Jugendlichen und jungen Erwachsenen der Gesamtbevölkerung vergleichbar. Wesentliche Unterschiede zeigen sich darin, dass das Sicherheitsbedürfnis ausgeprägter ist, während konservative Wertvorstellungen ebenso wie die Ausübung von Macht und Einfluss sowie das Durchsetzen der eigenen Bedürfnisse gegen andere etwas weniger stark ausgeprägt sind als in der Vergleichsgruppe (vgl. Albert et al., 2019). Emotionale und kreative Wertorientierungen haben unter den Befragten der vorliegenden Studie im Vergleich zur Gesamtbevölkerung einen geringeren Stellenwert. Zudem zeigen sich vereinzelt Unterschiede zwischen den drei betrachteten Erfahrungsgruppen. Insbesondere die Relevanz, sozial Benachteiligten und gesellschaftlichen Randgruppen zu helfen, sinkt mit zunehmender Praxiserfahrung. Hier lassen sich Parallelen zu den Berufsmotivationen (siehe oben) finden.

Im Bereich der **politischen Orientierung** sind die Ergebnisse zunächst vergleichbar zu anderen Erhebungen (vgl. Hessisches Ministerium des Innern und für Sport, 2020). Es zeigt sich über alle Erfahrungsgruppen hinweg eine starke Orientierung zur politischen Mitte. Unterschiede zwischen den Erfahrungsgruppen sind dahingehend zu beobachten, dass die Befragten sich mit zunehmender Praxiserfahrung konservativer verorten (zum Zusammenhang von Praxiserfahrung und rigideren Einstellungen, siehe z. B. Kemme & Taefi, 2022).

Die **Verbreitung von diskriminierenden Einstellungen und Verhaltensweisen** wird in der Polizei in allen Erfahrungsgruppen als deutlich weniger verbreitet wahrgenommen, als in der Gesamtbevölkerung. Dies kann u. a. darauf zurückgeführt werden, dass Individuen die Gruppe, der sie sich selbst zugehörig fühlen, positiver bewerten als die Fremdgruppe (Tajfel & Turner, 1979). Die Einschätzung der Verbreitung derartiger Einstellungen und Verhaltensweisen innerhalb der Polizei steigt zwar mit zunehmender Praxiserfahrung, bleibt aber unter dem Niveau der Gesamtbevölkerung.

Das **zwischenmenschliche Vertrauen**, welches in der vorliegenden Studie unter dem der Gesamtbevölkerung liegt, sinkt zudem mit zunehmender Praxiserfahrung. Da die verwendeten Fragen auch eine allgemeine Beurteilung der Interaktion mit Bürgerinnen und Bürgern beinhalten, könnte dies ebenfalls auf negative Erfahrungen im Berufsalltag zurückzuführen sein. Interessanterweise bestehen deutliche Unterschiede zur Gesamtbevölkerung hinsichtlich der Annahme, dass man sich heutzutage auf niemanden mehr verlassen kann. Dieser Aussage stimmen die Polizeibeamtinnen und -beamten deutlich weniger zu. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass sie sich in ihrem beruflichen Alltag auf ihre Kolleginnen und Kollegen, insbesondere auf den Streifenpartner bzw. die Streifenpartnerin, verlassen können müssen.

Aspekten des **Selbstverschuldungsvorwurfs** wird mit zunehmender Praxiserfahrung stärker zugestimmt. So werden Minderheiten für etwaige ungünstige Lebenssituationen mit steigender Praxiserfahrung vermehrt selbst zur Verantwortung gezogen. Auch diese Entwicklung könnte das Resultat misslungener Bevölkerungskontakte sein (vgl. Kemme & Taefi, 2022).

Die vier verschiedenen Facetten von **Cop Culture** werden von den Befragten tendenziell als typisch für die Polizei wahrgenommen. Die Rangreihe der Wertigkeit entspricht dabei der in der Studie von Guttschmidt und Vera (2020) mit Studierenden der Deutschen Hochschule für Polizei. Insgesamt wird die *Gewissenhaftigkeitskultur* in allen Gruppen am typischsten für die Polizei wahrgenommen, gefolgt von der *Teamkultur* und der *Institutionspatriotischen Kultur*. Die *konservativ-männliche Kultur* wird als am

wenigsten typisch für die Polizei angesehen – Unterschiede zwischen den Erfahrungsgruppen existieren nicht. Unterschiede zwischen den Erfahrungsgruppen werden darin ersichtlich, dass vor allem die Auszubildenden und Studierenden *ohne Erfahrung* die *Gewissenhaftigkeitskultur*, *Teamkultur* und *Institutionspatriotischen Kultur* als typischer erachten als die beiden anderen Erfahrungsgruppen. Möglicherweise wird hier die Einschätzung wiederum von einem vermuteten Bild dominiert. Dabei ist zu erwähnen, dass ein Großteil der Items dieses Messinstruments als grundlegend für eine erfolgreiche Aufgabenerledigung im Bereich der Polizei einzustufen ist.

Hinsichtlich **punitiver Einstellungen** (Strafbedürfnis) zeigt sich, dass Personen mit zunehmender Praxiserfahrung höhere Ausprägungen im Bereich der *Strafhärte* aufweisen. *Strafmilde* Einstellungen scheinen von Praxiserfahrungen weitgehend unberührt zu bleiben. Auch hier könnten Frustrationen im Berufsalltag zu einem Wunsch nach härterem Vorgehen gegen delinquente Personen führen (vgl. Kemme & Taefi, 2022). Im Einklang damit steht auch vorgenannter Befund, demzufolge ein zu lascher Umgang der Gerichte mit Straftäterinnen und Straftätern gerade von erfahrenen Beamtinnen und Beamten beklagt wird.

Eine ähnliche Tendenz zeigt sich auch für **Erklärungen von Kriminalität**, wobei jenen, die auf mangelnde Sanktionierung abzielen, von Personen mit zunehmender Praxiserfahrung häufiger zugestimmt wird (vgl. Kemme & Taefi, 2022). Diese Personen gehen vermehrt davon aus, dass Kriminalität durch eine verstärkte Inanspruchnahme/Einsetzung von Sanktionsmöglichkeiten verringert werden könnte. Auch dies könnte auf eine Diskrepanz zwischen den persönlichen beruflichen Ansprüchen bzw. Erwartungen und den tatsächlichen, rechtlichen sowie technischen Möglichkeiten im Berufsalltag zurückzuführen sein.

GRUPPENBEZOGENE MENSCHENBILDER

Im Hinblick auf **Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit** zeigen sich für Personen *ohne Erfahrung* gegenüber der Gesamtbevölkerung niedrigere bis vergleichbar hohe Ablehnungswerte. Zugleich steigen die Ablehnungswerte gegenüber marginalisierten Gruppen mit zunehmender Praxiserfahrung an. Auch gegenüber der Allgemeinbevölkerung heben sich Personen mit *viel Erfahrung* in fast allen Bereichen deutlich ab. Besonders auffällig sind die hohen Werte der Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten mit *viel Erfahrung* im Bereich der *Abwertung von Sinti und Roma* sowie bei der *Abwertung von Obdachlosen*. Ein möglicher Grund für diese erhöhten Werte in den Gruppen der berufserfahrenen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten könnte eine Abstumpfung sein, welche im Laufe der Berufserfahrung durch wiederkehrende Ereignisse mit bestimmten Gruppen stattfindet. Wie oben aufgeführt, geben die Befragten mit zunehmender Erfahrung auch selbst an, durch die polizeiliche Tätigkeit abgestumpfter geworden zu sein. E. Groß, Clasen & Zick (2022) diskutieren, dass naheliegender Weise „einerseits Bedrohungen der zentralen sozialen Motive aus polizeispezifischen Arbeitsstrukturen, -kulturen und -tätigkeitsmerkmalen entstehen und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) befördern können“ (E. Groß, Clasen & Zick, 2022, S. 158). Gleichzeitig postulieren sie, dass Unterstützungsangebote und emotionaler Rückhalt innerhalb der Gruppe und damit einhergehende Befriedigungspotentiale entscheidend dafür sind, ob GMF akzeptiert und möglicherweise als Abwehrmechanismus gewählt werden.

Bei den weiteren erfassten Konstrukten im Bereich gruppenbezogener Menschenbilder zeigen sich vergleichbare Entwicklungen. **Autoritäre Aggressionen**, verstärken sich mit zunehmender Praxiserfah-

rung (vgl. Kemme & Taefi, 2022), bleiben allerdings auf dem Niveau der Gesamtbevölkerung. Die **Hal-tung vorurteilsfrei zu denken und zu handeln** nimmt mit zunehmender Praxiserfahrung leicht ab. Auch hier könnten Abstumpfungseffekte durch langjährige Berufserfahrung oder Kontakte mit Kolleginnen und Kollegen ursächlich sein. Negative Berufserfahrungen zeigen sich zudem deutlich in den Antworten der Auszubildenden und Studierenden auf die Frage, *neben welchen Personengruppen sie gerne bzw. nicht gerne in ihrer Nachbarschaft wohnen möchten*. Die höchsten Ablehnungswerte erhalten „ein aus der Haft entlassener Strafgefangener“, „eine suchtkranke Person“ und „eine psychisch kranke Person“, wobei die Ablehnung dieser Gruppen mit steigender Praxiserfahrung zunimmt.

RESSOURCEN

Als wesentliche Faktoren im Umgang mit kritischen und belastenden Situationen im Polizeialltag wurden **Lebenszufriedenheit, soziale Unterstützung und Resilienz** betrachtet (vgl. Gutschmidt & Mo-necke, 2023; Jäger & Kohls, 2023). Die Lebenszufriedenheit ist in allen Gruppen bedeutsam höher als in der Gesamtbevölkerung (vgl. Beierlein et al., 2015). Dies könnte auf mehrere Ursachen zurückzuführen sein. So verdienen die Befragten bereits während ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiums ein Einkommen und können sich demnach bereits in diesem Lebensabschnitt einen höheren Lebensstandard leisten, als dies bei anderen Auszubildenden oder Studierenden der Fall ist. Des Weiteren ist nahelie-gend, dass sich der Gesundheitszustand der Befragten, u. a. aufgrund dienstlicher Voraussetzungen für den Polizeiberuf sowie regelmäßigen sportlichen Aktivitäten im Rahmen des Studiums, auf einem höheren Niveau befindet als jener der Gesamtbevölkerung. Ein positiver Einfluss des Gesundheitszu-stands auf die Lebenszufriedenheit ist für die Allgemeinbevölkerung bekannt (Enste & Ewers, 2014). Die Auszubildenden und Studierenden schätzen sich im Vergleich zur Gesamtbevölkerung zudem als resilienter (vgl. Kocalevent et al., 2017) gegenüber herausfordernden Situationen ein und können in ihrem privaten Umfeld auf mehr soziale Unterstützung (vgl. Kliem et al., 2015) zurückgreifen.

ZUSAMMENHANGSANALYSEN AM BEISPIEL GMF

Durch die Integration von Prädiktoren aus den oben dargestellten Bereichen, wurde in ersten Zusam-menhangsanalysen betrachtet, wie zunehmende Ablehnungswerte gegenüber marginalisierten Grup-pen mit zunehmender Praxiserfahrung erklärt werden könnten, d. h. wie sich Berufserfahrung in ver-schiedenen Einstellungs- und Verhaltensbereichen manifestiert. Insgesamt konnte eine moderate bis starke Varianzaufklärung der GMF-Gesamtskala erzielt werden, was dafür spricht, dass die in den Ana-lysen berücksichtigten Faktoren sowohl gruppenübergreifend als auch getrennt nach Erfahrungshinter-grund durchaus relevant sind. Als puffernde Faktoren haben sich hier eine prosoziale Orientierung, eine allgemeine Resilienz, eine erlebte interne Wertschätzung sowie ein hohes zwischenmenschliches Vertrauen gezeigt, welche allesamt die Wahrscheinlichkeit der Ablehnung marginalisierter Gruppen (z. B. Obdachlose oder Sinti und Roma) verringern. Als verstärkende Faktoren haben sich andererseits neben dem Alter eine hohe Strafhärte, Bedürfnisse nach Macht, Respekt oder Ansehen in der Berufs-motivation, der Wunsch nach einer verstärkten Inanspruchnahme/Einsetzung der Sanktionsmöglich-keiten, ein vermutetes negatives Bild der Polizei in der Gesellschaft als „Sündenbock“ (Müllmänner) sowie ein auf Gehorsam und Machtdurchsetzung fokussiertes autoritäres Polizeiverständnis gezeigt, welche alle die Wahrscheinlichkeit für eine Abwertung erhöhen. Eine derartige Bedeutung von kon-troll-, macht- und sicherheitsassoziierten Faktoren für die Erklärung von GMF wird auch von Groß et al. (2022) berichtet.

