

Ministerium für Inneres, Kommunales, Wohnen und Sport |
Postfach 7125 | 24171 Kiel

An den Vorsitzenden
des Innen- und Rechtsausschusses des
Schleswig-Holsteinischen Landtags
Herrn Jan Kürschner, MdL
Landeshaus
24105 Kiel

Staatssekretärin

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/5049

18. Juli 2025

**Übersendung des Ergebnisberichts zur ersten Befragung zu „Motivation,
Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten“ für die Landespolizei
Schleswig-Holstein (MEGAVO-Studie)**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

anliegend übermittle ich Ihnen, wie in der Sitzung des Innen- und Rechtsausschusses am 16. Juli 2025 angekündigt, den Ergebnisbericht zur ersten Befragung zu „Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten“ für die Landespolizei Schleswig-Holstein (MEGAVO-Studie). Ergänzend hierzu übersende ich zudem eine Zusammenfassung der Kernbefunde sowie die im Ausschuss gezeigte Präsentation.

Ich bitte Sie, den Bericht, die Zusammenfassung sowie die Präsentation den weiteren Ausschussmitgliedern zur Kenntnis zu geben.

Mit freundlichen Grüßen


Magdalena Finke

MEGAVO Schleswig-Holstein 2021 - Schlaglichter -

Zusammenfassung der Kernbefunde
der ersten Befragung

Julia Gundlach

Kiel, Juli 2025

Version 1.0



MEGAVO Schleswig-Holstein 2021 – Schlaglichter

Empfohlene Zitation:

Gundlach, Julia (2025): MEGAVO Schleswig-Holstein 2021 - Schlaglichter. Zusammenfassung der Kernbefunde der ersten Befragung. Kiel: Landeskriminalamt Schleswig-Holstein.

Ministerium für Inneres, Kommunales,
Wohnen und Sport des Landes Schleswig-Holstein

Landeskriminalamt Schleswig-Holstein
Leitungsstabsbereich 1.2
Kriminologische Forschungsstelle, MEGAVO
Mühlenweg 166
24116 Kiel
megavo@polizei.landsh.de

Nachdruck und sonstige Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur mit Quellenangabe des Landeskriminalamtes Schleswig-Holstein.

Vorwort

Im März 2021 startete die bundesweite Polizeistudie „*Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten - MEGAVO*“, welche bis August 2024 vom Bundesministerium des Inneren und für Heimat (BMI) gefördert wurde und von der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPol) wissenschaftlich umgesetzt und begleitet wird. Die Landespolizei Schleswig-Holstein beteiligt sich wie die Mehrheit der deutschen Landespolizeien sowie das Bundeskriminalamt und die Bundespolizei an dem Forschungsvorhaben. Anfang April 2023 wurde durch das BMI und die DHPol der erste Zwischenbericht zur Polizeistudie MEGAVO veröffentlicht, im September 2024 folgte sodann die Publikation eines vollumfänglichen Ergebnisberichts zur ersten Projektförderperiode (MEGAVO I, Laufzeit: 03/2021 bis 08/2024). Die beiden durch die DHPol veröffentlichten Berichte liefern detaillierte Einblicke in die Studienergebnisse auf Bundesebene und können auf der Projekthomepage der DHPol online abgerufen werden.¹ Die zweite Förderperiode der Polizeistudie MEGAVO startete im September 2024, die zur Studienumsetzung anfallenden Kosten werden fortan durch die an der Studie beteiligten Polizeien des Bundes und der Länder über einen modifizierten Königssteiner Schlüssel getragen (MEGAVO II, Laufzeit: 09/2024 bis 08/2027).

Das Ziel der Studie MEGAVO ist eine möglichst umfassende Erhebung eines Gesamteindrucks des polizeilichen Berufsalltags. Anders als in der Vergangenheit vielfach medial diskutiert, wird die Studie somit ausdrücklich nicht allein vor dem Hintergrund des Themenfelds extremistischer und rassistischer Einstellungen innerhalb der Polizei durchgeführt, sondern es werden weitreichende Erkenntnisse zu einer Bandbreite weiterer Themen generiert – unter anderem zu beruflicher Motivation, Arbeitszufriedenheit, Bindung an und Zufriedenheit mit der Organisation Polizei, zu Werthaltungen und Teamkulturen, zu beobachtetem Fehlverhalten sowie auch zu beruflichen Belastungen und Opfererfahrungen im Dienst. Der in der MEGAVO-Studie verwendete Fragebogen wurde von der DHPol entwickelt und im Vorfeld der ersten Befragung mit Bund und Ländern abgestimmt.

Um die benannten Themen und leitenden Fragestellungen der Studie adäquat erfassen und bearbeiten zu können, werden im Rahmen der Studie unterschiedliche wissenschaftliche Methoden kombiniert. So werden zum einen über eine standardisierte und sich in regelmäßigen Abständen wiederholende anonyme Online-Befragung aller Beschäftigten der teilnehmenden Landes- und Bundespolizeien umfangreiche Daten erhoben, die statistisch ausgewertet werden und repräsentative Ergebnisse liefern können. Zum anderen werden durch die Anwendung verschiedener qualitativer Analysemethoden – zum Beispiel Experteninterviews und teilnehmende Beobachtungen – tiefergehende Einblicke in Prozesse und Strukturen polizeilicher Arbeitswelten gewonnen, welche zwar in einem statistischen Sinne nicht als repräsentativ gelten, gleichwohl das Bild des Arbeitsalltags der deutschen Polizei um wichtige Aspekte ergänzen und damit vervollständigen.

Es besteht überdies die Möglichkeit für alle an der Studie teilnehmenden Polizeien, in den Fragebogen der Online-Befragung ein eigenes landesspezifisches Fragemodul (Zusatzmodul) einzubinden, über welches ergänzende relevante Themenfelder detaillierter bzw. ausdifferenziert beleuchtet werden können. Die Landespolizei Schleswig-Holstein hat im Rahmen der ersten durchgeführten Befragung im Jahr 2021 von dieser Option Gebrauch gemacht. Ergänzend zu den oben benannten Themen wurden den schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten dabei zehn weitere Fragen gestellt, und zwar zum Umfang etwaiger Führungsverantwortung, zu den Merkmalen des Einsatz- und Ermittlungsgebietes,

¹ Siehe: <https://www.polizeistudie.de>

zum Umgang von Vorgesetzten mit gemeldetem Fehlverhalten im Dienst, zu den Gründen für die Nicht-Meldung von beobachtetem Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen sowie zu verschiedenen psychischen und körperlichen Folgen von (hoher) beruflicher Belastung.²

Innerhalb der Projektlaufzeit von MEGAVO I wurden zwei Erhebungswellen der standardisierten Online-Befragung umgesetzt – in Schleswig-Holstein im November 2021 sowie im November 2023. Die dritte Online-Befragung wird im Rahmen von MEGAVO II voraussichtlich Ende des Jahres 2026 durchgeführt werden. Durch die wiederholten Befragungen über einen bereits absehbaren Zeitraum von sechs Jahren wird die Möglichkeit eröffnet, einen potentiellen Wandel von Motivation, Belastungen, Einstellungen und Opfererfahrungen im Laufe eines polizeilichen Berufslebens zu erkennen und positive bzw. negative Einflussfaktoren für mögliche Veränderungen in den benannten Bereichen zu identifizieren.

Auf Grundlage der über die Zeit herausgearbeiteten Erkenntnisse sollen perspektivisch Best-Practice-Modelle und Handlungsempfehlungen abgeleitet werden – mit dem Ziel, diese u. a. in den laufenden Strategieprozess der Landespolizei Schleswig-Holstein zu implementieren. Auf diese Weise können die allgemeine Arbeitszufriedenheit und die Gesundheit der Polizeibeschäftigten positiv beeinflusst, mögliche Belastungserfahrungen reduziert sowie die demokratische Resilienz weiter gestärkt werden.

In einem umfassenden Ergebnisbericht werden die Kernbefunde präsentiert, die auf den schleswig-holsteinischen Daten der ersten Online-Befragung aus dem Jahr 2021 basieren. Die dafür notwendigen statistischen Datenanalysen wurden im Leitungsstabsbereich 1.2 „Kriminologische Forschungsstelle, MEGAVO“ des Landeskriminalamtes Schleswig-Holstein in Kooperation mit der DHPol durchgeführt. Der ausführliche Ergebnisbericht verfolgt u. a. das Ziel, der schleswig-holsteinischen Polizeiführung und allen Beschäftigten der Landespolizei Schleswig-Holstein einen umfassenden Einblick in die landeseigenen Ergebnisse zu ermöglichen und dabei erste Hinweise auf potentielle Handlungsfelder aufzuzeigen.

Die vorliegenden „Schlaglichter“ basieren auf dem Ergebnisbericht, welcher die Kernbefunde der ersten MEGAVO-Befragung in Schleswig-Holstein aus dem Jahr 2021 detailliert darstellt.³ Die „Schlaglichter“ fokussieren dabei stichpunktartig auf die wesentlichen Aussagen der schleswig-holsteinischen Ergebnisse. Alle weiteren Informationen zu theoretischen Hintergründen, der angewandten Methodik und Datenauswertung, ergänzenden kleinteiligen Befunden, identifizierten Handlungsfeldern und Umsetzungsständen von Maßnahmen in der Landespolizei Schleswig-Holstein sind dem umfassenden Ergebnisbericht zu MEGAVO Schleswig-Holstein 2021 zu entnehmen.

Kiel, Juli 2025

² In den vorliegenden „Schlaglichtern“ wird die zweigeschlechtliche Schreibweise verwendet. Personen, die sich keinem der beiden adressierten Geschlechter zuordnen können oder möchten, sind jedoch ausdrücklich mit angesprochen und werden zu jeder Zeit mitgedacht.

³ Gundlach, Julia (2025): MEGAVO Schleswig-Holstein 2021 - Ergebnisbericht. Kernbefunde der ersten Befragung zu „Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten“ für die Landespolizei Schleswig-Holstein. Kiel: Landeskriminalamt Schleswig-Holstein.

Schlaglichter MEGAVO Schleswig-Holstein 2021⁴

Stichprobe (ungewichtet)

- Im Rahmen der ersten Online-Befragung der Polizeistudie MEGAVO in Schleswig-Holstein wurden insgesamt 9.477 Beschäftigte der Landespolizei angeschrieben, nach Abschluss der Befragung lagen 3.093 verwertbare Fragebögen vor. Das entspricht einer Rücklaufquote von rund 33 %.
- Zwei Drittel der Befragten sind männlich und ein Drittel ist weiblich, unter 1 % der Befragten rechnen sich einer anderen Geschlechtsidentität zu. Rund 4 % der Befragten haben einen Migrationshintergrund.
- Das Alter der Befragten wurde kategorisiert in sechs Altersgruppen erhoben. Die älteste (Jg. 1950 bis 1959) und die jüngste Altersgruppe (Jg. nach 2000) sind anteilmäßig in der Stichprobe am seltensten repräsentiert (1 % und 3 %). Die anderen vier Altersgruppen sind relativ gleich stark vertreten (zwischen 21 % und 27 %).
- Über die Hälfte der Befragten (55 %) hat die allgemeine Hochschulreife (Abitur oder vergleichbarer Schulabschluss), gut ein Viertel der Stichprobe verfügt über die mittlere Reife (28 %).
- Der überwiegende Anteil der Befragten (91 %) rechnet sich dem Polizeivollzugsdienst (PVD) zu, rund 6 % weisen sich als tarifbeschäftigt bzw. angestellt aus.
- Von den verbeamteten Befragten geben knapp drei Viertel an, dem gehobenen Dienst (A9 bis A12) anzugehören, ein weiteres gutes Viertel der Beamtinnen und Beamten zählt zum mittleren Dienst (A6 bis A9). Befragte des höheren Dienstes (ab A13) sind mit rund 3 % in der schleswig-holsteinischen Stichprobe vertreten.
- Mit 27 % geben gut ein Viertel der Befragten an, eine Vorgesetztenfunktion inne zu haben. Davon sind 70 % für bis zu 15 Mitarbeitende verantwortlich, Personalverantwortung für über 50 Personen haben rund 14 % der befragten Führungskräfte.
- Unter den Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten (PVB) stellen Befragte aus der Schutzpolizei mit rund 62 % die größte Gruppe dar, ein gutes Viertel (28 %) gehört der Kriminalpolizei an. Rund 5 % der befragten PVB ordnen sich den Spezialeinheiten bzw. geschlossenen Einheiten (SEK, MEK, Einsatzhundertschaft (EHU)) zu.
- 45 % der schleswig-holsteinischen Befragten geben an, im Rahmen ihrer Dienstausbung einmal bis mehrmals am Tag Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern zu haben; für rund 16 % der Befragten trifft dies einmal bis mehrmals in der Woche zu. Ein gutes Viertel der Befragten (26 %) berichtet, (fast) nie während der Arbeit Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern zu haben.
- 40 % der befragten PVB geben an, in einem (eher) sozial benachteiligten Einsatz- und Ermittlungsgebiet ihren täglichen Dienst zu versehen (hier: gewichtete Werte).

⁴ In den „Schlaglichtern“ werden in Bezug auf die Detail- und Zusammenhangsanalysen in der Regel nur *statistisch signifikante* Befunde ausgewiesen. Das bedeutet, dass die Ergebnisse zu einer sehr hohen Wahrscheinlichkeit nicht zufällig in den Stichprobendaten vorliegen, sondern die Zusammenhänge auch in der Grundgesamtheit (hier: alle Beschäftigten der Landespolizei Schleswig-Holstein) zu finden sind.

Motivation, Berufsidentifikation und Arbeitszufriedenheit

Motivation

- Zu Beginn der Karriere waren für die Befragten vor allem die Motive eine spannende Tätigkeit ausüben zu wollen, etwas Sinnvolles zu tun, anderen Menschen zu helfen, einer verantwortungsvollen Aufgabe nachzugehen sowie sich für die Gesellschaft einzusetzen ausschlaggebend für die Berufswahl.
- In der gegenwärtigen beruflichen Situation ist es für die Mehrheit der Befragten am wichtigsten, anderen Menschen zu helfen, im Berufsleben einer verantwortungsvollen Aufgabe nachzugehen, sozial abgesichert zu sein, mit dem Beruf etwas Sinnvolles zu leisten sowie ein gutes Gemeinschaftsgefühl unter Kolleginnen und Kollegen zu erleben.
- Am meisten an Bedeutung verloren (damals vs. heute) haben die Motive, eine spannende Tätigkeit ausüben zu wollen sowie das Gefühl zu haben, etwas Sinnvolles zu tun. Am meisten an Bedeutung gewonnen (damals vs. heute) haben die Motive, sozial abgesichert zu sein sowie keinen Beruf wie jeden anderen zu haben.
- Werden die 24 abgefragten Motive zu fünf Motivgruppen bzw. Motivdimensionen gebündelt, zeigt sich, dass unter den schleswig-holsteinischen Befragten die idealistisch-altruistischen Motive die höchste Zustimmung erfahren, gefolgt von den materialistisch-sicherheitsorientierten Motiven. Erlebnisorientierte Motive werden von den Befragten ebenso noch als (eher) zutreffend bewertet. Familien- bzw. biographieorientierte Motive sowie respektoorientierte Motive werden von den Beschäftigten der Landespolizei Schleswig-Holstein (eher) seltener als zutreffend angeführt.
- Jüngere Befragte (ab Jg. 1990) haben auf allen fünf Motivdimensionen höhere Zustimmungswerte, d. h. sie zeigen sich durchschnittlich motivierter als ältere Befragte.
- Befragte PVB aus den Spezial- und geschlossenen Einheiten (SEK, MEK, EHU) haben deutlich höhere Zustimmungswerte bei den erlebnisorientierten Motiven als Befragten aus anderen Tätigkeitsbereichen des Polizeivollzugsdienstes. Befragte PVB aus der Schutzpolizei haben bei den erlebnisorientierten Motiven, den respektoorientierten und familienorientierten Motiven höhere Zustimmungswerte als Befragte PVB aus der Kriminalpolizei.

Berufsidentifikation und Arbeitszufriedenheit

- Die Befragten der Landespolizei Schleswig-Holstein berichten durchschnittlich über eine hohe allgemeine Arbeitszufriedenheit, sind sehr zufrieden mit ihrer gegenwärtigen Arbeitsplatzsituation und weisen eine starke Identifikation mit ihrer Arbeit bei der Polizei auf.
- (Dienst-)jüngere Befragte sowie Personen, die weniger als drei Jahre auf ihrer aktuellen Dienststelle eingesetzt sind, haben durchschnittlich eine höhere Arbeitszufriedenheit als (dienst-)ältere Befragte und Beschäftigte, die über drei Jahre auf derselben Dienststelle ihre Arbeit versehen.
- Vorgesetzte haben eine höhere Arbeitsplatzzufriedenheit und eine höhere Identifikation mit ihrer Arbeit bei der Polizei als Befragte ohne Führungsfunktion. Verbeamtete Befragte aus dem höheren und gehobenen Dienst weisen zudem durchschnittlich eine höhere Arbeitsplatzzufriedenheit und eine höhere Identifikation mit der Polizei auf als Befragte aus dem mittleren Dienst.

- Befragte, die im Rahmen ihrer Dienstausbübung täglich Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern haben, berichten über eine niedrigere Arbeitsplatzzufriedenheit als Personen, welche seltener Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern haben.
- Eine höhere Motivation geht tendenziell mit einer höheren allgemeinen und situationsbezogenen Arbeitszufriedenheit und einer höheren Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei einher. Dabei haben die respektorientierten und familienorientierten Motive den geringsten Einfluss auf die allgemeine und situationsbezogene Arbeitszufriedenheit sowie die Identifikation mit der Polizeiarbeit. Die idealistisch-altruistischen sowie die erlebnisorientierten Motive haben dagegen den stärksten Einfluss auf die Berufsidentifikation.

Werte und Teamkultur

- Als besonders typisch für die eigene Organisationseinheit oder das eigene Team werden von den befragten schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten die Werthaltungen Humor, Gleichberechtigung von Frauen, Verantwortlichkeit bzw. Verantwortungsbewusstsein, die Solidarität bzw. der Zusammenhalt innerhalb der Gruppe sowie Gerechtigkeit eingeschätzt.
- Demgegenüber werden Abgrenzung bzw. Distanzierung von Bürgerinnen und Bürgern, die Demonstration und das Ausleben von Macht, Misstrauen, das Verheimlichen negativer Emotionen wie Angst oder Trauer oder auch (Überbetonung von) Männlichkeit als besonders untypisch für das Team oder die Organisationseinheit angesehen.
- Werden die 22 abgefragten Werte zu drei übergeordneten Wertedimensionen bzw. Wertemustern gebündelt, zeigt sich, dass das modern-liberale Wertemuster sowie das auf zwischenmenschlichen Beziehungen basierende Wertemuster seitens der Befragten als überwiegend typisch für Team und Organisationseinheit angesehen werden. Dagegen wird das traditionell-konservative Wertemuster von den schleswig-holsteinischen Befragten als etwas weniger typisch für ihr direktes kollegiales Umfeld genannt.
- Jüngere Befragte (ab Jg. 1990) bewerten ihr Team oder ihre Organisationseinheit häufiger als typisch im Sinne eines traditionell-konservativen Wertemusters bzw. eines robusten Polizeiverständnisses als ältere Befragte.
- Vorgesetzte beschreiben im Vergleich zu Personen ohne Führungsfunktion ihr Team oder ihre Organisationseinheit häufiger als eher typisch entlang des modern-liberalen Wertemusters und weniger typisch hinsichtlich traditionell-konservativer Werte.
- Befragte PVB aus der Schutzpolizei sowie den Spezial- und geschlossenen Einheiten (SEK, MEK, EHU) führen häufiger das traditionell-konservative Wertemuster an, um ihr direktes kollegiales Umfeld zu beschreiben – verglichen mit Befragten aus der Kriminalpolizei.
- Alle drei Wertedimensionen bzw. Wertemuster weisen positive Zusammenhänge zur allgemeinen und situationsbezogenen Arbeitszufriedenheit sowie zur Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei auf: Je typischer die entsprechenden Wertemuster in Bezug auf das Team oder die Organisationseinheit beschrieben werden, desto höher ist auch die Arbeits(platz)zufriedenheit und die Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei.

Belastungen des polizeilichen Berufsalltags

- Nach Einschätzung der schleswig-holsteinischen Befragten stellen insbesondere Personalmangel, hoher Verwaltungsaufwand und Schreiarbeit, Schichtdienst, Verfahrenseinstellungen bzw. das Verhängen zu niedriger Strafen für überführte Straftäterinnen und Straftäter, fehlende Wertschätzung der geleisteten Arbeit, (Personal-)Beurteilungen, ungleiche Behandlung bzw. Bevorzugung, Zeitdruck sowie fehlende Mittel und Ausstattung die stärksten Belastungen im polizeilichen Berufsalltag dar.
- Als gar nicht oder wenig belastend werden die Aspekte fehlende Zeit für die Einsatznachbereitung, Nachtdienst, ein schlechter Ruf der Polizei, berufsbezogene gesundheitliche Probleme sowie die mediale Begleitung der Polizeiarbeit empfunden.
- Werden die 27 abgefragten Alltagsbelastungen zu vier übergeordneten Belastungsfaktoren bzw. Belastungsdimensionen verdichtet, zeigt sich, dass operative Belastungen, Belastungen aufgrund wahrgenommener Polizeiprobleme sowie Belastungen aufgrund interner Konflikte von den schleswig-holsteinischen Befragten durchschnittlich als wenig bis moderat belastend eingestuft werden. Belastungen aufgrund fehlender Ressourcen werden von den Befragten ebenfalls nicht als besonders stark bewertet, jedoch handelt es sich um die als am stärksten belastend empfundenen Stressoren – verglichen mit den drei anderen Belastungsfaktoren.
- Jüngere Befragte (ab Jg. 1990) fühlen sich durchschnittlich weniger belastet durch interne Konflikte und fehlende Ressourcen im Vergleich zu älteren Befragten. Ältere Befragte (Jg. 1950 bis 1969) fühlen sich hingegen weniger stark durch operative Belastungen und wahrgenommene Polizeiprobleme belastet als jüngere Befragte.
- Vorgesetzte geben im Vergleich zu Befragten ohne Führungsverantwortung häufiger an, sich aufgrund interner Konflikte und fehlender Ressourcen stärker belastet zu fühlen.
- Verbeamtete Befragte aus dem mittleren Dienst zeigen sich durchschnittlich stärker durch operative Belastungen und wahrgenommene Polizeiprobleme belastet als ihre Kolleginnen und Kollegen aus dem gehobenen und höheren Dienst.
- Befragte PVB aus der Schutzpolizei sind durchschnittlich stärker von operativen Belastungen und wahrgenommenen Polizeiproblemen betroffen als PVB aus der Kriminalpolizei. Belastungen aufgrund fehlender Ressourcen werden hingegen häufiger von PVB aus der Schutz- und Kriminalpolizei angegeben, verglichen mit PVB aus den Spezial- und geschlossenen Einheiten (SEK, MEK, EHU).
- Personen, die im Rahmen ihrer Dienstausbübung täglichen Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern haben, fühlen sich stärker durch operative Belastungen und wahrgenommene Polizeiprobleme betroffen als Befragte, die (fast) nie oder einmal bis mehrmals im Monat Bürgerkontakt haben.
- Alle Formen der Belastung wirken sich negativ auf die allgemeine und situationsbezogene Arbeitszufriedenheit sowie die Identifikation mit der Polizeiarbeit aus: Je höher das Belastungsempfinden ausfällt, desto geringer ist die Arbeits(platz)zufriedenheit und die Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei. Besonders deutlich fällt dieser Zusammenhang für Belastungen aufgrund interner Konflikte aus.

Psychische und körperliche Belastungsfolgen (SH-Modul)

- Mit Blick auf die Belastungsfolgen zeigt sich, dass die befragten Polizeibeschäftigten in Schleswig-Holstein im Durchschnitt wenig bis moderat durch kognitive und emotionale Irritation (Gereiztheit) belastet sind, sie eher wenig bis moderat von verschiedenen Anzeichen chronischer Überforderung (Burnout) betroffen sind, wenig Anzeichen von Motivationsverlust und innerer Kündigung im Arbeitskontext zeigen und wenig(er) stark von verschiedenen psychischen bzw. körperlichen Belastungssymptomen betroffen sind.
- Von kognitiver Irritation fühlen sich 31 % der Befragten moderat und 16 % stark betroffen, von moderaten und starken Anzeichen emotionaler Irritation berichten 22 % bzw. 6 % der Befragten.
- 40 % der Befragten berichten von moderaten Anzeichen des Burnouts, etwa ein Zehntel (9 %) der schleswig-holsteinischen Befragten zeigt sich hingegen stark durch Burnout-Symptome betroffen.
- Rund 29 % der Befragten berichten über moderate Anzeichen von Demotivation, gut ein Zehntel (9 %) der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten zeigen sich ferner (eher) stark durch Motivationsverlust und Anzeichen innerer Kündigung betroffen.
- Ein gutes Fünftel der Befragten ist moderat von psychischen (23 %) bzw. körperlichen Symptomen (21 %) betroffen, über stark ausgeprägte psychische bzw. körperliche Belastungssymptome berichten 6 % bzw. 3 % der Befragten.
- Jüngere Befragte (ab Jg. 1990) sind durchschnittlich weniger durch kognitive und emotionale Irritation, Burnout und Motivationsverlust belastet als ältere Befragte.
- Befragte, die weniger als drei Jahre auf ihrer aktuellen Dienststelle eingesetzt sind, sind im Durchschnitt deutlich weniger von Motivationsverlust und Anzeichen innerer Kündigung betroffen als Befragte, die länger auf derselben Dienststelle arbeiten.
- Vorgesetzte zeigen sich stärker von kognitiver Irritation und Burnout-Symptomen betroffen als Befragte ohne Führungsfunktion.
- Verbeamtete Befragte aus dem höheren und gehobenen Dienst sind stärker von kognitiver Irritation und Burnout-Symptomen betroffen als Befragte aus dem mittleren Dienst. Verbeamtete Befragte aus dem mittleren Dienst sind hingegen stärker von Motivationsverlust und Anzeichen innerer Kündigung betroffen als Befragte aus dem gehobenen und höheren Dienst.
- Frauen und Befragte mittleren Alters (Jg. 1970 bis 1989) sind durchschnittlich stärker von psychischen und körperlichen Belastungssymptomen betroffen als Männer und ältere bzw. jüngere Befragte (Jg. 1950 bis 1969 / ab 1990).
- Ein stärkeres Belastungserleben im polizeilichen Berufsalltag geht generell mit stärkeren Belastungsfolgen – d. h. mit Anzeichen der Irritation, des Burnouts, der Demotivation sowie psychischen und körperlichen Symptomen – einher.
- Je stärker Belastungsfolgen unterschiedlicher Art erlebt werden, desto niedriger bzw. geringer ist die allgemeine Arbeitszufriedenheit, die Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitsplatzsituation sowie die Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei.

Schwierige Situationen im Alltag des Polizeivollzugsdienstes

- In Bezug auf das polizeiliche Gegenüber werden von den befragten PVB als häufige bis sehr häufige Ursachen für herausfordernde Einsatzsituationen genannt: Alkoholkonsum (95 %), Drogenkonsum (88 %), uneinsichtiges Verhalten (87 %), Konflikte oder Gewalt als Einsatzgründe (87 %), provozierendes bzw. die Einsatzmaßnahme störendes Auftreten (81 %), psychischer Ausnahmezustand (69 %), fehlende Sprachkenntnisse (63 %), Einmischen durch Dritte (59 %), Filmen des Einsatzes durch Dritte (58 %) und das Hinterfragen der Maßnahme (57 %).
- In Bezug auf die Einsatzlage bzw. auf das Verhalten der Einsatzkräfte vor Ort werden von den befragten PVB als häufige bis sehr häufige Ursachen für herausfordernde Einsatzsituationen genannt: Fehlende Informationen bzw. eine unklare Lage vor Ort (55 %), Unterzahl von Einsatzkräften am Einsatzort (51 %), unsicheres Auftreten der Einsatzkräfte (37 %), unklare bzw. schlechte Kommunikation der Einsatzkräfte untereinander (35 %), provokantes Auftreten der Einsatzkräfte (22 %), Erschöpfung der eintreffenden Einsatzkräfte (11 %) und unverhältnismäßige Gewaltanwendung der Einsatzkräfte (10 %).

Opfererfahrungen im Dienst

- Gefragt nach Opfererfahrungen im Dienst berichten 71 % der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten, mindestens einmal in den letzten 12 Monaten Opfer von Beschimpfungen und Provokationen geworden zu sein. Jeweils 20 % der Befragten geben weiterhin an, diese Erfahrungen 3-5-mal bzw. öfter als 10-mal innerhalb eines Jahres gemacht zu haben.
- Passive Weigerung (58 %) sowie körperliche Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko (45 %) stellen die am zweit- und dritthäufigsten berichteten Opfererlebnisse der letzten 12 Monate im Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern dar.
- Ein Viertel der Befragten führt weiterhin an, mindestens einmal in den vergangenen 12 Monaten körperlicher Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko ausgesetzt gewesen zu sein, rund 15 % der antwortenden Personen waren hiervon sogar mehr als einmal im benannten Zeitraum betroffen.
- Am seltensten werden im Dienst erlebte körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen (10 %) sowie sexuelle Übergriffe (1 %) von den Befragten berichtet.
- Frauen berichten über nahezu alle Delikte hinweg tendenziell seltener von Opfererfahrungen als Männer. Am deutlichsten ist dieser Unterschied bei Opferwerdung durch Beschimpfung und Provokationen sowie bei allen abgefragten Formen erlebter körperlicher Gewalt. Frauen sind hingegen weitaus häufiger als Männer von Viktimisierung durch sexistische Äußerungen ausgehend von Bürgerinnen und Bürgern betroffen.
- Über alle Delikte hinweg zeigen sich Unterschiede in der Häufigkeit von Opfererfahrungen zwischen den verschiedenen Altersgruppen der Befragten. Dabei berichten jüngere Jahrgänge tendenziell häufiger von Opfererfahrungen aller Art.
- Befragte, die im Rahmen ihrer Dienstausbildung häufigen bzw. regelmäßigen Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern haben, berichten häufiger über Opfererfahrungen aller Art. Am stärksten ist dieser Zusammenhang in Bezug auf Beschimpfungen und Provokationen, passive Weigerung sowie körperliche Gewalt mit geringerem und höherem Verletzungsrisiko.

- Befragte PVB aus der Schutzpolizei sowie aus den Spezial- und geschlossenen Einheiten (SEK, MEK, EHU) berichten über alle Delikte hinweg am häufigsten über Opfererfahrungen im Dienst – im Vergleich zu PVB aus der Kriminalpolizei, der Polizeiverwaltung und sonstigen Tätigkeitsbereichen. Dieser Zusammenhang ist besonders deutlich bei Opfererfahrungen durch körperliche Gewalt unterschiedlichen Schweregrades.
- Über die Hälfte der Befragten aus der Schutzpolizei (57 %) und rund zwei Drittel der Befragten aus den Spezial- und geschlossenen Einheiten (65 %) geben an, mindesten einmal im Verlauf eines Jahres Opfer von körperlicher Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko geworden zu sein. Weitere 28 % bzw. 39 % der Befragten berichten zudem von drei und mehr Erlebnissen dieser Art im benannten Zeitraum.
- Ein gutes Drittel der befragten PVB aus der Schutzpolizei (33 %) sowie aus den Spezial- und geschlossenen Einheiten (39 %) berichtet, mindestens einmal innerhalb von 12 Monaten Opfererfahrungen durch körperliche Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko gemacht zu haben. Rund ein Zehntel der Befragten (11 %) aus der Schutzpolizei sowie den Spezial- und geschlossenen Einheiten gibt an, dreimal oder öfter innerhalb eines Jahres Opfer von körperlicher Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko geworden zu sein.
- Weiterhin wurde körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen von gut einem Zehntel (13 %) der befragten PVB aus der Schutzpolizei sowie von einem Fünftel (22 %) der Befragten aus den Spezial- und geschlossenen Einheiten mindestens einmal im Verlauf eines Jahres erlebt.

Belastungen aufgrund von Opfererfahrungen im Dienst

- Schwerere körperliche An- bzw. Übergriffe (d. h. körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen, körperliche Gewalt mit höherem und geringerem Verletzungsrisiko, sexuelle Übergriffe) werden prozentual von mehr Betroffenen als ziemlich bis stark belastend empfunden.
- Opfererfahrungen durch leichtere Delikte ohne direkten oder massiven körperlichen Angriff (d. h. Beschimpfungen und Provokationen, passive Weigerung, rassistische und sexistische Äußerungen) werden von den Betroffenen häufiger als gar nicht bis weniger belastend eingestuft.
- Befragte, die ein Delikt mehrmals erlebt haben, berichten tendenziell über stärkere damit einhergehende Belastungserfahrungen. Dieser Zusammenhang wird besonders deutlich bei Opfererfahrungen durch körperliche Gewalt unterschiedlichen Schweregrades. Es wird zudem deutlich, dass Opfererfahrungen durch körperliche Gewalt bereits bei einmaligem Erleben zu durchschnittlich stärkeren Belastungen führen.
- Weiterhin lässt sich erkennen, dass je schwerwiegender ein Delikt war, desto eher war die davon betroffene Person danach dienstunfähig.
- Über fast alle abgefragten Delikte hinweg ergeben sich schwache negative Zusammenhänge zwischen Opfererlebnissen und der situationsbezogenen Arbeitszufriedenheit: Häufigere Viktimisierungserfahrungen im Dienst gehen demzufolge mit einer niedrigeren Zufriedenheit hinsichtlich der eigenen Arbeitsplatzsituation einher.