FAZIT

Die Befunde legen an verschiedenen Stellen nahe, dass der Berufswunsch geprägt ist von prosozialen und gemeinwohlorientierten Motivationen. Zugleich stellt auch das Tätigkeitsprofil selbst einen hohen Anreiz für die Berufsentscheidung dar. Auch für die Polizei in Baden-Württemberg kann die Berufswahl folglich als eine bewusste Entscheidung gedeutet werden (für Hessen siehe H. Groß, 2015), die selbst Jahre später noch mehrheitlich befürwortet wird. Positiv hervorzuheben sind in dem Zusammenhang auch das ausgeprägte Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die durchweg wahrgenommene soziale Unterstützung im Kollegenkreis. Das polizeiliche Selbstverständnis ist generell positiv geprägt, was sich bspw. in der Befürwortung von Bürgerorientierung, dem Selbstbild als Freund und Helfer sowie in dem als grundsätzlich respektvoll erlebten Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern widerspiegelt. Ein Blick auf die Ressourcen verrät, dass die Auszubildenden und Studierenden hinsichtlich den Aspekten Lebenszufriedenheit, sozialer Unterstützung und psychischer Widerstandsfähigkeit im Vergleich zur Gesamtbevölkerung sehr gut aufgestellt sind. Dies mag auch erklären, warum sich die Beschäftigten trotz der hohen Anforderungen insgesamt als nicht stark belastet erleben. Zumindest vereinzelt scheinen sich negative Sichtweisen weniger aus eigenen Erfahrungen heraus zu speisen, sondern vielmehr einem allgemeinen Diskurs zu folgen, wie dies bspw. an der wahrgenommenen gesellschaftlichen Verrohungstendenz erkennbar ist. Diskriminierende Haltungen und Einstellungen gegenüber dem Bürger bzw. der Bürgerin bzw. unkorrekte Verhaltensweisen innerhalb der Polizei werden – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß – durchaus als existent wahrgenommen. Gleiches kann mit Blick auf die Gründe für Schweigen festgehalten werden, insofern die Befunde nahelegen, dass vor allem die Sorge vor Repressalien innerhalb des kollegialen Umfelds einer guten Fehlerkultur im Wege stehen könnten.

Das zentrale Untersuchungsinteresse des Projekts besteht (wie einleitend erwähnt) in der Frage, wie sich Motivationen und Einstellungen von Auszubildenden und Studierenden im Verlauf entwickeln. Da bislang noch keine Längsschnittdaten ausgewertet werden konnten, wurde sich dieser Frage zunächst über den Vergleich der drei Erfahrungsgruppen im Querschnitt angenähert. Für fast alle der hier betrachteten Konstrukte lassen sich Unterschiede zwischen den Erfahrungsgruppen feststellen. Die Tendenz ist dabei recht einheitlich: Mit steigender Erfahrung nehmen positive Haltungen und Einstellungen wie prosoziale Orientierung, Vertrauen, oder das Gefühl sozialer Anerkennung und erlebter Wertschätzung für die geleistete Arbeit statistisch bedeutsam ab. Umgekehrt nehmen negative Bewertungen von bestimmten Personengruppen, bspw. in Form von Selbstverschuldung oder Stereotypen bezogen auf marginalisierte Gruppen, aber auch bzgl. der eigenen beruflichen Rolle in der Gesellschaft mit Praxiserfahrung zu. Bemerkenswert ist dabei, dass die mit dem Eintritt in die Polizei verknüpften Vorstellungen des Berufsalltags bereits durch erste Praxiserfahrungen erheblich irritiert und frustriert werden. Deutlich sichtbare Ernüchterungstendenzen ergeben sich auch in anderen Studien, die Groß zufolge als „(...) Anpassung an Realitäten (...) oder (...) Korrektur der Anfangseuphorie gedeutet werden [können]“ (H. Groß, 2015, S. 27–28). Dabei ist zu vermuten, dass es sich nicht immer um eigene Erfahrungen handeln muss, sondern auch Erlebnisse und Erzählungen der Kolleginnen und Kollegen eine relevante Informationsquelle darstellen.

Derartige Veränderungen im Selbst- und Weltbild können als Praxisschock gedeutet werden. Gemeint ist damit die Diskrepanz zwischen einer idealisierten Erwartung an den Beruf verbunden mit der eigenen Handlungswirksamkeit und den dann tatsächlich gemachten inner- wie außerorganisationalen Berufserfahrungen. Konfliktgeladene oder unbefriedigende Interaktionen mit Bürgerinnen und Bürgern,

externen Institutionen (z. B. Gerichte) sowie innerhalb der Polizei scheinen zu einem erhöhten Frustrationserleben zu führen, ein Gefühl mangelnder Anerkennung und Wertschätzung zu befördern und das eigene Selbstwirksamkeitserleben negativ zu beeinflussen. Letztgenanntes zeigt sich beispielsweise auch sehr deutlich in der Annahme, dass Kriminalität durch den Einsatz von härteren Sanktionsmaßnahmen verringert werden könnte. Hier gilt es den Blick zu schärfen und Überlegungen anzustellen, wie solchen Entwicklungen begegnet werden kann. Denn wie die Zusammenhangsanalysen gezeigt haben, handelt es sich bei einzelnen Konstrukten durchaus um bedeutsame Prädiktoren für das Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit.

Abschließend ist zu berücksichtigen, dass etwaige Unterschiede zwischen den Erfahrungsgruppen vereinzelt auch auf Alterseffekte in der Stichprobensammensetzung zurückzuführen sein könnten. Dies gilt es im Rahmen der Längsschnittanalysen zukünftig zu überprüfen.

Die vergleichsweise hohe Rücklaufquote von insgesamt 63 % bei einem recht umfangreichen Fragebogeninstrument sowie die Vielzahl an Freitextantworten sprechen dafür, dass die Studie „Werteentwicklung in der Polizei BW – AuSt“ auch bei den Auszubildenden und Studierenden auf Interesse stößt. Erste Analysen zum Antwortverhalten mit Blick auf Tendenzen der sozialen Erwünschtheit lassen zudem auf eine insgesamt gute Stichprobenqualität schließen.

Unter methodischen Gesichtspunkten spricht die Übereinstimmung der Ergebnisse mit vergleichbaren Untersuchungen dafür, dass die gewählten Erhebungsinstrumente im Fragebogen valide sind und belastbare und aussagekräftige Ergebnisse liefern. Die vorliegende Auswertung bildet dadurch eine solide Datenbasis im Sinne einer Ausgangsmessung (baseline) für weitergehende inferenzstatistische Analysen und insbesondere für die Betrachtung der Entwicklungsverläufe im Kohorten-Sequenz-Design.

LITERATURVERZEICHNIS

- Albert, M., Hurrelmann, K., Quenzel, G. & Schneekloth, U. (2010). *Jugend 2010* (Shell Jugendstudie, Bd. 16, Originalausgabe). Frankfurt am Main: Fischer.
- Albert, M., Hurrelmann, K., Quenzel, G., Schneekloth, U., Leven, I. & Utzmann, H. (2019). *Jugend 2019 – 18. Shell Jugendstudie. Eine Generation meldet sich zu Wort*. Weinheim: Julius Beltz GmbH & Co. KG. Verfügbar unter: http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783407831798
- Baier, D. & Ellrich, K. (2014). Vertrauen in die Polizei im Spiegel verschiedener Befragungsstudien. In D. Baier & K. Ellrich (Hrsg.), *Polizeibeamte als Opfer von Gewalt. Ergebnisse einer Mixed-Method-Studie* (S. 43–90). Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Baier, D., Kemme, S., Hanslmaier, M., Doering, B., Rehbein, F. & Pfeiffer, C. (2011). *Kriminalitätsfurcht, Strafbefürfnisse und wahrgenommene Kriminalitätsentwicklung. Ergebnisse von bevölkerungsrepräsentativen Befragungen aus den Jahren 2004, 2006 und 2010*. Forschungsbericht Nr. 117. Hannover: Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen e.V. (KFN).
- Baier, D., Manzoni, P., Kamenowski, M., Meyer, M., Amberg, C. & Stieger, C. (2020a). Erwartungen an den Polizeiberuf. Ergebnisse einer Befragung von Aspirantinnen und Aspiranten, *10*, 12–19.
- Baier, D., Manzoni, P., Kamenowski, M., Meyer, M., Amberg, C. & Stieger, C. (2020b). *Längsschnittstudie Polizei: Ein Forschungsprojekt zum Einstieg in den Polizeiberuf. Befunde der ersten Befragung (unveröffentlichter Forschungsbericht)*. Zürich: Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.
- Banse, R. & Gawronski, B. (2003). Die Skala Motivation zu vorurteilsfreiem Verhalten: Psychometrische Eigenschaften und Validität. *Diagnostica*, *49*(1), 4–13. <https://doi.org/10.1026//0012-1924.49.1.4>
- Beerlage, I., Arndt, D., Hering, T., Nörenberg, L. & Springer Silke. (2008). *Netzwerk Psychosoziale Notfallversorgung - Umsetzungsrahmenpläne. Band 3: Belastungen und Belastungsfolgen in der Bundespolizei* (Forschung im Bevölkerungsschutz, Bd. 3). Bonn: Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe.
- Beierlein, C., Asbrock, F., Kauff, M. & Schmidt, P. (2014). *Die Kurzskala Autoritarismus (KSA-3). Ein ökonomisches Messinstrument zur Erfassung dreier Subdimensionen autoritärer Einstellungen*. (GESIS-Working Papers, 2014/35). Mannheim: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Verfügbar unter: https://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/gesis_reihen/gesis_arbeitsberichte/workingpapers_2014-35.pdf
- Beierlein, C., Kemper, C. J., Kovaleva, A. & Rammstedt, B. (2012). *Kurzskala zur Messung des zwischenmenschlichen Vertrauens. Die Kurzskala Interpersonales Vertrauen (KUSIV3)*. (GESIS-Working Papers, 2012/22). Mannheim: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Verfügbar unter: https://www.gesis.org/fileadmin/kurzskalen/working_papers/KUSIV3_Workingpaper.pdf
- Beierlein, C., Kovaleva, A., László, Z., Kemper, C. J. & Rammstedt, B. (2015). *Kurzskala zur Erfassung der Allgemeinen Lebenszufriedenheit (L-1)*. <https://doi.org/10.6102/ZIS229>
- Birkelbach, K. & Meulemann, H. (2020). Wird man im Alter konservativer? Bundestagswahlen einer Kohorte ehemaliger Gymnasiasten bis zum 56. Lebensjahr. In A. Mays, A. Dingelstedt, V. Hambauer, S. Schlosser, F. Berens, J. Leibold et al. (Hrsg.), *Grundlagen - Methoden - Anwendungen in den Sozialwissenschaften: Festschrift für Steffen-M. Kühnel* (S. 509–529). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-15629-9_27
- Bremsteller, M. (2015). Freunde und Helfer vor leeren Benzintonnen—Über den Nutzen und Nachteil der Etikettierung für das polizeiliche Berufsleben. *Soziologie und Polizei: Zur soziologischen Beschäftigung mit und für die Polizei*. In C. Stark (Hrsg.), *Soziologie und Polizei. Zur soziologischen Beschäftigung mit und für die Polizei* (Reihe Verwaltungssoziologie, Bd. 4, 1. Aufl., S. 71–92). Norderstedt: Books on Demand.
- Cohen, J. (2013). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Hoboken: Taylor and Francis. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>

- Deutsche Hochschule für Polizei (Deutsche Hochschule für Polizei, Hrsg.). (2023). *Projekt MEGAVO. Zwischenbericht 2023*. Verfügbar unter: <https://www.polizeistudie.de/wp-content/uploads/projekt-megavo-zwischenbericht-2023-04-04.pdf>
- Ellrich, K. & Baier, D. (2015a). Einstellungen zur bürgerorientierten Polizeiarbeit. Ergebnisse einer Befragung von Einsatz- und Streifenbeamten. *SIAK-Journal - Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis*, (4), 39–54. Verfügbar unter: https://www.bmi.gv.at/104/Wissenschaft_und_Forschung/SIAK-Journal/SIAK-Journal-Ausgaben/Jahrgang_2015/files/Ellrich_4_2015.pdf
- Ellrich, K. & Baier, D. (2015b). Die Polizei – ein Spiegel der Gesellschaft? Ein Vergleich von Personenmerkmalen und Wohlbefinden zwischen Einsatz- und Streifenbeamten und der Allgemeinbevölkerung in Niedersachsen. *Polizei & Wissenschaft*, 48–62.
- Ellrich, K. & Baier, D. (2022). Gewalt gegen die Polizei – ein Überblick zur Verbreitung, zu Einflussfaktoren und Implikationen für die Praxis. In M. Staller & S. Koerner (Hrsg.), *Handbuch Polizeiliches Einsatztraining* (S. 503–521). Wiesbaden: Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-34158-9_27
- Ellrich, K., Pfeiffer, C. & Baier, D. (2012). *Polizeibeamte als Opfer von Gewalt. Ergebnisse einer Befragung von Polizeibeamten in zehn Bundesländern* (1. Auflage). Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. <https://doi.org/10.5771/9783845239637>
- Endreß, M. & Müller, S. (2023). Ambivalenzen und Herausforderungen qualitativer Polizeiforschung. In N. Maurer (Hrsg.), *Kritische Polizeiforschung: Reflexionen, Dilemmata und Erfahrungen aus der Praxis* (S. 77–112). transcript Verlag. <https://doi.org/10.1515/9783839465578-005>
- Enste, D. & Ewers, M. (2014). Lebenszufriedenheit in Deutschland: Entwicklung und Einflussfaktoren. *IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung*, 41(2), 43–58. <https://doi.org/10.2373/1864-810X.14-02-04>
- Groß, E., Clasen, J. & Zick, A. (2022). Ursachen und Präventionsmöglichkeiten bei Vorurteilen und Diskriminierungen in der Polizei: Zur Relevanz des Syndroms der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit für die Analyse, Prävention und Intervention in Polizeiforschung und -arbeit. In *Rassismus in der Polizei: Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme* (S. 145–179).
- Groß, E., Kemme, S., Zähringer, U., Taefi, A., Häfele, J. & Clasen, J. (2022). Demokratiebezogene Einstellungen und Werthaltungen innerhalb der Polizei Hamburg (DeWePol). In *Polizeiakademie Niedersachsen (Hrsg.), Tagungsband Forschung, Bildung, Praxis im gesellschaftlichen Diskurs*. Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Groß, H. (2015). Sicherheit und Thrill: Veränderungen der Berufs- und Studienmotivation von hessischen Polizeistudierenden 2009–2013. In C. Stark (Hrsg.), *Soziologie und Polizei. Zur soziologischen Beschäftigung mit und für die Polizei* (Reihe Verwaltungssoziologie, Bd. 4, 1. Aufl., S. 19–33). Norderstedt: Books on Demand.
- Gutschmidt, D. & Monecke, L. (2023). Stress und Stresserkrankungen im Polizeiberuf. In M. S. Staller, B. Zaiser & S. Koerner (Hrsg.), *Handbuch Polizeipsychologie: Wissenschaftliche Perspektiven und praktische Anwendungen* (S. 315–333). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-40118-4_16
- Gutschmidt, D. & Vera, A. (2020). Cop Culture und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in der Polizei: eine empirische Analyse. In H. Groß & P. Schmidt (Hrsg.), *Polizei und Migration* (Schriften zur empirischen Polizeiforschung, S. 227–250). Frankfurt: Verlag für Polizeiwissenschaft Prof. Dr. Clemens Lorei.
- Helfers, R., Reynolds, P. & Maskály, J. (2020). Prior Discipline and Performance among Police Officers: Does Organizational Fairness Matter? *Criminology, Criminal Justice, Law & Society*, 21(3), 1–16.
- Hessisches Ministerium des Innern und für Sport. (2020). *Polizeistudie 2020. Polizeiliche Alltagserfahrungen – Herausforderungen und Erfordernisse einer lernenden Organisation. Darstellung erster Ergebnisse der Umfrage*. Verfügbar unter: https://hke.hessen.de/sites/hke.hessen.de/files/2022-06/bericht_polizeistudie_hessen_final_1.pdf

- Hunold, D. & Wegner, M. (2020). Rassismus und Polizei: Zum Stand der Forschung. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 70(42-44), 27–32.
- Jäger, T. & Kohls, N. (2023). Führung als Schutzschild: Wie Führungskräfte spezialisierter Polizeieinheiten innere Belastbarkeit und mentale Stabilität fördern. In M. S. Staller, B. Zaiser & S. Koerner (Hrsg.), *Handbuch Polizeipsychologie: Wissenschaftliche Perspektiven und praktische Anwendungen* (S. 189–208). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-40118-4_10
- 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. & Taefi, A. (2022). „Black Box Polizei?“ – Wege der empirischen Forschung. In D. Hunold & T. Singelstein (Hrsg.), *Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme* (1. Auflage 2022, S. 529–559). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH; Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37133-3_25
- Kemper, C. J., Beierlein, C., Bensch, D., Kovaleva, A. & Rammstedt, B. (2012). *Eine Kurzsкала zur Erfassung des Gamma-Faktors sozial erwünschten Antwortverhaltens. Die Kurzsкала Soziale Erwünschtheit-Gamma (KSE-G)*. (GESIS-Working Papers, 2012/25). Mannheim: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Verfügbar unter: https://www.gesis.org/fileadmin/_migrated/content_uploads/KSE_G_Workingpaper_01.pdf
- Kiefner, P. (2006). *Interkulturelle Kompetenz: Auswertung eines Modellprojekts der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg*. Villingen-Schwenningen.
- Kliem, S., Mößle, T., Rehbein, F., Hellmann, D. F., Zenger, M. & Brähler, E. (2015). A brief form of the Perceived Social Support Questionnaire (F-SozU) was developed, validated, and standardized. *Journal of Clinical Epidemiology*, 68(5), 551–562.
- Kocalevent, R.-D., Zenger, M., Hinz, A., Klapp, B. & Brähler, E. (2017). Resilient coping in the general population: standardization of the brief resilient coping scale (BRCS). *Health and Quality of Life Outcomes*, 15(1), 251. <https://doi.org/10.1186/s12955-017-0822-6>
- Krott, E., Krott, N. R. & Zeitner, I. (2018). Xenophobic attitudes in German police officers. *International Journal of Police Science & Management*, 20(3), 174–184. <https://doi.org/10.1177/1461355718788373>
- Krott, N., Krott, E. & Zeitner, I. (2019). Umgang mit Fremdheit. Entwicklung im Längsschnitt der beruflichen Erstsozialisation (UMFELDER). *Die Polizei*, (5), 129–139. Verfügbar unter: <https://pub.uni-bielefeld.de/record/2935952#apa>
- Latscha, K. (2016). Psychische Erkrankungen, Burnout und Suizidalität bei Polizeibeamten in Baden-Württemberg. Eine kritische Analyse. *Polizei & Wissenschaft*, 4, 43–51.
- Leiner, D. J. (2019). Too Fast, too Straight, too Weird: Non-Reactive Indicators for Meaningless Data in Internet Surveys. *Survey Research Methods*, 13(3), 229–248. <https://doi.org/10.18148/SRM/2019.V13I3.7403>
- Luhtanen, R. & Crocker, J. (1991). Self-esteem and intergroup comparisons: Toward a theory of collective self-esteem. In J. Suls & T. A. Wills (Hrsg.), *Social comparison: Contemporary theory and research* (S. 211–234). London: Routledge. Verfügbar unter: <https://psycnet.apa.org/record/1991-97036-008>
- Maddux, J. E. (2002). Self-efficacy: The power of believing you can. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Hrsg.), *Handbook of positive psychology* (S. 277–287). New York, NY, US: Oxford University Press.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2010). Burnout. In G. Fink (Hrsg.), *Stress consequences: Mental, neuropsychological and socioeconomic* (S. 726–729). San Diego, CA, US: Elsevier Academic Press.
- 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*. Hannover: Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen e.V. (KFN).

- Oßwald, S. (2008). *Determinants of prosocial behavior: moral prototypes, social norms and prosocial video games*. Aachen: Shaker Verlag.
- Reichert, A. & Bilsky, W. (2001). Kriminalität – Ursachenzuschreibung und Strafhärte: Eine Untersuchung aus der Sicht juristischer Laien. In W. Bilsky & C. Kähler (Hrsg.), *Berufsfelder der Rechtspsychologie* (S. 303–320). Münster: Westfälische Wilhelms-Universität.
- Schiemann, A. (2022). MEGAVO-Studie: Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten. In D. Wehe & H. Siller (Hrsg.), *Handbuch Polizeimanagement* (S. 1–13). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-34394-1_28-1
- Schmitt, M., Montada, L. & Dalbert, C. (1991). Struktur und Funktion der Verantwortlichkeitsabwehr. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, *11*, 203–214.
- Striebing, C., Schneider, J., Maier, M. J., Loos, S. & Hochfeld, K. (2023). *Werthaltungen und wertbezogene Erwartungen der Mitarbeiter/-innen des BKA*. <https://doi.org/10.24406/PUBLICA-1751>
- Tajfel, H. & Turner, J. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *Organizational identity: A reader*, (56(65)), 33–47.
- Wegner, M. & Ellrich, K. (2022). Rassistische Einstellungen von Polizeibeamt:innen. In D. Hunold & T. Singelstein (Hrsg.), *Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme* (1. Auflage 2022). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH; Springer VS.
- Zick, A. & Küpper, B. (2021). *Die geforderte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21*. Bonn: Verlag J. H. W. Dietz Nachf. GmbH. Verfügbar unter: <https://www.fes.de/referat-demokratie-gesellschaft-und-innovation/gegen-rechtsextremismus/mitte-studie-2021>
- Zick, A., Schröter, F., Küpper, B., Berghan, W., Faulbaum, F. & Häusler, A. (2019). *Verlorene Mitte - feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19*. Bonn: Dietz.

ANHANGSVERZEICHNIS

Anhang, Tabelle 1. Berufsmotivation.....	A3
Anhang, Tabelle 2. Zugehörigkeit zur Polizei.	A4
Anhang, Tabelle 3. Einstellungen zu bürgerorientierten Polizeiarbeit.	A4
Anhang, Tabelle 4. Polizeiliches Selbstbild.....	A5
Anhang, Tabelle 5. Wertschätzung extern.	A5
Anhang, Tabelle 6. Wertschätzung intern.....	A6
Anhang, Tabelle 7. Wahrgenommene gesellschaftliche Verrohung.....	A6
Anhang, Tabelle 8. Belastung durch Arbeitssituation.	A7
Anhang, Tabelle 9. Erlebter Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern sowie Kolleginnen und Kollegen.	A8
Anhang, Tabelle 10. Frustration nach Praxisphasen.	A9
Anhang, Tabelle 11. Fehlverhalten bei der Polizei (gefühl).	A10
Anhang, Tabelle 12. Fehlverhalten bei der Polizei (erlebt).	A11
Anhang, Tabelle 13. Gründe für Schweigen.....	A12
Anhang, Tabelle 14. Veränderung durch die polizeiliche Tätigkeit.....	A13
Anhang, Tabelle 15. Entscheidung für den Polizeiberuf.	A13
Anhang, Tabelle 16. Wertorientierungen.	A14
Anhang, Tabelle 17. Politische Orientierung.....	A15
Anhang, Tabelle 18. Wahrgenommene diskriminierende Einstellungen und Verhaltensweisen.	A15
Anhang, Tabelle 19. Zwischenmenschliches Vertrauen.....	A16
Anhang, Tabelle 20. Selbstverschuldungsvorwurf.	A17
Anhang, Tabelle 21. Cop Culture.....	A18
Anhang, Tabelle 22. Punitivität.	A18
Anhang, Tabelle 23. Erklärungen Kriminalität.....	A19
Anhang, Tabelle 24. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit.	A20
Anhang, Tabelle 25. Autoritäre Aggression.....	A20
Anhang, Tabelle 26. Haltung zu vorurteilsfreiem Denken und Handeln.....	A21
Anhang, Tabelle 27. Wohnung nebenan.....	A22
Anhang, Tabelle 28. Brief Resilient Coping Scale.	A23
Anhang, Tabelle 29. Lebenszufriedenheit.	A23
Anhang, Tabelle 30. Soziale Unterstützung.	A24
Anhang, Tabelle 31. Multiple lineare Regression GMF (Gesamtstichprobe).	A25
Anhang, Tabelle 32. Multiple lineare Regression GMF (ohne Erfahrung).....	A26
Anhang, Tabelle 33. Multiple lineare Regression GMF (etwas Erfahrung).	A27
Anhang, Tabelle 34. Multiple lineare Regression GMF (viel Erfahrung).	A28

Anhang, Tabelle 1. Berufsmotivation.