- Über fast alle abgefragten Delikte hinweg zeigen sich schwache bis moderate positive Zusammenhänge zwischen Opfererfahrungen und den vier übergeordneten Belastungsfaktoren des polizeilichen Berufsalltags. Anders ausgedrückt gehen häufigere Viktimisierungserfahrungen mit einem stärkeren (alltäglichen) Belastungsempfinden einher.

Einstellungen

Diversitätsakzeptanz

- Die Mehrheit der befragten Polizeibeschäftigten befürwortet mit Zustimmungswerten zwischen 40 % und 76 % Diversität im Arbeitsleben und in der Gesellschaft, gleichwohl lassen sich auch ablehnende Positionen erkennen. Insgesamt weisen die schleswig-holsteinischen Befragten durchschnittlich jedoch eine hohe Diversitätsakzeptanz auf.
- Frauen sowie Menschen mit Migrationshintergrund haben durchschnittlich eine etwas höhere Diversitätsakzeptanz als Männer und Personen ohne Zuwanderungsgeschichte, d. h. sie stehen Diversität am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft positiver gegenüber.
- Jüngere Befragte (ab Jg. 1990) haben durchschnittlich eine höhere Diversitätsakzeptanz als ältere Kolleginnen und Kollegen. Gleiches gilt für Befragte, die im Jahr 2015 oder später ihren Dienst in der Landespolizei Schleswig-Holstein angetreten haben. Das bedeutet, dass dienstjüngere Befragte tendenziell eine größere Offenheit bzgl. Diversität in Arbeit und Gesellschaft aufweisen als dienstältere Personen.
- Befragte mit höheren Schulabschlüssen (Fachabitur oder Abitur) zeigen eine höhere Diversitätsakzeptanz im Vergleich zu Personen mit niedrigeren Schulabschlüssen (mittlere Reife und Haupt- bzw. Volksschule).
- Verbeamtete Befragte aus dem höheren Dienst haben eine höhere Diversitätsakzeptanz als verbeamtete Befragte im gehobenen und mittleren Dienst, d. h. sie stimmen den diversitätsbefürwortenden Aussagen durchschnittlich häufiger zu. Gleichsam weisen auch Personen aus dem gehobenen Dienst höhere Mittelwerte in den Diversitätseinstellungen auf als Befragte aus dem mittleren Dienst. Anders ausgedrückt geht eine höhere Status- und Besoldungsgruppe mit einer höheren Akzeptanz von Diversität einher.
- Befragte PVB aus der Schutzpolizei haben im Durchschnitt eine etwas niedrigere Diversitätsakzeptanz als PVB aus der Kriminalpolizei und der Polizeiverwaltung.
- Befragte, welche einmal bis mehrmals am Tag im Rahmen ihrer Dienstausbübung Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern haben, weisen eine etwas niedrigere Diversitätsakzeptanz auf als Personen mit weniger Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern.

Einstellungen zur Demokratie und dem politischen System

- Die große Mehrheit der Polizeibeschäftigten in Schleswig-Holstein steht demokratischen Werten und dem politischen System überwiegend positiv gegenüber. Demokratiefreundlichen Aussagen, welche die Identifikation mit dem politischen System und der freiheitlich demokratischen Grundordnung widerspiegeln, wird von 77 % bis 91 % der Befragten zugestimmt, demokratiefeindliche Aussagen werden dagegen von 43 % bis 71 % der Teilnehmenden abgelehnt.

- Vorgesetzte haben etwas höhere Zustimmungswerte zu allen demokratiefreundlichen Haltungen und etwas niedrigere Zustimmungswerte zu allen demokratiefeindlichen Haltungen verglichen mit Personen ohne Führungsverantwortung. Das bedeutet, dass Vorgesetzte durchschnittlich ein etwas stärkeres Demokratievertrauen aufweisen als Befragte ohne Vorgesetztenfunktion.
- Verbeamtete Befragte aus dem mittleren Dienst haben etwas niedrigere Zustimmungswerte zu den demokratiefreundlichen Aussagen und etwas höhere Zustimmungswerte zu den demokratiefeindlichen Aussagen als Befragte aus dem gehobenen und höheren Dienst. Anders ausgedrückt weisen Befragte aus dem mittleren Dienst tendenziell demokratiekritischere Haltungen auf als ihre Kolleginnen und Kollegen aus den höheren Status- und Besoldungsgruppen.

Politische Selbstverortung (Links-Rechts-Skala)

- Mit Blick auf die Selbstverortung im politischen Spektrum (Links-Rechts-Skala) zeigt sich, dass die schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten durchschnittlich eine gemäßigte politische Haltung aufweisen. Über die Hälfte der Befragten (53 %) verorten sich in der Mitte der zehnstufigen Skala, gut 3 % der Befragten ordnen sich dem äußeren linken Spektrum zu, weitere 0,5 % positionieren sich auf der Skala am äußeren rechten Rand.
- Frauen, Personen mit Migrationshintergrund und Personen außerhalb des Polizeivollzugsdienstes (d. h. Tarifbeschäftigte, Angestellte, Beamtinnen und Beamte des allgemeinen Verwaltungsdienstes) positionieren sich durchschnittlich etwas weiter „links“ auf der zehnstufigen Skala im Vergleich zu Männern, Personen ohne Migrationshintergrund und PVB.
- Jüngere Befragte (ab Jg. 1990) verorten sich im politischen Spektrum durchschnittlich etwas mehr „links“ auf der Skala als ältere Befragte. Ein vergleichbares Muster zeigt sich auch in Bezug auf das Einstiegsjahr in den Polizeidienst bzw. auf das Dienstalter der Befragten.
- Vorgesetzte positionieren sich tendenziell etwas weiter „rechts“ auf der Skala, d. h. sie weisen leicht höhere Mittelwerte auf der Links-Rechts-Skala auf als Personen ohne Führungsverantwortung.
- Befragte PVB aus der Kriminalpolizei positionieren sich etwas mehr „links“ auf der Skala als PVB aus der Schutzpolizei, d. h. sie haben weisen auf der Links-Rechts-Skala durchschnittlich höhere Werte auf.
- Polizeibeschäftigte, welche im Rahmen ihrer Arbeit täglichen Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern haben, verorten sich durchschnittlich etwas mehr „rechts“ auf der zehnstufigen Skala, verglichen mit Befragten mit weniger oder kaum Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern.

*Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF)*⁵

- Menschenfeindliche bzw. vorurteilsgeprägte Einstellungen sind unter den Befragten der Landespolizei Schleswig-Holstein durchschnittlich schwach bis moderat ausgeprägt.
- Die Aussagen zur Messung von Antisemitismus, Sexismus, Fremdenfeindlichkeit, Antiziganismus (Abwertung von Sinti und Roma), Abwertung von Wohnungslosen und Muslimfeindlichkeit werden von der Mehrheit der schleswig-holsteinischen Befragten im Durchschnitt (eher) abgelehnt.
- Mit Bezug auf die GMF-Dimensionen Rassismus (hier: Abwertung von Black and People of Color (BPoC)), Etabliertenvorrechte sowie Abwertung von Asylsuchenden lassen sich unter den schleswig-holsteinischen Befragten schwache bis moderate (befürwortende) Tendenzen feststellen.
- Der Blick auf die prozentuale Verteilung der Antworten offenbart, dass sich in der schleswig-holsteinischen Stichprobe bei der Mehrheit der neun abgefragten GMF-Dimensionen größere Anteile ablehnender Haltungen (zwischen 35 % und 99 %) gegenüber weitaus kleineren Anteilen zustimmender Haltungen (zwischen < 1 % und 25 %) ausmachen lassen.
- Etwa ein Zehntel der schleswig-holsteinischen Befragten stimmt den Aussagen zur Messung von Muslimfeindlichkeit (8 %) und Abwertung Wohnungsloser (9 %) deutlich zu, in Bezug auf Rassismus und Etabliertenvorrechte sind es jeweils 14 %. Ein Viertel der befragten Polizeibeschäftigten in Schleswig-Holstein (25 %) weist überdies zustimmende Haltungen hinsichtlich der Abwertung von Asylsuchenden auf.
- Unentschlossene bzw. ambivalente Haltungen – d. h. Antworten von Personen, die sich weder deutlich ablehnend noch zustimmend zu den präsentierten Aussagen positioniert haben (Graubereiche) – machen bei fast allen erfassten GMF-Dimensionen einen verhältnismäßig kleinen Anteil aus (zwischen 1 % und 22 %). Einzig der Anteil an Personen mit unentschlossenen Haltungen in Bezug auf die Abwertung von Asylsuchenden sticht mit 40 % deutlich hervor.
- Frauen und Befragte mit Migrationshintergrund haben etwas niedrigere Mittelwerte auf nahezu allen GMF-Dimensionen als Männer und Personen ohne Migrationshintergrund, d. h. sie stimmen den präsentierten menschenfeindlichen Aussagen durchschnittlich seltener zu.
- Ältere Befragte weisen in der Tendenz eher negativere Einstellungen auf, d. h. sie haben leicht höhere Zustimmungswerte auf nahezu allen GMF-Dimensionen als jüngere Befragte (ab Jg. 1990). Ein vergleichbares Muster zeigt sich auch in Bezug auf das Einstiegsjahr in den Polizeidienst bzw. auf das Dienstalder der Befragten.
- Befragte mit einem höheren Schulabschluss (d. h. (Fach-)Abitur) stimmen tendenziell seltener den abgefragten menschenfeindlichen Aussagen zu, d. h. sie haben niedrigere Mittelwerte auf den meisten GMF-Dimensionen im Vergleich zu Personen mit niedrigeren (hier: mittleren) Schulabschlüssen.

⁵ *Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF)* beschreibt ein in der Wissenschaft etabliertes theoretisches Konstrukt. Es bezeichnet ein komplexes Zusammenspiel von *negativen und feindseligen Einstellungen* bzw. *Vorurteilen*, generalisierenden Überzeugungen und diskriminierenden Verhaltensabsichten, die sich gegen bestimmte soziale Gruppen bzw. deren Mitglieder richten, welche in der Regel gesellschaftlich marginalisiert sind bzw. einen gesellschaftlichen Minderheitenstatus aufweisen (vgl. Gundlach (2025), Kapitel 2.3.).

- Befragte, die zwischen drei bis unter zehn Jahren auf ihrer aktuellen Dienststelle eingesetzt sind, haben durchschnittlich höhere Zustimmungswerte auf den GMF-Dimensionen Antiziganismus, Muslimfeindlichkeit, Rassismus, Abwertung Asylsuchender, Fremdenfeindlichkeit und Etabliertenrechte – im Vergleich zu Befragten, die erst kürzer (d. h. bis unter drei Jahren) auf derselben Dienststelle tätig sind. Generell lässt sich erkennen, dass eine längere Verweildauer auf derselben Dienststelle mit tendenziell höheren Zustimmungswerten auf nahezu allen GMF-Dimensionen einhergeht.
- Weiterhin zeigt sich, dass in der Beamtenschaft bei höheren Status- und Besoldungsgruppen durchschnittlich seltener menschenfeindliche Ressentiments zu finden sind. Das bedeutet, dass Befragte aus dem höheren (gehobenen) Dienst niedrigere Mittelwerte auf den meisten GMF-Dimensionen aufweisen im Vergleich zu Personen aus dem gehobenen (mittleren) Dienst.
- Befragte PVB aus der Schutzpolizei weisen auf nahezu allen GMF-Dimensionen etwas höhere Mittelwerte auf als ihre Kolleginnen und Kollegen aus der Kriminalpolizei, d. h. vorurteilsbehaftete Einstellungen sind bei den PVB der Schutzpolizei stärker ausgeprägt.
- Befragte mit täglichem dienstlichen Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern zeigen tendenziell höhere Zustimmungswerte auf nahezu allen GMF-Dimensionen – im Vergleich zu Befragten mit (fast) keinem oder seltenerem Kontakt.
- Befragte PVB, welche in (eher) sozial benachteiligten Einsatz- und Ermittlungsgebieten regelmäßig ihre Arbeit versehen, haben durchschnittlich leicht höhere Zustimmungswerte in Bezug auf die GMF-Dimensionen Antiziganismus, Muslimfeindlichkeit, Rassismus, Abwertung Asylsuchender, Fremdenfeindlichkeit, Abwertung Wohnungsloser und Etabliertenrechte – verglichen mit PVB in (eher) nicht sozial benachteiligten Einsatz- und Ermittlungsgebieten. (SH-Modul)

*Autoritarismus und nationaler Chauvinismus*⁶

- Autoritäre und national-chauvinistische Einstellungen sind unter den Befragten der Landespolizei Schleswig-Holstein durchschnittlich schwach bis moderat ausgeprägt.
- Der Blick auf die prozentuale Verteilung der Antworten offenbart, dass sich in der schleswig-holsteinischen Stichprobe bei allen Autoritarismus-Dimensionen sowie nationalem Chauvinismus größere Anteile ablehnender Haltungen (zwischen 37 % und 52 %) gegenüber weitaus kleineren Anteilen zustimmender Haltungen (zwischen 7 % und 14 %) finden lassen.
- Gut ein Zehntel der schleswig-holsteinischen Befragten stimmt den Aussagen zur Messung autoritärer Aggression (14 %), autoritärer Unterwürfigkeit (13 %) sowie nationalem Chauvinismus (12 %)

⁶ *Autoritarismus* beschreibt hier ein Zusammenspiel antidemokratischer und antipluralistischer Einstellungen, einhergehend mit der unbedingten Befürwortung fester Hierarchien und Strukturen, bereitwilliger Unterordnung unter starke Führungspersönlichkeiten, pauschalem Gehorsam sowie der aggressiv-dominanten Abwertung von gesellschaftlichen Gruppen und Personen, die als schwach, andersdenkend oder „minderwertig“ wahrgenommen werden. Autoritarismus unterteilt sich ferner in die drei Subdimensionen *Konventionalismus*, *autoritäre Unterwürfigkeit* und *autoritäre Aggression*. *Chauvinismus* ist allgemein definiert als die Überzeugung, einer überlegenen Gruppe oder Nation anzugehören. *Nationaler Chauvinismus* oder Nationalchauvinismus kann vor diesem Hintergrund als aggressiv-übersteigerter Nationalismus verstanden werden (vgl. Gundlach (2025), Kapitel 2.3.).

deutlich zu. Kleinere Anteile zustimmender Haltungen zeigen sich in Bezug auf Konventionalismus (9 %) und Autoritarismus insgesamt (7 %).

- Unentschlossene bzw. ambivalente Haltungen – d. h. Antworten von Personen, die sich weder deutlich ablehnend noch zustimmend zu den präsentierten Aussagen positioniert haben (Graubereiche) – machen bei allen Autoritarismus-Dimensionen sowie nationalem Chauvinismus einen relativ großen Anteil aus (zwischen 37 % und 56 %).
- Frauen und Befragte mit Migrationshintergrund haben in Bezug auf Autoritarismus, Konventionalismus, autoritäre Aggression sowie nationalem Chauvinismus durchschnittlich etwas niedrigere Zustimmungswerte als Männer und Personen ohne Migrationshintergrund, d. h. sie sind tendenziell weniger autoritär bzw. national-chauvinistisch eingestellt.
- Ältere Befragte weisen niedrigere Mittelwerte auf der Einstellungsdimension autoritäre Unterwürfigkeit und durchschnittlich höhere Zustimmungswerte in Bezug auf Konventionalismus und nationalem Chauvinismus auf als jüngere Befragte (ab Jg. 1990). Ein vergleichbares Muster zeigt sich auch in Bezug auf das Einstiegsjahr in den Polizeidienst bzw. auf das Dienstalder der Befragten.
- Befragte mit niedrigeren (hier: mittleren) Schulabschlüssen haben durchschnittlich höhere Zustimmungswerte auf allen Autoritarismus-Dimensionen sowie in Bezug auf nationalen Chauvinismus als Personen mit höheren Schulabschlüssen.
- Vorgesetzte haben in Bezug auf autoritäre Aggression, autoritäre Unterwürfigkeit, Autoritarismus sowie nationalem Chauvinismus niedrigere Mittelwerte als Befragte ohne Führungsverantwortung, d. h. sie sind im Vergleich tendenziell weniger autoritär bzw. national-chauvinistisch eingestellt.
- Verbeamtete Befragte aus dem höheren Dienst haben durchschnittlich etwas niedrigere Zustimmungswerte auf allen Autoritarismus-Dimensionen sowie hinsichtlich nationalem Chauvinismus als Befragte des gehobenen und mittleren Dienstes. Gleiches gilt für die Befragten aus dem gehobenen Dienst im Vergleich zu den Befragten der untersten Besoldungsgruppe. Anders ausgedrückt sind in niedrigeren Status- und Besoldungsgruppen autoritäre bzw. national-chauvinistische Einstellungen stärker ausgeprägt.
- Befragte PVB aus der Kriminalpolizei haben auf allen Autoritarismus-Dimensionen sowie in Bezug auf nationalen Chauvinismus niedrigere Mittelwerte als PVB aus der Schutzpolizei, d. h. sie weisen im Vergleich schwächere autoritäre bzw. national-chauvinistische Einstellungen auf.
- Befragte mit täglichem dienstlichen Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern weisen – im Vergleich zu Personen mit (fast) keinem oder seltenerem Kontakt – höhere Zustimmungswerte auf allen Autoritarismus-Dimensionen sowie hinsichtlich nationalem Chauvinismus auf.
- Befragte PVB, welche in (eher) sozial benachteiligten Einsatz- und Ermittlungsgebieten regelmäßig ihre Arbeit versehen, haben durchschnittlich etwas höhere Zustimmungswerte in den Bereichen autoritäre Aggression, autoritäre Unterwürfigkeit, Autoritarismus insgesamt sowie nationalem Chauvinismus, verglichen mit PVB in (eher) nicht sozial benachteiligten Einsatz- und Ermittlungsgebieten. (SH-Modul)

Fehlverhalten

Beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen

- Gefragt nach beobachtetem Fehlverhalten und unerwünschten Handlungen geben knapp die Hälfte der befragten Polizeibeschäftigten (45 %) in Schleswig-Holstein an, mindestens einmal in den vergangenen 12 Monaten sexistische Äußerungen bei Kolleginnen und Kollegen beobachtet zu haben (im dienstlichen oder privaten Kontext). Dabei gibt gut jede bzw. jeder zehnte Befragte weiterhin an, sexistische Äußerungen im Kollegenkreis nicht nur einmal, sondern 3-5-mal sowie über 10-mal innerhalb eines Jahres beobachtet zu haben.
- Die Beobachtung von Diskriminierung, Ausgrenzung und Mobbing sowie rassistische Äußerungen ausgehend von Kolleginnen und Kollegen werden jeweils von gut einem Drittel der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten berichtet. So geben 36 % der Befragten an, mindestens einmal in den vergangenen 12 Monaten bei ihren Kolleginnen und Kollegen diskriminierende und ausgrenzende Verhaltensweisen beobachtet zu haben, rassistische Äußerungen hingegen werden von 35 % der Befragten mindestens einmal im benannten Zeitraum bezeugt.
- Weitere 29 % der Befragten geben an, mindestens einmal in 12 Monaten Kolleginnen und Kollegen bei der Verletzung von Dienstpflichten erlebt zu haben, 18 % berichten von der Beobachtung der Verweigerung dienstlicher Pflichten und 17 % von erniedrigendem Verhalten durch Kolleginnen und Kollegen im benannten Zeitraum.
- Beobachtete körperliche An- bzw. Übergriffe, sexuelle Übergriffe sowie korruptes Verhalten kommen unter den abgefragten Fehlverhaltensweisen am seltensten vor – hier berichten zwischen 5 % und 2 % der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten, mindestens einmal Fehlverhalten dieser Art durch Kolleginnen und Kollegen im Verlauf eines Jahres mitbekommen zu haben.
- Frauen geben häufiger als Männer an, erniedrigendes Verhalten ausgehend von Kolleginnen und Kollegen beobachtet zu haben; Männer hingegen berichten prozentual häufiger, die Verletzung dienstlicher Pflichten innerhalb des Referenzzeitraums bezeugt zu haben.
- Ältere Befragte (Jg. 1950 bis 1969 / 1970 bis 1989) berichten häufiger von der Beobachtung korrupten Verhaltens sowie der Verletzung und Verweigerung von Dienstpflichten als jüngere Befragte (ab Jg. 1990). Andere Fehlverhaltensweisen werden von den jüngeren Befragten häufiger beobachtet.
- So berichten gut 53 % der jüngeren Befragten (ab Jg. 1990), mindestens einmal in 12 Monaten sexistische Äußerungen von Kolleginnen und Kollegen wahrgenommen zu haben; bei den älteren Befragten trifft dies auf rund 46 % (Jg. 1970 bis 1989) sowie 35 % (Jg. 1950 bis 1969) zu. Ähnliche Differenzen lassen sich auch in Bezug auf rassistische Äußerungen ausmachen – hier geben 40 % der jüngeren Befragten an, dieses Verhalten mindestens einmal innerhalb eines Jahres beobachtet zu haben, bei den älteren Befragten sind es dagegen 36 % sowie 25 %.
- Befragte ohne Vorgesetztenfunktion berichten häufiger von der (mind.) einmaligen Beobachtung diskriminierender Verhaltensweisen sowie sexistischer und rassistischer Äußerungen im Referenzzeitraum – im Vergleich zu Befragten in Führungspositionen. Vorgesetzte geben dagegen häufiger als Befragte ohne Führungsverantwortung an, die Verletzung und Verweigerung von Dienstpflichten beobachtet zu haben.

- Befragte, die im Rahmen ihrer Dienstausbübung täglichen Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern haben, geben häufiger an, mindestens einmal innerhalb von 12 Monaten sexistische und rassistische Äußerungen ausgehend von Kolleginnen und Kollegen beobachtet zu haben – im Vergleich zu Befragten mit weniger Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern.
- Es lassen sich über alle Sachverhalte hinweg schwächere negative Zusammenhänge zwischen der Beobachtungsfrequenz von Fehlverhaltensweisen und der allgemeinen Arbeitszufriedenheit, der Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitsplatzsituation sowie der Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei ausmachen: Häufigere Beobachtung von Fehlverhalten aller Art ausgehend von Kolleginnen und Kollegen geht mit einer niedrigeren allgemeinen und situationsbezogenen Arbeitszufriedenheit sowie einer geringeren Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei einher.

Reaktionen auf beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen

- Als Reaktion auf beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen wird das (informelle) Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen – sowohl mit der betroffenen Person selbst oder Dritten – über alle abgefragten Sachverhalte hinweg am häufigsten gewählt.
- Die Meldung an die Vorgesetzten wurde im Vergleich weniger häufig als Reaktionsform gewählt – hier unterscheiden sich die prozentualen Häufigkeiten stark zwischen den einzelnen Sachverhalten. Während Verletzungen sowie Verweigerungen von Dienstpflichten von gut einem Fünftel der Befragten (21 % und 23 %) an die Vorgesetzten gemeldet wurden, sind es bei sexistischen und rassistischen Äußerungen weniger als 5 %. Mit Blick auf die schwereren Verstöße zeigt sich, dass korruptes Verhalten von 16 % der Befragten an die oder den Vorgesetzten offiziell herangetragen wurde. Sexuelle Übergriffe wurden wiederum von 13 % sowie körperliche An- bzw. Übergriffe von 8 % der Befragten gemeldet.
- Am seltensten wurden in diesem Zusammenhang über (fast) alle abgefragten Sachverhalte hinweg interne Unterstützungsangebote genutzt bzw. das beobachtete Fehlverhalten angezeigt. Diese beiden Möglichkeiten wurden in der Regel von unter 5 % der befragten schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten gewählt.
- „Gar nicht“ auf die Beobachtung von Fehlverhalten reagiert zu haben, gibt über (fast) alle Sachverhalte hinweg unter einem Drittel aller Befragten an. Am häufigsten wurde die Antwortkategorie „gar nicht (reagiert)“ in Bezug auf die Beobachtung sexistischer (41 %) und rassistischer Äußerungen (33 %) gewählt, bei den anderen abgefragten Fehlverhaltensweisen liegen die Angaben unter 30 %.
- Bei beobachteten sexistischen und rassistischen Äußerungen wird zusammengekommen über alle abgefragten Sachverhalte hinweg a) am häufigsten gar nicht reagiert, b) mit am häufigsten mit der Person selbst gesprochen, die das Fehlverhalten gezeigt hat, c) mit am seltensten mit anderen Kolleginnen und Kollegen (Dritten) über die Beobachtung gesprochen, d) am seltensten mit einer Meldung bei den Vorgesetzten reagiert und e) so gut wie nie ein internes Unterstützungsangebot genutzt.
- Bei beobachteter Diskriminierung und Ausgrenzung sowie beobachtetem Mobbing wird zusammengekommen über alle abgefragten Sachverhalte hinweg a) am seltensten gar nicht reagiert, b) mit am häufigsten das direkte Gespräch mit der Person gesucht, die das Fehlverhalten gezeigt hat und c) am häufigsten mit Dritten über die Beobachtung gesprochen.

Reaktion von Vorgesetzten auf die Meldung von Fehlverhalten (SH-Modul)

- Von den befragten Polizeibeschäftigten, die das beobachtete Fehlverhalten bei ihren Vorgesetzten gemeldet hatten, geben drei Viertel (78 %) an, die bzw. der Vorgesetzte habe den Hinweis ernst genommen, zwei Drittel (62 %) berichten weiterhin, die bzw. der Vorgesetzte habe Initiative durch konkretes Handeln gezeigt. Überdies bestätigen 90 % der Befragten, dass sie ein entsprechendes Fehlverhalten erneut bei den Vorgesetzten melden würden.
- Über die Hälfte der Befragten (59 %) gibt an, eher bis sehr zufrieden mit dem Umgang ihrer Führungskraft auf die Meldung des beobachteten Fehlverhaltens gewesen zu sein.
- Verbeamtete Befragte aus dem mittleren Dienst bewerten die gezeigten Reaktionen der bzw. des Vorgesetzten auf gemeldetes Fehlverhalten etwas negativer als Befragte aus dem gehobenen und höheren Dienst.

Gründe für die Nicht-Meldung von beobachtetem Fehlverhalten (SH-Modul)

- Das zuletzt beobachtete Fehlverhalten wurde am häufigsten (84 %) bei den Vorgesetzten nicht gemeldet, weil der Sachverhalt von den Befragten als nicht schwerwiegend genug eingestuft wurde.
- Etwa die Hälfte der Befragten (48 %) wählte als Grund für die Nicht-Meldung des beobachteten Fehlverhaltens, dass die bzw. der Vorgesetzte das Verhalten bereits mitbekommen hatte; knapp über ein Drittel der Befragten gibt weiterhin als Gründe an, dass die Meldung nichts bewirkt hätte (39 %) bzw. man der betreffenden Person nicht schaden wollte (38 %).
- Jede bzw. jeder fünfte Befragte (21 %) gibt an, von der Meldung des beobachteten Fehlverhaltens an die Vorgesetzten aus Sorge vor negativen Konsequenzen für die eigene Person abgesehen zu haben.
- Frauen melden häufiger als Männer ein beobachtetes Fehlverhalten *nicht*, weil es die bzw. der Vorgesetzte schon mitbekommen hatte, weil es ihrer Meinung nach nichts bewirkt hätte und weil sie negative Konsequenzen für sich selbst fürchten. Männer geben in Vergleich zu Frauen häufiger als Grund für die Nicht-Meldung an, dass sie das beobachtete Fehlverhalten als nicht schwerwiegend genug erachtet hätten.
- Jüngere Befragte (ab Jg. 1990) melden tendenziell häufiger beobachtetes Fehlverhalten *nicht* aus Angst vor negativen Konsequenzen für sich selbst oder die betroffene Person (d. h. die Person, die das Fehlverhalten gezeigt hat). Ältere Befragte hingegen führen häufiger als Gründe für die Nicht-Meldung an, dass eine Meldung ihrer Ansicht nach nichts bewirkt hätte oder die bzw. der Vorgesetzte das Fehlverhalten bereits mitbekommen hatte.

Rassismus- und Diskriminierungsvorwürfe

- Mit einem Rassismusvorwurf wurden rund 16 % der befragten Polizeibeschäftigten in Schleswig-Holstein im Laufe von 12 Monaten konfrontiert, von einem Diskriminierungsvorwurf berichten in diesem Zusammenhang gut 11 % der Befragten. Rund 7 % der Befragten geben zudem an, im Verlauf eines Jahres beiden Vorwürfen ausgesetzt gewesen zu sein, bei 81 % der Befragten stand hingegen keiner der beiden Vorwürfe im Raum.

- Rassismusbewerfe (98 %) sowie Diskriminierungsbewerfe (94 %) wurden nahezu ausschließlich von Seiten der Bürgerinnen und Bürger geäußert; über drei Viertel der befragten Personen konnte den ihnen entgegengebrachten Rassismusbewerf (82 %) sowie den Diskriminierungsbewerf (76 %) überhaupt nicht nachvollziehen.
- Über die Hälfte der mit einem Rassismus- oder Diskriminierungsbewerf konfrontierten Befragten fühlten sich von den Bewerfen gar nicht oder nur wenig betroffen (56 % und 62 %).
- Als ziemlich bis sehr belastend wurde der erlebte Rassismusbewerf dagegen von jeder bzw. jedem Vierten empfunden (26 %), die Diskriminierungsbewerfe lösten hingegen bei gut einem Fünftel der damit konfrontierten Befragten (21 %) eine starke Betroffenheit aus.
- Wird das Geschlecht mitberücksichtigt, zeigt sich, dass Männer etwas häufiger über einen Diskriminierungsbewerf berichten als Frauen (12 % vs. 7 %).

Wahrnehmung der Polizei und polizeilichen Handelns (nur an Personen außerhalb des PVD)

- Die schleswig-holsteinischen Befragten außerhalb des Polizeivollzugsdienstes (PVD) – d. h. Tarifbeschäftigte, Angestellte, Beamtinnen und Beamte des allgemeinen Verwaltungsdienstes – haben allgemein ein positives Verhältnis zur Polizei und weisen eine relativ gute Bindung an die Organisation auf.
- Die Antworten zeigen, dass im Durchschnitt die Mehrheit der Befragten sehr froh wäre, das weitere Berufsleben bei der Polizei verbringen zu dürfen. Zudem zeigen die Befragten eine große Bereitschaft, um zum Erfolg der Polizei beizutragen und würden die Polizei im Freundeskreis als guten Arbeitgeber weiterempfehlen. Auch stimmt der Großteil der Befragten den Aussagen zu, dass die Polizei eine große persönliche Bedeutung für einen selbst habe und man bei einem potentiellen Arbeitgeberwechsel das Gefühl hätte, die Kolleginnen und Kollegen im Stich zu lassen.
- Auf der anderen Seite lassen die Antworten ebenso erkennen, dass sich die Beschäftigten außerhalb des PVD trotz guter Bindung an die Organisation Polizei durchaus auch andere Arbeitgeber vorstellen können.
- Die Befragten außerhalb des PVD attestieren der Polizei mehrheitlich eine hohe Fairness und drücken damit gleichzeitig ein hohes Vertrauen in die polizeiliche Arbeit aus. Weiterhin bescheinigen sie der Polizei, ein (eher) positives Image zu besitzen.
- So wird die Polizei von den Befragten außerhalb des PVD häufig als respektvoll, kompetent, bürgerfreundlich, lernfähig, erfolgreich und durchsetzungsfähig bewertet. Auf der anderen Seite wird ebenso ersichtlich, dass die Polizei von den Befragten etwas weniger häufig als vorurteilsfrei, transparent, effizient, offen für Kritik, innovativ und immer ansprechbar wahrgenommen wird.
- Je intensiver die Belastungen des polizeilichen Berufsalltags von den Befragten außerhalb des PVD empfunden werden, desto weniger positiv fällt das Vertrauen in die Polizei und die Rechtmäßigkeit bzw. Fairness polizeilicher Arbeit aus.
- Die Befunde offenbaren weiterhin, dass häufiger beobachtetes Mobbing und diskriminierendes Verhalten sowie öfter bezeugte sexistische und rassistische Äußerungen von Kolleginnen und Kollegen mit einem niedrigeren Vertrauen in die polizeiliche Arbeit bzw. einer niedrigeren wahrgenommenen Fairness und einer geringeren Bindung an die Polizei einhergehen.

MEGAVO Schleswig-Holstein 2021

- Ergebnisbericht -

Kernbefunde der ersten Befragung zu
„Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag
von Polizeivollzugsbeamten“ für die
Landespolizei Schleswig-Holstein

Julia Gundlach

Kiel, Juli 2025

Version 1.0



MEGAVO Schleswig-Holstein 2021 – Ergebnisbericht

Empfohlene Zitation:

Gundlach, Julia (2025): MEGAVO Schleswig-Holstein 2021 - Ergebnisbericht. Kernbefunde der ersten Befragung zu „Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten“ für die Landespolizei Schleswig-Holstein. Kiel: Landeskriminalamt Schleswig-Holstein.

Ministerium für Inneres, Kommunales,
Wohnen und Sport des Landes Schleswig-Holstein

Landeskriminalamt Schleswig-Holstein
Leitungsstabsbereich 1.2
Kriminologische Forschungsstelle, MEGAVO
Mühlenweg 166
24116 Kiel

megavo@polizei.landsh.de

Nachdruck und sonstige Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur mit Quellenangabe des Landeskriminalamtes Schleswig-Holstein.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
2. Theoretische Hintergründe ausgewählter Aspekte	3
2.1. Werte und Teamkulturen.....	3
2.2. Fehlverhalten im dienstlichen Kontext	6
2.3. Demokratiegefährdende Einstellungen	8
3. Anlage der Befragung.....	12
3.1. Methodik, Stichprobenziehung und Feldphase	12
3.2. Erhebungsinstrument.....	13
3.2.1. Kernfragebogen MEGAVO 2021/2022	14
3.2.2. Landesspezifisches Zusatzmodul MEGAVO SH 2021.....	18
3.3. Datenaufbereitung und Datenauswertung	20
4. Stichprobenbeschreibung	26
5. Ergebnisse.....	32
5.1. Motivation, Berufsidentifikation und Arbeitszufriedenheit.....	32
5.1.1. Motivation für die Berufswahl damals vs. heute	33
5.1.2. Arbeitszufriedenheit und Berufsidentifikation.....	37
5.2. Werte und Teamkulturen.....	40
5.3. Berufliche Belastungen und Belastungsfolgen.....	44
5.3.1. Allgemeine Belastungsfaktoren im Berufsalltag	44
5.3.2. Psychische und körperliche Folgen beruflicher Belastungen.....	48
5.3.3. Schwierige Situationen im Alltag des Polizeivollzugsdienstes.....	57
5.4. Opfererfahrungen	59
5.4.1. Opfererfahrungen im Dienst	59
5.4.2. Belastung durch Opfererfahrungen im Dienst	62
5.4.3. Dienstunfähigkeit nach Opfererfahrungen	66
5.5. Einstellungen	67
5.5.1. Einstellungen zu Diversität in Organisation und Gesellschaft.....	68
5.5.2. Einstellungen zur Demokratie und dem politischen System.....	70
5.5.3. Politische Selbstverortung (Links-Rechts-Skala).....	72
5.5.4. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF)	73
5.5.5. Autoritarismus, nationaler Chauvinismus und Sozialdarwinismus	85

5.6. Fehlverhalten.....	94
5.6.1. Beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen.....	94
5.6.2. Persönliche Reaktion auf beobachtetes Fehlverhalten.....	98
5.6.3. Reaktion von Vorgesetzten auf gemeldetes Fehlverhalten	101
5.6.4. Gründe für die Nicht-Meldung von beobachtetem Fehlverhalten	102
5.6.5. Rassismus- und Diskriminierungsvorwürfe	105
5.7. Wahrnehmung der Polizei und polizeilichen Handelns.....	108
6. Schlussbetrachtung	112
6.1. Zusammenfassung der Ergebnisse	112
6.2. Handlungsfelder und Maßnahmen in der Landespolizei Schleswig-Holstein	122
7. Ausblick.....	129
Literaturverzeichnis.....	130
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis.....	134
Anhang Tabellen und Abbildungen	136

1. Einleitung

Im März 2021 startete die bundesweite Polizeistudie „*Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten - MEGAVO*“, welche bis August 2024 vom Bundesministerium des Inneren und für Heimat (BMI) gefördert wurde und von der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPol) wissenschaftlich umgesetzt und begleitet wird. Die Landespolizei Schleswig-Holstein beteiligt sich wie die Mehrheit der deutschen Landespolizeien sowie das Bundeskriminalamt und die Bundespolizei an dem Forschungsvorhaben. Anfang April 2023 wurde durch das BMI und die DHPol der erste Zwischenbericht zur Polizeistudie MEGAVO veröffentlicht, im September 2024 folgte sodann die Publikation eines vollumfänglichen Ergebnisberichts zur ersten Projektförderperiode (MEGAVO I, Laufzeit: 03/2021 bis 08/2024). Die beiden durch die DHPol veröffentlichten Berichte liefern detaillierte Einblicke in die Studienergebnisse auf Bundesebene und können auf der Projekthomepage der DHPol online abgerufen werden.¹ Die zweite Förderperiode der Polizeistudie MEGAVO startete im September 2024, die zur Studiumsetzung anfallenden Kosten werden fortan durch die an der Studie beteiligten Polizeien des Bundes und der Länder über einen modifizierten Königssteiner Schlüssel getragen (MEGAVO II, Laufzeit: 09/2024 bis 08/2027).

Das Ziel der Studie MEGAVO ist eine möglichst umfassende Erhebung eines Gesamteindrucks des polizeilichen Berufsalltags. Anders als in der Vergangenheit vielfach medial diskutiert, wird die Studie somit ausdrücklich nicht allein vor dem Hintergrund des Themenfelds extremistischer und rassistischer Einstellungen innerhalb der Polizei durchgeführt, sondern es werden weitreichende Erkenntnisse zu einer Bandbreite weiterer Themen generiert – unter anderem zu beruflicher Motivation, Arbeitszufriedenheit, Bindung an und Zufriedenheit mit der Organisation Polizei, zu Werthaltungen und Teamkulturen, zu beobachtetem Fehlverhalten sowie auch zu beruflichen Belastungen und Opfererfahrungen im Dienst. Der in der MEGAVO-Studie verwendete Fragebogen wurde von der DHPol entwickelt und im Vorfeld der ersten Befragung mit Bund und Ländern abgestimmt.

Um die benannten Themen und leitenden Fragestellungen der Studie adäquat erfassen und bearbeiten zu können, werden im Rahmen der Studie unterschiedliche wissenschaftliche Methoden kombiniert. So werden zum einen über eine standardisierte und sich in regelmäßigen Abständen wiederholende anonyme Online-Befragung aller Beschäftigten der teilnehmenden Landes- und Bundespolizeien umfangreiche Daten erhoben, die statistisch ausgewertet werden und repräsentative Ergebnisse liefern können. Zum anderen werden durch die Anwendung verschiedener qualitativer Analysemethoden – z. B. Experteninterviews und teilnehmende Beobachtungen – tiefergehende Einblicke in Prozesse und Strukturen polizeilicher Arbeitswelten gewonnen, welche zwar in einem statistischen Sinne nicht als repräsentativ gelten, gleichwohl das Bild des Arbeitsalltags der deutschen Polizei um wichtige Aspekte ergänzen und damit vervollständigen.

Es besteht überdies die Möglichkeit für alle an der Studie teilnehmenden Polizeien, in den Fragebogen der Online-Befragung ein eigenes landesspezifisches Fragemodul (Zusatzmodul) einzubinden, über welches ergänzende relevante Themenfelder detaillierter bzw. ausdifferenziert beleuchtet werden können. Die Landespolizei Schleswig-Holstein hat im Rahmen der ersten durchgeführten Befragung im Jahr 2021 von dieser Option Gebrauch gemacht. Ergänzend zu den oben benannten Themen wurden den schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten dabei zehn weitere Fragen gestellt, und zwar zum Umfang etwaiger Führungsverantwortung, zu den Merkmalen des Einsatz- und Ermittlungsgebietes,

¹ Siehe: <https://www.polizeistudie.de>

zum Umgang von Vorgesetzten mit gemeldetem Fehlverhalten im Dienst, zu den Gründen für die Nicht-Meldung von beobachtetem Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen sowie zu verschiedenen psychischen und körperlichen Folgen von (hoher) beruflicher Belastung.²

Innerhalb der Projektlaufzeit von MEGAVO I wurden zwei Erhebungswellen der standardisierten Online-Befragung umgesetzt – in Schleswig-Holstein im November 2021 sowie im November 2023. Die dritte Online-Befragung wird im Rahmen von MEGAVO II voraussichtlich Ende des Jahres 2026 durchgeführt werden. Durch die wiederholten Befragungen über einen bereits absehbaren Zeitraum von sechs Jahren wird die Möglichkeit eröffnet, einen potentiellen Wandel von Motivation, Belastungen, Einstellungen und Opfererfahrungen im Laufe eines polizeilichen Berufslebens zu erkennen und positive bzw. negative Einflussfaktoren für mögliche Veränderungen in den benannten Bereichen zu identifizieren.

Auf Grundlage der über die Zeit herausgearbeiteten Erkenntnisse sollen perspektivisch Best-Practice-Modelle und Handlungsempfehlungen abgeleitet werden – mit dem Ziel, diese u. a. in den laufenden Strategieprozess der Landespolizei Schleswig-Holstein zu implementieren. Auf diese Weise können die allgemeine Arbeitszufriedenheit und die Gesundheit der Polizeibeschäftigten positiv beeinflusst, mögliche Belastungserfahrungen reduziert sowie die demokratische Resilienz weiter gestärkt werden.

Im vorliegenden Ergebnisbericht werden die detaillierten Befunde präsentiert, die auf den schleswig-holsteinischen Daten der ersten Online-Befragung aus dem Jahr 2021 basieren. Die dafür notwendigen statistischen Auswertungsschritte wurden im Leitungsstabsbereich 1.2 „Kriminologische Forschungsstelle, MEGAVO“ des Landeskriminalamtes Schleswig-Holstein in Kooperation mit der DHPol durchgeführt. Der Bericht verfolgt zudem das Ziel, der schleswig-holsteinischen Polizeiführung und allen Beschäftigten der Landespolizei Schleswig-Holstein einen umfassenden Einblick in die landeseigenen Ergebnisse zu ermöglichen und mitunter erste Hinweise auf potentielle Handlungsfelder aufzuzeigen.

Zu Beginn des Berichts wird zunächst eine kurz gehaltene theoretische Einführung zu ausgewählten Themenfeldern gegeben, die in der Online-Befragung von MEGAVO adressiert werden. Daran anschließend soll die angewandte Methodik dargelegt und das eingesetzte Erhebungsinstrument vorgestellt werden. Überdies wird die den Analysen zu Grunde liegende schleswig-holsteinische Stichprobe der Befragten im Vergleich zur Grundgesamtheit (d. h. alle Bediensteten der Landespolizei Schleswig-Holstein) beschrieben und Besonderheiten im Auswerteverfahren der MEGAVO-Daten erläutert. Nachfolgend werden sodann die Ergebnisse zu den Themenbereichen Motivation und Arbeitszufriedenheit, Werte und Teamkultur, berufliche Belastungen und Belastungsfolgen, Opfererfahrungen im Dienst, demokratiegefährdende Einstellungen, beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen sowie Wahrnehmung der Polizei und polizeilichen Handelns präsentiert. Im Anschluss werden die Befunden nochmals in einer Schlussbetrachtung resümiert, potentielle Handlungsfelder identifiziert und ein kurzer Einblick in verschiedene verstetigte und geplanten Maßnahmen der Landespolizei Schleswig-Holstein gegeben, welche bereits zur Bearbeitung der erkannten Handlungsfelder dienen. Der vorliegende Ergebnisbericht MEGAVO Schleswig-Holstein 2021 schließt mit einem kurzen Ausblick auf die zu erwartenden Inhalte zukünftiger Veröffentlichungen zur zweiten Online-Befragung aus dem Jahr 2023 (MEGAVO SH 2023) sowie auf die perspektivisch anstehenden Projektschritte.

² Im vorliegenden Ergebnisbericht wird die zweigeschlechtliche Schreibweise verwendet. Personen, die sich keinem der beiden adressierten Geschlechter zuordnen können oder möchten, sind jedoch ausdrücklich mit angesprochen und werden zu jeder Zeit mitgedacht.

2. Theoretische Hintergründe ausgewählter Aspekte

Im folgenden Kapitel sollen in aller Kürze die theoretischen Hintergründe ausgewählter Aspekte dargestellt werden. Um den Rahmen des Ergebnisberichts nicht allzu sehr zu strapazieren, wird sich hierbei auf die Themenbereiche Werte und Teamkulturen, Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen sowie demokratiebezogene Einstellungen fokussiert. Sofern es sich anbietet, wird ein theoretischer Bezug zur polizeilichen Arbeit oder der Polizei als rechtsstaatliche Organisation hergestellt.

Es bleibt weiterhin ausdrücklich zu betonen, dass es sich im Folgenden nicht um eine umfassende wissenschaftliche Erklärung oder Herleitung der untersuchten Themenkomplexe handelt, sondern lediglich um inhaltliche Schlaglichter und Definitionen, welche die Befunde der Studie einordnen und zum allgemeinen Verständnis beitragen können.

2.1. Werte und Teamkulturen

Werte können gemeinhin definiert werden als grundlegende, sozial und kulturell verankerte Überzeugungen und Vorstellungen von erstrebenswerten Zielen und Verhaltensweisen. Sie stellen normative Orientierungsgrößen dar, die als Maßstab für die Bewertung von individuellen und kollektiven Handlungen dienen – sie sind anders ausgedrückt gemeinschaftlich getragene (Ideal-)Vorstellungen darüber, was gemeinhin als richtig und falsch, gut oder wünschenswert gilt.

Vor diesem Hintergrund prägen und strukturieren Werte das gesellschaftliche Zusammenleben, sie stabilisieren das soziale Gefüge und steuern gesellschaftliche Prozesse sowie individuelle und kollektive Verhaltensweisen. Sie können demzufolge auch als gesellschaftliche oder kulturelle Leitlinien interpretiert werden. Dabei sind Werte nicht unmittelbar beobachtbar, sondern sie manifestieren sich in sozialen Praktiken, gemeinschaftlichen Regeln und Normen oder auch in sozialen Institutionen. Werte sind überdies nicht statisch, sondern sie können sich im Laufe der Zeit verändern und je nach gesellschaftlichem oder kulturellem Kontext unterschiedlich sein.³

Werte und „Polizeikultur“

In polizeilichen Organisationen gilt die freiheitlich demokratische Grundordnung sowie die darauf gründenden Werte als das entscheidende Fundament, welches die Einstellungen, Handlungen und Verhaltensweisen aller Beschäftigten leitet und prägt. Dabei wirken die handlungsweisenden Werte nicht nur in die Organisation hinein – indem moderne Zusammenarbeit und Teamkultur gefördert werden – sondern sie beeinflussen auch direkt die Interaktionen mit Bürgerinnen und Bürgern und damit das Bild der Polizei in der Öffentlichkeit. Die polizeiliche Organisationskultur – auch „Polizeikultur“ genannt – spielt hierbei eine besondere Rolle. Sie umfasst zum einen alles, was von der politischen und polizeilichen Führung offiziell als Richt- und Leitlinie vorgeschrieben und im Rahmen von Dienst- und Verwaltungsvorschriften festgehalten wird. Dies betrifft auch die gelebten Werte und Grundhaltungen, die für die Gesamtorganisation sowie Polizeibedienstete richtungsweisend sind (z. B. in der Polizeidienstvorschrift (PDV) 100). Gleichsam spiegelt die „Polizeikultur“ damit auch das öffentlich sichtbare und (gewünschte) Bild der Organisation wider.⁴

³ Vgl. z. B. Beckers (2018); Bourdieu (1982); Kluckhohn (1951); Parsons (1951).

⁴ Vgl. z. B. Clasen et al. (2024).

Die Führung innerhalb von Polizeiorganisationen hat zudem einen entscheidenden Einfluss auf die nachhaltige Verankerung und Vermittlung richtungsweisender Werthaltung und mitunter auch wertebasierter Leitbilder. Führungskräfte sind demnach nicht nur für die strategische Ausrichtung einer Organisation verantwortlich, sondern auch für die Schaffung einer organisationalen Kultur, die ethisches, auf dem demokratischen Grundverständnis basierendes Verhalten fördert und eine offene und vertrauensvolle Fehlerkultur zulässt. Durch ihre Vorbildfunktion, transparente Kommunikation und einem wertebasierten Führungsstil sollten Führungskräfte dazu beitragen, dass sich Mitarbeitende mit den gemeinschaftlich getragenen Werten der Organisation Polizei identifizieren, diese aktiv praktizieren und ein gemeinsames Verständnis für die Bedeutung ihrer polizeilichen Arbeit entwickeln.

Bei der Vermittlung der handlungsleitenden Werte kommt zudem auch der innerpolizeilichen Aus- und Fortbildung eine zentrale Rolle zu. Bereits während der Grundausbildung werden angehenden Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte jene grundlegenden Werte, Normen und sozialen Kompetenzen vermittelt, die für die polizeiliche Arbeit unabdingbar sind. So wird sichergestellt, dass alle Anwärterinnen und Anwärter ein gemeinsames Verständnis von den zentralen und handlungsleitenden Werten der Polizeiarbeit – wie z. B. Rechtsstaatlichkeit, Professionalität, Transparenz, Respekt, Verantwortlichkeit, Integrität, Vertrauen und Gleichbehandlung – erhalten. Eine werteorientierte Ausbildung fördert damit nicht nur das Bewusstsein für die hohe gesellschaftliche Verantwortung, die mit der Polizeiarbeit einhergeht. Sie bereitet die Polizeivollzugsbediensteten auch darauf vor, in herausfordernden Situationen des Polizeialltags angemessen zu handeln und ihr Verhalten in der Situation selbst sowie im Nachgang kritisch zu reflektieren.

Auch Fortbildungsmaßnahmen für Polizeivollzugsbedienstete, welche ihre Ausbildung schon länger abgeschlossen haben, sind von herausragender Bedeutung für die Festigung, kontinuierliche Reflexion und Weiterentwicklung handlungsleitender Werthaltungen im Kontext der polizeilichen Arbeit. Wertorientierte Fortbildungsformate stellen somit eine Möglichkeit dar, die sich ständig verändernden gesellschaftlichen, rechtlichen und technologischen Rahmenbedingungen in der Polizeiarbeit adäquat zu berücksichtigen und die organisationalen und eigenen Werte an aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen anzupassen. So können z. B. Schulungen zur Deeskalation in Einsatzsituationen, zur interkulturellen Kompetenz, zu Demokratie und Menschenrechten oder auch Trainings zu (gewaltfreier) Kommunikation und demokratischer Gegenrede maßgeblich dazu beitragen, die Werte einer modernen und ethischen Polizeiarbeit aufrecht zu erhalten, sie weiter zu entwickeln und dynamisch an den Veränderungsprozessen in der Gesellschaft auszurichten.

Werte und „Polizistenkultur“

In der polizeiwissenschaftlichen Forschung wird ferner in Bezug auf die Bedeutung von Werten in Polizeiorganisationen häufig die Unterscheidung zwischen der zuvor in Teilen beschriebenen „Polizeikultur“ und einer „Polizistenkultur“⁵ („Cop Culture“)⁶ vorgenommen. Während sich der Begriff Polizeikultur auf die organisationale Struktur sowie einen gemeinschaftlich getragenen Wertekanon bezieht, fokussiert die Polizistenkultur eher auf subjektive, individuelle Erfahrungen sowie die interpersonelle

⁵ Im vorliegenden Ergebnisbericht wird aus Gründen der Lesbarkeit ausnahmsweise nur die männliche Form des Begriffs „Polizistenkultur“ beibehalten. Polizistinnen und Personen mit anderen Geschlechtsidentitäten werden dennoch ausdrücklich mit angesprochen und berücksichtigt.

⁶ Vgl. z. B.: Behr (2006, 2008, 2009, 2017, 2022); Dübbbers (2015); Gutschmidt & Vera (2019, 2021); Rössler & Gutschmidt (2021); Seidensticker (2021).

und sozialen Interaktionen im Rahmen der alltäglichen Polizeiarbeit. Die Polizistenkultur ist dabei geprägt durch spezifische psychologische und (sub-)kulturelle Mechanismen und Normen, welche die Verhaltensweisen und Einstellungen von Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten maßgeblich leiten können.

Die Theorie der „Cop Culture“ geht u. a. davon aus, dass sich innerhalb von Polizeiorganisationen – bedingt durch die besonderen physischen, emotionalen und ethisch-moralischen Anforderungen des Polizeiberufs – eigene kulturelle Strukturen entwickeln und im alltäglichen Miteinander manifestieren können. Die Polizistenkultur stellt demzufolge eine informelle Subkultur innerhalb der Organisation dar, welche für den Umgang mit den sehr belastenden Situationen und Stressoren des polizeilichen Berufsalltags alternative Werte, Normen, Überzeugungen und Verhaltensweisen vorhält sowie eine positive und nach innen geschlossene „Wir-Identität“ vermittelt. Dabei können sich die dominierenden Werthaltungen der Polizistenkultur zum Teil stärker von den Werten der Polizeikultur oder der breiteren Gesellschaft unterscheiden. Die Kernmerkmale, die mit einer ausgeprägten „Cop Culture“ einhergehen können, sind grob zusammengefasst: Solidarität und Gemeinschaft, die Betonung von hierarchischen Strukturen und Autorität, Misstrauen gegenüber der Zivilgesellschaft und Entwicklung stereotyper „Feindbilder“, eine Überbetonung von Männlichkeit, Härte und Unnachgiebigkeit, Risikomanagement sowie schlussendlich Intransparenz und Abschottung gegenüber Außenstehenden.⁷

Die „Cop Culture“ kann des Weiteren sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte sowie auf die Organisation der Polizei als Ganzes haben. So kann z. B. die enge Gemeinschaft und Solidarität unter Kolleginnen und Kollegen zu einer hohen Arbeitseffizienz und einem starken Zusammenhalt sowie ausgeprägten Teamgeist führen, was sich positiv auf die Arbeitsmotivation, das kollegiale Vertrauen und das generelle Wohlbefinden der Beschäftigten auswirken vermag. Auch bietet die Polizistenkultur verschiedene Coping-Mechanismen und „Überlebensstrategien“ bzw. eine Überlebensgemeinschaft an, die beim Umgang mit sehr belastenden und traumatischen Situationen helfen, sich von diesen emotional zu distanzieren und damit die körperliche und seelische Gesundheit zu schützen.

Auf der anderen Seite können die verstärkte Isolation von der Gesellschaft, die Intransparenz im Umgang mit Informationen sowie die Manifestation stereotyper Feindbilder das Vertrauen der Bevölkerung in die Institution Polizei negativ beeinflussen. Die bedingte Abgrenzung der Polizei von den Bürgerinnen und Bürgern kann der Theorie zufolge zu einer „Wir gegen Die“-Mentalität führen, was sich im schlimmsten Fall wiederum in negativ verzerrten Wahrnehmungen und Stigmatisierungen von bestimmten Bevölkerungsgruppen, diskriminierenden Verhaltensweisen, ungerechtfertigten Verdächtigungen und generellen Spannungen zwischen Polizei und der Zivilgesellschaft niederschlagen kann.

Ein weiterer Nachteil einer ausgeprägten „Cop Culture“ ist eine durch Loyalität und einen starken Teamzusammenhalt bedingte Verschwiegenheit unter den Beschäftigten. So gibt es der Theorie zufolge innerhalb der „Cop Culture“ einen inoffiziellen „Schweigekodex“ („Code of Silence“), d. h. eine normative Erwartung, eigenes oder beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen nicht an Führungskräfte oder andere verantwortliche Stellen zu melden, um das Team, die Organisationseinheit oder das generelle Ansehen der Polizei zu schützen. Das Verschweigen von Fehlverhaltensweisen oder Schwierigkeiten innerhalb von Polizeieinheiten kann letztlich jedoch dazu führen, dass kriti-

⁷ Vgl. z. B. Behr (2006, 2008); Seidensticker (2019).

sche Sachverhalte und Probleme – wie z. B. Korruption, Verletzung von Dienstpflichten, Machtmissbrauch, Diskriminierung und Mobbing oder auch demokratie- und verfassungsfeindliche Einstellungen – innerhalb der Gesamtorganisation Polizei nicht rechtzeitig erkannt und angegangen werden können.

Die in der „Cop Culture“ ebenfalls stark verankerte explizite Herausstellung von Männlichkeit, Härte, Unnachgiebigkeit und Dominanz kann zudem eine unvollständige Integration oder Benachteiligung von Frauen und Personen mit anderen Geschlechtsidentitäten fördern. Nach der „Cop Culture“-Theorie kann mit der Betonung von gemeinhin als „maskulin“ interpretierten Normen und Verhaltensweisen einhergehen, dass bestimmte soziale Gruppen – Frauen, LSBTIQ*-Personen oder andere Minderheiten, welche die „maskulinen“ Normen nicht erfüllen können oder möchten – Schwierigkeiten haben, sich in der Polizei zu etablieren, für ihre Leistungen und als Person Wertschätzung zu erfahren oder generell als „gleichwertig“ anerkannt zu werden. Auch können durch die Überbetonung von Männlichkeit und als „männlich“ gelesenen Attributen sexistische und diskriminierende Fehlverhaltensweisen unter Kolleginnen und Kollegen begünstigt werden.

Abschließend sei noch erwähnt, dass mit den subkulturellen Werten und Normen innerhalb der Polizistenkultur auch mitunter unrealistische und ggf. sogar belastende Erwartungen an die Kolleginnen und Kollegen formuliert werden – so z. B. das „Wegsehen“ bei Fehlverhalten oder der wahrgenommene Gruppendruck, nach außen geschlossen, hart und unnachgiebig zu wirken – welche direkte Auswirkungen auf die psychische und körperliche Gesundheit sowie eine Beeinträchtigung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit nach sich ziehen können.

2.2. Fehlverhalten im dienstlichen Kontext

In der Polizei stellt Fehlverhalten im dienstlichen Kontext und der etwaige Umgang damit ein sensibles Thema dar, welche sowohl die innere Integrität der Organisation als auch das Vertrauen der Öffentlichkeit in die polizeiliche Arbeit und die Institution als Ganze gefährden kann. Polizeivollzugsbedienstete haben durch ihre eidliche Bindung an die freiheitlich demokratische Grundordnung eine besondere berufliche aber auch ethisch-moralische Verpflichtung und Verantwortung für die Wahrung von Recht und Ordnung. Dies impliziert, dass beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen, insbesondere wenn es sich dabei um schwerwiegende Verstöße handelt, nicht toleriert werden darf.

Fehlverhalten in der Polizei kann ein breites Spektrum an unterschiedlichen Verhaltensweisen und Handlungen umfassen, die gegen rechtliche, ethische oder verfahrensmäßige Regeln einer Polizeiorganisation verstoßen. Dabei lassen sich grob zwei Kategorien – das individuelle sowie das institutionelle Fehlverhalten – differenzieren. Individuelles Fehlverhalten bezieht sich dabei auf individuelle Vergehen von einzelnen Polizeibeschäftigten und spiegelt häufig persönliche, moralische oder berufliche Defizite wider. Beispielhaft wären hier sexistische Äußerungen oder Übergriffe, rassistische oder demokratiefeindliche Äußerungen bzw. Handlungen, Diskriminierung und Mobbing, Korruption, Missbrauch von Befugnissen oder auch Polizeigewalt (d. h. die unangemessene bzw. übermäßige Anwendung von körperlicher Gewalt in dienstlichen Einsatzsituationen) zu nennen. Institutionelles Fehlverhalten bezieht sich hingegen auf strukturelle Probleme innerhalb von Polizeiorganisationen, die individuelle Fehlverhaltensweisen begünstigen können oder dazu beitragen, dass diese nicht geahndet werden. Institutionelles Fehlverhalten zeigt sich z. B. in einer gelebten Toleranz gegenüber beobachteten oder gemeldeten Fehlverhaltensweisen, die sich in fehlenden oder unzureichenden Reaktionen

von Kollegenschaft und Führungskräften manifestiert und weitreichende Folgen auch für das soziale Miteinander und die Außenwirkung der Polizeiorganisation haben kann („Kultur des Schweigens“).⁸

Die Ursachen für individuelles und institutionelles Fehlverhalten sind vielfältig, weshalb im Folgenden nur einige Beispiele grob angerissen werden sollen.⁹ So lassen sich als individuelle Faktoren – welche Fehlverhalten im dienstlichen Kontext begünstigen können – Stress und berufliche Überlastung, ein persönlicher Mangel an ethisch-moralischer Reflexion und Eignung sowie auch individuelle (antidemokratische) Einstellungen anführen. Institutionelles Fehlverhalten kann demgegenüber z. B. auf mangelnde Transparenz und interne Kontrolle bzw. eine fehlende Rechenschaftspflicht gegenüber externen Aufsichtsstellen, auf unzureichende Aus- und Fortbildung oder mitunter auch auf das Vorhandensein einer „Polizistenkultur“ hindeuten. Wie bereits ausführlich im vorangegangenen Kapitel 2.1. dargelegt wurde, können subkulturelle Strukturen und Prozesse innerhalb von Polizeiorganisationen nicht nur dazu führen, dass Fehlverhalten verschwiegen oder offen toleriert wird, sondern auch, dass spezifische Überzeugungen, Sichtweisen und Verhaltensweisen gefördert und letztlich internalisiert werden.

Die Auswirkungen von Fehlverhalten in Polizeiorganisationen sind weitreichend und betreffen sowohl die innerbehördlichen Strukturen als auch das allgemeine Vertrauen der Gesellschaft in die Institution Polizei sowie deren Arbeit. Fehlverhaltensweisen von Polizeivollzugsbediensteten – insbesondere in der Form von Polizeigewalt, Korruption oder rassistischen Handlungen – können das Ansehen der Polizei in der Öffentlichkeit massiv und nachhaltig schädigen. Dies wiederum kann einen direkten Einfluss auf die praktische Polizeiarbeit mit sich bringen – einer Polizei, die als bestechlich, ungerecht, willkürlich oder menschenfeindlich wahrgenommen wird, wird neben dem Vertrauen mitunter auch die Fähigkeit abgesprochen, die öffentliche Ordnung und Sicherheit aufrecht zu erhalten.

Mit Blick auf den angemessenen polizeilichen Umgang mit Fehlverhalten sticht – neben einer kontinuierlichen themenfokussierten Aus- und Fortbildung, der Schaffung von internen und externen Meldestellen sowie der Etablierung einer modernen und transparenten Polizei- und Führungskultur – auch immer die besondere Bedeutung einer gelebten *positiven Fehlerkultur* innerhalb der Organisation heraus (vgl. Kapitel 5.6.). Eine positive Fehlerkultur kann definiert werden als eine generelle Haltung sowie ein organisationales Konzept, bei dem Fehler als normaler Bestandteil des Arbeitsprozesses verstanden werden. Sie fördert die Offenheit und Transparenz im Umgang mit Fehlern, indem sie eine Atmosphäre schafft, die von gegenseitigem Vertrauen geprägt ist und in welcher Fehler als Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten genutzt werden, anstatt in erster Linie eine Bestrafung und mitunter eine Rufschädigung nach sich zu ziehen. In einer solchen Kultur sind die Mitglieder einer Organisation dazu bereit, Verantwortung für ihre Fehler zu übernehmen, diese kritisch zu reflektieren und gemeinsam mit Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen Lösungen zu entwickeln, um zukünftige weitere Fehler zu vermeiden.

Eine positive Fehlerkultur trägt demzufolge auf mehreren Ebenen zur Vermeidung von Fehlverhaltensweisen sowie zur Etablierung einer modernen Polizeikultur bei. So bietet sie allem voran den Ansatzpunkt und den Rahmen für kontinuierliches und lebenslanges Lernen. Das Begreifen von Fehlern als Entwicklungschance denn als Makel sowie deren konstruktive Reflexion kann langfristig zu einer Verbesserung von Arbeitsabläufen, zur Optimierung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen oder auch zur Überarbeitung von polizeilichen Strategien führen. Der offene und transparente Umgang mit Fehlern

⁸ Vgl. Behr (2009).

⁹ Für eine kritische Diskussion der Fehlerkultur in Polizeiorganisationen siehe Seidensticker (2019).

und Fehlverhalten bedingt demnach, dass sich zum einen individuelle Fehler bzw. Fehlverhaltensweisen mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit wiederholen, zum anderen können auch etwaige strukturelle Probleme innerhalb einer Polizeiorganisation identifiziert und angegangen werden. Damit impliziert eine gelebte positive Fehlerkultur immer auch, dass die ethischen und moralischen Standards innerhalb der Polizei gestärkt werden – die Offenlegung und kritische Reflexion von Fehlern und Fehlverhaltensweisen unterstreicht und stärkt die Professionalität und Integrität der gesamten Organisation.

Abschließend sei noch darauf hingewiesen, dass eine wertschätzende und vorbildhafte Führung für die Umsetzung einer positiven Fehlerkultur unabdingbar ist. Führungskräften obliegt hierbei zum einen die Pflicht, ein vertrauensvolles und auf gegenseitigem Respekt beruhendes Arbeitsumfeld zu schaffen, in welchem Missstände oder Fehler offen und ohne Angst angesprochen werden können. Zum anderen sollten sie zum Gelingen einer positiven Fehlerkultur Verantwortung übernehmen und im transparenten Austausch mit jenen Personen, die Fehlverhalten gezeigt oder davon betroffen waren, Lösungen entwickeln. Dieser Aufarbeitungsprozess kann wiederum einen positiven Einfluss auf das soziale Miteinander in der jeweiligen Organisationseinheit oder dem Team ausüben, was nachfolgend die internen Kommunikationsprozesse, die Zusammenarbeit sowie auch die allgemeine Arbeitszufriedenheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten verbessern kann.