	Ohne Erfahrung	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung	F	p	η^2
Ich Gutes bewirken kann	4.60 ± 0.58	4.30 ± 0.71	3.97 ± 0.85	181.29	< .001	.11
Ich anderen Menschen helfen möchte	4.60 ± 0.60	4.38 ± 0.65	4.12 ± 0.76	116.73	< .001	.08
Ich mich für die Gesellschaft einsetzen möchte	4.48 ± 0.67	4.18 ± 0.77	3.94 ± 0.84	122.71	< .001	.08
Ich mich für die öffentliche Sicherheit einsetzen möchte	4.40 ± 0.67	4.12 ± 0.74	4.06 ± 0.77	65.96	< .001	.05
Prosoziale Orientierung ($\alpha = .80$)	4.52 ± 0.50	4.24 ± 0.54	4.02 ± 0.62	191.61	< .001	.12
Ich dann geachtet und respektiert werde	2.37 ± 0.95	2.17 ± 0.94	2.06 ± 0.94	26.12	< .001	.02
Ich damit besonderes Ansehen in der Bevölkerung genieße	2.31 ± 0.95	2.23 ± 0.96	2.27 ± 1.00	1.61	0.20	<.01
Es ein Beruf ist, der Macht verleiht ¹	1.87 ± 0.90	1.68 ± 0.82	1.63 ± 0.83	22.38	< .001	.02
Macht/Prestige ($\alpha = .76$)	2.18 ± 0.77	2.03 ± 0.73	1.99 ± 0.77	18.80	< .001	.01
Es ein krisensicherer Beruf ist	3.73 ± 1.07	3.75 ± 1.03	3.81 ± 1.08	0.94	0.39	<.01
Ich schon während des Studiums/der Ausbildung Geld verdiene	3.11 ± 1.18	3.06 ± 1.20	2.70 ± 1.21	2.80	< .001	.02
Ich damit sozial abgesichert bin	3.57 ± 0.95	3.59 ± 0.97	3.75 ± 0.95	7.45	< .001	.01
Absicherung ($\alpha = .67$)	3.47 ± 0.83	3.47 ± 0.84	3.42 ± 0.86	0.95	0.39	<.01
Ich eine spannende Tätigkeit ausüben wollte	4.80 ± 0.47	4.78 ± 0.51	4.55 ± 0.66	47.54	< .001	.03
Ich im Team arbeiten will	4.49 ± 0.68	4.27 ± 0.79	4.20 ± 0.83	38.79	< .001	.03
Ich in Kontakt mit Menschen sein will	4.35 ± 0.73	4.17 ± 0.79	3.92 ± 0.88	63.33	< .001	.04
Arbeitsbedingungen ($\alpha = .59$)	4.54 ± 0.47	4.41 ± 0.52	4.23 ± 0.59	82.67	< .001	.06
Es kein Beruf wie jeder andere ist	4.61 ± 0.66	4.48 ± 0.77	4.36 ± 0.84	26.67	< .001	.02
Er mir gute Karriereperspektiven eröffnet	3.96 ± 0.98	3.18 ± 1.06	2.94 ± 1.05	269.95	< .001	.16
Es schon immer mein Traumberuf war	3.87 ± 1.25	3.43 ± 1.42	3.47 ± 1.39	36.30	< .001	.03
Es in meiner Familie eine berufliche Nähe zur Polizei gibt	2.06 ± 1.43	1.68 ± 1.25	1.78 ± 1.34	22,59	< .001	.02

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala 1 = *trifft gar nicht zu*, 2 = *trifft eher nicht zu*, 3 = *teils/teils*, 4 = *trifft eher zu*, 5 = *trifft voll zu*. $N_{OE} = 1397$, $N_{EE} = 828$, $N_{VE} = 592$. Fett markiert: $p < .05$, $\eta^2 \geq .01$.

Anhang, Tabelle 2. Zugehörigkeit zur Polizei.

	Ohne Erfahrung	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung	F	p	η^2
Ich bin stolz darauf, der Polizei anzugehören.	3.85 ± 0.38	3.66 ± 0.53	3.46 ± 0.65	133.59	< .001	.09
Zugehörigkeit zur Polizei hat wenig mit dem zu tun, wie ich mich sehe (R)	3.07 ± 0.74	2.80 ± 0.79	2.76 ± 0.83	48.13	< .001	.03
Die Polizei spiegelt sehr gut wider, wer ich bin.	3.13 ± 0.62	2.76 ± 0.70	2.63 ± 0.74	149.27	< .001	.10
Zugehörigkeit zur Polizei ($\alpha = .68$)	3.35 ± 0.45	3.07 ± 0.52	2.95 ± 0.60	160.92	< .001	.10

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = trifft nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = trifft eher zu, 4 = trifft zu. $N_{OE} = 1402 - 1405$, $N_{EE} = 834$, $N_{VE} = 595$. $N_{OE} = 1402 - 1405$, $N_{EE} = 834$, $N_{VE} = 595$. (R) = rekodiertes Item. Fett markiert: $p < .05$, $\eta^2 \geq .01$.

Anhang, Tabelle 3. Einstellungen zu bürgerorientierten Polizeiarbeit.

	Ohne Erfahrung	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung	F	p	η^2
Polizeibeamtinnen/Polizeibeamte müssen immer ein offenes Ohr für die Belange der Bürgerinnen/Bürger haben.	4.47 ± 0.64	4.05 ± 0.77	3.77 ± 0.86	208.07	< .001	.13
Für Polizeibeamtinnen/Polizeibeamte sind die Bürgerinnen/Bürger in erster Linie Partnerinnen/Partner, nicht Gegnerinnen/Gegner.	4.18 ± 0.80	3.80 ± 0.84	3.65 ± 0.90	97.80	< .001	.07
Für Polizeibeamtinnen/Polizeibeamte sollte auch die Zufriedenheit der Bürgerinnen/Bürger mit der geleisteten Arbeit wichtig sein.	4.07 ± 0.82	3.99 ± 0.81	3.88 ± 0.84	10.78	< .001	.01
Bürgerorientiertes Polizeiverständnis ($\alpha = .53$)	4.24 ± 0.52	3.94 ± 0.56	3.77 ± 0.62	165.72	< .001	.11
Polizeibeamtinnen/Polizeibeamte müssen zupacken und dürfen sich nicht in Gesprächen verlieren.	2.72 ± 0.97	2.53 ± 0.90	2.57 ± 0.93	12.16	< .001	.01
Die Polizei muss in direktem Kontakt mit den Bürgerinnen/Bürger Stärke und Autorität demonstrieren.	3.39 ± 0.91	3.29 ± 0.87	3.21 ± 0.87	8.92	< .001	.01
Es ist nicht Aufgabe der Polizei, die Probleme der Bürgerinnen/Bürger zu verstehen, sondern Recht und Ordnung durchzusetzen.	2.47 ± 0.91	2.37 ± 0.84	2.54 ± 0.88	6.77	< .01	.01
Autoritäres Polizeiverständnis ($\alpha = .46$)	2.86 ± 0.64	2.73 ± 0.59	2.77 ± 0.64	12.19	< .01	.01

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = stimme überhaupt nicht zu, 2, 3, 4, 5 = stimme voll und ganz zu. $N_{OE} = 1355-1357$, $N_{EE} = 816-817$, $N_{VE} = 555-556$. Fett markiert: $p < .05$, $\eta^2 \geq .01$.

Anhang, Tabelle 4. Polizeiliches Selbstbild.

	Ohne Erfahrung	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung	<i>F</i>	<i>p</i>	η^2
Vorbilder für Moral und To- leranz	3.35 ± 0.63	3.05 ± 0.70	2.97 ± 0.65	97.85	< .001	.06
Freund und Helfer	3.48 ± 0.59	3.19 ± 0.63	2.95 ± 0.69	168.65	< .001	.11
professionelle Konflikt- schlichter	3.32 ± 0.58	3.08 ± 0.58	3.11 ± 0.61	54.27	< .001	.04
Kämpfer gegen das Verbre- chen („Crime Fighter“)	3.43 ± 0.58	3.26 ± 0.64	3.13 ± 0.62	53.37	< .001	.04
Kämpfer für Recht und Ord- nung („Frontsoldaten“)	2.99 ± 0.78	2.83 ± 0.76	2.90 ± 0.74	12.68	< .001	.01
Prügelknaben verfehlter Po- litik	1.60 ± 0.79	1.93 ± 0.91	2.19 ± 1.00	107.40	< .001	.07
Müllmänner einer kranken Gesellschaft	1.49 ± 0.74	1.75 ± 0.84	2.05 ± 0.96	104.64	< .001	.07
Dienstleister für Bürgerin- nen/Bürger	2.79 ± 0.82	2.88 ± 0.83	3.04 ± 0.83	19.28	< .001	.01

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = trifft gar nicht zu, 2 = trifft eher zu, 3 = trifft eher zu, 4 = trifft zu. $N_{OE} = 1422-1427$, $N_{EE} = 841-842$, $N_{VE} = 599$. Fett markiert: $p < .05$, $\eta^2 \geq .01$.

Anhang, Tabelle 5. Wertschätzung extern.

	Ohne Erfahrung	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung	<i>F</i>	<i>p</i>	η^2
Die Medien lassen oft positive Aspekte der Polizeiarbeit uner- wähnt.	3.45 ± 0.67	3.40 ± 0.66	3.38 ± 0.68	3.2	< .05	<.01
Leistet die Polizei gute Arbeit, so wird dies als selbstverständlich betrachtet.	3.27 ± 0.67	3.14 ± 0.69	3.23 ± 0.69	8.9	< .001	.01
Die Polizei erhält von der Gesell- schaft wenig Wertschätzung.	3.08 ± 0.71	2.83 ± 0.73	2.71 ± 0.73	67.6	< .001	.05
Wenn man als Polizistin/Polizist Bürgerinnen/Bürgern geholfen hat, zeigen sich diese häufig dankbar.	3.04 ± 0.61	3.20 ± 0.59	3.02 ± 0.66	22.5	< .001	.02
Die Polizei wird bei ihrer Arbeit von der Politik nicht genug un- terstützt.	2.83 ± 0.77	3.09 ± 0.74	3.28 ± 0.75	84.1	< .001	.06
Bei der polizeilichen Tätigkeit sieht man den Ertrag der tägli- chen Arbeit.	2.77 ± 0.63	2.38 ± 0.70	2.06 ± 0.69	262.4	< .001	.16
Die Polizei macht die Straftäte- rinnen/Straftäter dingfest und die Gerichte lassen sie wieder laufen.	2.34 ± 0.75	3.01 ± 0.72	3.06 ± 0.72	310.3	< .001	.18

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = trifft nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = trifft eher zu, 4 = trifft zu. $N_{OE} = 1390 - 1407$, $N_{EE} = 834-838$, $N_{VE} = 596$. Fett markiert: $p < .05$, $\eta^2 \geq .01$.

Anhang, Tabelle 6. Wertschätzung intern.

	Ohne Erfahrung	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung	<i>F</i>	<i>p</i>	η^2
Durch gute Leistung kommt man bei der Polizei weiter.	4.15 ± 0.77	3.33 ± 0.89	2.83 ± 1.01	555.27	< .001	.28

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *trifft gar nicht zu*, 2 = *trifft eher nicht zu*, 3 = *teils/teils*, 4 = *trifft eher zu*, 5 = *trifft voll zu*. $N_{OE} = 1394$, $N_{EE} = 828$, $N_{VE} = 592$. Fett markiert: $p < .05$, $\eta^2 \geq .01$.

Anhang, Tabelle 7. Wahrgenommene gesellschaftliche Verrohung.

	Ohne Erfahrung	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung	<i>F</i>	<i>p</i>	η^2
Die Gewalt gegenüber der Polizei hat in den letzten Jahren zugenommen.	4.41 ± 0.69	4.24 ± 0.80	4.31 ± 0.82	14.03	< .001	.01
Der Respekt gegenüber der Polizei ist in den letzten Jahren gesunken.	4.32 ± 0.81	4.22 ± 0.82	4.26 ± 0.86	3.99	.019	<.01
gesellschaftliche Verrohung ($\alpha = .77$)	4.36 ± 0.68	4.23 ± 0.73	4.28 ± 0.77	9.87	< .001	.01

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *trifft gar nicht zu*, 2 = *trifft eher nicht zu*, 3 = *teils/teils*, 4 = *trifft eher zu*, 5 = *trifft voll zu*. $N_{OE} = 1396$, $N_{EE} = 828$, $N_{VE} = 592$. Fett markiert: $p < .05$, $\eta^2 \geq .01$.

Anhang, Tabelle 8. Belastung durch Arbeitssituation.