Zusammenfassend bleibt zu betonen, dass der richtige Umgang mit Fehlverhalten in der Polizei eine große Herausforderung darstellt. Eine starke und vorbildhafte Führung, die Förderung ethischer und demokratischer Werte, die Schaffung einer positiven und transparenten Fehlerkultur sowie eine kontinuierliche Schulung aller Polizeibeschäftigten sind unerlässlich, um Fehlverhalten zu verhindern und damit auch das gesellschaftliche Vertrauen in die Polizei zu festigen.

2.3. Demokratiegefährdende Einstellungen

Im folgenden Abschnitt sollen demokratiegefährdende Einstellungen in gebotener Kürze betrachtet werden, wobei sich auf die in MEGAVO umfassend behandelten Themenkomplexe Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF), Autoritarismus und (National-)Chauvinismus beschränkt werden soll. Dabei repräsentieren alle dargestellten Einstellungsdimensionen – sofern sie ausdrückliche Zustimmung erfahren – Haltungen und Überzeugungen, die mit der freiheitlich demokratischen Grundordnung und demnach auch mit dem Fundament jeglicher polizeilichen Arbeit in Deutschland nur schwer in Einklang zu bringen sind.

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF)

Das theoretische Konstrukt der *Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF)* wurde in den 1990er Jahren von dem Bielefelder Sozialwissenschaftler Wilhelm Heitmeyer entwickelt und fortan fortgeschrieben und ausgebaut. Das in der sozialpsychologischen Forschung inzwischen lang etablierte und vielfach überprüfte Konzept bezeichnet ein komplexes Zusammenspiel von feindseligen Einstellungen bzw. Vorurteilen, generalisierenden Überzeugungen und diskriminierenden Verhaltensweisen, die sich gegen bestimmte soziale Gruppen richten, die in der Regel gesellschaftlich marginalisiert sind bzw. einen gesellschaftlichen Minderheitenstatus aufweisen.

Anders ausgedrückt kann das sogenannte *Syndrom Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit* als ein gebündeltes Set verschiedener Vorurteilsdimensionen verstanden werden, d. h. (negative) Einstellungen in Bezug auf unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen (z. B. Frauen, Asylsuchende, Menschen

mit Migrationshintergrund, Menschen jüdischen Glaubens, u. v. m.) oder Einzelpersonen, die einer spezifischen (marginalisierten) gesellschaftlichen Gruppe angehören oder als dieser zugehörig wahrgenommen bzw. „gelesen“ werden.

Dabei wird davon ausgegangen, dass Vorurteile gegenüber unterschiedlichen sozialen Gruppen keine separaten und voneinander unabhängigen Einstellungen sind, sondern dass ihnen eine gemeinsame und verbindende *Ideologie der Ungleichwertigkeit* zu Grunde liegt – d. h. eine tiefgehende Überzeugung, dass die Gesellschaft mehr oder minder eine natürliche Ordnung zwischen höher- und minderwertigen sozialen Gruppen aufweise. Dieser gemeinsame Kern bedingt der Theorie zufolge, dass feindselige Einstellungen mit einer hohen Wahrscheinlichkeit nicht nur gegen eine einzige, sondern häufig gegen mehrere Gruppen gerichtet sind. Anders ausgedrückt tendieren Personen, welche negative Vorurteile oder feindselige Haltungen gegenüber einer gesellschaftlichen Gruppe äußern (z. B. gegen Menschen jüdischen Glaubens), mit einer höheren Wahrscheinlichkeit dazu, auch Ressentiments gegenüber weiteren gesellschaftlichen Minderheiten zu hegen (z. B. Sinti und Roma, Asylsuchende oder Wohnungslose), diese abzuwerten und zu diskriminieren. Der im Rahmen der theoretischen Herleitung verwendete Syndrom-Begriff greift dabei genau diese Annahme auf – wie in der Medizin können mehrere Symptome (hier: Vorurteile) gleichzeitig auftreten, die aber mitunter nur auf eine zu Grunde liegende Ursache (hier: Ideologie der Ungleichwertigkeit) zurückgeführt werden können.

Es ist an dieser Stelle nochmal wichtig zu betonen, dass Menschenfeindlichkeit und diskriminierende Handlungen nicht auf individuellen Konflikten bzw. persönlichen Feindschaftsverhältnissen fußen, sondern einzig und allein auf dem Verhältnis zwischen Gruppen basiert. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) umfasst somit in ihrer Gänze negative Stereotype, Vorurteile, soziale Distanzierungen oder auch Schädigungsabsichten gegenüber unterschiedlichsten Gruppen, die als anders, fremd oder von der gesellschaftlichen Norm abweichend gelesen oder stigmatisiert werden.¹⁰

Von den derzeit insgesamt 13 Elementen des GMF-Syndroms – Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Muslimfeindlichkeit, Abwertung von Sinti und Roma (Antiziganismus), Abwertung asylsuchender Menschen, Sexismus, Abwertung homosexueller Menschen, Abwertung von Trans* Menschen, Abwertung wohnungsloser Menschen, Abwertung langzeitarbeitsloser Menschen, Abwertung von Menschen mit Behinderung sowie Etabliertenvorrechte – wurden im Rahmen von MEGAVO insgesamt neun Elemente bzw. Vorurteile abgefragt (vgl. Kapitel 5.5.4.).

Autoritarismus

Der Begriff *Autoritarismus* wird sowohl in den Politikwissenschaften als auch in der Sozialpsychologie mit jeweils einer (leicht) unterschiedlichen Bedeutung verwendet. Während er von der Politikwissenschaft als eine totalitäre, antidemokratische und antiliberalistische Form der Herrschaft verstanden wird, ist Autoritarismus in der Sozialpsychologie als eine Persönlichkeitseigenschaft, häufiger jedoch auch als eine Einstellungsdimension definiert. Autoritarismus ist dabei gekennzeichnet durch ein Zusammenspiel antidemokratischer und antipluralistischer Einstellungen, einhergehend mit der unbedingten Befürwortung fester Hierarchien und Strukturen, bereitwilliger Unterordnung unter starke Führungspersönlichkeiten, pauschalem Gehorsam sowie auch der aggressiv-dominanten Abwertung von gesell-

¹⁰ Vgl. Groß et al. (2022); zum Syndrom der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) siehe z. B.: Heitmeyer (2002, 2004); Groß et al. (2012); Zick et al. (2019, 2021, 2023).

schaftlichen Gruppen und Personen, die als schwach, andersdenkend oder „minderwertig“ wahrgenommen werden.¹¹ Autoritarismus steht häufig in enger Verbindung zu Rechtsextremismus, Rassismus und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF). Das sozialpsychologische Konzept des Autoritarismus unterteilt sich ferner in drei Subdimensionen, die auch anhand einer etablierten Kurzskaala im MEGAVO-Fragebogen erfasst wurden – Konventionalismus, autoritäre Unterwürfigkeit sowie autoritäre Aggression.¹²

Konventionalismus bezieht sich auf das unkritische Übernehmen bzw. Festhalten an tradierten und etablierten Verfahrensweisen, sozialen Normen und moralischen Werten. Diese Subdimension impliziert demnach eine konservative Grundhaltung, die jegliche Abweichung von normativen und gesellschaftlich akzeptierten Verhaltensweisen als potenzielle Bedrohung für den gesellschaftlichen Zusammenhalt wahrnimmt. Konventionalismus geht somit auch einher mit der Ablehnung von sozialem Wandel oder progressiven, zukunftsgerichteten Innovationen und sozialen Bewegungen.

Autoritäre Unterwürfigkeit ist wiederum definiert als unkritischer Gehorsam und die unhinterfragte Unterordnung unter (legitimierte) Autoritäten, Führungspersonen und soziale Institutionen, einhergehend mit der Ablehnung kritischer oder oppositioneller Gedanken und Meinungen. Gleichsam geht mit dieser Einstellungsdimension auch die Befürwortung einer gesellschaftlichen oder sozialen Ordnung einher, die auf klaren Hierarchien und rigiden Strukturen basiert. In politischen Systemen, die auf autoritären Prinzipien basieren, gilt autoritäre Unterwürfigkeit als eine wesentliche Eigenschaft zur Aufrechterhaltung der gesellschaftlichen Ordnung und Stabilität – sie verstärkt die Bereitschaft zur Passivität und unterdrückt die kritische Auseinandersetzung mit der (politischen) Führung und bestehenden Normen.

Autoritäre Aggression hingegen beschreibt die bedingungslose Durchsetzung dominanter Positionen mit Maßnahmen und Handlungen, die auf die Schädigung oder harte Bestrafung von Personen abzielen, die gegen die eigenen (Gruppen-)Normen bzw. Werthaltungen und Anschauungen verstoßen oder die gewünschte (gesellschaftliche) Ordnung gestört haben.¹³ Anders ausgedrückt manifestiert sich diese Einstellungsdimension in der Neigung von Personen, auf eine empfundene Bedrohungen der etablierten Ordnung oder auf wahrgenommene Abweichungen von sozialen Normen mit aggressiven Verhaltensweisen zu reagieren, wobei die Aggressionen und Feindseligkeiten insbesondere gegen marginalisierte Gruppen, Minderheiten oder „Abweichler“ gerichtet sind. Die Aggression kann sich dabei auf verschiedene Arten äußern – von verbaler oder physischer Gewalt über Diskriminierung und Ausgrenzung bis hin zu staatlichen Repressionen. In autoritären Systemen ist autoritäre Aggression ferner häufig ein Instrument, um oppositionelle Kräfte und soziale Minoritäten zu unterdrücken.

Die drei Subdimensionen des Autoritarismus hängen in der Regel miteinander zusammen und bedingen sich wechselseitig. Personen, die starke Ausprägungen auf allen drei Dimensionen aufweisen, verfügen über eine autoritäre Persönlichkeitsstruktur, welche sowohl Gehorsam gegenüber Autoritäten als auch Feindseligkeiten gegenüber schwachen oder normabweichenden Gruppen umfasst und gleichzeitig die starke Neigung zur unhinterfragten Übernahme und Verteidigung geltender Konventionen aufweist (vgl. Kapitel 5.5.5.)

¹¹ Vgl. z. B. Adorno et al. (1950); Altemeyer (1988, 1996, 1998); Beierlein et al. (2014); Decker & Brähler (2020); Decker et al. (2022).

¹² Vgl. Beierlein et al (2014).

¹³ Vgl. Beierlein et al. (2014); siehe auch: Deutsche Hochschule der Polizei (2023), S. 54.

Nationaler Chauvinismus und Sozialdarwinismus

In MEGAVO wurden zudem zwei weitere Einstellungsdimensionen erfasst – nationaler Chauvinismus und Sozialdarwinismus – welche in der Forschung mit Rechtsextremismus in Zusammenhang gebracht werden bzw. als Teilfacetten der rechtsextremistischen Ideologie verstanden werden.¹⁴ Im Rahmen der MEGAVO-Befragung wurden diese Einstellungsdimensionen anhand von vier Aussagen erhoben (vgl. Kapitel 5.5.5.).

Chauvinismus ist allgemein definiert als die Überzeugung, einer überlegenen Gruppe oder Nation anzugehören. *Nationaler Chauvinismus* oder Nationalchauvinismus kann vor diesem Hintergrund als aggressiv-übersteigter Nationalismus verstanden werden. Er bezeichnet eine ideologische Haltung, die von der Überzeugung getragen wird, dass die eigene Nation, Ethnie oder Kultur den jeweils anderen überlegen ist und als solche die dominierende oder bevorzugte Stellung in der Welt beanspruchen sollte. Diese Haltung ist mit einer feindlichen Einstellung gegenüber anderen Nationen und Kulturen verbunden und kann sich in aggressiven politischen und sozialen Praktiken manifestieren. Nationalchauvinismus ist oft ein zentraler Bestandteil von extremistischen Ideologien und Bewegungen, die auf Expansionismus, Intoleranz und einem starren, exklusiven Verständnis von nationaler Identität beruhen.

Der Begriff *Sozialdarwinismus* hingegen beschreibt den Glauben an die Durchsetzung des „Rechts des Stärkeren“ im gesellschaftlichen Zusammenleben. Im Sozialdarwinismus wurden Ende des 19. Jahrhunderts die evolutionstheoretischen Prinzipien Charles Darwins – insbesondere die Überlegungen zur „natürlichen Selektion“ – auf menschliche Gesellschaften angewandt, um soziale, politische und wirtschaftliche Ungleichheiten zu rechtfertigen. Der Sozialdarwinismus nimmt dabei grob gefasst an, dass Gesellschaften wie auch die Natur einem evolutionären Wettbewerb unterliegen, in welchem die stärkeren oder gut angepassten Individuen und Gruppen sich erfolgreich durchsetzen, während die schwächeren langfristig untergehen. Diese ideologische Sichtweise hat folgenreiche politische Implikationen, da sie soziale Spaltungen und Ungleichbehandlung, Rassismus und Imperialismus legitimiert. In der heutigen Zeit wird der Sozialdarwinismus im wissenschaftlichen und ethischen Diskurs weitestgehend abgelehnt, da er auf einer verzerrten und unmenschlichen Auslegung der Evolutionstheorie beruht, welche die Ungleichbehandlung und Abwertung von Minderheiten und Andersdenkenden fördert.¹⁵

Es ist an dieser Stelle explizit zu betonen, dass sich in der sozialpsychologischen Forschung immer wieder sehr deutliche (statistische) Zusammenhänge zwischen den hier beschriebenen Einstellungsdimensionen Konventionalismus, autoritäre Unterwürfigkeit, autoritäre Aggression, Autoritarismus (insgesamt), nationaler Chauvinismus, Sozialdarwinismus sowie Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) nachweisen lassen (vgl. Kapitel 5.5.5.).

¹⁴ Der Begriff *Rechtsextremismus* ist in Deutschland nicht einheitlich definiert – gemäß verschiedener, inhaltlich recht ähnlichen Begriffsdefinitionen kennzeichnet sich Rechtsextremismus durch folgende Merkmale: eine Ideologie der Ungleichwertigkeit und die Abwertung von als schwach oder „minderwertig“ empfundenen sozialen Gruppen, Ablehnung freiheitlich demokratischer Werte, Überbetonung der ethnischen Zugehörigkeit, Befürwortung autoritärer Staatsformen, Nationalismus bzw. nationaler Chauvinismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Sozialdarwinismus, die Legitimierung von Gewaltanwendung, die Verharmlosung des Nationalsozialismus und eine Ideologie der Volksgemeinschaft (vgl. z. B. Glaser (2012); Zick et al. (2016, 2019); Zick & Küpper (2021); Decker & Brähler (2020); Decker et al. (2022)).

¹⁵ Vgl. z. B. Zick et al. (2019); Zick & Küpper (2021); Decker & Brähler (2020); Decker et al. (2022).

3. Anlage der Befragung

Das folgende Kapitel soll detailliertere Einblicke in das Studiendesign der Polizeistudie MEGAVO liefern, mit einem besonderen Fokus auf die Online-Erhebung im Allgemeinen und in Schleswig-Holstein im Speziellen. Neben der Erhebungsmethode wird der Fragebogen des Projekts kurz vorgestellt, wobei ein besonderes Augenmerk auf das schleswig-holsteinische Zusatzmodul gelegt wird. Zum Abschluss des Kapitels werden die in MEGAVO zum Einsatz kommenden spezifischen Prozesse der datenschutzkonformen Datenaufbereitung und Datenauswertung in der gebotenen Kürze beschrieben und wichtige Hinweise zur Interpretation und dem richtigen Verständnis der Ergebnisse gegeben.

3.1. Methodik, Stichprobenziehung und Feldphase

Die Befragung der Polizeistudie MEGAVO ist als Vollerhebung aller Mitarbeitenden der Polizeien des Bundes und der Länder angelegt und schließt demzufolge neben den im Titel der Befragung explizit ausgewiesenen Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten auch Tarifbeschäftigte und Verwaltungsbeamtinnen und -beamte mit ein.¹⁶ Im vorliegenden Ergebnisbericht wird von „Polizeibeschäftigten“ gesprochen, wenn auf alle Befragten unabhängig von deren Beschäftigungsstatus Bezug genommen wird (d. h. die Bezeichnung umfasst sowohl Beamtinnen und Beamte als auch Tarifpersonal), der Begriff „Polizeivollzugsbedienstete“ bezieht sich hingegen nur auf die im Polizeidienst verbeamteten Befragten (d. h. Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte).

Der Fragebogen, welcher im Vorfeld intensiv mit Expertinnen und Experten zwischen Bund und Ländern diskutiert und abgestimmt worden war, wurde für alle teilnehmenden Polizeien auf zwei Befragungsservern zur Verfügung gestellt. Zum einen wurde der hierfür auf der polizeiinternen Informations- und Kommunikationsplattform EXTRAPOL implementierte Limesurvey-Server genutzt, auf den vom Arbeitsplatz aus über das landesinterne Polizeinetz zugegriffen werden konnte. Ergänzend dazu wurde der Fragebogen auf einem (freien) Server der Firma Limesurvey bereitgestellt, so dass die schleswig-holsteinischen Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer auch die Möglichkeit hatten, den MEGAVO-Fragebogen außerhalb des Dienstes bzw. über das freie Internet aufzurufen und auszufüllen.

Der Link zum Online-Fragebogen wurde in Schleswig-Holstein über einen eigens zum Zweck der Befragungsdurchführung vorbereiteten anonymen E-Mail-Verteiler mit einer individualisierten E-Mail und einem persönlichen, computergenerierten Passwort (d. h. Zugangscode für die Teilnahme an der Befragung) zeitgleich an alle Beschäftigten und Studierenden der Landespolizei Schleswig-Holstein verschickt. Der Zugangscode ermöglichte den Teilnehmenden, das Ausfüllen des Fragebogens zu unterbrechen und die Beantwortung zu einem späteren Zeitpunkt an gleicher Stelle wieder aufzunehmen.

In einem zeitlichen Abstand zu der erfolgten Einladung wurden ferner zwei Erinnerungsmails über den angelegten Verteiler versandt, welche nochmals den Befragungslink und den persönlichen Zugangscode enthielten. Während der Feldphase standen sowohl Mitarbeitende der Landespolizei Schleswig-Holstein als auch die Kolleginnen und Kollegen der DHPol für Rückfragen und weitere Informationen schriftlich und telefonisch zur Verfügung.

¹⁶ Für eine ausführliche Beschreibung der Methodik der MEGAVO-Studie siehe auch: Deutsche Hochschule der Polizei (2023), S. 16 ff. und Deutsche Hochschule der Polizei (2024), S. 50 ff.

Im Vorfeld der ersten Online-Befragung sowie auch im weiteren Verlauf der Feldphase wurde innerhalb der Landespolizei Schleswig-Holstein für die Polizeistudie MEGAVO eine umfangreiche und sehr intensive Öffentlichkeitsarbeit betrieben. So wurde die Studie zum einen durch die Kriminologische Forschungsstelle (seit 06/2024: Leitungsstabsbereich 1.2 - KFS, MEGAVO) des Landeskriminalamtes Schleswig-Holstein vorbereitet und im Rahmen der internen Öffentlichkeitsarbeit wissenschaftlich flankiert – durch Vorträge in den schleswig-holsteinischen Polizeidirektionen und vor der Polizeiführung sowie durch gezielt platzierte Werbung und Teilnahmeaufrufe im Intranet der Landespolizei. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wurden bei der Öffentlichkeitsarbeit in Teilen unterstützt durch Kolleginnen und Kollegen aus dem schleswig-holsteinischen Landespolizeiamt sowie aus dem Ministerium für Inneres, Kommunales, Wohnen und Sport des Landes Schleswig-Holstein. Überdies wurde im Intranet der Landespolizei eine eigene Projekthomepage für MEGAVO SH eingerichtet, auf der alle wichtigen Hintergrundinformationen und Antworten auf häufig gestellte Fragen (FAQ) zur Polizeistudie im Allgemeinen und zur Durchführung der Erhebung in Schleswig-Holstein zu finden sind.

Die erste Online-Befragung der MEGAVO-Studie startete in der Landespolizei Schleswig-Holstein am 16.11.2021 und endete gut vier Wochen später am 17.12.2021. Es wurden dabei insgesamt 9.477 Beschäftigte der Landespolizei angeschrieben, nach Abschluss des ausführlichen Datenbereinigungsprozesses seitens der DHPol lagen als Landesstichprobe 3.093 verwertbare Fragebögen vor. Das entspricht einer sehr guten Rücklaufquote von rund 33 %.¹⁷

Die Teilnahme an der Online-Befragung der MEGAVO-Studie war freiwillig. Die Daten wurden zudem vollständig anonym erfasst, verarbeitet und ausgewertet – ein Rückschluss von den gegebenen Antworten auf einzelne Personen in der Landespolizei Schleswig-Holstein war und ist zu keinem Zeitpunkt möglich und de facto ausgeschlossen.¹⁸ Da die Befragung jedoch auf Analysen und Beobachtungen von Veränderungen über die Zeit angelegt ist – d. h. perspektivisch Längsschnittanalysen bzw. „Panelanalysen“ durchgeführt werden sollen – gab es für die Teilnehmenden am Ende des Fragebogens die Option, auf freiwilliger Basis einen sogenannten „Panelcode“ selbst zu erzeugen. Diese individuelle Buchstaben- und Zahlenkombination ermöglicht es, anonym eine Identifikation zusammengehörender Fragebögen (d. h. Fragebögen, die in verschiedenen Befragungswellen von derselben Person ausgefüllt wurden) vorzunehmen und dadurch individuelle Veränderungen in z. B. Einstellungen, Werten oder Belastungserleben statistisch zu betrachten.

3.2. Erhebungsinstrument

Im folgenden Unterkapitel soll der MEGAVO-Fragebogen sowie auch das schleswig-holsteinische Zusatzmodul der ersten Erhebungswelle kurz vorgestellt werden. Dabei wird der inhaltliche Aufbau des Fragebogens grob umrissen und dessen methodisches Design beschrieben. Des Weiteren wird auf spezifische Besonderheiten und methodischen Herausforderungen ausgewählter Fragebatterien – vor allem aus dem Bereich Einstellungen und Fehlverhalten – eingegangen.

Die Polizeistudie MEGAVO ist wie bereits erwähnt als Langzeituntersuchung mit Wiederholungsbefragungen angelegt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass zu den unterschiedlichen Erhebungszeitpunkten nicht nur die jeweiligen Momentaufnahmen zum Arbeitsalltag der schleswig-holsteinischen Polizei

¹⁷ Die Rücklaufquoten der teilnehmenden Landes- und Bundespolizeien liegen bei der ersten Online-Befragung aus dem Jahr 2021/2022 zwischen 6 % und 33 % (im Mittel 16 %), siehe hierzu auch: Deutsche Hochschule der Polizei (2023), S. 17.

¹⁸ Siehe hierzu auch im Detail Kapitel 3.3. des vorliegenden Berichts.

näher beleuchtet werden können (sog. Querschnittsanalysen), sondern die Ergebnisse zudem im Zeitverlauf betrachtet werden (sog. Längsschnittanalysen). So lassen sich neben dem etwaigen Wandel in z. B. Einstellungen, Belastungserleben oder Motivation auch die potentiellen Einflussfaktoren herausarbeiten, die für beobachtete Veränderungen ggf. ursächlich sein könnten.

Um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse über die Zeit gewährleisten zu können, sollten die im Fragebogen eingesetzten Fragen und Skalen zwischen den unterschiedlichen Befragungszeitpunkten möglichst unverändert bleiben oder – wenn zwingend erforderlich – nur minimal angepasst werden. Andernfalls ließen sich die Ergebnisse über die Zeit nicht mehr adäquat miteinander vergleichen, auch etwaige Veränderungen und deren potentielle Ursachen ließen sich nicht mehr wissenschaftlich hinreichend belastbar erklären.

Vor diesem Hintergrund wird der hier beschriebene Kernfragebogen in den nachfolgenden MEGAVO-Online-Befragungen voraussichtlich weitestgehend identisch bleiben. Kleinere Anpassungen könnten mitunter dennoch durch die DHPol vorgenommen werden, um die Erhebung einfacher und effizienter zu gestalten oder um aktuellen Entwicklungen gerecht zu werden. Überdies verfolgt die DHPol die Strategie, mit den geplanten Folgebefragungen keine zusätzlichen Themen zu erschließen, sondern den Fokus auf die statistischen Zeitvergleiche auf Polizeiebene (im Trend der Erhebungen) sowie auf individueller Ebene (berufsbiographische Veränderungen) zu legen.¹⁹

3.2.1. Kernfragebogen MEGAVO 2021/2022

Der Kernfragebogen von MEGAVO, welcher in allen teilnehmenden Polizeien des Bundes und der Länder identisch ist, deckt eine Vielzahl unterschiedlicher Themenbereiche ab. Der Fragebogen der ersten Online-Erhebung aus dem Jahr 2021/2022 umfasst insgesamt 53 Fragen, welche mehrere größere Themenbereiche abdecken und hinsichtlich der Beantwortung unterschiedlich zeitintensiv ausfallen.

Beginnend mit einem größeren Frageblock zur Soziodemographie und Angaben zur Beschäftigung werden nachfolgend die Themenbereiche Motivation, demokratiegefährdende Einstellungen, Werte und Teamkultur, beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen, Opfererfahrungen im dienstlichen Kontext, Rassismus- und Diskriminierungsvorwürfe, berufliche Identifikation und Verantwortungsgefühl gegenüber dem Arbeitgeber, Arbeitsplatzzufriedenheit, wahrgenommene Belastungen des polizeilichen Berufsalltags, schwierige Situationen im Alltag des Polizeivollzugsdienstes sowie Wahrnehmung der Polizei und Legitimität polizeilichen Handelns abgefragt.²⁰

In **Tabelle 1** auf der nachfolgenden Seite ist der Aufbau des Kernfragebogens der ersten MEGAVO-Online-Befragung im Detail dargestellt. Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass in der Tabelle eine explizite Differenzierung zwischen *Frage* bzw. *Fragen* und *Skala* bzw. *Skalen* vorgenommen wird. Während sich Ersteres auf für sich alleinstehende Fragen zu einem Thema oder Sachverhalt bezieht, handelt es sich bei Skalen um eine zusammengehörige Sammlung von Einzelfragen zu einem Themenkomplex, die mit einem einheitlichen Antwortschema abgefragt werden und mitunter in der Wissenschaft bereits lang etabliert sind.

¹⁹ Siehe hierzu auch: Deutsche Hochschule der Polizei (2024), S. 55.

²⁰ Die Herkunft bzw. die Autorinnen und Autoren der eingesetzten Skalen werden an dieser Stelle nicht explizit benannt, da der Kernfragebogen durch die DHPol erstellt wurde und diese Informationen im Landeskriminalamt Schleswig-Holstein nicht vollumfänglich vorliegen. In zukünftigen Publikationen der schleswig-holsteinischen Ergebnisse sollen die Quellen der Skalen jedoch ebenfalls berichtet werden.

Tabelle 1: Aufbau und Themen des MEGAVO-Fragebogens, ohne Zusatzmodul SH (1. Erhebung)

Anzahl	Split	Aufbau und Themen des Fragebogens
2		Einstiegsfragen zur aktuellen Situation (offen)
22		Fragen zur Demographie und Arbeitsplatz
2		Skalen zu Motivation (Berufsbeginn / Aktuell)
5		Fragen / Skalen zu Einstellungen
1	A	Skala zu wahrgenommenen Werten im Team oder Organisationseinheit
1 - 2		Skalen zu beobachtetem Fehlverhalten
0 - 3		Fragen / Skalen zu Opfererfahrungen im Dienst
0 - 8	A	Fragen zu Rassismus- und Diskriminierungsvorwürfen
1		Frage zu Identifikation mit Arbeit bei der Polizei
0 - 1	B	Skala zu beruflichem Verpflichtungsgefühl
1	C	Skala zur Arbeitsplatzzufriedenheit
2		Fragen / Skalen zu Belastungen der polizeilichen Berufsalltags
0 - 1	A	Skala zu schwierigen Situationen im Alltag des Polizeivollzugsdienstes
0 - 1	A	Skala zur Wahrnehmung der Polizei
0 - 1	B	Skala zu Legitimität / Fairness polizeilichen Handelns
1	C	Skala zu sozialer Erwünschtheit
1 - 2		Fragen zu weiteren Themen / Anmerkungen und Kritik (offen)
3		Fragen zur Erstellung des Panelcodes / Wiederholungsbefragung

Anmerkungen:

Einige Fragen werden nur bestimmten Personengruppen angezeigt, so z. B. nur Polizeivollzugsbediensteten, nur Tarifbeschäftigten oder Befragten, die eine vorgeschaltete Filterfrage beantwortet haben. Aus diesem Grund variiert die hier ausgewiesene Anzahl einiger Fragen bzw. Skalen (z. B. 0 bis 3), wobei jeweils die niedrigste und höchste Anzahl an potentiellen Fragen oder Skalen für ein Thema ausgewiesen wird.

Im MEGAVO-Fragebogen sind zudem verschiedene „Splits“ enthalten (Split A, B und C). Hierbei werden ausgewählte Fragen nur einem bestimmten Prozentsatz an zufällig ausgewählten Personen präsentiert, d. h. Teile des Fragebogens werden unter den Befragten „aufgesplittet“.

Weiterhin ist der Übersicht zu entnehmen, dass die Anzahl an Fragen für die unterschiedlichen Themenbereiche zwischen Befragten variieren kann. So wurden einige Fragen und Skalen nur Polizeivollzugsbediensteten vorgelegt, andere hingegen nur Tarifbeschäftigten und Angestellten. Überdies bekommen bei bestimmten Themenstellungen – so z. B. bei beobachtetem Fehlverhalten oder Opfererfahrungen – nur diejenigen Befragten spezifische Folgefragen präsentiert, die zuvor von entsprechenden Vorkommnissen berichtet hatten.

Darüber hinaus wurde in dem Online-Fragebogen mit sogenannten „Splits“ gearbeitet. Dabei werden einige Fragen oder Skalen nur einem bestimmten Prozentsatz an zufällig ausgewählten Personen vorgelegt (d. h. der Fragebogen wird unter den Befragten „aufgesplittet“). Dies ist eine Maßnahme, die in der Umfrageforschung häufig angewendet wird, um die Befragungsdauer von (Online-)Umfragen nicht überzustrapazieren – die zufällig von der Beantwortung einer Frage „ausgeschlossenen“ Befragten bekommen dafür im Gegenzug an einer anderen Stelle im Fragebogen alternative Fragen präsentiert, welche wiederum anderen Teilnehmenden nicht angezeigt werden. Auf diese Weise können anteilig mehr Fragen in einem Fragebogen untergebracht und eine hinreichende Anzahl an Antworten sichergestellt werden, ohne dass sich die Befragungsdauer erhöht. Im MEGAVO-Kernfragebogen der ersten Erhebung gibt es insgesamt drei Splits (Split A, B und C) – sofern eine Frage oder Skala Teil eines Splits

war, wird im vorliegenden Ergebnisbericht entweder in der Tabellen- und Abbildungsüberschrift oder den beigefügten Anmerkungen darauf verwiesen.

Bei der Auswahl der Fragebatterien für die Abfrage der verschiedenen Einstellungsdimensionen – wie z. B. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) oder Autoritarismus – wurde von der DHPol nahezu ausschließlich auf bereits bestehende und lang erprobte Erhebungsinstrumente aus dem Forschungsfeld der sozialpsychologischen Einstellungs- und Vorurteilsforschung zurückgegriffen. Dieses Vorgehen wurde gewählt, um zum einen eine direkte Vergleichbarkeit der MEGAVO-Befunde mit Studienergebnissen zu diesen Themen aus der Gesamtbevölkerung herzustellen. Zum anderen werden in der Umfrageforschung in der Regel bereits vielfach getestete und validierte Erhebungsinstrumente immer bevorzugt, um insbesondere bei sensiblen oder schwierigen Themen sicherzustellen, dass auch wirklich verlässlich das gemessen wird, was auch tatsächlich erhoben werden soll.

Im Vorfeld der Studie sowie auch im Nachgang der ersten Erhebung wurde an verschiedenen Stellen Kritik an den dabei zum Einsatz kommenden Fragen bzw. Frageformulierungen geäußert, welche mitunter als sehr „extrem“, vorverurteilend oder provokant empfunden wurden. Die DHPol weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass dies kein polizeispezifischer Aspekt sei, sondern ähnliche Reaktionen auch aus anderen Studien bekannt sind. Wie bereits benannt, handelt es sich bei der Mehrheit der verwendeten Fragen um gängige und altbewährte Standardfragen zur Erfassung der betreffenden Einstellungsdimensionen, die in nahezu unveränderter Weise seit Jahrzehnten in großen Bevölkerungsumfragen eingesetzt werden. Überdies wurden alle Fragen anhand mehrstufiger Antwortskalen abgefragt, die immer eine differenzierte oder auch sehr klare Positionierung zu den zum Teil extrem formulierten Aussagen zuließen – eine Ablehnung war immer gleichsam möglich wie eine Zustimmung.²¹

Im MEGAVO-Kernfragebogen wurde des Weiteren anhand von zwei umfassenden Skalen ein Themenfokus auf beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen gelegt. Dabei wurde zunächst die beobachtete Häufigkeit von unerwünschten Handlungen und (Fehl-)Verhaltensweisen seitens Kolleginnen und Kollegen in den letzten 12 Monaten erfasst und – sofern über entsprechende Beobachtungen berichtet wurde – nachfolgend die individuelle Reaktion der Befragten auf das beobachtete Fehlverhalten abgefragt. Mit Blick auf die Erfassung des beobachteten Fehlverhaltens ist unter methodischen Gesichtspunkten auf verschiedene Einschränkungen hinzuweisen.