	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung	F	p	η^2
Konfrontation mit Opfern von Straftaten oder Unfällen (z. B. Vergewaltigung, Suizidenten, SAM-Delikte)	2.44 ± 1.35	2.57 ± 1.57	1.32	.252	< .005
Konfrontation mit Respektlosigkeit/nicht-tätlichen Angriffen (z. B. Provokationen, Gehorsamsverweigerung, Distanzunterschreitung, Beleidigungen)	2.33 ± 1.45	3.28 ± 1.57	66.165	< .001	.08
Konfrontation mit tätlichen Angriffen (z. B. Schlagen, Beißen, Einsatz von Waffen)	2.93 ± 1.63	3.53 ± 1.6	13.63	< .001	.03
Einsätze mit psychisch kranken Menschen (z. B. geistig verwirrte, hilflose Personen, alkohol-/drogenabhängige Personen)	2.21 ± 1.51	2.81 ± 1.54	26.92	< .001	.04
Einsätze, in denen Kollegen/Kolleginnen angegriffen/verletzt wurden	3.64 ± 1.57	4.14 ± 1.36	12.61	< .001	.02
Subskala: Belastung durch emotional herausfordernde Einsätze ($\alpha = .80$)	2.54 ± 1.15	3.25 ± 1.13	60.89	< .001	.08
Allgemeine organisatorische Anforderungen (z. B. Zeitdruck, Arbeitsunterbrechungen, Informationsmangel)	2.64 ± 1.35	3.32 ± 1.38	44.15	< .001	.06
Emotionale Anforderungen (z. B. Verbergen/Unterdrücken von eigenen Gefühlen wie Wut oder Trauer, Zurückhalten eigener Meinungen)	2.35 ± 1.39	3.04 ± 1.45	41.25	< .001	.05
Soziale Anforderungen (z. B. Konflikte/Auseinandersetzungen mit Kollegen/Kolleginnen oder Vorgesetzten, Mobbing)	2.3 ± 1.69	2.71 ± 1.63	7.58	.006	.01
Gegenanzeige (gerechtfertigt oder ungerechtfertigt)	2.95 ± 1.78	3.44 ± 1.84	18.94	.017	.01
Subskala: Belastung durch soziale Anforderungen ($\alpha = .48$)	2.47 ± 1.06	3.11 ± 1.01	60.7	< .001	.08
Einsätze mit Flüchtlingen/Asylbewerbern	2.06 ± 1.42	2.46 ± 1.51	11.77	.001	.02
Einsätze mit nicht-deutschsprachigen Personen	1.84 ± 1.4	2.29 ± 1.57	15.50	< .001	.02
Subskala: Belastung durch Einsätze mit Personen mit Migrationshintergrund ($\alpha = .78$)	1.94 ± 1.3	2.37 ± 1.40	15.83	< .001	.02
Gesamtskala ($\alpha = .81$)	2.38 ± 0.92	3.04 ± 0.9	96.21	< .001	.12

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *nicht belastend*, 2, 3, 4, 5, 6, 7 = *extrem belastend*. Ausweichkategorie *habe ich noch nicht erlebt*. $N_{EE} = 103-311$, $N_{VE} = 322-435$. Fett markiert: $p < .05$, $\eta^2 \geq .01$.

Anhang, Tabelle 9. Erlebter Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern sowie Kolleginnen und Kollegen.

	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung	F	p	η^2
Ich wurde fair behandelt	5.29 ± .79	4.64 ± 1.05	169.81	< .001	.11
Ich wurde respektvoll behandelt	5.40 ± .77	4.99 ± .92	119.02	< .001	.08
Meine Fragen/Meinungen wurden ernst genommen	5.40 ± .77	4.72 ± .96	209.70	< .001	.13
Ich wurde in angemessener Weise auf Fehler hingewiesen	5.28 ± .90	4.70 ± .97	127.06	< .001	.09
Man war offen für Kritik/Anregungen von mir	4.97 ± 1.05	4.42 ± 1.11	84.20	< .001	.06
Ich wurde unterstützt, wenn ich Schwie- rigkeiten/Probleme hatte	5.39 ± .86	4.85 ± 1.01	112.20	< .001	.08
Für gute Leistungen wurde ich gelobt	5.22 ± 1.01	4.34 ± 1.27	197.99	< .001	.13
Es wurden Werte und Normen vertre- ten, die ich als Bürgerin/Bürger von ei- nem Polizisten/einer Polizistin erwarten würde	4.82 ± .93	4.58 ± .88	23.03	< .001	.02
Erlebter positiver Umgang mit Kollegin- nen und Kollegen ($\alpha = .91$)	5.22 ± .66	4.65 ± .79	90.04	< .001	.14
Es wurde darauf geachtet, keine diskri- minierende Sprache zu verwenden	4.13 ± 1.27	4.17 ± 1.20	.36	.55	<.01
Es wurde deutlich gemacht, dass diskri- minierendes Verhalten in der Polizei nichts zu suchen hat	4.24 ± 1.32	4.37 ± 1.27	3.22	.07	<.01
Man hat Bürgerinnen/Bürger respektvoll behandelt	4.97 ± .83	4.85 ± .83	7.10	< .01	<.01
Es gab ein sehr negatives Bild von Bürge- rinnen/Bürgern	2.74 ± 1.12	2.89 ± 1.09	5.47	.02	<.01
Erlebter positiver Umgang mit Bürgerin- nen und Bürgern ($\alpha = .71$)	4.40 ± .88	4.37 ± .77	.35	.55	.00

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *stimmt gar nicht*, 2 = *stimmt größtenteils nicht*, 3 = *stimmt eher nicht*, 4 = *stimmt eher*, 5 = *stimmt größtenteils*, 6 = *stimmt völlig*. $N_{EE} = 806$, $N_{VE} = 552$. (R) = re-kodiertes Item. Fett markiert: $p < .05$, $\eta^2 \geq .01$.

Anhang, Tabelle 10. Frustration nach Praxisphasen.

	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung	F	p	η^2
Der Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern war schwieriger als [anfangs] erwartet	2.5 ± 1.03	3.41 ± 1.15	126.19	< .001	.14
Der Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen war schwieriger als [anfangs] erwartet	2.07 ± 1.18	2.51 ± 1.09	25.51	< .001	.03
Der Umgang mit den Vorgesetzten war schwieriger als [anfangs] erwartet	2.01 ± 1.11	2.74 ± 1.06	79.47	< .001	.09
Die Kolleginnen und Kollegen haben sich gegenseitig unterstützt (R)	2.13 ± 1.14	2.2 ± .94	.852	.356	< .01
Während des Praktikums [Während meiner bisherigen polizeilichen Tätigkeit] kamen mir Zweifel daran, ob der Polizeiberuf der richtige Beruf für mich ist	1.83 ± 1.25	2.7 ± 1.66	66.71	< .001	.08
Subskala: Frustration durch Praxischock ($\alpha = .74$)	2.11 ± .81	2.71 ± .77	101.80	< .001	.12
Durch das Praktikum [Während meiner bisherigen polizeilichen Tätigkeit] habe ich festgestellt, dass man als Polizistin/Polizist weniger bewirken kann als ich dachte	3.49 ± 1.18	4.1 ± 1.12	48.60	< .001	.06
Durch das Praktikum [Während meiner bisherigen polizeilichen Tätigkeit] habe ich festgestellt, dass korrektes polizeiliches Verhalten nicht zwangsläufig zielführend (i.S. der Einsatzbewältigung) ist	3.69 ± 1.21	3.79 ± 1.26	1.28	.258	< .01
Durch das Praktikum [Während meiner bisherigen polizeilichen Tätigkeit] habe ich festgestellt, dass es nicht viel bringt, deeskalierend auf Bürgerinnen/Bürger einzuwirken	2.2 ± 1	2.32 ± 1.09	2.17	.140	< .01
Durch das Praktikum [Während meiner bisherigen polizeilichen Tätigkeit] habe ich gemerkt, dass meine Vorstellung von der polizeilichen Arbeit wenig mit der Realität zu tun hat.	2.37 ± 1.11	3.29 ± 1.19	115.12	< .001	.13
Subskala: Frustration durch Desillusionierung ($\alpha = .65$)	2.94 ± .77	3,37 ± .84	53.48	< .001	.06
Gesamtskala ($\alpha = .77$)	2.48 ± .66	3.00 ± .65	114.39	< .001	.13

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *stimme gar nicht zu*, 2 = *stimme größtenteils nicht zu*, 3 = *stimme eher nicht zu*, 4 = *stimme eher zu*, 5 = *stimme größtenteils zu*, 6 = *stimme völlig zu*. $N_{EE} = 502-503$, $N_{VE} = 276$. (R) = rekodiertes Item. Fett markiert: $p < .05$, $\eta^2 \geq .01$.

Hinweis: In dieser Berechnung sind in der Gruppe mit *viel Erfahrung* die Aufsteiger des 43. Studiengangs nicht enthalten. Diese Teilstichprobe wurde hier nach ihren Erfahrungen im Praktikum gefragt, es handelt sich jedoch um erfahrene Polizistinnen und Polizisten. Daher sind die Antworten nicht mit einer Frage nach der bisherigen polizeilichen Tätigkeit vergleichbar, wie sie den Polizistinnen und Polizisten in der Gruppe mit *viel Erfahrung* gestellt wurde.

Anhang, Tabelle 11. Fehlverhalten bei der Polizei (gefühl).

		Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung
Übermäßige Gewaltanwendung gegenüber dem Bürger/der Bürgerin	Kommt nicht vor	6 %	5.3 %
	Einzelfälle	87.6 %	89.4 %
	Weit verbreitet	6.4 %	5.3 %
Übermäßige Gewaltanwendung gegenüber dem Bürger/der Bürgerin: $\chi^2 = .68, p = .710, V = .027$			
		Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung
Diskriminierendes Verhalten gegenüber dem Bürger/der Bürgerin (bezüglich Ethnie, Religion, sexueller Orientierung etc.)	Kommt nicht vor	7.6 %	12.1 %
	Einzelfälle	73.7 %	77.8 %
	Weit verbreitet	18.7 %	10.1 %
Diskriminierendes Verhalten gegenüber dem Bürger/der Bürgerin : $\chi^2 = 16.55, p < .001, V = .134$			
		Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	Kommt nicht vor	12.9 %	14.3 %
	Einzelfälle	75.9 %	77.3 %
	Weit verbreitet	11.2 %	8.0 %
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: $\chi^2 = 2.76, p = .252, V = .055$			
		Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung
Mobbing	Kommt nicht vor	8.2 %	13.3 %
	Einzelfälle	73.9 %	75.1 %
	Weit verbreitet	17.9 %	11.6 %
Mobbing: $\chi^2 = 11.76, p = .003, V = .113$			
		Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung
Decken von disziplinarisch oder strafrechtlich relevantem Verhalten eines Kollegen/einer Kollegin	Kommt nicht vor	10.8 %	15.9 %
	Einzelfälle	62.4 %	65.5 %
	Weit verbreitet	26.9 %	18.6 %
Decken von disziplinarisch oder strafrechtlich relevantem Verhalten eines Kollegen/einer Kollegin: $\chi^2 = 11.74, p = .003, V = .113$			

Anmerkung. Häufigkeiten. Skala: 1 = *kommt nicht vor*, 2 = *Einzelfälle*, 3 = *weit verbreitet*. $N_{VE} = 414, N_{EE} = 502$.

Anhang, Tabelle 12. Fehlverhalten bei der Polizei (erlebt).

		Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung
Übermäßige Gewaltanwendung gegenüber dem Bürger/der Bürgerin	0-mal	62.7 %	35.1 %
	1-mal	24.1 %	29.1 %
	2-mal	8.4 %	18.6 %
	3-mal	3.2 %	8.5 %
	4-mal	1 %	2.4 %
	5-mal oder mehr	0.6 %	6.3 %
Übermäßige Gewaltanwendung gegenüber dem Bürger/der Bürgerin : $\chi^2 = 92.33, p < .001, V = .318$			
		Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung
Diskriminierendes Verhalten gegenüber dem Bürger/der Bürgerin (bezüglich Ethnie, Religion, sexueller Orientierung etc.)	0-mal	52.8 %	45.1 %
	1-mal	22.3 %	19.9 %
	2-mal	12.7 %	14.3 %
	3-mal	5.8 %	7.8 %
	4-mal	2.2 %	2.9 %
	5-mal oder mehr	4.2 %	10 %
Diskriminierendes Verhalten gegenüber dem Bürger/der Bürgerin: $\chi^2 = 16.62, p = .005, V = .135$			
		Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	0-mal	77.9 %	70.6 %
	1-mal	11.6 %	13.6 %
	2-mal	4 %	7 %
	3-mal	2.6 %	3.4 %
	4-mal	1 %	1 %
	5-mal oder mehr	3 %	4.4 %
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: $\chi^2 = 7.99, p = .157, V = .093$			
		Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung
Mobbing	0-mal	63.1 %	55.8 %
	1-mal	22.1 %	22.3 %
	2-mal	7.8 %	10.9 %
	3-mal	3.2 %	5.1 %
	4-mal	0.4 %	1.5 %
	5-mal oder mehr	3.4 %	4.4 %
Mobbing: $\chi^2 = 9.99, p = .076, V = .105$			
		Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung
Decken von disziplinarisch oder strafrechtlich relevantem Verhalten eines Kollegen/einer Kollegin	0-mal	73.7 %	56.1 %
	1-mal	16 %	19.7 %
	2-mal	4.4 %	10.7 %
	3-mal	4 %	5.1 %
	4-mal	1.2 %	1.2 %
	5-mal oder mehr	0.8 %	7.3 %
Decken von disziplinarisch oder strafrechtlich relevantem Verhalten eines Kollegen / einer Kollegin : $\chi^2 = 50.89, p < .001, V = .236$			

Anmerkung. Häufigkeiten. Skala: 0, 1, 2, 3, 4, ≥ 5 . $N_{VE} = 412-413$, $N_{EE} = 501-502$.

Anhang, Tabelle 13. Gründe für Schweigen.

	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung	F	p	η^2
Einem Kollegen/einer Kollegin fällt man nicht in den Rücken	3.23 ± .57	2.95 ± .71	42.90	< .001	.05
Es schweigen immer alle. Das ist eben so	2.22 ± .82	2.08 ± .81	6.76	< .01	.01
Man könnte selbst in eine ähnliche Situation kommen	2.79 ± .83	2.56 ± .85	15.51	< .001	.02
Man hat Angst vor der Reaktion der Kolleginnen/Kollegen	2.85 ± .82	2.66 ± .87	10.61	< .01	.01
Wer Kolleginnen/Kollegen anzeigt, gilt als „Nestbeschmutzer“	2.82 ± .84	2.67 ± .92	6.53	< .05	.01
Wenn man nicht schweigt, steht man sehr schnell ganz allein da	2.80 ± .81	2.54 ± .87	21.34	< .001	.02
Man befürchtet, bei den Vorgesetzten als nicht glaubhaft zu gelten	2.15 ± .82	1.96 ± .79	12.19	< .01	.01
Es gibt Probleme, den Vorgang als solchen zu beweisen	2.53 ± .82	2.51 ± .81	0.15	.702	<.01
Das Verhalten wird als nicht so gravierend empfunden	2.70 ± .77	2.65 ± .78	1.12	.291	<.01
Man kann das Verhalten nachvollziehen	2.53 ± .82	2.41 ± .84	4.81	< .05	<.01
Vorgesetzte lassen die Dinge im Sand verlaufen	2.16 ± .75	2.04 ± .79	5.22	< .05	<.01
Man hat Angst vor eigenen rechtlichen/disziplinarischen Konsequenzen (z. B. weil man nicht eingegriffen hat)	2.83 ± .82	2.64 ± .90	11.36	< .01	.01

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = trifft gar nicht zu, 2 = trifft eher zu, 3 = trifft eher zu, 4 = trifft zu. $N_{EE} = 496$, $N_{VE} = 399$. Fett markiert: $p < .05$, $\eta^2 \geq .01$.

Anhang, Tabelle 14. Veränderung durch die polizeiliche Tätigkeit.

		Viel Erfahrung
Durch meine bisherige polizeiliche Tätigkeit bin ich insgesamt abgestumpfter geworden.	stimme gar nicht zu	1.1 %
	stimme größtenteils nicht zu	4.7 %
	stimme eher nicht zu	10.1 %
	stimme eher zu	28.3 %
	stimme größtenteils zu	35.1 %
	stimme völlig zu	20.7 %
		Viel Erfahrung
Durch meine bisherige polizeiliche Tätigkeit bin ich insgesamt zynischer geworden.	stimme gar nicht zu	6.5 %
	stimme größtenteils nicht zu	15.6 %
	stimme eher nicht zu	22.2 %
	stimme eher zu	29.1 %
	stimme größtenteils zu	19.6 %
	stimme völlig zu	6.9 %
		Viel Erfahrung
Durch meine bisherige polizeiliche Tätigkeit bin ich insgesamt selbstbewusster geworden.	stimme gar nicht zu	0 %
	stimme größtenteils nicht zu	1.1 %
	stimme eher nicht zu	4.0 %
	stimme eher zu	24.3 %
	stimme größtenteils zu	44.2 %
	stimme völlig zu	26.4 %
		Viel Erfahrung
Durch meine bisherige polizeiliche Tätigkeit bin ich insgesamt psychisch widerstandsfähiger geworden.	stimme gar nicht zu	0.4 %
	stimme größtenteils nicht zu	1.8 %
	stimme eher nicht zu	9.8 %
	stimme eher zu	33.7 %
	stimme größtenteils zu	37.7 %
	stimme völlig zu	16.7 %

Anmerkung. Häufigkeiten. $N = 275-276$.

Anhang, Tabelle 15. Entscheidung für den Polizeiberuf.

	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung	Gesamt
Ja	364 (73.7%)	76 (55.1%)	440
Eher ja	102 (20.6%)	40 (29.0%)	142
Eher nein	26 (5.3%)	19 (13.8%)	45
Nein	2 (0.4%)	3 (2.2%)	5

Entscheidung Polizeiberuf: $\chi^2 = 23.93, p < .001, V = .195$

Anmerkung. Häufigkeiten. Skala: 1 = ja, 2 = eher ja, 3 = eher nein, 4 = nein. $N_{EE} = 494, N_{VE} = 138$.



Anhang, Tabelle 16. Wertorientierungen.

	Ohne Erfahrung	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung	<i>F</i>	<i>p</i>	η^2
Gesetz und Ordnung respektieren	2.96 ± 0.23	2.88 ± 0.39	2.89 ± 0.39	111.75	< .001	.07
einen hohen Lebensstandard haben	2.65 ± 0.63	2.69 ± 0.61	2.71 ± 0.58	5.48	< .01	<.01
Macht und Einfluss haben	1.67 ± 0.77	1.56 ± 0.75	1.65 ± 0.78	6.94	< .01	.01
seine eigene Phantasie und Kreativität entwickeln	2.40 ± 0.78	2.42 ± 0.78	2.40 ± 0.79	.36	.699	<.01
nach Sicherheit streben	2.87 ± 0.42	2.84 ± 0.45	2.89 ± 0.37	10.18	< .001	.01
sozial Benachteiligten und gesellschaftlichen Randgruppen helfen	2.71 ± 0.59	2.31 ± 0.80	2.09 ± 0.84	227.57	< .001	.14
sich und seine Bedürfnisse gegen andere durchsetzen	1.79 ± 0.80	1.89 ± 0.82	1.97 ± 0.82	8.50	< .001	.01
fleißig und ehrgeizig sein	2.89 ± 0.38	2.72 ± 0.57	2.72 ± 0.57	82.39	< .001	.05
Meinungen tolerieren, denen man eigentlich nicht zustimmen kann	2.69 ± 0.62	2.57 ± 0.69	2.52 ± 0.72	29.85	< .001	.02
sich politisch engagieren	1.85 ± 0.85	1.60 ± 0.81	1.50 ± 0.76	66.14	< .001	.04
das Leben in vollen Zügen genießen	2.89 ± 0.39	2.90 ± 0.38	2.89 ± 0.38	2.89	.056	<.01
eigenverantwortlich leben und handeln	2.94 ± 0.28	2.96 ± 0.24	2.96 ± 0.21	7.56	< .01	<.01
das tun, was die anderen auch tun	1.22 ± 0.50	1.28 ± 0.58	1.28 ± 0.57	.39	.678	<.01
am Althergebrachten festhalten	1.36 ± 0.62	1.37 ± 0.65	1.50 ± 0.74	12.18	< .001	.01
ein gutes Familienleben führen	2.91 ± 0.36	2.91 ± 0.38	2.93 ± 0.31	7.25	< .01	.01
stolz sein auf die deutsche Geschichte	1.65 ± 0.78	1.62 ± 0.80	1.78 ± 0.85	6.37	< .01	<.01
einen Partner haben, dem man vertrauen kann	2.97 ± 0.22	2.98 ± 0.18	2.98 ± 0.19	1.67	.188	<.01
gute Freunde haben, die einen anerkennen und akzeptieren	2.99 ± 0.15	2.98 ± 0.18	2.97 ± 0.19	11.91	< .001	.01
viele Kontakte zu anderen Menschen haben	2.63 ± 0.67	2.57 ± 0.71	2.37 ± 0.79	39.50	< .001	.03
gesundheitsbewusst leben	2.92 ± 0.33	2.83 ± 0.47	2.77 ± 0.53	42.18	< .001	.03
sich bei seinen Entscheidungen auch von seinen Gefühlen leiten lassen	2.47 ± 0.73	2.58 ± 0.69	2.59 ± 0.68	9.58	< .001	.01
von anderen Menschen unabhängig sein	2.80 ± 0.50	2.85 ± 0.46	2.85 ± 0.45	4.32	< .05	<.01
sich unter allen Umständen umweltbewusst verhalten	2.39 ± 0.78	2.21 ± 0.85	2.15 ± 0.87	25.56	< .001	.02
an Gott glauben	1.69 ± 0.87	1.50 ± 0.80	1.53 ± 0.82	20.56	< .001	.01
die Vielfalt der Menschen anerkennen und respektieren	2.94 ± 0.28	2.80 ± 0.51	2.67 ± 0.63	160.43	< .001	.10

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = unwichtig, 2, 3, 4, 5, 6, 7 = außerordentlich wichtig. $N_{OE} = 1437-1445$, $N_{EE} = 843-844$, $N_{VE} = 601-603$. Fett markiert: $p < .05$, $\eta^2 \geq .01$.

Anhang, Tabelle 17. Politische Orientierung.

	Ohne Erfahrung	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung
ausgeprägt links	0.4 %	0.4 %	0.2 %
links	3.9 %	4.5 %	0.8 %
mäßig links	21.2 %	21.2 %	13.3 %
Mitte	64.8 %	56.5 %	52.2 %
mäßig rechts	9.3 %	16.7 %	32.1 %
rechts	0.3 %	0.6 %	1.3 %
ausgeprägt rechts	0.0 %	0.1 %	0.0 %

Politische Orientierung: $\chi^2 = 189.965$, $p < .001$, $V = .182$

Anmerkung. Häufigkeiten. $N_{OE} = 1432$, $N_{EE} = 839$, $N_{VE} = 601$.

Anhang, Tabelle 18. Wahrgenommene diskriminierende Einstellungen und Verhaltensweisen.

	Ohne Erfahrung (%)	Etwas Erfahrung (%)	Viel Erfahrung (%)	F	p	η^2
Bevölkerung diskriminierende Einstellungen	47.92 ± 20.38	50.21 ± 20.34	49.22 ± 22.31	3.23	< .05	<.01
Bevölkerung diskriminierendes Verhalten	31.27 ± 19.13	30.14 ± 18.53	30.08 ± 20.64	1.24	.289	<.01
Polizei diskriminierende Einstellungen	24.83 ± 20.38	37.83 ± 24.24	37.01 ± 25.92	106.38	< .001	.07
Polizei diskriminierendes Verhalten	12.86 ± 14.29	20.05 ± 18.80	19.11 ± 19.88	55.50	< .001	.04

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala 0-100 %. $N_{OE} = 1356-1380$, $N_{EE} = 819-824$, $N_{VE} = 569-575$.

Anhang, Tabelle 19. Zwischenmenschliches Vertrauen.

	Ohne Erfahrung	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung	<i>F</i>	<i>p</i>	η^2
Ich bin davon überzeugt, dass die meisten Men- schen gute Absichten ha- ben.	3.44 ± 0.78	3.33 ± 0.84	3.23 ± 0.83	15.16	< .001	.01
Heutzutage kann man sich auf niemanden mehr verlassen. (R)	3.52 ± 0.82	3.51 ± 0.85	3.40 ± 0.91	4.52	< .05	<.01
Im Allgemeinen kann man den Menschen ver- trauen.	3.11 ± 0.82	3.06 ± 0.86	2.95 ± 0.88	7.15	< .01	.01
Zwischenmenschliches Vertrauen Gesamtskala ($\alpha = .70$)	3.36 ± 0.63	3.30 ± 0.67	3.19 ± 0.70	12.70	< .001	.01

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *stimme gar nicht zu*, 2 = *stimme wenig zu*, 3 = *stimme etwas zu*, 4 = *stimme ziemlich zu*, 5 = *stimme voll und ganz zu*. $N_{OE} = 1370$, $N_{EE} = 820$, $N_{VE} = 562$. (R) = rekodiertes Item. Fett markiert: $p < .05$, $\eta^2 \geq .01$.

Anhang, Tabelle 20. Selbstverschuldungsvorwurf.

	Ohne Erfahrung	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung	<i>F</i>	<i>p</i>	η^2
Wenn es heutzutage Ausländern schlecht geht, sind sie in der Regel selbst schuld.	1.92 ± 0.94	2.38 ± 1.11	2.66 ± 1.27	109.72	< .001	.08
Wenn es Ausländern schlecht geht, dann haben sie es meistens ihrer mangelnden Integrationswilligkeit zu verdanken.	2.15 ± 1.08	2.63 ± 1.21	3.11 ± 1.31	137.22	< .001	.09
Wenn es dem Mitglied einer Minderheit in Deutschland schlecht geht, dann nur, weil Minderheiten eine Sonderrolle beanspruchen.	1.93 ± 0.96	2.17 ± 1.06	2.61 ± 1.25	81.76	< .001	.06
Nur wenn man sich nicht genügend anpasst und zu unflexibel ist, geht es mir als Mitglied einer Minderheit in Deutschland schlecht.	2.65 ± 1.22	2.98 ± 1.28	3.43 ± 1.31	75.37	< .001	.05
Auch als Mitglied einer Minderheit ist jeder immer noch „seines Glückes Schmied“.	3.47 ± 1.41	3.86 ± 1.33	4.02 ± 1.23	40.47	< .001	.03
Auch Ausländer sind „ihres Glückes Schmied“.	3.7 ± 1.39	4.03 ± 1.28	4.17 ± 1.20	30.12	< .001	.02
Gesamtskala Selbstverschuldungsvorwurf ($\alpha = .85$)	2.64 ± 0.86	3.01 ± 0.91	3.34 ± 0.97	127.13	< .001	.09

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *stimmt überhaupt nicht*, 2, 3, 4, 5, 6 = *stimmt genau*. $N_{OE} = 1334-1345$, $N_{EE} = 798-803$, $N_{VE} = 533-537$. Fett markiert: $p < .05$, $\eta^2 \geq .01$.