So handelt es sich bei der Abfrage von Fehlverhalten explizit nicht um Selbstberichte bzw. Eingeständnisse eigenen Fehlverhaltens von Seiten der Befragten, sondern um *Beobachtungen* von Fehlverhaltensweisen und unerwünschten Handlungen. Damit geht jedoch auch einher, dass zur Erklärung des Fehlverhaltens keine individuellen Eigenschaften der Befragten – wie z. B. das Geschlecht, das Alter oder auch der Beschäftigungsstatus – hinzugezogen werden können. Betrachtet man dennoch die vorliegenden Beobachtungen von Fehlverhaltensweisen unter Hinzunahme individueller Eigenschaften, so weisen die Ergebnisse eher darauf hin, dass mitunter bestimmte Gruppen von Befragten aufmerksamer oder sensibler auf bestimmte Sachverhalte reagieren.²²

Des Weiteren handelt es sich bei den erfragten Verhaltensweisen nicht in allen Fällen um strafrechtlich relevante Sachverhalte, sondern es wurden zum Teil auch sozial unerwünschte bzw. im weitesten Sinne übergriffige Verhaltensweisen und Äußerungen erhoben. Zudem besteht die Möglichkeit, dass

²¹ Siehe hierzu auch: Deutsche Hochschule der Polizei (2023), S. 43 f.; Deutsche Hochschule der Polizei (2024), S. 97; Zick et al. (2021); Groß et al. (2012).

²² Vgl. z. B. Deutsche Hochschule der Polizei (2024), S. 126 f.

einige der berichteten Vorfälle mehrfach genannt bzw. gezählt wurden (Mehrfachzählungen), da davon auszugehen ist, dass ein und dasselbe Fehlverhalten ggf. von mehreren Befragten beobachtet und dann im Rahmen der anonymen Befragung auch von mehreren Personen angegeben wurde. Diese potentiellen Mehrfachzählungen erschweren die Einschätzung der „wahren“ Anteilswerte von Fehlverhalten in der Landespolizei Schleswig-Holstein. Es handelt sich zudem – wie auch bei anderen Aspekten des Fragebogens – um die subjektive Einschätzung oder Bewertung einer Situation seitens der Befragten. Letztlich sollte jedoch nicht unerwähnt bleiben, dass natürlich auch nicht jedes Fehlverhalten, was tatsächlich stattgefunden hat, beobachtet bzw. im Rahmen der MEGAVO-Befragung berichtet wurde. Dies wiederum impliziert, dass die „wahren“ Anteilswerte nicht unbedingt niedriger, sondern womöglich auch höher ausfallen könnten.²³ Vor diesem Hintergrund ist dringend anzuraten, die schleswig-holsteinischen Ergebnisse zum beobachteten Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen eher zurückhaltend zu interpretieren und in Anbetracht der potentiellen Unschärfe der Erfassung – sowohl in die eine als auch in die andere Richtung – bei der Interpretation der Befunde von methodisch begründeten „Relativierungen“ der vorliegenden Anteilswerte abzusehen.

Des Weiteren wurde im Rahmen der Online-Befragung durch eine eigens dafür vorgesehene Skala (die sog. SE-Skala) kontrolliert, ob die Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer „sozial erwünscht“ antworten. Dabei ist „soziale Erwünschtheit“ eine Antworttendenz in der Umfrageforschung, bei der Befragte trotz zugesicherter Anonymität tendenziell so antworten, dass ihre Aussagen nicht hundertprozentig der Wahrheit entsprechen, sondern sich eher an (vermuteten) sozialen und gesellschaftlich geteilten Erwartungen und Normen orientieren (d. h. Befragte stellen sich in ihren Antworten tendenziell in einem besseren bzw. vorteilhafteren Lichte dar).²⁴ Diese verzerrende Antworttendenz kommt vor allem bei sensiblen Themen zum Tragen (z. B. bei Fragen nach politischen Meinungen oder Einstellungen). Anhand einer SE-Skala lässt sich unter anderem im Rahmen statistischer Analysen überprüfen, ob bestimmte Fragenkomplexe – beispielsweise die Fragen zu den demokratiefeindlichen Einstellungen – einer besonderen Verzerrung unterliegen, d. h. Befragte sich hier in ihren Antworten tendenziell positiver präsentieren.

Die sechs Fragen der verwendeten SE-Skala, welche in den MEGAVO-Kernfragebogen mit aufgenommen wurden, sind in der empirischen Sozialforschung seit langem bewährt, um das individuelle Ausmaß sozial erwünschten Antwortverhaltens zu erfassen. Die Aussagen, die es zu bewerten gilt, beschreiben dabei zum einen drei sehr wünschenswerte Verhaltensweisen, die jedoch kaum eine Person *immer* zeigt, zum anderen drei eher unerwünschte Handlungen, die aber in der Regel *sehr häufig* von Personen an den Tag gelegt werden. Personen, welche die sozial erwünschten Verhaltensweisen bejahen bzw. die unerwünschten Verhaltensweisen für sich stets verneinen, neigen tendenziell eher dazu, sich positiver darzustellen bzw. ihre Antworten mit bestehenden gesellschaftlichen Normen bzw. Erwartungshaltungen abzugleichen.²⁵ Die Skala zur Erfassung sozialer Erwünschtheit befand sich als Teil eines Splits (Split C) am Ende des Fragebogens, d. h. die entsprechenden Fragen wurden nur von einem bestimmten Prozentanteil der Befragten beantwortet. Weiterhin wurde bei der Abfrage zufällig variiert, wer von den Befragten alle sechs Aussagen bewerten sollte oder nur die drei positiven bzw. die drei negativen Aussagen präsentiert bekam.

²³ Vgl. Deutsche Hochschule der Polizei (2023), S. 64.; Deutsche Hochschule der Polizei (2024), S. 126 f.

²⁴ Siehe hierzu z. B. Bogner & Landrock (2015); Mummendey & Grau (2014).

²⁵ Vgl. Deutsche Hochschule der Polizei (2024), S. 57 f.

Die SE-Skala wird im Rahmen von MEGAVO dafür eingesetzt, um zu überprüfen, ob andere Fragen und Skalen – z. B. die eher sensiblen Fragen zu politischen und demokratiegefährdenden Einstellungen oder zu beobachtetem Fehlverhalten – anfällig für sozial erwünschtes Antwortverhalten sind.

Hierbei zeigten sich mit Blick auf die schleswig-holsteinischen Ergebnisse kaum bzw. nur sehr schwache Effekte sozial erwünschten Antwortens. Es ließen sich keine bedeutsamen bzw. starken Zusammenhänge finden zwischen der jeweiligen Prüfskala (SE-Skala) und den Fragen zu Demokratie und dem politischen System, der Links-Rechts-Skala oder auch den Skalen zur Erfassung Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF), Autoritarismus oder Nationalchauvinismus. Bei den Einstellungen zu Diversität in Organisation und Gesellschaft ergaben sich kleine Zusammenhänge ($r < 0.28$), die darauf hindeuten, dass hier ggf. die Antworten leicht im Sinne der sozialen Erwünschtheit verzerrt sein könnten.²⁶ Auch bei den Fragen zu beobachtetem Fehlverhalten ließen sich kaum Zusammenhänge mit den eingesetzten Prüfskalen finden. Eine Ausnahme hierzu bilden die Angaben zur Beobachtung von sexistischen und rassistischen Äußerungen von Kolleginnen und Kollegen – hier ließen sich ebenfalls schwache Tendenzen sozialer Erwünschtheit erkennen. Dies wiederum impliziert, dass die Häufigkeitsangaben bzw. die Prozentwerte zu diesen beiden Formen von beobachtetem Fehlverhalten durch sozial erwünschte Antworttendenzen eher „unterschätzt“ werden bzw. ohne diese Verzerrungen mitunter sogar höher ausfallen würden. Wie bereits benannt sollten nicht nur vor diesem Hintergrund die Angaben zum beobachteten Fehlverhalten unter Kolleginnen und Kollegen mit Bedacht interpretiert werden.

3.2.2. Landesspezifisches Zusatzmodul MEGAVO SH 2021

In der Polizeistudie MEGAVO besteht wie eingangs erwähnt für alle teilnehmenden Polizeien des Bundes und der Länder die Möglichkeit, in den Kernfragebogen ein zusätzliches landesspezifisches Fragemodul (Zusatzmodul) einzubinden, über welches interessierende Themenfelder detaillierter bzw. ausdifferenziert beleuchtet werden können. Die Landespolizei Schleswig-Holstein machte im Rahmen der ersten durchgeführten Befragung im Jahr 2021 von dieser Option Gebrauch, so dass schlussendlich zehn weitere Fragen bzw. Skalen in den bestehenden MEGAVO-Kernfragebogen aufgenommen wurden.

Der thematische Fokus des schleswig-holsteinischen Zusatzmoduls lag dabei auf dem Umgang von Vorgesetzten mit gemeldetem Fehlverhalten im Dienst, den Gründen für die Nicht-Meldung von beobachtetem Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen sowie auch den möglichen psychischen und körperlichen Folgen und Begleiterscheinungen von (hoher) beruflicher Belastung und Stress. Weiterhin wurden noch zwei Fragen zum Umfang etwaiger Führungsverantwortung und zu den sozialräumlichen Merkmalen des Einsatz- und Ermittlungsgebiets gestellt. Die jeweiligen Frageformulierungen sowie die Antwortoptionen sind in den entsprechenden Ergebniskapiteln dargestellt.

Aus **Tabelle 2** ist der Aufbau und der Inhalt des schleswig-holsteinischen Zusatzmoduls der Online-Befragung 2021 im Detail zu entnehmen. Wie auch schon bei der Darstellung des Kernfragebogens wird auch hier eine Unterscheidung zwischen *Frage* bzw. *Fragen* und *Skala* bzw. *Skalen* vorgenommen. Die zusätzlichen Fragen wurden am Anfang (Führungsverantwortung sowie Merkmale des Einsatz- und

²⁶ Der Korrelationskoeffizient nach Pearson (Pearson's r) ist ein Maß für die Stärke eines linearen Zusammenhangs zwischen zwei (metrischen) Merkmalen. Pearson's r kann Werte zwischen -1 und +1 annehmen, wobei -1 für einen perfekten negativen linearen und +1 für einen perfekten positiven linearen Zusammenhang steht. Ein Wert von 0 bedeutet, dass es keinen linearen Zusammenhang gibt.

Ermittlungsgebietes), in der Mitte (Umgang mit und Nicht-Meldung von beobachtetem Fehlverhalten) und am Ende des Kernfragbogens (Belastungsfolgen) platziert.

Tabelle 2: Themen des landesspezifischen Zusatzmoduls MEGAVO SH 2021

Anzahl	Split	Themen des landesspezifischen Zusatzmoduls MEGAVO SH 2021
0 - 1		Frage zu Führungsverantwortung
0 - 1		Skala zu Merkmalen des Einsatz- und Ermittlungsgebietes
0 - 1		Frage zur Zufriedenheit mit Umgang der / des Vorgesetzten mit gemeldetem Fehlverhalten
0 - 3		Fragen zur Reaktion der / des Vorgesetzten auf gemeldetes Fehlverhalten
0 - 1		Frage zur erneuten Meldung von beobachtetem Fehlverhalten
0 - 6		Fragen zu Gründen für die Nicht-Meldung von beobachtetem Fehlverhalten
1	SH	Skala zu Belastungsfolge Irritation / Gereiztheit
1	SH	Skala zu Belastungsfolge Burnout
1	SH	Skala zu Belastungsfolge Demotivation
1	SH	Skala zu Belastungsfolge körperliche und psychische Symptome

Anmerkungen:

Einige Fragen werden nur bestimmten Personengruppen angezeigt, so z. B. nur Polizeivollzugsbediensteten, nur Tarifbeschäftigten oder Befragten, die eine vorgeschaltete Filterfrage beantwortet haben. Aus diesem Grund variiert die hier ausgewiesene Anzahl einiger Fragen bzw. Skalen (z. B. 0 bis 3), wobei jeweils die niedrigste und höchste Anzahl an potentiellen Fragen oder Skalen für ein Thema ausgewiesen wird.

Im landesspezifischen Zusatzmodul MEGAVO SH 2021 ist zudem ein „Split“ enthalten (Split SH). Hierbei werden die betreffenden Skalen jeweils nur einem bestimmten Prozentsatz an zufällig ausgewählten Personen präsentiert, d. h. Teile des Zusatzmoduls werden unter den Befragten „aufgesplittet“. Per Zufallsauswahl erhielten die Befragten jeweils zwei der vier Skalen zu den Belastungsfolgen, demnach wurden alle vier Skalen von jeweils 50 % der Befragten beantwortet.

Darüber hinaus wurde auch im Zusatzmodul MEGAVO SH 2021 mit einem „Split“ gearbeitet (Split SH). Die vier Skalen zu den körperlichen und psychischen Belastungsfolgen (d. h. Irritation, Burnout, Demotivation sowie körperliche und psychische Symptome) wurden dabei unter den Teilnehmenden aufgeteilt – per Zufallsauswahl bekamen die Befragten dann jeweils zwei der vier Skalen zur Beantwortung vorgelegt. Demzufolge wurden alle vier Skalen zu den Belastungsfolgen von rund 50 % der schleswig-holsteinischen Stichprobe beantwortet. Dieses in der Umfrageforschung gängige Vorgehen wurde an dieser Stelle erneut gewählt, um alle relevanten Skalen im Fragebogen unterbringen zu können, ohne dabei die Befragungszeit weiter auszudehnen.

Überdies ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei den im schleswig-holsteinischen Zusatzmodul 2021 eingesetzten Fragen und Skalen zu Führungsverantwortung, zu den Merkmalen des Einsatz- und Ermittlungsgebietes, zum Umgang der bzw. des Vorgesetzten mit gemeldetem Fehlverhalten sowie zu den Gründen für die Nicht-Meldung von beobachtetem Fehlverhalten um *Eigenentwicklungen* der Kriminologischen Forschungsstelle des Landeskriminalamtes Schleswig-Holstein handelt. Demgegenüber entstammen die verwendeten Skalen zur Erfassung von psychischen und körperlichen Belastungsfolgen lang etablierten und validierten Erhebungsinstrumenten aus der psychologischen Forschung. So wurde die Skala zur Erfassung der Belastungsfolge Irritation (Gereiztheit) von Mohr, Rigotti & Müller (2005) entwickelt, die Skalen zur Messung von Burnout, Demotivation sowie den körperlichen und psychischen Belastungssymptomen sind dem Burnout-Mobbing-Inventar (BMI) von Satow (2013) entnommen.²⁷

²⁷ Siehe hierzu: Mohr et al. (2005); Mohr & Rigotti (2014); Satow (2013).

3.3. Datenaufbereitung und Datenauswertung

Im folgenden Kapitel sollen die spezifischen Prozesse der Datenaufbereitung und Datenauswertung grob umrissen werden, welche im Rahmen des MEGAVO-Projektes im Allgemeinen und Schleswig-Holstein im Speziellen zum Tragen kommen. Hierbei werden auch Hinweise zu den Darstellungen der Ergebnisse im vorliegenden Bericht gegeben, welche für die weitere Interpretation und Einordnung der schleswig-holsteinischen Befunde relevant sind.

Nach Beendigung der Online-Befragung in Schleswig-Holstein im Dezember 2021 wurden die eingegangenen Daten von den verantwortlichen Projektmitarbeitern der DHPol gesichtet, kontrolliert und von Fehlern und Unplausibilitäten bereinigt. Bei diesem Datenaufbereitungsprozess wurden u. a. alle Personen aus dem Datensatz ausgeschlossen, die nur die Startseite der Befragung aufgerufen oder nur die Fragen zu den persönlichen Angaben (Soziodemographie) beantwortet hatten. Ebenfalls aus dem Datensatz entfernt wurden alle Personen, die den Fragebogen zwar aufgerufen, ihn aber nur „durchgeklickt“ und nicht ausgefüllt hatten.

Der vorliegende Datensatz mit insgesamt 3.093 Fällen wurde anschließend vom Projektteam der DHPol dahingehend überprüft, ob die in der Stichprobe abgebildete soziodemographische Zusammensetzung auch der tatsächlichen Struktur der Belegschaft der Landespolizei Schleswig-Holsteins entsprach (Soll-Ist-Vergleich). Die dafür notwendigen Vergleichsdaten wurden der DHPol im Vorfeld in anonymisierter Form durch das Landeskriminalamt Schleswig-Holstein übersandt.

Um die leichten Verzerrungen in der schleswig-holsteinischen Stichprobe zu beheben, wurde ein statistisches Standardgewichtungsverfahren angewendet, die dazu benötigte GewichtungsvARIABLE (d. h. das „Landesgewicht“) wurde von der Kriminologischen Forschungsstelle des Landeskriminalamtes Schleswig-Holstein entwickelt und an die DHPol übermittelt. Die in die GewichtungsvARIABLE einbezogenen Merkmale waren Geschlecht, Geburtsjahrgang, Tätigkeitsbereich (PVB Schutzpolizei, PVB Kriminalpolizei, PVB Spezial- und geschlossene Einheiten (SE / EHU), PVB Sonstige, Tarifbeschäftigte, Verwaltungsbeamte), Ausbildungsstatus, Besoldungsstufe bzw. Entgeltgruppe und der Arbeitszeitanteil. Fehlende Werte in den benötigten Angaben wurden ferner durch das statistische Verfahren der multiplen Imputation ergänzt. Anschließend wurden die Stichprobendaten für die im vorliegenden Bericht ausgewiesenen Analysen unter Verwendung des erstellten Landesgewichts gewichtet, so dass die Ergebnisse für die Landespolizei Schleswig-Holstein nach den in die Gewichtung einbezogenen Kriterien repräsentativ sind. Im vorliegenden Bericht werden die ungewichteten und gewichteten Ergebnisse ausschließlich im Rahmen der Stichprobenbeschreibung (vgl. Kapitel 4) dargestellt. In allen nachfolgenden Kapiteln werden allein die *gewichteten* und damit die für Landespolizei Schleswig-Holstein *repräsentativen Ergebnisse* beschrieben.

Des Weiteren gibt es im Rahmen der Polizeistudie MEGAVO eine Besonderheit in Bezug auf die Auswertung der landeseigenen Daten, die von herkömmlichen Prozessen der wissenschaftlichen Datenanalyse in entscheidenden Punkten abweicht. Um die vollständige Anonymität der Daten sicherzustellen und vollends auszuschließen, dass es bei der Sichtung der landeseigenen Daten zu einer unbeabsichtigten Identifizierung von Beschäftigten der Landespolizei Schleswig-Holstein durch die verantwortliche Projektleitung im Landeskriminalamt Schleswig-Holstein kommen kann, wurde eine Anzahl an technischen, organisatorischen und datenschutzrechtlichen Vorkehrungen getroffen. So wurden zum einen technische Maßnahmen ergriffen, die gewährleisten, dass zwischen der Einladungsmail, dem personalisierten Passwort und der Umfrageteilnahme keinerlei Verbindung hergestellt werden kann.

Überdies verbleiben die vollständigen MEGAVO-Originaldatensätze mit allen soziodemographischen Angaben und inhaltlichen Antworten im Besitz der DHPol und werden unter keinen Umständen an die teilnehmenden Landes- und Bundespolizeien herausgegeben. Stattdessen wurde der Projektleitung im Landeskriminalamt Schleswig-Holstein ein sogenannter „Testdatensatz“ der landeseigenen Daten übermittelt. Aus diesem Testdatensatz wurde im Vorhinein seitens der DHPol zum einen eine gewisse Anzahl an Fällen gelöscht, d. h. es fehlen die Antworten von ca. 5 % der Befragten. Zum anderen wurden die Testdaten in den soziodemographischen Angaben an verschiedenen Stellen „verfremdet“ bzw. leicht abgeändert, so dass keine Rückschlüsse auf real existierende Personen möglich sind. Auch ist im Testdatensatz die Gewichtungvariable, d. h. das Landesgewicht, nicht enthalten. Nichtsdestotrotz kann mit diesen Testdaten bereits gerechnet werden, um *erste Tendenzen* in den Ergebnissen herauszuarbeiten und darzustellen.

Der übersandte Testdatensatz wird allen voran zur Vorbereitung der landeseigenen statistischen Analysen benötigt, indem unter Verwendung der leicht verfremdeten Befragungsdaten mit Hilfe einer Statistiksoftware sogenannte *Auswerteskripte* programmiert und als *Auswerteanforderung* an die DHPol übermittelt werden (d. h. die gewünschten Berechnungen werden in einer spezifischen Programmiersprache „vorgeschrieben“, die so programmierten Skripte werden im Anschluss als verschlüsselte Datei an die DHPol versendet). Das Projektteam der DHPol wendet anschließend die zugelieferten vorprogrammierten Auswerteskripte auf die nicht verfremdeten schleswig-holsteinischen Originaldaten an und schickt die Originalergebnisse u. a. in Form von einfachen Word- oder Excel-Tabellen zurück an die Projektleitung ins Landeskriminalamt Schleswig-Holstein. Gleichwohl dieser Prozess im Vergleich zu „herkömmlichen“ Prozessen der statistischen Datenanalysen recht komplex und umständlich anmuten mag, sichert er dennoch die Aufrechterhaltung der uneingeschränkten Anonymität der zum Teil sensiblen Befragungsdaten zusätzlich ab.

Die auf dem beschriebenen Weg zugelieferten Ergebnistabellen wurden anschließend im Landeskriminalamt Schleswig-Holstein durch die verantwortliche Projektleitung für die schleswig-holsteinischen Publikationen graphisch aufbereitet und interpretiert. Dabei ist die Ähnlichkeit einiger Tabellen und Abbildungen zu den Graphiken der beiden Ergebnisberichte der DHPol beabsichtigt, um hier eine bessere Vergleichbarkeit herstellen zu können. Die statistischen Auswertungen bzw. die Vorbereitung und Programmierung der Auswerteskripte erfolgte mittels der Software IBM SPSS 29. Vor den eigentlichen Analysen wurde der Testdatensatz weiteren Aufbereitungsschritten unterzogen, so z. B. Berechnungen von Mittelwertindizes, klassifizierten Indizes und Hilfsvariablen.

Im vorliegenden Ergebnisbericht werden zum einen die Antworten auf einzelne Fragen und Aussagen in Form von Prozentangaben oder einfachen Mittelwerten (M) präsentiert und miteinander verglichen. Sofern einer Anzahl an Fragen bzw. Aussagen ein *gemeinsames theoretisches Konstrukt* zu Grunde lag, wurde nach der Durchführung statistischer Prüfverfahren (d. h. explorativer Faktorenanalysen und Reliabilitätsanalysen) jeweils ein Mittelwertindex (M Index) gebildet und dieser ggf. anschließend nochmals klassifiziert.

Bei der Bildung eines Mittelwertindex werden die Werte aller zugehörigen Aussagen zu einem einzigen Wert bzw. einer Hintergrunddimension verdichtet. Der Index spiegelt demzufolge die durchschnittliche Ausprägung eines anhand verschiedener Aussagen gemessenen theoretischen Konstruktes wider, wie z. B. Fremdenfeindlichkeit, Sexismus oder Autoritarismus. Ein Mittelwertindex kann demzufolge auch als eine Art „Gesamtmittelwert“ über die betreffenden Aussagen verstanden werden. Der Wertebereich für den Index bleibt dabei gleich, d. h. die Index-Werte können weiterhin anhand der ursprünglichen mehrstufigen Antwortskala der Einzelaussagen interpretiert werden.

Des Weiteren ist bei der Bildung von Mittelwertindizes zu beachten, dass bei der Messung eines theoretischen Konstruktes die Einzelaussagen mitunter mal positiv, mal negativ formuliert sind – hohe Zustimmungswerte somit mal für eine hohe Ausprägung des gemessenen Konstruktes (z. B. Fremdenfeindlichkeit) stehen können, mal aber auch für eine niedrige Ausprägung desselben. Aus diesem Grund müssen vor der Zusammenfassung der einzelnen Aussagen zu einem Mittelwertindex die negativ gerichteten Aussagen statistisch „umgepolt“ bzw. invertiert werden, so dass auch hier hohe Werte für hohe Merkmalsausprägungen stehen und vice versa. Nach der „Umpolung“ weisen demnach niedrige bzw. hohe Zustimmungswerte bei allen Aussagen, denen eine gemeinsame theoretische Hintergrunddimension zu Grunde liegt, die *gleiche inhaltliche Bedeutung* auf. Weiterhin ist in diesem Zusammenhang zu beachten, dass die in den Abbildungen dargestellten Mittelwerte der Einzelaussagen auf den *Originalaussagen* basieren, d. h. sie weisen den durchschnittlichen Zustimmungswert auf der verwendeten Skala zu der *im Wortlaut* präsentierten Aussage auf. Aussagen, die für eine Indexbildung invertiert werden müssen, haben nach der Invertierung jedoch einen anderen (höheren / niedrigeren) Mittelwert, da die Skala bei der Invertierung „umgedreht“ bzw. gespiegelt wird. Der neue (invertierte) Mittelwert wird sodann für die Berechnung des Mittelwertindex verwendet, er wird jedoch in den Abbildungen oder im Text nicht extra ausgewiesen. Aus diesem Grund lassen sich die im vorliegenden Bericht dargestellten Mittelwertindizes ggf. nicht händisch durch das Zusammenrechnen der ausgewiesenen Mittelwerte von Einzelaussagen reproduzieren.

Für einige weiterführende Analysen wurden zudem die zuvor gebildeten Mittelwertindizes im Nachgang nochmal klassifiziert – also in klar abgegrenzte Wertebereiche bzw. Kategorien eingeteilt – um auch hier Aussagen über die prozentuale Häufigkeit von z. B. ablehnenden oder zustimmenden Haltungen treffen zu können. Ebenso werden die klassifizierten Indizes für die Unterteilung der Befragten in spezifische Subgruppen verwendet, welche dann anschließend genauer betrachtet werden können. Bei der Klassifizierung der Indizes im Bereich der *demokratiegefährdenden Einstellungen* wurde sich dem Vorgehen der DHPol angeschlossen und mit sogenannten „Cut-off“-Kriterien gearbeitet. Dabei handelt es sich um Werte(-bereiche), die eine Person auf dem Mittelwertindex erreichen muss, um zu einer bestimmten Gruppe bzw. Klasse gezählt zu werden. Bei der Anwendung der sogenannten „Cut-off“-Werte nach den Vorgaben der DHPol wurden alle Befragte mit Mittelwerten unter 2,5 (ablehnend) und alle Personen mit Mittelwerten über 3,5 (zustimmend) auf den erfragten Einstellungsdimensionen zu jeweils einer Gruppe zusammengefasst. Personen mit Mittelwerten zwischen 2,5 und 3,5 bilden die dritte Gruppe der Befragten mit neutralen oder ambivalenten Haltungen (teils / teils) ab.²⁸ Bei der Interpretation der klassifizierten Indizes aus dem Themenspektrum der menschenfeindlichen oder autoritären Einstellungen sollte jedoch immer mit bedacht werden, dass die zur Bewertung vorgelegte Einzelaussagen an sich nicht *neutral* verfasst sind, sondern mit z. T. extremen Formulierungen arbeiten. Die DHPol weist vor diesem Hintergrund darauf hin, dass auch leichte Zustimmungen oder unentschlossene bzw. ambivalente Haltungen mitunter als eine recht klare Positionierung gewertet werden könnten.²⁹ Ein vergleichbares Vorgehen der Klassifizierung wurde zudem bei weiteren Mittelwertindizes – z. B. aus dem Bereich der Belastungsfolgen – angewandt, wobei abhängig von dem jeweiligen Antwortformat andere „Cut-off“-Werte verwendet wurden. Wird in den Ergebnissen auf klassifizierte Mittelwertindizes Bezug genommen, werden die jeweils angewandten „Cut-off“-Werte im Text ausgewiesen und erläutert.

²⁸ Für eine detaillierte Begründung der Festlegung der „Cut-off“-Werte sowie eine genaue Beschreibung des Vorgehens siehe: Deutsche Hochschule der Polizei (2024), S. 121 f.

²⁹ Vgl. Deutsche Hochschule der Polizei (2023), S. 60.

Neben den deskriptiven Auswertungen wurden für den vorliegenden Bericht zudem eine Vielzahl an einfachen *Zusammenhangsanalysen* berechnet, deren Befunde in den entsprechenden Ergebniskapiteln unter der Überschrift *Detailanalysen* berichtet werden. Die hierbei durchgeführten vergleichenden Analysen basieren in der Regel auf Gruppen, welche in den meisten Fällen über die soziodemographischen Angaben der Befragten konstruiert wurden (wie z. B. über das Geschlecht, das Alter, die Statusgruppe, etc.). Anhand der so berechneten *T-Tests*, *Varianzanalysen* und *Chi-Quadrat-Tests* wurde untersucht, ob zwischen den betrachteten Gruppen statistisch signifikante Unterschiede bzw. Zusammenhänge hinsichtlich der interessierenden Merkmale bestehen – d. h. ob sich z. B. Frauen und Männer oder Befragte aus der Schutzpolizei und der Kriminalpolizei hinsichtlich ihrer Motivation, ihres Belastungserlebens oder auch in Bezug auf demokratische Einstellungen statistisch bedeutsam unterscheiden. Im Rahmen der Detailanalysen wurde in der Regel überdies mit den zuvor gebildeten Mittelwertindizes gerechnet, welche eine verdichtete inhaltliche Dimension bzw. ein theoretisches Konstrukt abbilden.

Des Weiteren werden im vorliegenden Ergebnisbericht in Bezug auf die Detailanalysen in der Regel nur statistisch signifikante Ergebnisse ausgewiesen. Bei einem *statistisch signifikanten Unterschied* bzw. *Zusammenhang* wird davon ausgegangen, dass dieser mit einer sehr hohen Wahrscheinlichkeit *systematisch* und *nicht zufällig* in den Ergebnissen und in der Stichprobe vorliegt, somit auch sehr wahrscheinlich in der Grundgesamtheit – der Landespolizei Schleswig-Holstein – zu finden ist. Demgegenüber weisen nicht signifikante Unterschiede oder Zusammenhänge eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür auf, dass die Ergebnisse auf Zufallseffekten beruhen, sie dürfen demzufolge nicht auf die Grundgesamtheit übertragen werden. Im Rahmen der hier durchgeführten Detailanalysen wurde stets eine sogenannte *Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 %* oder weniger angenommen. Anders ausgedrückt bedeutet dies, dass signifikante Unterschiede bzw. Zusammenhänge in den schleswig-holsteinischen Ergebnissen mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % und mehr nicht zufällig, sondern systematisch bedingt und damit statistisch bedeutsam sind.

Für eine bessere Übersichtlichkeit der Befunde wurden zudem einige soziodemographische Merkmale im Vorfeld der Zusammenhangsanalysen nochmals neu berechnet bzw. unterschiedliche Merkmalsausprägungen zu wenigen bzw. größeren Kategorien zusammengefasst. Dies trifft zum Beispiel auf die Abfrage der Altersjahrgänge und des Einstiegsjahrs in den Polizeidienst zu sowie auf die Erfassung der Verweildauer („Stehzeit“) auf der aktuellen Dienststelle zu. So wurden die ursprünglich sechs Alterskohorten auf drei Gruppen reduziert (1959 bis 1969, 1979 bis 1989, 1990 bis 2000+) sowie die ursprünglich sieben Einstiegskohorten auf vier heruntergebrochen (vor 1980, 1980 bis 1999, 2000 bis 2014, 2015+). Überdies wurden die fünf Jahresintervalle der Verweildauer auf der Dienststelle zu drei größeren Jahresintervallen zusammengefasst (weniger als 1 Jahr bis unter 3 Jahre, 3 bis unter 10 Jahre, seit 10 Jahren und mehr). Auch der Schulabschluss wurde im Vorfeld der Analysen neu kategorisiert, wobei hier auf Grund der geringen Fallzahlen die „Haupt-/ Volksschule“ sowie die „sonstigen Abschlüsse“ nicht weiter berücksichtigt wurden. Gleiches gilt für die Erfassung des Geschlechts – zwar hatte eine kleine Anzahl an Befragten bei der Geschlechtsabfrage die „Sonstige“-Kategorie gewählt, diese musste jedoch leider auf Grund der zu kleinen Fallzahl und damit bedingten methodischen Problemen im Rahmen der Zusammenhangsanalysen ausgeschlossen werden. Dies bedeutet aber nur, dass jene Befragte lediglich bei den Ergebnissen, die sich ausdrücklich auf Geschlechtsvergleiche beziehen, nicht berücksichtigt werden konnten, bei allen anderen Auswertungen sind sie jedoch mit enthalten.