Anhang, Tabelle 21. Cop Culture.

	Ohne Erfahrung	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung	<i>F</i>	<i>p</i>	η^2
Konservativ-männliche Kultur ($\alpha = .47$)	2.44 ± 0.35	2.47 ± 0.37	2.44 ± 0.39	1.56	.211	<.01
Institutionspatriotische Kultur ($\alpha = .53$)	2.79 ± 0.40	2.55 ± 0.42	2.55 ± 0.44	113.41	< .001	.08
Teamkultur ($\alpha = .26$)	2.99 ± 0.52	2.89 ± 0.50	2.77 ± 0.54	35.25	< .001	.03
Gewissenhaftigkeitskultur ($\alpha = .71$)	3.42 ± 0.49	3.10 ± 0.53	2.97 ± 0.59	186.59	< .001	.12
Gesamt ($\alpha = .74$)	2.77 ± 0.29	2.65 ± 0.28	2.6 ± 0.33	82.23	< .001	.06

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *stimmt überhaupt nicht*, 2, 3, 4, 5, 6 = *stimmt genau*. $N_{OE} = 1334-1345$, $N_{EE} = 798-803$, $N_{VE} = 533-537$. Fett markiert: $p < .05$, $\eta^2 \geq .01$.

Anhang, Tabelle 22. Punitivität.

	Ohne Erfahrung	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung	<i>F</i>	<i>p</i>	η^2
Strafhärte ($\alpha = .73$)	3.81 ± 0.85	4.02 ± 0.88	4.35 ± 0.89	76.25	< .001	.05
Strafmilde ($\alpha = .59$)	2.92 ± 0.73	3.10 ± 0.73	2.93 ± 0.70	16.97	< .001	.01

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *trifft überhaupt nicht zu*, 2, 3, 4, 5, 6 = *trifft voll und ganz zu*. $N_{OE} = 1327$, $N_{EE} = 801$, $N_{VE} = 532-533$. Fett markiert: $p < .05$, $\eta^2 \geq .01$.

Anhang, Tabelle 23. Erklärungen Kriminalität.

	Ohne Erfahrung	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung	<i>F</i>	<i>p</i>	η^2
kriminelles Handeln einfach in der Natur mancher Menschen liegt.	2.90 ± 1.17	3.09 ± 1.16	3.26 ± 1.20	19.81	< .001	.02
viele Täterinnen/Täter alkohol-/drogenabhängig sind.	3.81 ± 1.02	4.11 ± 0.95	4.15 ± 0.98	34.94	< .001	.03
die Justiz zu nachsichtig urteilt.	3.14 ± 1.06	3.93 ± 1.08	4.27 ± 1.07	265.26	< .001	.17
die Eltern der Täterinnen/Täter es nicht geschafft haben, ihren Kindern den Unterschied zwischen Gut und Böse beizubringen.	3.45 ± 1.20	3.76 ± 1.14	3.89 ± 1.11	35.08	< .001	.03
die Täterinnen/Täter die Folgen ihres Tuns für sich selbst nicht bedenken.	4.06 ± 1.01	4.22 ± 0.96	4.15 ± 0.98	6.24	< .01	.01
die polizeiliche Kontrolle gering ist.	2.89 ± 0.94	3.35 ± 1.00	3.63 ± 1.01	125.07	< .001	.09
moderne Technik (Videoüberwachung, Gendatenbanken) nicht konsequent zur Kontrolle von Personen eingesetzt wird.	3.44 ± 1.23	3.87 ± 1.23	4.25 ± 1.22	90.30	< .001	.06
die Täterinnen/Täter in ihrer Kindheit von den Eltern geschlagen worden sind.	3.63 ± 1.13	3.67 ± 1.04	3.60 ± 1.06	.66	.517	< .01
die Täterinnen/Täter in ihrer Kindheit von den Eltern vernachlässigt worden sind.	4.17 ± 1.08	4.21 ± 0.99	4.16 ± 1.00	.55	.575	< .01
Sanktionierung ($\alpha = .66$)	3.16 ± 0.80	3.72 ± 0.83	4.05 ± 0.83	266.11	< .001	.17

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *stimmt gar nicht*, 2 = *stimmt größtenteils nicht*, 3 = *stimmt eher nicht*, 4 = *stimmt eher*, 5 = *stimmt größtenteils*, 6 = *stimmt völlig*. $N_{OE} = 1313-1323$, $N_{EE} = 797-799$, $N_{VE} = 530-531$. Fett markiert: $p < .05$, $\eta^2 \geq .01$.

Anhang, Tabelle 24. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit.

	Ohne Erfahrung	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung	<i>F</i>	<i>p</i>	η^2
Abwertung homosexueller Menschen	1.15 ± 0.40	1.14 ± 0.39	1.30 ± 0.53	26.89	< .001	.02
Muslimfeindlichkeit	1.06 ± 0.22	1.07 ± 0.24	1.11 ± 0.29	103.99	< .001	.07
Abwertung von Sinti und Roma	1.31 ± 0.47	1.46 ± 0.55	1.69 ± 0.65	338.76	< .001	.20
Fremdenfeindlichkeit	1.53 ± 0.62	1.93 ± 0.72	2.40 ± 0.77	70.74	< .001	.05
Obdachlosenabwertung	1.37 ± 0.51	1.52 ± 0.60	1.69 ± 0.63	102.09	< .001	.07
Antisemitismus (klassisch)	1.85 ± 0.54	2.08 ± 0.59	2.24 ± 0.65	8.41	< .001	.01
Abwertung von psychisch kranken Menschen	1.69 ± 0.49	1.82 ± 0.46	1.91 ± 0.51	45.58	< .001	.03
GMF Gesamtskala ($\alpha = .83$)	1.38 ± 0.32	1.53 ± 0.36	1.74 ± 0.40	218.38	< .001	.14

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *stimme überhaupt nicht zu*, 2 = *stimme eher nicht zu*, 3 = *stimme eher zu*, 4 = *stimme voll und ganz zu*. $N_{OE} = 1361-1372$, $N_{EE} = 818-822$, $N_{VE} = 567-569$. Fett markiert: $p < .05$, $\eta^2 \geq .01$.

Anhang, Tabelle 25. Autoritäre Aggression.

	Ohne Erfahrung	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung	<i>F</i>	<i>p</i>	η^2
Gegen Außenseiter und Nichtstuer sollte in der Gesellschaft mit aller Härte vorgegangen werden.	2.00 ± 0.84	2.21 ± 0.89	2.42 ± 0.99	47.84	< .001	.03
Unruhestifter sollten deutlich zu spüren bekommen, dass sie in der Gesellschaft unerwünscht sind.	2.62 ± 1.06	2.93 ± 1.08	3.24 ± 1.07	73.19	< .001	.05
Gesellschaftliche Regeln sollten ohne Mitleid durchgesetzt werden.	2.51 ± 0.98	2.6 ± 0.79	2.92 ± 1.02	33.38	< .001	.02
Autoritäre Aggression ($\alpha = .72$)	2.38 ± 0.76	2.58 ± 0.79	2.86 ± 0.83	78.00	< .001	.05

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *stimme ganz und gar nicht zu*, 2 = *stimme wenig zu*, 3 = *stimme etwas zu*, 4 = *stimme ziemlich zu*, 5 = *stimme voll und ganz zu*. $N_{OE} = 1363-1368$, $N_{EE} = 820$, $N_{VE} = 560-562$. Fett markiert: $p < .05$, $\eta^2 \geq .01$.

Anhang, Tabelle 26. Haltung zu vorurteilsfreiem Denken und Handeln.

	Ohne Erfahrung	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung	<i>F</i>	<i>p</i>	η^2
Es ist mir egal, wenn jemand glaubt, dass ich Vorurteile gegenüber Minderheiten hätte (R)	4.18 ± 1.07	3.96 ± 1.16	3.66 ± 1.25	44.70	< .001	.03
Ich finde es wichtiger zu sagen, was man denkt, als sich ständig darüber zu Sorge zu machen, ob man jemandem damit zu nahe tritt. (R)	2.87 ± 1.05	2.80 ± 1.04	2.67 ± 1.02	7.14	.001	.01
Heutzutage traut man sich nicht mehr seine eigene Meinung zu heiklen Themen (z. B. Ausländerpolitik) ehrlich zu sagen (Eigenentwicklung). (R)	3.02 ± 1.13	2.84 ± 1.17	2.52 ± 1.20	38.04	< .001	.03
Solange man Worte wie ‚Neger‘, ‚Penner‘ oder ‚Kanake‘ nicht im Dienst gebraucht, finde ich sie nicht so schlimm (R)	4.60 ± 0.79	4.36 ± 0.94	4.20 ± 1.04	45.90	< .001	.03
Solange es nur bei rassistischen oder abwertenden Äußerungen bleibt ohne diskriminierende Handlungen zu zeigen, ist das für mich in Ordnung (R)	4.90 ± 0.40	4.80 ± 0.54	4.71 ± 0.64	32.68	< .001	.02
Wenn ich Gedanken oder Gefühle habe, die andere diskriminieren, behalte ich sie für mich.	4.04 ± 1.13	3.72 ± 1.16	3.53 ± 1.15	47.07	< .001	.03
Wenn man über Minderheiten spricht, sollte man abwertende Bezeichnungen vermeiden.	4.60 ± 0.84	4.36 ± 0.95	4.14 ± 1.03	55.60	< .001	.04
Gesamt ($\alpha = .63$)	4.03 ± 0.49	3.83 ± 0.56	3.63 ± 0.58	120.74	< .001	.08

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *stimmt überhaupt nicht*, 2 = *stimmt etwas*, 3 = *stimmt teils-teils*, 4 = *stimmt ziemlich*, 5 = *stimmt vollkommen*. $N_{OE} = 1371-1386$, $N_{EE} = 823-825$, $N_{VE} = 575-582$. (R) = rekodiertes Item. Fett markiert: $p < .05$, $\eta^2 \geq .01$.


Anhang, Tabelle 27. Wohnung nebenan.

	Ohne Erfahrung	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung	<i>F</i>	<i>p</i>	η^2
ein homosexuelles Paar (Schwule, Lesben)	1.75 ± 0.46	1.74 ± 0.45	1.84 ± 0.42	10.10	< .001	.01
eine Aussiedlerfamilie aus Russland	1.89 ± 0.4	2.00 ± 0.41	2.09 ± 0.42	50.24	< .001	.04
eine deutsche Familie mit vielen Kindern	1.98 ± 0.57	2.13 ± 0.61	2.25 ± 0.61	45.05	< .001	.03
eine Wohngemeinschaft mit mehreren Studie- renden	1.99 ± 0.69	2.21 ± 0.73	2.53 ± 0.62	119.93	< .001	.08
eine Flüchtlingsfamilie	1.94 ± 0.44	2.08 ± 0.47	2.28 ± 0.51	102.20	< .001	.07
ein altes Rentnerehe- paar	1.70 ± 0.53	1.72 ± 0.57	1.69 ± 0.56	.39	.675	<.01
eine jüdische Familie	1.82 ± 0.39	1.85 ± 0.37	1.90 ± 0.37	7.06	.001	.01
eine Familie aus Afrika mit dunkler Hautfarbe	1.82 ± 0.41	1.89 ± 0.39	2.01 ± 0.43	43.50	< .001	.03
eine türkische Familie	1.88 ± 0.41	2.01 ± 0.43	2.16 ± 0.47	84.55	< .001	.06
eine deutsche Familie, die von Sozialhilfe lebt	2.04 ± 0.46	2.2 ± 0.51	2.34 ± 0.5	79.83	< .001	.06
ein aus der Haft entlas- sener Strafgefangener	2.5 ± 0.55	2.59 ± 0.51	2.74 ± 0.45	40.97	< .001	.03
Eine suchtkranke Per- son	2.63 ± 0.52	2.68 ± 0.49	2.82 ± 0.39	29.61	< .001	.02
Eine psychisch kranke Person	2.56 ± 0.54	2.68 ± 0.49	2.81 ± 0.4	51.96	< .001	.04

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *fände ich gut*, 2 = *wäre mir egal*, 3 = *fände ich nicht so gut*. $N_{OE} = 1320-1321$, $N_{EE} = 800-801$, $N_{VE} = 529$. Fett markiert: $p < .05$, $\eta^2 \geq .01$.

Anhang, Tabelle 28. Brief Resilient Coping Scale.