Ferner erfolgte auch noch eine Neuberechnung der Kontakthäufigkeit mit Bürgerinnen und Bürgern, indem die sieben ursprünglichen Kategorien in vier größere zusammengefasst wurden ((fast) nie, einmal bis mehrmals im Monat, einmal bis mehrmals pro Woche, einmal bis mehrmals pro Tag). Die Tätigkeitsbereiche im Polizeivollzugsdienst wurden für die Detailanalysen ebenfalls rekodiert, indem die Merkmalskategorien „Wasserschutzpolizei“ und „Schutzpolizei“ zu einer gemeinsamen Kategorie zusammengefasst wurden. Die Analysen wurden – mit Ausnahme vom Geschlecht – jedoch in den meisten Fällen sowohl mit den ursprünglichen als auch den reduzierten Gruppen berechnet, um einen Vergleich zwischen den Befunden vorliegen zu haben. Bei Darstellung der Ergebnisse im vorliegenden Bericht wurde stets versucht darauf zu achten, dass durch die Zusammenfassung der Kategorien keine relevanten Informationen unberücksichtigt bleiben.

Mit Hinblick auf die Darstellung der Befunde der Detailanalysen muss an dieser Stelle noch ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass auf Grund der großen Menge der Ergebnisse nicht immer alle signifikanten Unterschiede zwischen den betrachteten Gruppen beschrieben werden konnten. Stattdessen wurde versucht, auf die aus polizeiwissenschaftlicher Sicht relevanten Ergebnisse einzugehen, welche mitunter auch auf erste potentielle Handlungsfelder hindeuten. Vor dem Hintergrund der Lesbarkeit und des allgemeinen Verständnisses wird des Weiteren auf eine *formell wissenschaftliche Darstellung* der statistischen Befunde verzichtet, d. h. konkrete Werte, gängige statistische Parameter und Kennzahlen der durchgeführten Analysen werden im Text größtenteils nicht ausgewiesen. Auch werden in den Detailanalysen jene Auswertungen fokussiert – sofern dies möglich ist und sinnvoll erscheint – welche auch in den Ergebnisberichten der DHPol ausgewiesen werden, um auch hier eine Vergleichbarkeit der Landesbefunde zu den Bundesergebnissen herzustellen.

Für die Darstellung der Ergebnisse in den Tabellen und Abbildungen gilt weiterhin folgendes zu beachten: Die meisten Ergebnisse der schleswig-holsteinischen MEGAVO-Stichprobe basieren auf unterschiedlichen Fallzahlen, da nicht alle Befragten jede einzelne Frage beantwortet haben, die Antworten demzufolge eine variierende Anzahl an „fehlenden Werten“ aufweisen. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurde in diesem Bericht folgende Vorgehensweise gewählt: In den Tabellen und Abbildungen wird mit wenigen Ausnahmen immer nur die höchste Fallzahl aller dargestellten Antworten ausgewiesen (hier benannt als n_{\max}), im beschreibenden Text zu den graphischen Darstellungen werden jeweils die niedrigsten und höchsten Fallzahlen (n) der abgebildeten Ergebnisse genannt (d. h. die Spannweite in der Anzahl der gegebenen Antworten). Einige Fragen und Aussagen fielen zudem durch einen erhöhten Anteil an fehlenden Werten auf, d. h. sie wurden von verhältnismäßig vielen Befragten nicht beantwortet bzw. im Fragebogen übersprungen. Die Prozentwerte zu diesen fehlenden Angaben sind in der Regel nicht in den Tabellen und Abbildungen enthalten, stattdessen werden sie im Text benannt und z. T. methodisch eingeordnet.

Überdies werden sowohl in den Abbildungen im vorliegenden Bericht sowie auch im Fließtext aus Gründen der Lesbarkeit gerundete Prozentwerte verwendet – die einzige Ausnahme hierzu bilden die Tabellen im Rahmen der Stichprobenbeschreibung (vgl. Kapitel 4). Des Weiteren werden bei der graphischen Darstellung von Mittelwerten in Form von Säulen- oder Balkendiagrammen in den meisten Fällen auch die sogenannten *Konfidenzintervalle* mit ausgegeben, die jeweils als dünne Striche am Ende der jeweiligen Säulen bzw. Balken zu erkennen sind. Dabei weisen die Konfidenzintervalle den Wertebereich aus, in dem sich mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % der wahre Anteilswert in der Grundgesamtheit – also der Beschäftigten der Landespolizei Schleswig-Holstein – befindet.

Abschließend soll bereits an dieser Stelle noch auf eine Besonderheit in den MEGAVO-Daten hingewiesen werden, welche ggf. bei der Interpretation einiger Ergebnisse berücksichtigt werden muss. So fällt bei den schleswig-holsteinischen Befunden zum Themenfeld der demokratiegefährdenden Einstellungen auf, dass sich hier eine größere Anzahl an Befragten in der Mitte der jeweiligen Antwortskala verortet. Dieses auffällige Antwortmuster kommt insbesondere bei den erfassten Einstellungsdimensionen der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) und Autoritarismus deutlich zum Tragen und kann verschiedene Ursachen haben.

So können die Angaben zum einen tatsächlich der zutreffenden Einschätzung der Befragten entsprechen, welche demnach eher ambivalente oder unentschlossene Positionen vertreten, auch bei zum Teil extremer formulierten Aussagen. Zum anderen könnte das vorliegende Antwortmuster mitunter aber auch eine eher methodische Ursache haben und ein Hinweis auf eine Antworttendenz sein – die sogenannte „*Tendenz zur Mitte*“ – die bei Befragungen auftreten kann, sofern Antwortskalen eine Mittelkategorie aufweisen. Unter der Tendenz zur Mitte wird ein verzerrendes Antwortverhalten bezeichnet, bei dem Befragte eher dazu tendieren, bei einer ungeraden (mehrstufigen) Anzahl an Antwortkategorien auf einer Skala die Antwortkategorie in der Mitte zu wählen, unabhängig vom Inhalt der Frage oder ob die Mittelkategorie tatsächlich die eigene Antwort repräsentiert. Für dieses Antwortverhalten werden in der Literatur verschiedene mögliche Erklärungen angeführt. So kann die Mittelkategorie eine „Einladung“ für Personen sein, die generell eher dazu tendieren, in Entscheidungssituationen die erstbeste und schnellste Möglichkeit zu wählen, um ein Ziel oder einen bestimmten Zweck zu erreichen. Ferner kann die Mittelkategorie auch die beste Wahl für zeitlich gestresste, unmotivierte oder ermüdete Personen darstellen, um den kognitiven Aufwand bei der Beantwortung der Fragen zu reduzieren. Die Tendenz zur Mitte zählt in der empirischen Sozialforschung zu den *systematischen Messfehlern* und kann die Aussagekraft der Ergebnisse mitunter erheblich reduzieren. Um das Auftreten der verzerrenden Antworttendenz auszuschließen oder zu umgehen, wird daher empfohlen, insbesondere bei der Abfrage sensibler oder schwieriger Themen Antwortskalen mit einer geraden Anzahl an Antwortoptionen (d. h. ohne Mittelkategorie) zu verwenden, bei welchen die Befragten latent dazu „gedrängt“ werden, sich für eine (eher) positive oder (eher) negative Beantwortung der Frage zu entscheiden.³⁰ Da nicht abschließend geklärt werden kann, ob das Antwortmuster die wahren Antworten der Befragten oder aber eine Antworttendenz widerspiegelt, sollen die zum Teil recht stark besetzten Mittelkategorien im vorliegenden Bericht nur bedingt bzw. eher zurückhaltend inhaltlich interpretiert werden.

Zum Abschluss muss ausdrücklich betont werden, dass die im vorliegenden Bericht ausgewiesenen Detailanalysen lediglich Auskunft über *potentielle Zusammenhänge* zwischen unterschiedlichen Merkmalen geben, *nicht* aber über dahinterliegende *Kausalitäten*. Es darf demnach unter Bezug auf die Ergebnisse nicht von Ursache und Wirkung gesprochen werden – solche Aussagen sind tendenziell erst mit der Auswertung und Interpretation der Daten im Zeitverlauf (d. h. anhand der Ergebnisse der Panelanalysen) zulässig.

³⁰ Vgl. z. B. Bogner & Landrock (2015); Menold & Bogner (2015).

4. Stichprobenbeschreibung

Im folgenden Kapitel wird ein Überblick über die wichtigsten Eckdaten der schleswig-holsteinischen MEGAVO-Stichprobe gegeben, wobei sowohl die ungewichteten als auch die gewichteten Fallzahlen dargestellt werden, um die potentiellen Abweichungen nachvollziehbar offen zu legen. In den textlichen Beschreibungen werden hier in der Regel jeweils die *ungewichteten (gerundeten) Anteilswerte* der erfassten Merkmale genannt.³¹

In **Tabelle 3** sind zunächst die Stichprobendaten zu den Merkmalen Geschlecht, Geburtsjahr, Migrationshintergrund sowie Schulabschluss dargestellt.

Tabelle 3: Stichprobe SH - Geschlecht, Geburtsjahr, Migrationshintergrund und Schulabschluss

Stichprobe MEGAVO SH 2021	Anzahl (ungewichtet)	Prozent (ungewichtet)	Anzahl (gewichtet)	Prozent (gewichtet)
Geschlecht				
Frauen	937	30,4	960	31,1
Männer	2.141	69,4	2.119	68,7
Sonstige (offen erfasst)	< 20	< 1,0	< 20	< 1,0
k. A.	8	n. a.	9	n. a.
Geburtsjahr				
1950-1959	28	0,9	37	1,2
1960-1969	659	21,4	800	25,9
1970-1979	742	24,1	678	22,0
1980-1989	735	23,8	651	21,1
1990-1999	820	26,6	784	24,2
2000 oder später	100	3,2	170	5,5
k. A.	9	n. a.	9	n. a.
Migrationshintergrund				
Nein	2.950	95,7	2.940	95,3
Ja	133	4,3	144	4,7
k. A.	10	n. a.	10	n. a.
Schulabschluss				
Haupt- / Volksschulabschluss	27	0,9	53	1,7
Mittlere Reife	853	27,7	1.018	33,0
Fachhochschulreife	494	16,0	515	16,7
Hochschulreife	1.704	55,3	1.494	48,4
Sonstiger Abschluss	< 20	< 1,0	< 20	< 1,0
k. A.	9	n. a.	8	n. a.

Mit Blick auf die Geschlechterverteilung zeigt sich, dass über zwei Drittel der Stichprobe männlich (69 %) sind und knapp unter einem Drittel der Befragungspersonen weiblich (30 %). Dies entspricht in etwa auch der Verteilung der Geschlechter in der Grundgesamtheit in der Landespolizei Schleswig-

³¹ Aus Gründen des Datenschutzes werden im vorliegenden Ergebnisbericht bei den gültigen Werten absolute Häufigkeiten unter 20 nicht ausgewiesen, bei sensiblen Themen wird die Grenze bei Häufigkeiten unter 30 gesetzt.

Holstein, so dass die gewichtete Anzahl nur marginal von den ungewichteten Werten abweicht. Weniger als 1 % der schleswig-holsteinischen Befragten ordneten sich keiner der beiden Geschlechter zu.

Das Alter der befragten Personen wurde kategorisiert in sechs Altersgruppen erhoben. Wie zu erwarten war, sind die erste Altersgruppe (Befragte geboren 1950 bis 1959) sowie die letzte Altersgruppe (Befragte geboren nach 2000) anteilmäßig am seltensten in der Stichprobe repräsentiert (1 % und 3 %), die anderen vier Altersgruppen sind hingegen relativ gleich stark vertreten (zwischen 21 % und 27 %). Durch die Anwendung des Gewichtungsverfahrens treten leichte Verschiebungen auf – so bekommen beispielsweise die Altersgruppe der 1960 bis 1969 Geborenen sowie die der ab 2000 Geborenen etwas mehr statistische Bedeutung in der Stichprobe (26 % und 6 %).

Von den 3.093 befragten Beschäftigten der Landespolizei Schleswig-Holstein geben ferner rund 4 % an, einen Migrationshintergrund zu haben. Dieser liegt vor, wenn die befragte Person selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde.

Des Weiteren zeigt sich, dass über die Hälfte aller Befragten (55 %) in der schleswig-holsteinischen Stichprobe als Schulabschluss die allgemeine Hochschulreife (Abitur oder vergleichbare Abschlüsse) vorweisen kann, gefolgt von einem guten Viertel an Personen mit mittlerer Reife (28 %). Durch die Gewichtung ergibt sich erneut eine leichte Veränderung in der Stichprobenzusammensetzung, hier bekommt insbesondere die mittlere Reife ein etwas stärkeres Gewicht in der Stichprobe, die Anzahl an Personen mit Hochschulreife hingegen wird leicht nach unten korrigiert.

Aus **Tabelle 4** auf der nachfolgenden Seite lassen sich die Stichprobendaten zu verschiedenen erfassten Tätigkeitsmerkmalen aller Befragten entnehmen. Hier zeigt sich, dass sich mit rund 91 % der überwiegende Anteil aller Befragten dem Polizeivollzugsdienst (PVD) zurechnet. Weiterhin geben 94 % der Stichprobe an, in einem Beamtenverhältnis zu stehen, 6 % der befragten Personen weisen sich als tarifbeschäftigt bzw. angestellt aus.

Von den verbeamteten Befragten geben knapp unter drei Viertel (71 %) an, dem gehobenen Dienst (A9 bis A12) anzugehören, ein weiteres gutes Viertel der Beamtinnen und Beamten (26 %) zählt zum mittleren Dienst (A6 bis A9). Befragte des höheren Dienstes (ab A13) sind mit rund 3 % in der schleswig-holsteinischen Stichprobe vertreten. Die auch hier angewandte Gewichtung führte zu einer leichten Verschiebung in der beschriebenen Zusammensetzung der Merkmale – der gehobene Dienst wurde leicht herunter gewichtet, während der mittlere Dienst ein etwas größeres Gewicht in den Daten erhielt.

Bei den Tarifbeschäftigten fallen in der Stichprobe über die Hälfte (54 %) in die Gehaltsgruppe E9 bis E12 (vergleichbar mit dem gehobenen Dienst des PVD), knapp unter einem Drittel (31 %) der befragten Tarifkräfte sind in der Gehaltsgruppe E5 bis E8 (vergleichbar mit dem mittleren Dienst des PVD) vertreten. Da beide benannten Entgeltgruppen in der Stichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit über- bzw. unterrepräsentiert sind, werden die Anteile durch das angewandte statistische Gewichtungsverfahren entsprechend korrigiert. Die verbleibenden Entgeltgruppen sind sowohl in der Stichprobe als auch in der Grundgesamtheit schwächer vertreten (< 10 %).

Tabelle 4: Stichprobe SH - Tätigkeitsmerkmale

Stichprobe MEGAVO SH 2021	Anzahl (ungewichtet)	Prozent (ungewichtet)	Anzahl (gewichtet)	Prozent (gewichtet)
Polizeivollzugsdienst (PVD)				
Nein	284	9,2	380	12,3
Ja	2.809	90,8	2.713	87,7
Verbeamtung / Tarifbeschäftigung				
Verbeamtet	2.902	94,0	2.759	89,4
Angestellt / Tarifbeschäftigt	185	6,0	327	10,6
k. A.	6	n. a.	7	n. a.
Statusgruppe / Besoldungsgruppe				
Mittlerer Dienst [A6 - A9]	764	26,4	893	32,4
Gehobener Dienst [A9 - A12]	2.055	71,0	1.806	65,6
Höherer Dienst [ab A13]	76	2,6	53	1,9
k. A.	11	n. a.	9	n. a.
Entgeltgruppe				
E1 - E4	< 20	< 10,0	22	6,7
E5 - E8	57	31,3	174	53,5
E9 - E12	99	54,4	117	35,9
E13 - E15	< 20	< 10,0	< 20	< 10,0
Sonstige Tarifgruppe	< 20	< 10,0	< 20	< 10,0
k. A.	11	n. a.	13	n. a.
Arbeitszeit				
Teilzeit (< 50 %)	< 20	< 1,0	34	1,1
Teilzeit (> 50 % bis < 75 %)	169	5,5	215	7,0
Teilzeit (> 75 % bis < 100 %)	191	6,2	182	5,9
Vollzeit (100 %)	2.697	87,5	2.654	86,0
k. A.	10	n. a.	8	n. a.
Ausbildung / Studium				
Nein	2.846	92,8	2.678	87,3
In Ausbildung	119	3,9	139	4,5
Im Studium einer Polizei(hoch)schule	71	2,3	226	7,4
Im berufsbegl. / anderen Studium	32	1,0	24	0,8
k. A.	25	n. a.	25	n. a.
Vorgesetztenfunktion				
Nein	2.254	73,0	2.357	76,3
Ja	834	27,0	732	23,7
k. A.	5	n. a.	4	n. a.
Vorgesetzte: Anzahl Mitarbeitende (SH-Modul 2021)				
Bis zu 15 Mitarbeitende	581	69,8	498	68,3
16 bis 50 Mitarbeitende	139	16,7	124	17,0
Über 50 Mitarbeitende	112	13,5	107	14,7
k. A.	2	n. a.	2	n. a.

Wie **Tabelle 4** weiterhin zu entnehmen ist, arbeitet der überwiegende Anteil der Befragten (88 %) in Vollzeit, was auch ungefähr der Verteilung der Arbeitszeitmodelle in der Grundgesamtheit entspricht.

Rund 7 % aller Befragten befanden sich zudem ihrer Angabe zufolge zum Erhebungszeitpunkt Ende 2021 noch in einer Ausbildung oder in einem Studium an einer Polizei(hoch)schule oder einer freien Hochschule bzw. Universität.

Mit 27 % gaben ferner rund ein Viertel der befragten Polizeibeschäftigten an, als Vorgesetzte oder Vorgesetzter tätig zu sein und demnach Personalverantwortung zu haben.

Im Rahmen des landespezifischen Zusatzmoduls von MEGAVO SH 2021 wurden alle Personen mit Führungsverantwortung zusätzlich nach der Anzahl der ihnen unterstellten bzw. zugewiesenen Mitarbeitenden gefragt. Demnach sind gut 70 % der Vorgesetzten in der schleswig-holsteinischen Stichprobe für bis zu 15 Mitarbeitende verantwortlich, Personalverantwortung für über 50 Mitarbeitende hat hingegen erwartungsgemäß nur ein kleinerer Anteil von rund 14 % der befragten Führungskräfte.

In **Tabelle 5** werden weitere Merkmalsverteilungen in der Stichprobe mit Blick auf die Tätigkeitsbereiche des Polizeivollzugsdienstes präsentiert.

Tabelle 5: Stichprobe SH - Tätigkeitsbereiche und berufliche Situation Polizeivollzugsdienst

Stichprobe MEGAVO SH 2021	Anzahl (ungewichtet)	Prozent (ungewichtet)	Anzahl (gewichtet)	Prozent (gewichtet)
Tätigkeitsbereich PVD				
Schutzpolizei	1.708	61,7	1.832	68,6
Kriminalpolizei	765	27,7	572	21,4
Wasserschutzpolizei	54	2,0	64	2,4
EHU, Spezialeinheit (SEK, MEK)	144	5,2	104	3,9
Verwaltung	38	1,4	43	1,6
Sonstiges	56	2,0	56	2,1
k. A.	7	n. a.	7	n. a.
Berufliche Situation (PVD) (nur „ja“) (Mehrfachnennungen)				
PVD (eher) Außendienst	1.018	39,1	1.004	40,2
PVD Schichtdienst	928	36,0	901	36,4
PVD (primär) Wach- / Wechseldienst	945	36,5	947	38,1
PVD geschlossene Einheit	393	15,8	355	14,9

So zeigt sich, dass gemessen an der tatsächlichen Verteilung in der Grundgesamtheit verhältnismäßig mehr Personen aus der Kriminalpolizei (28 %) an der Befragung teilgenommen haben, Befragte aus dem Tätigkeitsbereich Schutzpolizei stellen dennoch mit gut 62 % die größte Gruppe der Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten in der Stichprobe dar. Des Weiteren ordnen sich rund 5 % der Befragten den Spezial- und geschlossenen Einheiten zu; die Tätigkeitsbereiche Wasserschutzpolizei, Verwaltung sowie die sonstigen Einsatzbereiche des Polizeivollzugsdienstes werden noch seltener genannt. Die leichten Verzerrungen in der Stichprobe werden wie gehabt durch Anwendung des statistischen Gewichtungsverfahrens angeglichen, so dass auf Basis der Stichprobe repräsentative Aussagen für alle Beschäftigten der Landespolizei Schleswig-Holstein getätigt werden können.

Befragte aus dem Polizeivollzugsdienst wurden weiterhin um Auskunft zu ihrer beruflichen Situation gebeten, wobei mehrere Situationen für eine teilnehmende Person zutreffend sein konnten. Hier zeigt sich, dass sich jeweils knapp über ein Drittel der befragten Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten dem Außen-, Schicht- sowie Wach- und Wechseldienst zuordnen.

Tabelle 6: Stichprobe SH - Tätigkeitsbereiche außerhalb des Polizeivollzugsdienstes

Stichprobe MEGAVO SH 2021	Prozent (ungewichtet)	Prozent (gewichtet)
Hier: nur (gerundete) Prozentangaben aufgrund z. T. sehr kleiner Fallzahlen		
Tätigkeitsbereich außerhalb PVD (Mehrfachnennungen möglich)		
Instandhaltung / Kfz-Mechanik / Waffenmechanik / Ausrüstungspflege	2	4
Logistik / Kraftfahrer/-innen	3	4
Aus- und Fortbildung	18	15
Forschung / Hochschulwesen	2	1
Verwaltung / Sachbearbeitung / Personalwesen	39	50
IT / Technik / Forensik / Informations- und Kommunikationstechnik	26	22
Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation	3	2
Medizinischer und sozialer Bereich	3	2
Schutz und Sicherheit	6	6
Hauswirtschaft / Gastronomie	0	0
Beratung / Prävention	5	4
Fahndung / Ermittlung / Einsatzunterstützung	11	9
Rechtswesen	2	2
Wirtschaft und Finanzen	7	9
Sonstige Arbeitsbereiche	10	13

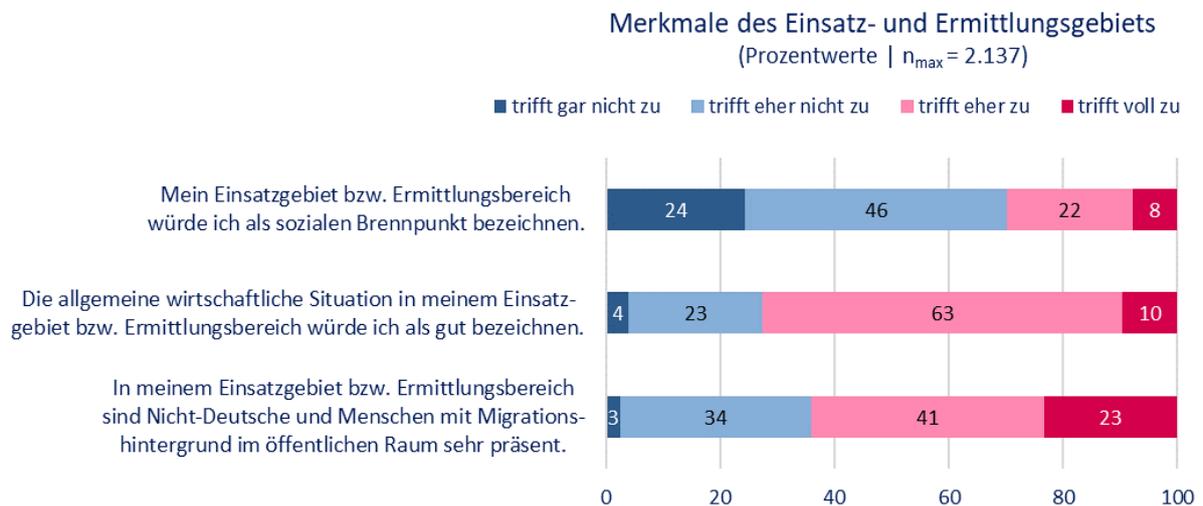
Mit Blick auf die in **Tabelle 6** ausgewiesenen Tätigkeitsbereiche außerhalb des Polizeivollzugsdienstes ist erkennbar, dass mit 39 % am häufigsten der Bereich Verwaltung, Sachbearbeitung und Personalwesen genannt wurde, gefolgt von dem Bereich IT, Technik, Forensik sowie Informations- und Kommunikationstechnik mit 26 % in der Stichprobe. Weiterhin stellen Mitarbeitende aus dem Bereich Aus- und Fortbildung mit 18 % die drittstärkste Gruppe unter dem befragten Tarif- und Verwaltungspersonal dar.

Weiterhin geben rund 45 % der schleswig-holsteinischen Befragten an, einmal bis mehrmals täglich während ihrer Arbeit Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern zu haben, gefolgt von rund 16 % der Teilnehmenden, welche dies für einmal bis mehrmals in der Woche bejahen. Demgegenüber steht rund ein Viertel der Befragten (26 %), die berichten, (fast) nie im Rahmen ihrer Tätigkeitsausübung Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern zu haben.

Im landesspezifischen Zusatzmodul von Schleswig-Holstein wurden die Befragten aus der Kriminal- und Schutzpolizei ergänzend gebeten, anhand von drei Aussagen auf einer vierstufigen Skala (1 = trifft gar nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = trifft eher zu, 4 = trifft voll zu) die allgemeinen Merkmale ihres Einsatz- und Ermittlungsgebietes einzuschätzen (siehe hierzu **Abbildung 1**). Die präsentierten Aussagen wurden von 2.093 bis 2.137 Personen beantwortet. Hierbei geben 64 % der Befragten an, dass im öffentlichen Raum ihres Einsatz- und Ermittlungsgebietes Nicht-Deutsche und Menschen mit Migrationshintergrund sehr präsent sind, 27 % würden die wirtschaftliche Situation in ihrem Einsatzbereich

(eher) nicht als gut bezeichnen und 30 % nehmen ihren alltäglichen Einsatzbereich als sozialen Brennpunkt wahr. Ferner geben zwischen 7 % und 10 % der Befragten an, die abgefragten Merkmale des Einsatz- und Ermittlungsgebiets nicht beurteilen zu können (nicht in der Abbildung dargestellt).

Abbildung 1: Prozentwerte Merkmale des Einsatz- und Ermittlungsgebiets



Die drei Aussagen zu den Merkmalen des Einsatz- und Ermittlungsgebiets wurden in einem weiteren Analyseschritt nach statistischer Prüfung zu einem Mittelwertindex zusammengefasst, welcher das durchschnittliche Ausmaß der sozialen Benachteiligung der jeweiligen Einsatz- und Ermittlungsgebiete widerspiegelt (M Index = 2,4; $n = 2.194$). Dieser Mittelwertindex wurde für spätere Analyseschritte nochmals weiter kategorisiert bzw. dichotomisiert, um z. B. zu überprüfen, ob Befragte in (eher) sozial benachteiligten Einsatz- und Ermittlungsgebieten sich hinsichtlich spezifischer Merkmale wie Einstellungen oder Belastungserleben signifikant voneinander unterscheiden. Mit Blick auf den kategorisierten Mittelwertindex zeigt sich, dass 40 % der schleswig-holsteinischen Befragten angeben, in einem (eher) sozial benachteiligten Einsatz- und Ermittlungsgebiet zu arbeiten (hier: gewichtete Werte).

5. Ergebnisse

In den nachfolgenden Kapiteln werden die schleswig-holsteinischen Ergebnisse der ersten MEGAVO-Online-Befragung aus dem Jahr 2021 detailliert dargestellt. Dabei werden zunächst immer die allgemeinen Befunde präsentiert, welche generelle Aussagen über die gesamte Stichprobe bzw. mit gewissen Einschränkungen über die Grundgesamtheit – die Landespolizei Schleswig-Holstein – zulassen. Anschließend werden für jedes Themenfeld die Ergebnisse der sogenannten Detailanalysen vorgestellt. Dabei handelt es sich um einfache statistische Zusammenhangsanalysen, mit denen untersucht wird, ob sich mit Hinblick auf verschiedene soziodemographische Merkmale bedeutsame Unterschiede in den interessierenden Bereichen – z. B. in Motivation, Werten oder Einstellungen – erkennen lassen.³²

Die tiefergehenden Informationen zur Aufbereitung der Ergebnisse sowie zu den angewandten statistischen Analyseverfahren können Kapitel 3 des vorliegenden Berichts entnommen werden, die theoretischen Einordnungen zu Werten und Teamkultur, Einstellungen und Fehlverhalten sind in Kapitel 2 des vorliegenden Berichts zu finden.

5.1. Motivation, Berufsidentifikation und Arbeitszufriedenheit

Ein zentrales Thema der MEGAVO-Studie ist die (Berufswahl-)Motivation von Polizeibeschäftigten, verbunden mit der Identifikation der Befragten mit dem Polizeiberuf bzw. dem Arbeitgeber Polizei sowie auch die (allgemeine) Arbeitsplatzzufriedenheit.

Im Rahmen der Befragung wurden die Teilnehmenden an unterschiedlichen Stellen im Fragebogen zu den benannten Themen um Auskunft gebeten, ihre Antworten sollen im folgenden Kapitel präsentiert werden. Da die Studie MEGAVO als eine Langzeituntersuchung angelegt ist, können über die geplanten mehrmaligen Erhebungen potentielle Veränderungen über die Zeit abgebildet und Faktoren identifiziert werden, die einen positiven oder auch negativen Einfluss auf die individuelle Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit sowie Berufsidentifikation ausüben.

Zu Beginn des Fragebogens wurde zunächst anhand zwei offener Abfragen erhoben, was die Befragten in den vergangenen zwei Wochen im Zuge ihrer Arbeit als besonders motivierend bzw. als besonders erschwerend wahrgenommen hatten.³³ Als positive, besonders motivierende Erlebnisse wurden u. a. des Öfteren erfahrene Wertschätzung durch Kolleginnen und Kollegen sowie durch Führungskräfte genannt, berufliche Erfolgserlebnisse, gute Zusammenarbeit im Team sowie persönliche (freundschaftliche) Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen. Als negative, besonders belastend bzw. demotivierend empfundene Aspekte wurden u. a. ein hohes Maß an alltäglichem Bürokratie- und Verwaltungsaufwand angeführt, mangelnde Ausstattung, die berufsbezogenen Erschwernisse und Einschränkungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie, fehlende Kollegialität und Wertschätzung im Team oder Konflikte in der Organisationseinheit, Personalmangel, hohe Arbeitslast und ein hoher Zeit- und Termindruck.³⁴

³² Im vorliegenden Bericht werden zu den „soziodemographischen Merkmalen“ sowohl die klassischen Merkmale gezählt (z. B. Alter, Geschlecht, Schulabschluss) als auch weitere Aspekte, welche die Tätigkeit der Befragten genauer beschreiben (z. B. Tätigkeitsbereich im PVD, Kontakthäufigkeit mit Bürgerinnen und Bürgern, etc.).

³³ Die Auswertung der offenen Antworten ist noch nicht abgeschlossen, die Ergebnisse sollen in zukünftigen Veröffentlichungen zu MEGAVO SH dargestellt und diskutiert werden.

³⁴ Vgl. hierzu auch Deutsche Hochschule der Polizei (2024), S. 71 f.

5.1.1. Motivation für die Berufswahl damals vs. heute

Die Motivation für die Berufswahl zu Beginn der Karriere sowie auch zum gegenwärtigen Zeitpunkt (d. h. zum Zeitpunkt der Erhebung Ende 2021) wurde im MEGAVO-Fragebogen über zwei Fragen anhand einer Liste von insgesamt 24 Motiven erfasst. Die Befragten wurden im einleitenden Text der ersten dieser beiden Fragen zunächst dazu aufgefordert, sich an den Beginn ihrer Karriere zurückzusetzen und verschiedene potentielle Motive für ihre damalige Berufswahl auf einer vierstufigen Skala zu bewerten (1 = trifft gar nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = trifft eher zu, 4 = trifft voll und ganz zu). In der darauffolgenden Frage sollten die gleichen Motive erneut bewertet werden, jedoch diesmal mit Bezug zur aktuellen persönlichen Berufssituation.

In **Tabelle 7** auf der nachfolgenden Seite sind die schleswig-holsteinischen Ergebnisse der Abfrage zur Berufsmotivation (Berufsbeginn gegenüber aktueller Situation) in Form von Mittelwerten dargestellt, absteigend sortiert nach dem höchsten Wert bzw. dem wichtigsten Motiv zu Karrierebeginn. Auf den ersten Blick lässt sich zunächst erkennen, dass von den abgefragten 24 Motiven insgesamt 14 als eher bis voll und ganz zutreffend bewertet werden. Dabei deuten Mittelwerte über einem Wert von 2,5 auf (eher) zustimmende Haltungen der Befragten hin, Werte unter 2,5 kennzeichnen (eher) ablehnende Äußerungen. Insgesamt antworteten auf die meisten Fragen zwischen 3.016 und 3.062 Personen, einige Fragen wurden nur an ausgewählte Personengruppen gestellt (mit *-Symbol in der Tabelle ausgewiesen) und weisen dementsprechend kleinere Fallzahlen auf.