	Ohne Erfahrung	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung	F	p	η^2
Ich versuche mir etwas einfallen zu lassen, wie ich schwierige Situationen verändern kann.	4.24 ± 0.78	4.30 ± 0.74	4.38 ± 0.72	22.68	< .001	.02
Egal was mir passiert, ich glaube, ich habe meine Reaktionen unter Kontrolle.	4.72 ± 0.62	4.71 ± 0.70	4.75 ± 0.61	16.76	< .001	.01
Ich glaube, ich kann mich weiter entwickeln, wenn ich mich mit schwierigen Situationen auseinandersetze.	4.65 ± 0.62	4.64 ± 0.64	4.64 ± 0.62	21.55	< .001	.02
Ich suche aktiv nach Wegen, um die Verluste auszugleichen, die mir in meinem Leben widerfahren sind.	4.70 ± 0.63	4.66 ± 0.68	4.60 ± 0.72	4.53	.011	<.01
Gesamt ($\alpha = .46$)	4.60 ± 0.50	4.58 ± 0,54	5.62 ± 0.50	30.05	< .001	.02

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *trifft nicht zu*, 2 = *trifft eher nicht zu*, 3 = *trifft teilweise zu*, 4 = *trifft zu*, 5 = *trifft genau zu*. $N_{OE} = 1363$, $N_{EE} = 819$, $N_{VE} = 558$. Fett markiert: $p < .05$, $\eta^2 \geq .01$.

Anhang, Tabelle 29. Lebenszufriedenheit.

Ohne Erfahrung	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung	F	p	η^2
7.9 ± 1.23	7.69 ± 1.42	7.93 ± 1.28	7.62	.001	.01

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 0 = *überhaupt nicht zufrieden*, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 = *völlig zufrieden*. $N_{OE} = 1306$, $N_{EE} = 797$, $N_{VE} = 524$. Fett markiert: $p < .05$.


Anhang, Tabelle 30. Soziale Unterstützung.

	Ohne Erfahrung	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung			
Ich erfahre von anderen viel Verständnis und Geborgenheit.	4.24 ± 0.78	4.30 ± 0.74	4.38 ± 0.72			
Ich habe einen sehr vertrauten Menschen, mit dessen Hilfe ich immer rechnen kann.	4.72 ± 0.62	4.71 ± 0.70	4.75 ± 0.61			
Bei Bedarf kann ich mir ohne Probleme bei Freunden oder Nachbarn etwas ausleihen.	4.65 ± 0.62	4.64 ± 0.64	4.64 ± 0.62			
Ich kenne mehrere Menschen, mit denen ich gerne etwas unternehme.	4.70 ± 0.63	4.66 ± 0.68	4.60 ± 0.72			
Wenn ich krank bin, kann ich ohne Zögern Freunde/Angehörige bitten, wichtige Dinge für mich zu erledigen.	4.68 ± 0.64	4.63 ± 0.67	4.70 ± 0.62			
Wenn ich mal sehr bedrückt bin, weiß ich zu wem ich damit ohne weiteres gehen kann.	4.60 ± 0.80	4.55 ± 0.86	4.64 ± 0.76			
	Ohne Erfahrung	Etwas Erfahrung	Viel Erfahrung	<i>F</i>	<i>p</i>	η^2
Gesamt ($\alpha = .83$)	4.60 ± 0.50	4.58 ± 0.54	4.62 ± 0.5	0.84	.433	<.01

Anmerkung. Mittelwerte und Standardabweichungen. Skala: 1 = *trifft nicht zu*, 2, 3, 4, 5 = *trifft genau zu*.
 $N_{OE} = 1310$, $N_{EE} = 796$, $N_{VE} = 527$.

Anhang, Tabelle 31. Multiple lineare Regression GMF (Gesamtstichprobe).

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>β</i>
Soziodemografie			
Alter	.012***	.002	.137
Geschlecht (0 = weiblich, 1 = männlich)	.018	.013	.023
Motivation für den Polizeiberuf und polizeiliches Selbstverständnis			
Berufsmotivation			
<i>prosoziale Orientierung</i>	-.079***	.013	-.121
<i>Macht/Prestige</i>	.069***	.008	.140
Zugehörigkeit zur Polizei	-.004	.013	-.005
Einstellungen zur bürgerorientierten Polizeiarbeit			
<i>Bürgerorientiertes Polizeiverständnis</i>	-.020	.011	-.031
<i>Autoritäres Polizeiverständnis</i>	.052***	.010	.088
Polizeiliches Selbstbild			
<i>Müllmänner einer kranken Gesellschaft</i>	.046***	.008	.105
Wertschätzung intern - <i>Durch gute Leistung kommt man bei der Polizei weiter</i>	-.021**	.007	-.056
Wahrgenommene gesellschaftliche Verrohung	.009	.009	.018
Wertvorstellungen und Haltungen			
Zwischenmenschliches Vertrauen	-.028**	.010	-.050
Cop Culture			
<i>konservativ-männliche Kultur</i>	.005	.018	.005
<i>institutionspatriotische Kultur</i>	-.032	.017	-.037
<i>Teamkultur</i>	.020	.013	.028
<i>Gewissenhaftigkeitskultur</i>	-.010	.014	-.015
Punitivität			
<i>Strafmilde</i>	.003	.009	.006
<i>Strafhärte</i>	.087***	.008	.205
Erklärungen für Kriminalität - <i>Sanktionierung</i>	.058***	.009	.136
Ressourcen			
Resilienz	-.012***	.003	-.064
Lebenszufriedenheit	-.004	.005	-.015
Soziale Unterstützung	-.010	.013	-.013
Soziale Erwünschtheit			
<i>Untertreibung negativer Qualitäten</i>	-.003	.009	-.006
<i>Übertreibung positiver Qualitäten</i>	-.020	.012	-.029
Konstante	1.230	.115	
<i>Korrigiertes R²</i>	.36		
<i>F (23, 2592)</i>	64.70***		
<i>N</i>	2615		

Anmerkung. Abhängige Variable GMF Gesamtskala. ** = $p < .01$; *** = $p < .001$.


Anhang, Tabelle 32. Multiple lineare Regression GMF (ohne Erfahrung).

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>β</i>
Soziodemografie			
Alter	.006*	.002	.057
Geschlecht (0 = weiblich, 1 = männlich)	.007	.017	.011
Motivation für den Polizeiberuf und polizeiliches Selbstverständnis			
Berufsmotivation			
<i>prosoziale Orientierung</i>	-.066***	.018	-.104
<i>Macht/Prestige</i>	.070***	.011	.169
Zugehörigkeit zur Polizei	.015	.020	.020
Einstellungen zur bürgerorientierten Polizeiarbeit			
<i>Bürgerorientiertes Polizeiverständnis</i>	-.028	.016	-.045
<i>Autoritäres Polizeiverständnis</i>	.042**	.013	.083
Polizeiliches Selbstbild			
<i>Müllmänner einer kranken Gesellschaft</i>	.034**	.011	.079
Wertschätzung intern - <i>Durch gute Leistung kommt man bei der Polizei weiter</i>	-.012	.011	-.029
Wahrgenommene gesellschaftliche Verrohung	.025*	.012	.054
Wertvorstellungen und Haltungen			
Zwischenmenschliches Vertrauen	-.026	.014	-.052
Cop Culture			
<i>konservativ-männliche Kultur</i>	.033	.025	.036
<i>institutionspatriotische Kultur</i>	-.023	.025	-.029
<i>Teamkultur</i>	-.023	.018	-.038
<i>Gewissenhaftigkeitskultur</i>	-.005	.020	-.007
Punitivität			
<i>Strafmilde</i>	-.007	.011	-.016
<i>Strafhärte</i>	.067***	.011	.180
Erklärungen für Kriminalität - <i>Sanktionierung</i>	.029*	.012	.073
Ressourcen			
Resilienz	-.010*	.005	-.062
Lebenszufriedenheit	-.006	.007	-.023
Soziale Unterstützung	-.012	.017	-.018
Soziale Erwünschtheit			
<i>Untertreibung negativer Qualitäten</i>	-.005	.013	-.011
<i>Übertreibung positiver Qualitäten</i>	-.025	.017	-.042
Konstante	1.425	.161	
<i>Korrigiertes R²</i>	.22		
<i>F (23, 1274)</i>	17.27***		
<i>N</i>	1297		

Anmerkung. Abhängige Variable GMF Gesamtskala. * = $p < .05$; ** = $p < .01$.; *** = $p < .001$.

Anhang, Tabelle 33. Multiple lineare Regression GMF (etwas Erfahrung).

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>β</i>
Soziodemografie			
Alter	.006	.004	.057
Geschlecht (0 = weiblich, 1 = männlich)	.035	.023	.049
Motivation für den Polizeiberuf und polizeiliches Selbstverständnis			
Berufsmotivation			
<i>prosoziale Orientierung</i>	-.081***	.023	-.121
<i>Macht/Prestige</i>	.084***	.016	.173
Zugehörigkeit zur Polizei	.017	.023	.025
Einstellungen zur bürgerorientierten Polizeiarbeit			
<i>Bürgerorientiertes Polizeiverständnis</i>	.009	.021	.014
<i>Autoritäres Polizeiverständnis</i>	.031	.019	.051
Polizeiliches Selbstbild			
<i>Müllmänner einer kranken Gesellschaft</i>	.032*	.014	.075
Wertschätzung intern - <i>Durch gute Leistung kommt man bei der Polizei weiter</i>	-.007	.013	-.017
Wahrgenommene gesellschaftliche Verrohung	.017	.016	.034
Wertvorstellungen und Haltungen			
Zwischenmenschliches Vertrauen	-.045*	.018	-.085
Cop Culture			
<i>konservativ-männliche Kultur</i>	-.025	.031	-.026
<i>institutionspatriotische Kultur</i>	-.049	.031	-.057
<i>Teamkultur</i>	.053*	.022	.074
<i>Gewissenhaftigkeitskultur</i>	.018	.024	.027
Punitivität			
<i>Strafmilde</i>	.029	.016	.059
<i>Strafhärte</i>	.086***	.016	.213
Erklärungen für Kriminalität - <i>Sanktionierung</i>	.086***	.016	.199
Ressourcen			
Resilienz	-.015*	.006	-.086
Lebenszufriedenheit	-.002	.009	-.008
Soziale Unterstützung	-.015	.023	-.023
Soziale Erwünschtheit			
<i>Untertreibung negativer Qualitäten</i>	-.003	.015	-.007
<i>Übertreibung positiver Qualitäten</i>	-.003	.023	-.005
Konstante	.959	.206	
<i>Korrigiertes R²</i>	.29		
<i>F (23, 770)</i>	14.99***		
<i>N</i>	793		

Anmerkung. Abhängige Variable GMF Gesamtskala. * = $p < .05$; *** = $p < .001$.


Anhang, Tabelle 34. Multiple lineare Regression GMF (viel Erfahrung).

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>β</i>
Soziodemografie			
Alter	.006	.005	.051
Geschlecht (0 = weiblich, 1 = männlich)	-.006	.035	-.006
Motivation für den Polizeiberuf und polizeiliches Selbstverständnis			
Berufsmotivation			
<i>prosoziale Orientierung</i>	-.085***	.027	-.131
<i>Macht/Prestige</i>	.061*	.021	.115
Zugehörigkeit zur Polizei	-.031	.028	-.046
Einstellungen zur bürgerorientierten Polizeiarbeit			
<i>Bürgerorientiertes Polizeiverständnis</i>	.010	.026	.016
<i>Autoritäres Polizeiverständnis</i>	.114***	.026	.182
Polizeiliches Selbstbild			
<i>Müllmänner einer kranken Gesellschaft</i>	.077***	.018	.182
Wertschätzung intern - <i>Durch gute Leistung kommt man bei der Polizei weiter</i>	-.001	.016	-.003
Wahrgenommene gesellschaftliche Verrohung	-.011	.021	-.021
Wertvorstellungen und Haltungen			
Zwischenmenschliches Vertrauen	-.023	.024	-.040
Cop Culture			
<i>konservativ-männliche Kultur</i>	-.005	.045	-.005
<i>institutionspatriotische Kultur</i>	.003	.043	.004
<i>Teamkultur</i>	.058	.031	.078
<i>Gewissenhaftigkeitskultur</i>	-.045	.031	-.065
Punitivität			
<i>Strafmilde</i>	-.009	.024	-.016
<i>Strafhärte</i>	.103***	.021	.225
Erklärungen für Kriminalität - <i>Sanktionierung</i>	.046*	.022	.095
Ressourcen			
Resilienz	-.011	.007	-.057
Lebenszufriedenheit	-.013	.012	-.041
Soziale Unterstützung	-.011	.032	-.018
Soziale Erwünschtheit			
<i>Untertreibung negativer Qualitäten</i>	.001	.021	.002
<i>Übertreibung positiver Qualitäten</i>	-.010	.029	-.014
Konstante	1.230	.296	
<i>Korrigiertes R²</i>	.33		
<i>F (23, 497)</i>	12.06***		
<i>N</i>	520		

Anmerkung. Abhängige Variable GMF Gesamtskala. * = $p < .05$; *** = $p < .001$.