Wie **Tabelle 7** weiterhin zu entnehmen ist, stehen an der Spitze der Liste mehrere eher weichere bzw. „sozial-altruistische“ Motive. So war zu Beginn der Karriere vor allem der Wunsch, eine spannende Tätigkeit ausüben zu wollen (M = 3,5), etwas Sinnvolles zu tun (M = 3,4), anderen Menschen zu helfen (M = 3,4), einer verantwortungsvollen Aufgabe nachzugehen (M = 3,2) sowie sich für die Gesellschaft einzusetzen (M = 3,1) für die Mehrheit der Befragten ausschlaggebend für die Entscheidung, einen Beruf bei der Polizei zu wählen. Auch die Aussicht auf gute soziale Absicherung (M = 3,1), der vielfältige Kontakt mit Menschen (M = 3,1) sowie der Wunsch nach einem guten kollegialen Miteinander und Gemeinschaftsgefühl (M = 3,0) waren zu Berufsbeginn wichtige Motive für die meisten Teilnehmenden. Personen, die nicht dem Polizeivollzugsdienst zugehörig sind, geben als weiteres wichtiges Motiv für ihre damalige Berufswahl an, dass sie die Polizei bei ihrer Arbeit unterstützen wollten (M = 3,2).

Gar nicht bis weniger zutreffend für die Berufswahl waren für die Mehrheit der Befragten ferner eher „autoritäre“ Motive, wie beispielsweise mit dem Beruf Macht und Autorität auszuüben (M = 1,4), andere in die Schranken weisen zu können (M = 1,6), ein besonderes Ansehen in der Bevölkerung zu genießen (M = 1,7) oder im Berufsleben klare Hierarchien zu erleben (M = 1,8).

Mit Blick auf die gegenwärtige berufliche Situation ist es für die Mehrheit der Befragten am wichtigsten, anderen Menschen zu helfen (M = 3,3), im Berufsleben einer verantwortungsvollen Aufgabe nachzugehen (M = 3,3), sozial abgesichert zu sein (M = 3,3), mit dem Beruf etwas Sinnvolles zu leisten (M = 3,1) sowie ein gutes Gemeinschaftsgefühl unter Kolleginnen und Kollegen zu erleben (M = 3,1). Auch die Motive, etwas für die Gesellschaft zu tun (M = 3,1), eine spannende Tätigkeit auszuüben (M = 3,0) sowie in Kontakt mit Menschen zu sein (M = 3,0), werden von der Mehrheit der Befragten auch aktuell noch als wichtig bewertet. Dagegen werden wiederum jene Motive, die mit dem Wunsch nach Ausübung und Auslebung von Macht, Autorität und Hierarchien sowie einem spezifischen gesellschaftlichen Ansehen einhergehen, weitestgehend abgelehnt – hier unterscheiden sich die Zustimmungswerte bzw. Ablehnungswerte kaum zwischen den beiden erfragten Zeitpunkten (d. h. damals und heute).

Tabelle 7: Mittelwerte Motive für die Berufswahl damals vs. heute

	Mittelwerte	
	Beginn	Aktuell
... ich eine spannende Tätigkeit ausüben wollte.	3,5	3,0
... ich das Gefühl haben wollte, etwas Sinnvolles zu tun.	3,4	3,1
... ich anderen Menschen helfen wollte.	3,4	3,3
... ich einer verantwortungsvollen Aufgabe nachgehen wollte.	3,2	3,3
... ich die Polizei bei ihrer Arbeit unterstützen wollte.** (n = 391)	3,2	3,4
... ich mich für die Gesellschaft einsetzen wollte.	3,1	3,1
... ich sozial abgesichert sein wollte.	3,1	3,3
... ich in Kontakt mit Menschen sein wollte.	3,1	3,0
... mir ein gutes Gemeinschaftsgefühl unter Kollegen wichtig war.	3,0	3,1
... ich für Recht und Ordnung sorgen wollte.***	2,9	2,7
... ich sichere und gesunde Arbeitsbedingungen wollte.	2,8	2,8
... ich gut bezahlt werden wollte.	2,8	2,8
... ich keinen Beruf wie jeden anderen wollte.	2,6	2,9
... ich schon immer Polizist/Polizistin werden wollte.*	2,5	2,3
... ich gute Karriereperspektiven wollte.	2,4	2,2
... ich viele Weiterbildungsmöglichkeiten wollte.	2,4	2,4
... ich schon immer für die Polizei arbeiten wollte.** (n = 388 / 386)	2,4	2,3
... ich an die Grenzen meiner Leistungsfähigkeit kommen wollte.	2,3	2,1
... ich mich riskanten Situationen stellen wollte.***	2,1	2,0
... es in meiner Familie eine berufliche Nähe zur Polizei gab.	1,8	1,7
... ich einen Beruf mit klaren Hierarchien wollte.	1,8	1,8
... ich besonderes Ansehen in der Bevölkerung genießen wollte.	1,7	1,7
... ich andere in die Schranken weisen wollte.***	1,6	1,7
... ich einen Beruf wollte, der Macht und Autorität mit sich bringt.***	1,4	1,4

Anmerkungen:
nur an Befragte im Polizeivollzugsdienst, **nur an Befragte, die nicht im Polizeivollzugsdienst sind, *nur an Befragte im Polizeivollzugsdienst und an Befragte aus den Tätigkeitsbereichen „Schutz und Sicherheit“ oder „Fahndung, Ermittlung und Einsatzunterstützung“.*
Die Formulierungen der Aussagen für die aktuelle Situation wurden im Fragebogen leicht angepasst.
Fett gedruckt: Signifikante Mittelwertunterschiede zwischen „Beginn“ und „Aktuell“ bei $p < .05$.

Insgesamt erweisen sich die Mittelwerte der Motive zu Beginn der Karriere im Vergleich zu den Mittelwerten der Motive in der gegenwärtigen Situation als relativ stabil. Es lässt sich jedoch feststellen, dass einige jener Motive, die zu Beginn des Berufslebens einen besonders hohen Stellenwert hatten – z. B. eine spannende und sinnvolle Tätigkeit auszuüben – im Verlauf der beruflichen Karriere am meisten an Bedeutung verloren haben. Demgegenüber haben aber auch einige Motive im Laufe des Berufslebens an Bedeutung gewonnen, wie z. B. das Motiv der sozialen Absicherung oder einen Beruf auszuüben, der einzigartig bzw. nicht wie jeder andere ist.³⁵

³⁵ Vgl. Deutsche Hochschule der Polizei (2023), S. 30.

Detailanalysen

Im folgenden Abschnitt werden die *aktuellen Motive* bzw. die *aktuelle Berufsmotivation* unter Berücksichtigung verschiedener soziodemographischer Merkmale genauer betrachtet. Auf Grund der großen Menge der Ergebnisse können hierbei nicht immer alle signifikanten Befunde beschrieben werden, sondern es muss sich in der Darstellung auf eine exemplarische Auswahl beschränkt werden. Auch sollen an dieser Stelle nur die Ergebnisse zu den *aktuellen Motiven* beschrieben werden, da die Unterschiede zu den vergangenen Motiven (d. h. die Motivation zu Berufsbeginn) relativ gering ausfallen. Ferner wird wie eingangs angekündigt auch auf die Nennung der statistischen Kennzahlen und Parameter überwiegend verzichtet (vgl. Kapitel 3.3.).

Vor Beginn der weiterführenden Analysen wurden die 24 Motive zunächst anhand eines statistischen Verfahrens – einer sogenannten explorativen Faktorenanalyse – zu theoretischen *Motivdimensionen* bzw. *Motivgruppen* zusammengefasst. Hierbei werden die Motive so gebündelt, dass jene Motive, die sehr ähnlich beantwortet wurden, auf eine dahinterliegende *theoretische Dimension* zurückgeführt werden können. Vereinfacht ausgedrückt wird dabei davon ausgegangen, dass sie auf einer übergeordneten Ebene annähernd das gleiche messen. Auf diese Weise lassen sich fünf größere Motivgruppen identifizieren, welche die unterschiedlichen Berufsmotivationen in der schleswig-holsteinischen Stichprobe verdichtet aber treffend abbilden. In Hinblick auf die Berechnung der fünf Dimensionen wurde zudem das exakte Vorgehen der DHPol übernommen, damit auch hier eine Vergleichbarkeit mit den Bundesergebnissen hergestellt werden kann. Auch die Bezeichnungen der Motivgruppen entsprechen im vorliegenden Bericht denen der DHPol.³⁶

Tabelle 8: Mittelwertindizes Berufsmotivation (aktuell)

Motivation Berufswahl (Mittelwertindizes / Motivgruppen)	Mittelwertindex
Aktuell: Meinen Beruf bei der Polizei übe ich <u>heute</u> aus, weil ... (Skala: 1 „trifft gar nicht zu“ bis 4 „trifft voll und ganz zu“)	
Idealistisch-altruistische Motive (n = 3.010)	3,1
Materialistisch-sicherheitsorientierte Motive (n = 3.020)	2,7
Erlebnisorientierte Motive (n = 3.012)	2,6
Respektorientierte Motive (n = 2.996)	1,7
Familienorientierte Motive (n = 3.009)	2,1

Im Anschluss wurden sodann die Antworten der Befragten innerhalb jeder Motivgruppe zu jeweils einem Mittelwertindex zusammengerechnet (vgl. Kapitel 3.3.), welche die jeweils durchschnittliche Zustimmung zu den fünf Motivdimensionen in der schleswig-holsteinischen Stichprobe repräsentieren und **Tabelle 8** entnommen werden können. Die ausgewiesenen Indizes können dabei weiterhin unter Bezugnahme auf die ursprüngliche fünfstufige Antwortskala interpretiert werden.

Die erste Gruppe der *idealistisch-altruistischen Motive* umfasst die Aspekte „einer verantwortungsvollen Aufgabe nachzugehen“, „anderen Menschen zu helfen“, „das Gefühl zu haben, etwas Sinnvolles zu tun“, „sich für die Gesellschaft einzusetzen“, „für Recht und Ordnung zu sorgen“ sowie „in Kontakt mit Menschen zu sein“. Charakteristisch für diese Motivdimension ist, dass die hier gebündelten Motive in sich den Wunsch vereinen, einer sinnstiftenden und am Gemeinwohl orientierten Tätigkeit nachzuge-

³⁶ Vgl. Deutsche Hochschule der Polizei (2024), S. 73 ff.

hen. Mit einem Mittelwertindex von $M\ Index = 3,1$ finden diese Motive unter den schleswig-holsteinischen Befragten die höchste Zustimmung. Die zweite Motivgruppe setzt sich ferner aus den *materiell-sicherheitsorientierten Motiven* zusammen und beinhaltet demzufolge die Wünsche „sozial abgesichert zu sein“, „gut bezahlt zu werden“, „sichere und gesunde Arbeitsbedingungen“, „viele Fortbildungsmöglichkeiten“ sowie „gute Karriereperspektiven“ zu haben. Auch diese Motive, welche als gemeinsamen Nenner das Streben nach sozialer Absicherung aufweisen, werden von den Befragten durchschnittlich als (eher) zutreffend bewertet ($M\ Index = 2,7$).

Zu der dritten Dimension der *erlebnisorientierten Motive* wurden die Aspekte „eine spannende Tätigkeit auszuüben“, „keinen Beruf wie jeden anderen“ und „ein gutes Gemeinschaftsgefühl unter den Kolleginnen und Kollegen“ zu haben, „an die Grenzen der eigenen Leistungsfähigkeit zu kommen“ sowie „sich riskanten Situationen zu stellen“ zusammengefasst. Diese dritte Motivdimension ist gekennzeichnet durch den Wunsch, keiner „normalen“ Arbeit nachzugehen und wird ebenfalls von den befragten Polizeibeschäftigten in Schleswig-Holstein im Durchschnitt noch als (eher) zutreffend bewertet ($M\ Index = 2,6$). Die vierte Dimension der *respektorientierten Motive* setzt sich ferner aus den Motiven „einen Beruf mit klaren Hierarchien zu haben“, „andere in die Schranken weisen zu wollen“, „ein besonderes Ansehen in der Bevölkerung zu genießen“ sowie „einen Beruf mit Macht und Autorität zu haben“ zusammen. Das gemeinsame Moment ist hierbei der Wunsch nach einer Tätigkeit, die mit dem Ausüben von (autoritärer) Macht und dem Erhalt von gesellschaftlichem Respekt verbunden ist. Die respektorientierten Motive finden unter den schleswig-holsteinischen Befragten durchschnittlich betrachtet weniger Zustimmung ($M\ Index = 1,7$). Die *familien- bzw. biographieorientierten Motive* wurden ferner zu einer fünften Dimension verdichtet – hierzu zählen die Wünsche, „die Polizei bei ihrer Arbeit zu unterstützen“, man „schon immer Polizistin bzw. Polizist werden“ sowie „schon immer für die Polizei arbeiten“ wollte und es in der eigenen Familie eine „berufliche Nähe zur Polizei“ gibt. Auch diese Motive wurden von den Befragten als eher weniger zutreffend im Hinblick auf die aktuelle Berufsmotivation bewertet ($M\ Index = 2,1$).³⁷

Im Anschluss wurden die Mittelwertindizes für die Berechnung der Detailanalysen verwendet, um die potentiellen Zusammenhänge zwischen der Zustimmung zu den fünf unterschiedlichen Motivgruppen und verschiedenen soziodemographischen Merkmalen in der schleswig-holsteinischen Stichprobe genauer zu untersuchen.

Hierbei lässt sich zunächst erkennen, dass sich zwar bei fast allen Motivgruppen Unterschiede in den Mittelwerten zwischen den Geschlechtern zeigen, diese aber eher gering und wenig aussagekräftig sind. So haben Frauen leicht höhere Mittelwerte bei den idealistisch-altruistischen, den sicherheitsorientierten sowie den familienorientierten Motiven, Männer hingegen zeigen höhere Zustimmungswerte bei den respektorientierten Motiven. Zwischen verbeamteten Befragten und Tarifbeschäftigten sowie zwischen Vorgesetzten und Personen ohne Führungsfunktion lassen sich ebenfalls kaum Unterschiede hinsichtlich ihrer Zustimmungswerte ausmachen. Mit Blick auf das Alter zeigt sich wiederum, dass die ab 1990 geborenen Befragten über alle fünf Motivdimensionen signifikant höhere Mittelwerte aufweisen als die Befragten der älteren beiden (zusammengefassten) Alterskohorten (d. h. der 1950 bis 1969 Geborenen und der 1970 bis 1989 Geborenen). Demzufolge zeigen jüngere Beschäftigte eine etwas höhere Motivation als ihre älteren Kolleginnen und Kollegen, wobei der Unterschied bei den erlebnisorientierten Motiven besonders deutlich ausfällt. In Bezug auf die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche des Polizeivollzugsdienstes ergeben sich einige signifikante Unterschiede. So haben Be-

³⁷ Vgl. Deutsche Hochschule der Polizei (2024), S. 76 f.

fragte aus der Schutzpolizei niedrigere Mittelwerte auf der Dimension der materialistisch-sicherheitsorientierten Motive als Befragte aus der Kriminalpolizei sowie den Spezial- und geschlossenen Einheiten (SEK, MEK, Einsatzhundertschaft). Demgegenüber weisen die Befragten aus den Spezial- und geschlossenen Einheiten deutlich höhere Werte bei den erlebnisorientierten Motiven auf – im Vergleich zu allen anderen Tätigkeitsbereichen des Polizeivollzugsdienstes. Auch Befragte aus der Schutzpolizei haben auf dieser Dimension signifikant höhere Zustimmungswerte als befragte Polizeivollzugsbedienstete aus der Kriminalpolizei und der Verwaltung. Mit Blick auf die respektorientierten und die familienorientierten Motive zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen Befragten aus der Schutzpolizei und der Kriminalpolizei, wobei letztere hier durchschnittlich leicht niedrigere Zustimmungswerte auf beiden Motivdimensionen aufweisen.

Abschließend sei noch anzumerken, dass die beschriebenen Unterschiede – bis auf wenige Ausnahmen – eher gering sind. Allgemein betrachtet ist die Motivstruktur bei den schleswig-holsteinischen Befragten recht ähnlich, es lassen sich keine herausragenden Unterschiede oder ein grundsätzlich verschiedenes Antwortverhalten erkennen.

5.1.2. Arbeitszufriedenheit und Berufsidentifikation

Um die Arbeitszufriedenheit sowie die Identifikation mit dem Polizeiberuf bzw. der Polizei als Organisation zu erfassen, wurden im MEGAVO-Fragebogen unterschiedliche Fragestellungen eingesetzt. Die Ergebnisse dieser Fragen werden im Folgenden in Kürze dargestellt. Dabei ist zu beachten, dass einige der Fragebatterien nicht allen Befragten angezeigt wurden, sondern nur spezifischen Teilstichproben (sogenannte „Splits“).

In **Tabelle 9** auf der nachfolgenden Seite sind die Mittelwerte zu den Fragen nach der allgemeinen Arbeitszufriedenheit, der Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei sowie zu den Fragen zu der Bewertung bzw. Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitsplatzsituation (Split C) dargestellt.

Die allgemeine Arbeitszufriedenheit wurde auf einer fünfstufigen Skala (1 = sehr unzufrieden, 2 = eher unzufrieden, 3 = teils / teils, 4 = eher zufrieden, 5 = sehr zufrieden) abgefragt, insgesamt haben 3.084 Personen die Frage beantwortet. Der Mittelwert von 3,8 deutet auf eine hohe allgemeine Arbeitszufriedenheit der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten hin, gut zwei Drittel der Befragten (67 %) sind eher bis sehr zufrieden mit ihrer derzeitigen Arbeitssituation. Lediglich rund 10 % der Befragten geben an, derzeit eher bis sehr unzufrieden mit ihrer Arbeit zu sein.

Die Identifikation mit der Arbeit der Polizei wurde ebenfalls anhand einer fünfstufigen Antwortskala erfasst (0 = gar nicht, 1 = wenig, 2 = mittelmäßig, 3 = ziemlich stark, 4 = sehr stark). Auf die Frage hin, wie stark man sich insgesamt mit der eigenen Arbeit bei der Polizei identifizieren könne, gaben über drei Viertel (79 %) der 2.875 Befragten an, sich ziemlich bis sehr stark mit der Polizeiarbeit zu identifizieren (M = 3,0). Demgegenüber steht ein kleiner Anteil an Befragten von rund 3 %, die sich gar nicht oder nur wenig mit der Arbeit bei der Landespolizei Schleswig-Holstein identifizieren können. Des Weiteren wurde anhand einer größeren Fragebatterie nochmals detailliert und nach verschiedenen Aspekten aufgeschlüsselt die Arbeitsplatzzufriedenheit erhoben. Die insgesamt neun Fragen wurden wiederum mit Hilfe einer fünfstufigen Antwortskala (1 = stimme gar nicht zu, 2 = stimme eher nicht zu, 3 = teils / teils, 4 = stimme eher zu, 5 = stimme voll und ganz zu) abgefragt, die Mittelwerte der einzelnen Fragen sind ebenfalls **Tabelle 9** zu entnehmen.

Tabelle 9: Mittelwerte Arbeitszufriedenheit und Berufsidentifikation

	Mittelwert
Allgemeine Arbeitszufriedenheit (Skala: 1 „sehr unzufrieden“ bis 5 „sehr zufrieden“ n = 3.084)	3,8
Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei (Skala: 0 „gar nicht“ bis 4 „sehr stark“ n = 2.875)	3,0
Arbeitsplatzsituation (Skala: 1 „stimme gar nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“ n _{max} = 1.729 Split C)	
Mit meinen Kolleginnen und Kollegen komme ich gut klar.	4,4
Mit meinem Vorgesetzten / meiner Vorgesetzten komme ich gut klar.	4,2
Meine dienstlichen Aufgaben sind sehr vielfältig.	4,0
Mein Vorgesetzter / meine Vorgesetzte gibt mir im Dienst Rückhalt.	3,9
Meine Arbeit und mein Privatleben lassen sich gut vereinbaren.	3,7
Mit meinem Verdienst bin ich zufrieden.	3,6
Meine Arbeitsausstattung ist gut.	3,6
Ich bin zufrieden mit den Möglichkeiten zur Weiterbildung /-qualifikation.	3,3
Ich bin mit meinen Karrieremöglichkeiten zufrieden.	3,2
Index Gesamteinschätzung der Arbeitsplatzsituation (n = 1.730)	3,8

Im Allgemeinen bestätigt sich auch hier das bereits angeklungene Ergebnis – die zwischen 1.708 und 1.729 befragten Personen (Split C) stimmen im Durchschnitt den meisten zu bewertenden Aussagen tendenziell eher bis voll und ganz zu, was wiederum für eine durchschnittlich hohe Arbeitsplatzzufriedenheit spricht. Demnach stimmen rund 92 % der Befragten der Aussage zu, mit den eigenen Kolleginnen und Kollegen gut klarzukommen (M = 4,4) und rund 83 %, mit dem bzw. der Vorgesetzten ein gutes Verhältnis zu haben (M = 4,2). Auch die Aussagen zur Vielfältigkeit der dienstlichen Aufgaben (M = 4,0) sowie zum erfahrenen dienstlichen Rückhalt durch Vorgesetzte (M = 3,9) finden bei (knapp) drei Viertel der Befragten in Schleswig-Holstein (75 % und 72 %) ein hohes Maß an Zustimmung. Am Ende der Liste finden sich mit niedrigeren, aber noch immer im zustimmenden Bereich liegenden Werten Aussagen zur Zufriedenheit mit den Karrieremöglichkeiten (M = 3,2), zu Möglichkeiten der Weiterbildung (M = 3,3) sowie zur Ausstattung des Arbeitsplatzes (M = 3,6).

Über alle neun Aussagen wurde auch hier abschließend ein Mittelwertindex zur durchschnittlichen Einschätzung der Arbeitsplatzsituation gebildet, der mit einem Wert von M Index = 3,8 den positiven Eindruck bezüglich der Arbeitsplatzzufriedenheit der Befragten untermauert – im Mittel zeigen sich die Beschäftigten der Landespolizei Schleswig-Holstein eher bis sehr zufrieden mit ihrer gegenwärtigen Arbeitssituation.

Detailanalysen

Nachfolgend werden erneut ausgewählte signifikante Ergebnisse der Detail- und Zusammenhangsanalysen zu Arbeitszufriedenheit und Berufsidentifikation unter Berücksichtigung verschiedener soziodemographischer Merkmale beschrieben.

Zunächst lässt sich feststellen, dass sich zwischen Männern und Frauen sowie auch zwischen den unterschiedlichen Alterskohorten keine nennenswerten Unterschiede hinsichtlich der allgemeinen Arbeitszufriedenheit und der Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei ausmachen lassen. Allenfalls zeigt die jüngste Alterskohorte (ab 1990 Geborene) eine leicht höhere Arbeitszufriedenheit als die beiden älteren zusammengefassten Jahrgangskohorten (d. h. die Geburtsjahrgänge 1950 bis 1969 und 1970 bis 1989). Vergleichbares lässt sich auch in Bezug auf das Einstiegsjahr in den Polizeidienst sagen

– auch hier sind es wiederum die dienstjüngeren Kohorten, die in der Tendenz höhere Mittelwerte hinsichtlich der allgemeinen Arbeitszufriedenheit aufweisen. Ferner zeigt sich, dass die Verweildauer auf der Dienststelle einen signifikanten Effekt auf die allgemeine Arbeitszufriedenheit ausübt. So haben Befragte, welche weniger als drei Jahre auf ihrer aktuellen Dienststelle eingesetzt sind, durchschnittlich eine höhere Arbeitszufriedenheit als Personen, die länger auf derselben Dienststelle ihren Dienst versehen. Des Weiteren zeigt sich, dass Vorgesetzte eine höhere Arbeitsplatzzufriedenheit und eine höhere Identifikation mit ihrer Arbeit bei der Polizei aufweisen als Personen ohne Führungsfunktion. Mit Blick auf die Status- bzw. Besoldungsgruppen der Beamtenschaft lässt sich wiederum erkennen, dass Befragte aus dem mittleren Dienst durchschnittlich eine niedrigere Arbeitsplatzzufriedenheit sowie auch eine niedrigere Identifikation mit ihrer Arbeit bei der Polizei haben als Befragte aus dem gehobenen oder höheren Dienst.

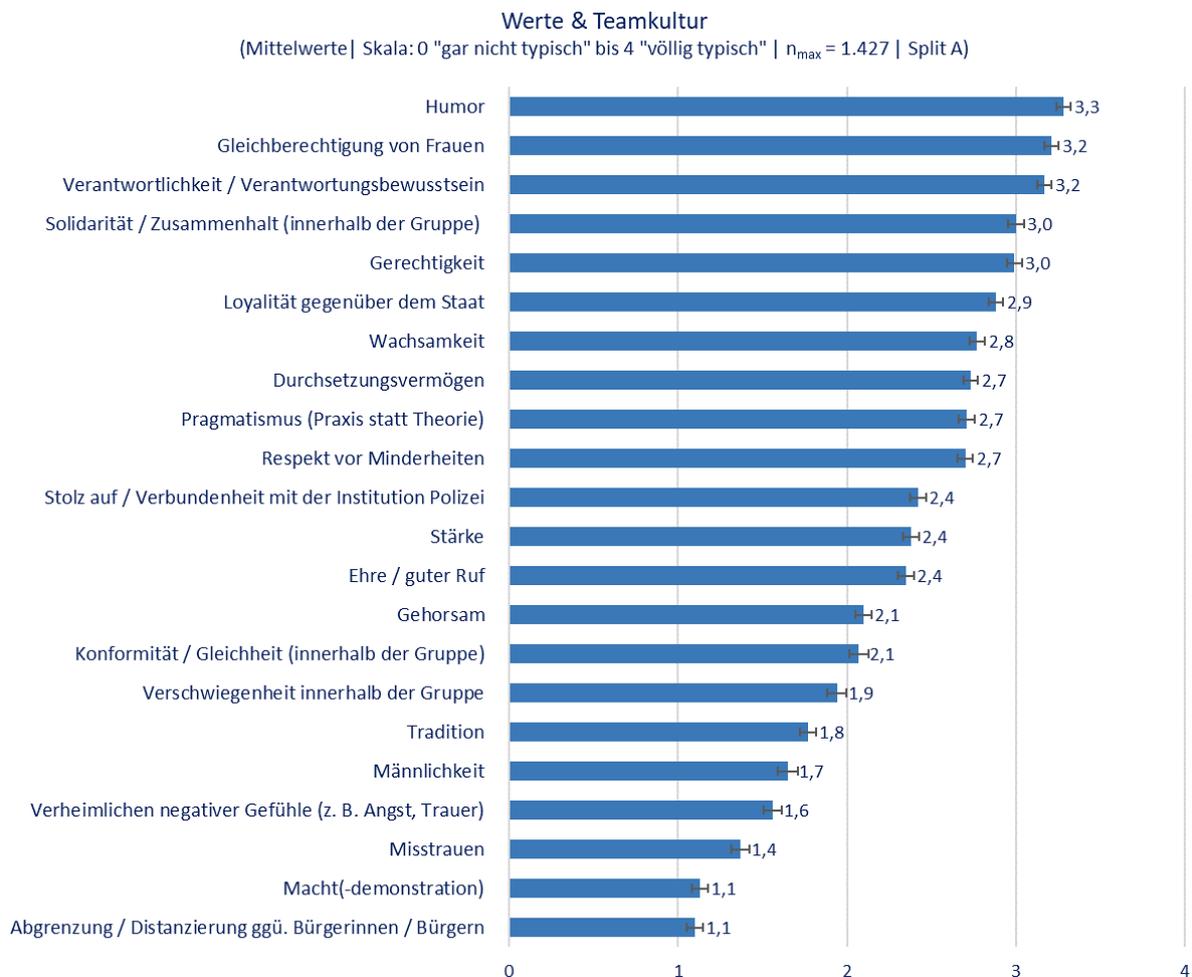
Überdies lässt sich feststellen, dass Befragte, welche im Rahmen ihrer Dienstausbung täglich Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern haben, über eine signifikant niedrigere Arbeitsplatzzufriedenheit berichten als Personen, die eine niedrigere Kontaktfrequenz zu Bürgerinnen und Bürgern aufweisen.

Abschließend wurde noch überprüft, ob sich bedeutsame Zusammenhänge zwischen den fünf Motivdimensionen einerseits und der Identifikation mit Arbeit bei der Polizei sowie der allgemeinen und situationsbezogenen Arbeitszufriedenheit andererseits ergeben (vgl. **Tabelle 20** im Tabellenanhang). Hierbei lassen sich zwischen allen betrachteten Merkmalen schwache bis moderate positive Zusammenhänge ausmachen. Dies wiederum bedeutet, dass eine höhere Motivation mit einer höheren Arbeits(platz)zufriedenheit und einer stärkeren Identifikation mit der Polizeiarbeit einhergeht. Allerdings ist ersichtlich, dass die respektorientierten und familienorientierten Motive den geringsten Einfluss auf die allgemeine und situationsbezogene Arbeitszufriedenheit sowie die Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei haben. Die idealistisch-altruistischen sowie die erlebnisorientierten Motive weisen im Vergleich zu den anderen Motivdimensionen den stärksten Einfluss auf die Berufsidentifikation auf.

5.2. Werte und Teamkulturen

Im vorangegangenen Kapitel wurde bereits mehrfach auf die hohe Bedeutung von guter kollegialer Zusammenarbeit und kollegialem Zusammenhalt im Team oder der Organisationseinheit hingewiesen. So wurden diese Aspekte beispielsweise auch auf die Frage genannt, was im alltäglichen Arbeitsleben als besonders motivierend empfunden wird. Guter Kontakt zu den Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten tragen maßgeblich zu der hohen Arbeitszufriedenheit der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten bei. Auf der anderen Seite wird es von Befragten als erschwerend bzw. demotivierend empfunden, wenn gerade diese Aspekte nicht erfüllt sind, es Konflikte im Team oder mit Vorgesetzten gibt, die kollegiale Wertschätzung oder ein zusammenschweißendes „Wir-Gefühl“ ausbleiben bzw. als nicht ausreichend wahrgenommen werden. Teamstrukturen und Teamkulturen, gemeinsam getragene (organisationale) Werte und informelle Regeln des sozialen Umgangs in der Gruppe scheinen somit für die Arbeitszufriedenheit sowie auch für die Bindung an die Polizei als Organisation von großer Wichtigkeit zu sein (vgl. Kapitel 2.1.).

Abbildung 2: Mittelwerte Werte und Teamkulturen



Um dem hohen Stellenwert des Teams und des kollegialen Miteinanders innerhalb der Polizei Rechnung zu tragen, wurde im Rahmen der Befragung anhand einer Liste von 22 Werten und Eigenschaften die für die eigene Einheit typische Werte- und Teamkultur erfasst (in Anlehnung an den wissenschaftlich geprägten Begriff der „Polizistenkultur“ („Cop Culture“)).³⁸ Die Befragten wurden darum gebeten, anhand einer fünfstufigen Antwortskala (0 = gar nicht typisch, 1 = wenig typisch, 2 = mittelmäßig typisch, 3 = überwiegend typisch, 4 = völlig typisch) einzuschätzen, wie (un)typisch die angeführten 22 Werte für ihre aktuelle Organisationseinheit (PVB) oder ihr aktuelles Team („Nicht-PVB“) sind. Eine Übersicht der abgefragten Werthaltungen sowie die Antworten in Form von Mittelwerten sind in **Abbildung 2** dargestellt. Des Weiteren wurde die Frage zu Werthaltungen und Teamkultur nur einer Teilstichprobe von 50 % der schleswig-holsteinischen Befragten gestellt (Split A) und von 1.400 bis 1.427 Personen beantwortet.

Mit Blick auf die Ergebnisse zeigt sich, dass die Attribute Humor (M = 3,3), Gleichberechtigung von Frauen (M = 3,2), Verantwortlichkeit bzw. Verantwortungsbewusstsein (M = 3,2), die Solidarität bzw. der Zusammenhalt innerhalb der Gruppe (M = 3,0) sowie Gerechtigkeit (M = 3,0) von den Befragten als überwiegend bzw. sehr typisch für ihre jeweilige aktuelle Organisationseinheit bzw. das Team angesehen werden. Demgegenüber werden Abgrenzung bzw. Distanzierung von Bürgerinnen und Bürgern (M = 1,1), die Demonstration und das Ausleben von Macht (M = 1,1), Misstrauen (M = 1,4), das Verheimlichen negativer Emotionen wie Angst oder Trauer (M = 1,6) oder auch eine (Überbetonung von) Männlichkeit (M = 1,7) als gar nicht bis wenig typisch für das Team oder die eigene Organisationseinheit eingeschätzt. Insgesamt liegen sieben der auswählbaren Werthaltungen und Eigenschaften unter der Skalenmitte von 2,0 – die restlichen 15 Attribute befinden sich auf der Skala im Wertebereich von mittelmäßig bis völlig typisch.

Detailanalysen

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Detail- und Zusammenhangsanalysen zum Thema Werte und Teamkulturen mit Bezug auf verschiedene soziodemographische Merkmale beschrieben. Dabei werden auch hier vor allem signifikante Unterschiede und Zusammenhänge präsentiert; konkrete Werte, statistische Kennzahlen und Parameter werden auf Grund der Menge der Ergebnisse an dieser Stelle nicht berichtet.

Zu Beginn der weiterführenden Analysen wurden die 22 Werte wiederum anhand eines statistischen Verfahrens (d. h. einer explorativen Faktorenanalyse) zu drei theoretischen *Wertedimensionen* gebündelt. Dabei werden jene Werte und Eigenschaften zu jeweils einer gemeinsamen Hintergrunddimension verdichtet, die möglichst ähnlich beantwortet worden sind – d. h. auf einer übergeordneten Ebene zusammenhängen bzw. etwas Vergleichbares messen. Auf diese Weise wurden drei Dimensionen errechnet, die jeweils ein *spezifisches Wertemuster* bzw. ein *wertebasiertes Polizeiverständnis* abbilden.³⁹ Bei der Berechnung der drei Dimensionen wurde sich exakt an dem Vorgehen der DHPol orientiert, damit auch hier eine Vergleichbarkeit mit den Bundesergebnissen hergestellt werden kann. Auch die Bezeichnungen der Wertemuster wurden für den vorliegenden Bericht von der DHPol übernommen.

³⁸ Zu den Themen Polizistenkultur und Polizeikultur siehe z. B.: Behr (2006, 2008, 2009, 2017, 2022); Dübbers (2015); Gutschmidt & Vera (2019, 2021); Rössler & Gutschmidt (2021); Seidensticker (2021) sowie Kapitel 2.1. des vorliegenden Berichts.

³⁹ Vgl. Deutsche Hochschule der Polizei (2024), S. 135.

Die erste Dimension bildet ein *modernes, bürgernahes, liberales Polizeiverständnis und Wertemuster* ab und lässt sich beschreiben durch eine starke Betonung von Respekt gegenüber Frauen und Minderheiten, Gerechtigkeit, Verantwortungsbewusstsein und Loyalität gegenüber dem Staat. Gleichsam zeichnet sich diese Dimension auch durch eine überdurchschnittliche Ablehnung von Macht(-demonstrationen), (Überbetonung von) Männlichkeit, Distanzierung gegenüber Bürgerinnen und Bürgern, Misstrauen sowie die Verheimlichung negativer Gefühle wie Angst und Trauer aus. Die zweite Dimension lässt sich charakterisieren als ein *robustes Polizeiverständnis*, basierend auf einem *traditionell-konservativem Wertemuster*. Sie fasst Bewertungen zusammen, die überdurchschnittlich stark mit Werten wie Tradition, Gehorsam, Stärke, Ehre und guter Ruf, Durchsetzungsvermögen, Verbundenheit mit der Institution Polizei, Wachsamkeit, Verschwiegenheit innerhalb der Gruppe sowie auch hier Loyalität gegenüber dem Staat assoziiert werden können. Als dritte Dimension lässt sich ein Wertemuster anführen, bei welchem die *zwischenmenschlichen Beziehungen im Team* und in der Organisationseinheit im Vordergrund stehen. Diese Dimension zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass für die Beschreibung des Teams oder des kollegialen Umfelds insbesondere die Werte Humor und Zusammenhalt in der Gruppe als besonders typisch erachtet wurden. Auch Pragmatismus wird bei dieser Dimension überdurchschnittlich häufig genannt, andere Werte spielen hier hingegen keine statistisch bedeutsame Rolle.⁴⁰

Tabelle 10: Mittelwertindizes Werte und Teamkulturen

Werte und Teamkulturen (Mittelwertindizes) (Skala: 0 „gar nicht typisch“ bis 4 „völlig typisch“)	Mittelwertindex
Modernes, bürgernahes, liberales Polizeiverständnis und Wertemuster (n = 1.433)	2,8
Robustes Polizeiverständnis, traditionell-konservatives Wertemuster (n = 1.430)	2,3
Zwischenmenschliche Beziehungen im Team als Wertemuster (n = 1.432)	3,0

Abschließend wurden alle Werte, welche einer Dimension zugeschrieben werden können, wiederum zu jeweils einem Mittelwertindex zusammengefasst (vgl. Kapitel 3.3.). Die Mittelwertindizes geben dabei die durchschnittliche Ausprägung der jeweiligen Wertedimension in der schleswig-holsteinischen Stichprobe wieder und können der **Tabelle 10** entnommen werden. Die ausgewiesenen Indizes dürfen dabei weiterhin unter zu Hilfenahme der ursprünglichen fünfstufigen Antwortskala interpretiert werden. Der Blick auf die Tabelle offenbart, dass das modern-liberale Polizeiverständnis (M Index = 2,8) sowie das auf zwischenmenschlichen Beziehungen fußende Wertemuster (M Index = 3,0) seitens der Befragten als überwiegend typisch für Team und Organisationseinheit angesehen werden. Das traditionell-konservative Wertemuster (M Index = 2,3) wird im Vergleich zu den beiden anderen Dimensionen hingegen von den schleswig-holsteinischen Befragten als etwas weniger typisch für ihr direktes kollegiales Umfeld genannt. Des Weiteren muss betont werden, dass die drei Wertemuster sich nicht gegenseitig ausschließen, sondern durchaus auch gleichzeitig auftreten können. Das Team oder die eigene Organisationseinheit ist demnach dadurch charakterisiert, wie stark ausgeprägt die jeweiligen Wertemuster bzw. das jeweilige Polizeiverständnis dort ist.⁴¹

Werden die drei Wertedimensionen unter Berücksichtigung der soziodemographischen Merkmale analysiert, lassen sich einige statistisch bedeutsame Zusammenhänge erkennen, welche im Folgenden auszugsweise dargestellt werden. So zeigt sich mit Blick auf das Alter der Befragten, dass die älteste

⁴⁰ Vgl. Deutsche Hochschule der Polizei (2024), S. 135.

⁴¹ Vgl. Deutsche Hochschule der Polizei (2024), S. 136.

(zusammengefasste) Jahrgangskohorte – die Befragten, welche zwischen 1950 und 1969 geboren wurden – leicht höhere Mittelwerte auf der modern-liberalen Wertedimension aufweisen, im Vergleich zu den beiden anderen Jahrgangskohorten (d. h. die Geburtsjahrgänge 1970 bis 1989 sowie die ab 1990 Geborenen). Demgegenüber bewerten die ab 1990 geborenen Befragten verglichen mit den beiden älteren Jahrgangskohorten ihr Team oder ihre Organisationseinheit signifikant häufiger als typisch im Sinne eines robusten Polizeiverständnisses bzw. anhand traditionell-konservativer Werte. Gleichzeitig werden auch zwischenmenschliche Beziehungen von der jüngsten Alterskohorte als etwas typischer für das kollegiale Umfeld beschrieben.

Überdies zeigt sich, dass Vorgesetzte im Vergleich zu Personen, die keine Führungsfunktion haben, signifikant höhere Mittelwerte hinsichtlich eines modern-liberalen Polizeiverständnisses bzw. Wertemusters aufweisen, demnach ihr Team bzw. ihre Organisationseinheit häufiger anhand dieser Wertedimension als typisch beschreiben. Gleichsam weisen sie niedrigere durchschnittliche Zustimmungswerte in Hinblick auf das traditionell-konservative Wertemuster auf. Des Weiteren führen Befragte aus der Schutzpolizei sowie aus der Kriminalpolizei signifikant häufiger Werte aus der modern-liberalen Wertedimension an, um ihr typisches kollegiales Umfeld zu beschreiben – verglichen mit Befragten aus den Spezial- und geschlossenen Einheiten (SEK, MEK, Einsatzhundertschaft). Darüber hinaus bewerten sowohl Befragte aus der Schutzpolizei als auch aus den Spezial- und geschlossenen Einheiten ihr Team oder ihre Organisationseinheit signifikant häufiger als typisch anhand traditionell-konservativer Werte – welche ein robustes Polizeiverständnis charakterisieren – als die Befragten aus der Kriminalpolizei. Dabei muss jedoch auch an dieser Stelle angemerkt werden, dass die berichteten Unterschiede in den Mittelwerten in der Regel nicht sehr groß ausfallen.

In einem letzten Schritt wurde überprüft, ob sich signifikante Zusammenhänge zwischen den drei Wertemustern und der allgemeinen Arbeitszufriedenheit, der Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei sowie mit der situativen Arbeitsplatzzufriedenheit feststellen lassen. Hierbei zeigt sich, dass die drei Wertedimensionen positiv mit den drei Indizes zur Arbeitszufriedenheit und Berufsidentifikation korrelieren (vgl. **Tabelle 21** im Tabellenanhang). Dies bedeutet, dass je typischer die entsprechenden Wertemuster in Bezug auf ein Team beschrieben werden, desto höher ist auch die allgemeine und situationsbezogene Arbeitszufriedenheit und die Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei. Andererseits bedeutet es jedoch auch, dass Befragte, die keine der drei Wertedimensionen als besonders typisch für ihr Team erachten, sich tendenziell auch weniger stark mit ihrer Arbeit identifizieren bzw. eine geringere Arbeitszufriedenheit aufweisen. Ferner ist mit Blick auf die Korrelationstabelle ersichtlich, dass die erste Dimension – das moderne, bürgernahe, liberale Polizeiverständnis und Wertemuster – leicht höhere Zusammenhänge zur Arbeitszufriedenheit und Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei aufweist als die Dimensionen, die auf dem traditionell-konservativem Wertemuster bzw. dem auf zwischenmenschlichen Beziehungen basierendem Wertemuster beruhen.

5.3. Berufliche Belastungen und Belastungsfolgen

Im Rahmen der MEGAVO-Studie wurden neben der Motivation und den damit einhergehenden Aspekten Arbeitszufriedenheit und Bindung an die Organisation Polizei auch die mitunter negativen bzw. belastenden Aspekte des polizeilichen Berufsalltags erfasst. So wurde zum einen anhand einer Liste von 27 möglichen Belastungsfaktoren beleuchtet, welche der angeführten Aspekte von den Befragten durchschnittlich als am schwerwiegendsten bzw. als am stärksten belastend in ihrem polizeilichen Berufsalltag wahrgenommen werden. Zum anderen wurde im Rahmen des landesspezifischen Zusatzmoduls in Schleswig-Holstein ein detaillierter Blick auf die möglichen gesundheitlichen Folgen von (zu hoher) beruflicher Belastung geworfen.

In den folgenden Abschnitten werden nun die schleswig-holsteinischen Ergebnisse zu den erfassten alltäglichen Belastungen des Polizeiberufs sowie zu den potentiellen Folgen von beruflichem Stress im Detail vorgestellt.

5.3.1. Allgemeine Belastungsfaktoren im Berufsalltag

In **Tabelle 11** auf der nachfolgenden Seite sind die geordneten Mittelwerte der 27 abgefragten möglichen Belastungen dargestellt, die Bewertung des Ausmaßes der Belastungen erfolgte anhand einer fünfstufigen Antwortskala (0 = gar nicht, 1 = wenig, 2 = mittelmäßig, 3 = ziemlich, 4 = sehr). Der Großteil der präsentierten Belastungsfaktoren wurden von 2.758 bis 2.834 Personen beantwortet.

Nach Einschätzung der Befragten stellen insbesondere Personalmangel (M = 2,3), als zu hoch empfundener Verwaltungsaufwand und Schreiarbeit (M = 2,1), Schichtdienst (M = 2,0), Frustration verbunden mit Verfahrenseinstellungen oder dem Verhängen zu niedriger Strafen für überführte Straftäterinnen und Straftäter (M = 2,0), fehlende Wertschätzung der geleisteten Arbeit (M = 1,9) sowie (Personal-)Beurteilungen (M = 1,8) die stärksten Belastungen im polizeilichen Berufsalltag dar. Dabei ist jedoch an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass Werte unter der Skalenmitte von 2,0 bereits für eher geringer wahrgenommene Belastungen stehen.

Als gar nicht oder wenig belastend hingegen werden die Faktoren fehlende Zeit für die Einsatznachbereitung (M = 1,0), Nachtdienst (M = 1,1),⁴² ein schlechter Ruf der Polizei (M = 1,1), berufsbezogene gesundheitliche Probleme (M = 1,2) sowie die mediale Begleitung der Polizeiarbeit (M = 1,2) empfunden. Das bereits eingangs erwähnte Belastungsmoment der Konflikte von Kolleginnen und Kollegen untereinander (M = 1,3) bzw. Konflikte zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden (M = 1,3) sowie inoffizielle (Macht-)Prozesse (M = 1,3) werden hier als wenig belastend eingestuft.

In **Abbildung 26** im Tabellenanhang sind ergänzend für die neun stärksten Belastungsfaktoren des polizeilichen Berufsalltags die prozentualen Verteilungen der Antworten dargestellt.

⁴² Hier muss angemerkt werden, dass sich der Belastungsfaktor „Nachtdienst“ in der Online-Erhebung 2021 nicht adäquat erfassen ließ – die Frage musste aus methodischen Gründen von allen Personen beantwortet werden und damit auch von Befragten, die gar keinen Nachtdienst versehen. Vor diesem Hintergrund ist der Mittelwert von 1,1 mit größerer Zurückhaltung zu interpretieren.

Tabelle 11: Mittelwerte Belastungsfaktoren im Berufsalltag

Belastende Aspekte im Berufsalltag (Skala: 0 „gar nicht“ bis 4 „sehr“ $n_{\max} = 2.834$)	Mittelwert
Personalmangel	2,3
bürokratischer Verwaltungsaufwand / Schreibarbeit	2,1
Schichtdienst*	2,0
abgeschlossene Verfahren werden oft eingestellt oder nur geringe Strafen ausgesprochen	2,0
fehlende Wertschätzung der Arbeit	1,9
(Personal-)Beurteilungen	1,8
Gefühl, dass für verschiedene Personen unterschiedliche Regeln gelten (z. B. Bevorzugung)	1,7
Zeitdruck	1,6
fehlende Mittel / Ausstattung	1,5
fehlender körperlicher Ausgleich	1,5
Müdigkeit (z. B. wegen Überstunden)	1,5
mangelnde Selbstkritik in meinem Berufsumfeld	1,5
Gefühl, immer im Dienst zu sein	1,5
ungleiche Aufteilung von Verantwortlichkeiten	1,4
unzureichende Schulung / Fortbildung	1,4
Aufrechterhalten eines privaten sozialen Umfelds	1,4
inoffizielle Prozesse (z. B. informelle Führer, Machtspiele)	1,3
Konflikte zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden	1,3
mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf	1,3
negative Kommentare aus der Öffentlichkeit	1,3
Leisten von Überstunden	1,3
Konflikte der Kolleginnen und Kollegen untereinander	1,3
mediale Begleitung der Polizeiarbeit	1,2
berufsbezogene gesundheitliche Probleme	1,2
schlechter Ruf	1,1
Nachtdienst	1,1
fehlende Zeit für Nachbereitung von Einsätzen**	1,0

Anmerkungen:

**nur an Befragte im Schichtdienst, **nur an Befragte im Polizeivollzugsdienst und an Befragte aus den Tätigkeitsbereichen „Schutz und Sicherheit“ oder „Fahndung, Ermittlung und Einsatzunterstützung“.*

An einer weiteren Stelle im Fragebogen hatten die Befragten zudem die Möglichkeit, im Rahmen einer offenen Nennung einzelne Situationen zu schildern, die sie in ihrer bisherigen Berufspraxis als besonders belastend erlebt haben. Häufig genannt wurden in diesem Zusammenhang Straftaten oder Todesfälle, in denen Kinder involviert waren (Kindstod, Gewalt gegen Kinder, Kinderpornographie, etc.), die Bearbeitung (erweiterter) Suizide, Todesermittlungsverfahren mit zum Teil eindringlichen bzw. traumatisierenden Sachverhalten, die Aufnahme von besonders schweren Unfallsituationen (mit schwersten Verletzungen oder Todesfolge), dienstliche Ausnahmesituationen mit hoher Gefahr für die eigene Person oder Kolleginnen und Kollegen (Angriffe mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen, schwer zu kontrollierende Tatverdächtige unter Drogen- oder Alkoholeinfluss, etc.), (nicht erfolgreiche) Wiederbelebungen oder auch das Überbringen von Todesnachrichten an Angehörige. Auch an

dieser Stelle wurden erneut Themen als besonders belastend genannt, die bereits in der Liste der alltäglichen Belastungen (**Tabelle 11**) aufgeführt waren – so beispielsweise hohe Arbeitslast und Termindruck, fehlende Wertschätzung oder eingestellte Ermittlungsverfahren und damit einhergehend das Gefühl, Monate oder gar Jahre „umsonst“ gearbeitet zu haben. Darüber hinaus wurde an der einen oder anderen Stelle auch die fehlende bzw. als unzureichend empfundene Betreuung nach belastenden Einsätzen oder Opfererfahrungen im Dienst genannt.

Die Auswertung der offenen Nennungen zu der Frage nach besonders belastenden Situationen ist noch nicht abgeschlossen, weitere Einblicke werden voraussichtlich in zukünftigen Veröffentlichungen zu den schleswig-holsteinischen Studienergebnissen folgen.

Detailanalysen

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Detail- und Zusammenhangsanalysen zu den allgemeinen Belastungsfaktoren des polizeilichen Berufsalltags unter Berücksichtigung verschiedener soziodemographischer Merkmale beschrieben. Wie bereits in den vorangegangenen Kapiteln werden vor allem signifikante Unterschiede und Zusammenhänge präsentiert und begründet durch die Fülle an Befunden auf die Ausweisung konkreter Zahlen und statistischer Parameter weitestgehend verzichtet.

Wie schon bei der Analyse der Motiv- und Wertestrukturen wurden auch hier zu Beginn der weiterführenden Analysen die 27 abgefragten Alltagsbelastungen anhand eines statistischen Verfahrens zu vier übergeordneten Belastungsdimensionen bzw. *Belastungsfaktoren* verdichtet. Das hierbei angewandte Vorgehen ist mit dem bereits in den Kapiteln 5.1.1. und 5.2. geschilderten Verfahren identisch. Bei der Berechnung der vier Dimensionen wurde sich erneut an den Berechnungen der DHPol orientiert, um eine Vergleichbarkeit mit den Bundesdaten zu gewährleisten. Auch die Bezeichnungen der übergeordneten Belastungsfaktoren wurden unverändert von der DHPol übernommen.⁴³ Wie auch zuvor wurden in einem anschließenden Analyseschritt die Antworten der Befragten auf jene Einzelbelastungen, welche zu einer übergeordneten Dimension gezählt werden, zu jeweils einem Mittelwertindex zusammengefasst. Diese Indexwerte geben Auskunft über die durchschnittlich wahrgenommene Belastungsintensität – in Bezug auf die vier übergeordnete Belastungsursachen – und sind in der nachfolgenden **Tabelle 12** ausgewiesen. Die Mittelwertindizes können weiterhin anhand der ursprünglichen fünfstufigen Antwortskala eingeordnet und interpretiert werden.

Tabelle 12: Mittelwertindizes Belastungen des polizeilichen Berufsalltags

Belastungsfaktoren (Mittelwertindizes) (Skala: 0 „gar nicht“ bis 4 „sehr“)	Mittelwertindex
Operative Belastungen (n = 2.863)	1,3
Belastungen aufgrund interner Konflikte (n = 2.868)	1,5
Belastungen aufgrund fehlender Ressourcen (n = 2.865)	1,7
Belastungen aufgrund wahrgenommener Polizeiprobleme (n = 2.844)	1,4

Der erste übergeordnete Belastungsfaktor der *operativen Belastungen* subsummiert die Belastungen „Schichtdienst“, „Nachtdienst“, „Müdigkeit (z. B. wegen Überstunden)“, „Aufrechterhalten eines privaten sozialen Umfeldes“, „Gefühl, immer im Dienst zu sein“, „mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, „Leisten von Überstunden“ sowie „berufsbezogene gesundheitliche Probleme“. Mit einem

⁴³ Vgl. Deutsche Hochschule der Polizei (2024), S. 83 ff.

Mittelwert von M Index = 1,3 werden diese operativen Alltagsbelastungen von den schleswig-holsteinischen Befragten als eher weniger belastend eingestuft. Der zweite herausgearbeitete Faktor der *Belastungen aufgrund interner Konflikte* bündelt des Weiteren die acht Aspekte „fehlende Wertschätzung bei der Arbeit“, „das Gefühl, dass für verschiedene Personen unterschiedliche Regeln gelten“, „(Personal-)Beurteilungen“, „mangelnde Selbstkritik im Berufsumfeld“, „ungleiche Aufteilung von Verantwortlichkeiten“, „inoffizielle Prozesse (z. B. informelle Führer, Machtspiele)“, „Konflikte zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden“ und „Konflikte zwischen Kolleginnen und Kollegen untereinander“. Diese eher sozialen bzw. zwischenmenschlichen Belastungen werden von den Befragten durchschnittlich als wenig bis mittelmäßig belastend eingeschätzt (M Index = 1,5).

Unter dem dritten Belastungsfaktor werden die *Belastungen aufgrund fehlender Ressourcen* gefasst – diese umfassen die Alltagsbelastungen „Personalmangel“, „bürokratischer Verwaltungsaufwand / Schreibearbeit“, „fehlende Mittel / Ausstattung“, „Zeitdruck“ und „fehlende Zeit für die Nachbereitung von Einsätzen“. Mit einem Indexwert von M Index = 1,7 werden diese Aspekte zusammengenommen von den Befragten zwar noch immer nicht als besonders stark bewertet, dennoch handelt es sich hierbei im Vergleich um die durchschnittlich als am stärksten belastend wahrgenommenen Stressoren. Im vierten übergeordneten Belastungsfaktor werden schlussendlich Aspekte gebündelt, welche als *Belastungen aufgrund wahrgenommener Polizeiprobleme* überschrieben werden und als eher gering belastend wahrgenommen werden (M Index = 1,4). Dies betrifft „negative Kommentare aus der Öffentlichkeit“, „schlechter Ruf“, „mediale Begleitung der Polizeiarbeit“ sowie „Einstellung von abgeschlossenen Verfahren / geringe Strafzumessung“.

Werden die vier Belastungsfaktoren nochmals unter Berücksichtigung verschiedener soziodemographischer Merkmale analysiert, ergeben sich einige signifikante Zusammenhänge, welche in der Folge auszugsweise dargelegt werden sollen. Mit Blick auf das Alter der Befragten zeigt sich zunächst, dass sich Befragte, welche 1990 oder später geboren wurden, im Durchschnitt deutlich weniger stark durch interne Konflikte und fehlende Ressourcen belastet fühlen, als Befragte der älteren Kohorten (d. h. zwischen 1950 bis 1969 Geborene sowie 1970 bis 1989 Geborene). Umgekehrt sind es in Bezug auf die operativen Belastungen und die Belastungen auf Grund wahrgenommener Polizeiprobleme die Befragten der ältesten (zusammengefassten) Kohorte – die zwischen 1950 und 1969 Geborenen – die sich durchschnittlich weniger durch die angeführten Problemdimensionen belastet fühlen als die Befragten der jüngsten Alterskohorte.

Ferner unterscheiden sich Befragte aus dem Polizeivollzugsdienst signifikant hinsichtlich ihres Belastungsempfindens auf allen Belastungsfaktoren – mit Ausnahme der Belastungen aufgrund interner Konflikte – von Personen außerhalb des Polizeivollzugsdienstes (d. h. von Tarifbeschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten des allgemeinen Verwaltungsdienstes). Demzufolge berichten die Polizeivollzugsbediensteten tendenziell häufiger, stärker beruflich durch operative Faktoren, fehlende Ressourcen und wahrgenommene Polizeiprobleme belastet zu sein als die benannte Vergleichsgruppe. Vorgesetzte geben hingegen häufiger an – verglichen mit Personen ohne Führungsverantwortung – sich auf Grund interner Konflikte und fehlender Ressourcen stärker belastet zu fühlen, d. h. sie weisen auf den beiden Belastungsfaktoren signifikant höhere Mittelwerte auf. Darüber hinaus zeigen sich Befragte aus der Beamtenschaft aus dem mittleren Dienst durchschnittlich stärker durch operative Belastungen und wahrgenommene Polizeiprobleme belastet als ihre Kolleginnen und Kollegen des gehobenen und höheren Dienstes.

Werden die vier herausgearbeiteten Belastungsfaktoren nochmals in Bezug zu den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen des Polizeivollzugsdienstes betrachtet, zeigt sich, dass Befragte aus der Kriminalpolizei durchschnittlich weniger von operative Belastungen betroffen sind als Befragte aus der Schutzpolizei und den Spezial- und geschlossenen Einheiten. Dahingegen werden Belastungen auf Grund fehlender Ressourcen häufiger von Befragten aus der Kriminalpolizei und der Schutzpolizei angegeben – im Vergleich zu Polizeivollzugsbediensteten aus den Spezial- und geschlossenen Einheiten (SEK, MEK, Einsatzhundertschaft). Überdies zeigen sich Befragte aus der Schutzpolizei signifikant stärker von wahrgenommenen Polizeiproblemen belastet als die befragten Kriminalpolizistinnen und -polizisten. Die Befunde offenbaren zudem, dass sich Befragte, welche im Rahmen ihres Dienstes täglich Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern haben, durchschnittlich stärker durch operative Belastungen sowie auf Grund von wahrgenommenen Polizeiproblemen belastet fühlen als Befragte, welche (fast) nie oder nur einmal bis mehrmals im Monat Bürgerkontakt haben.

In einer ergänzenden Analyse wurde abschließend auch hier überprüft, ob sich signifikante Zusammenhänge zwischen den vier übergeordneten Belastungsfaktoren und der allgemeinen Arbeitszufriedenheit, der Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei sowie mit der Arbeitsplatzzufriedenheit feststellen lassen. Hierbei zeigt sich, dass die vier Belastungsfaktoren signifikante negative Korrelationen mit den drei Indizes zur Arbeitszufriedenheit und Berufsidentifikation aufweisen (vgl. **Tabelle 22** im Tabellenanhang). Dies bedeutet konkret, dass sich alle Formen der Belastungen negativ auf die Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei und die Arbeitszufriedenheit auswirken. Dabei fallen die Zusammenhänge zur Arbeitszufriedenheit noch stärker aus als zur Identifikation – anders ausgedrückt geht ein hohes Belastungsempfinden mit einer deutlich verminderten Arbeitszufriedenheit einher. Es stechen hier insbesondere die Belastungen auf Grund interner Konflikte gesondert hervor; sie weisen von den vier Belastungsdimensionen die stärksten negativen Zusammenhänge mit der Identifikation, der allgemeinen Arbeitszufriedenheit und der Arbeitsplatzzufriedenheit auf. Auf der anderen Seite legen diese Befunde jedoch auch nahe, dass mit geringerem Belastungsempfinden tendenziell eine höhere Identifikation mit der polizeilichen Arbeit sowie eine höhere allgemeine und situationsbedingte Arbeitszufriedenheit einhergeht.⁴⁴

5.3.2. Psychische und körperliche Folgen beruflicher Belastungen

Im landesspezifischen Zusatzmodul von Schleswig-Holstein 2021 wurden in Ergänzung zu den allgemeinen Belastungen des Berufsalltags vier verschiedene Formen psychischer und körperlicher Folgen beruflicher Belastung bzw. Überlastung erfasst. Das Ziel der detaillierten Befassung mit den gesundheitlichen Auswirkungen von beruflichem Stress ist es, erste Anhaltspunkte bezüglich des Vorkommens und des Ausmaßes an Belastungsfolgen in der Landespolizei Schleswig-Holstein zu generieren, langfristig Risiko- und Schutzfaktoren für Überlastungserscheinungen zu identifizieren und darauf aufbauend Handlungsempfehlungen auszusprechen.⁴⁵

Um die Befragungszeit nicht zu sehr auszudehnen, wurden den Befragten per Zufallsauswahl immer nur zwei der vier Fragebatterien zu den Belastungsfolgen angezeigt (Split SH), so dass alle Fragen zu den Belastungsfolgen von jeweils 50 % der schleswig-holsteinischen Stichprobe beantwortet wurden.

⁴⁴ Vgl. Deutsche Hochschule der Polizei (2024), S. 87.

⁴⁵ Zum Thema Stress und Stresserkrankungen im Polizeiberuf siehe z. B. Gutschmidt & Monecke (2023).

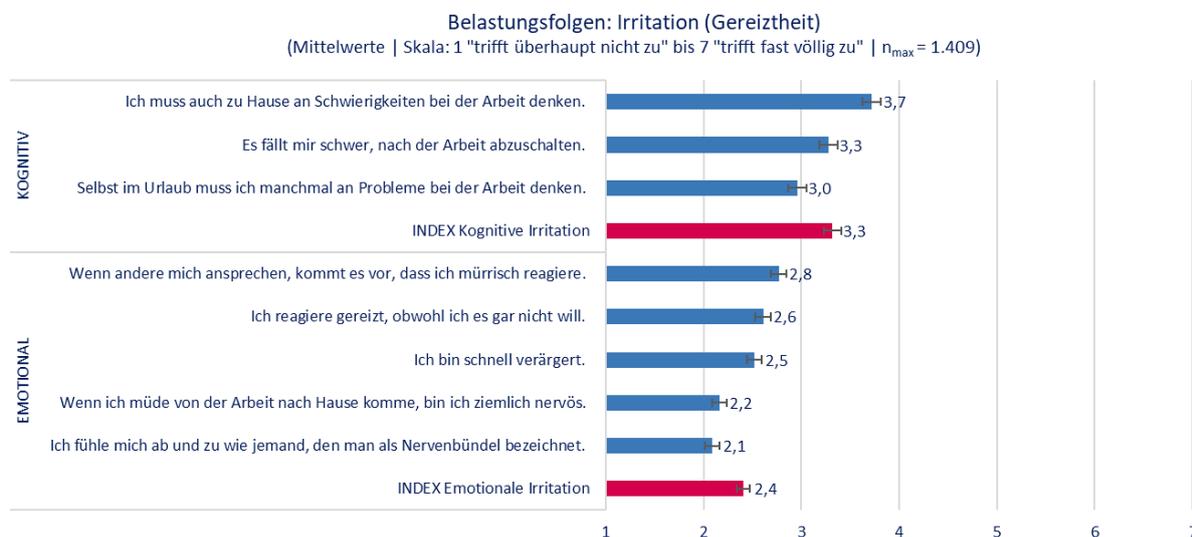
Nachfolgend werden die detaillierten Befunde zu den Belastungsfolgen zunächst in Form von einfachen Mittelwerten dargestellt. Darüber hinaus sind dem Tabellenanhang zusätzliche Abbildungen beigefügt, denen jeweils die prozentualen Häufigkeiten der Antworten auf die unterschiedlichen Fragen bzw. Aussagen zu entnehmen sind. Im Anschluss an die Präsentation der allgemeinen rein deskriptiven Befunde werden wie bereits zuvor in den vorangegangenen Kapiteln die Ergebnisse der tiefergehenden Detailanalysen berichtet.

Irritation (Gereiztheit)

In **Abbildung 3** sind die Ergebnisse der abgefragten Belastungsfolge psychische Irritation (Gereiztheit) dargestellt. Irritation wird definiert als ein Zustand wahrgenommener emotionaler und kognitiver Beanspruchung im Kontext der beruflichen Arbeit, welcher durch ein empfundenes Ungleichgewicht zwischen den individuellen Ressourcen und den alltäglichen Anforderungen des Arbeitslebens entstehen kann.⁴⁶

Die acht Aussagen zur Messung von Irritation wurden anhand einer siebenstufigen Antwortskala (1 = trifft überhaupt nicht zu, 2 = trifft größtenteils nicht zu, 3 = trifft wenig zu, 4 = trifft mittelmäßig zu, 5 = trifft etwas zu, 6 = trifft größtenteils zu, 7 = trifft fast völlig zu) abgefragt und von 1.399 bis 1.409 Personen beantwortet. Über die drei Aussagen zur Erfassung kognitiver Irritation sowie über die fünf Aussagen zur Messung emotionaler Irritation wurde ferner jeweils ein Mittelwertindex gebildet, welcher eine übergeordnete Einschätzung der beiden erfassten Irritations-Dimensionen in der Landespolizei Schleswig-Holstein ermöglicht.⁴⁷

Abbildung 3: Mittelwerte Belastungsfolge Irritation (Gereiztheit)



Der erste Blick auf die Verteilung der einzelnen Mittelwerte offenbart zunächst, dass alle Werte unter der Skalenmitte von 4,0 liegen. Die Befragten in Schleswig-Holstein sind demzufolge im Durchschnitt wenig bis mittelmäßig durch Irritation belastet. Des Weiteren ist erkennbar, dass die schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten durchschnittlich etwas stärker von kognitiver Irritation (M Index = 3,3; n = 1.409) als von emotionaler Irritation (M Index = 2,4; n = 1.407) betroffen sind.

⁴⁶ Vgl. z. B. Mohr et al. (2005); Mohr & Rigotti (2014).

⁴⁷ Im vorliegenden Ergebnisbericht werden in allen Abbildungen die *Mittelwertindizes* anhand der *roten Balken* ausgewiesen, die *Mittelwerte von Einzelaussagen* werden hingegen durch *blaue Balken* dargestellt.

Am häufigsten wird mit 21 % der Aussage zugestimmt, auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken zu müssen ($M = 3,7$), ein gutes Drittel aller Befragten (35 %) kann dies wiederum nicht bestätigen (zu den prozentualen Anteilen der Antworten siehe **Abbildung 27** im Tabellenanhang). Weitere 14 % bzw. 13 % stimmen den Aussagen zu, nach der Arbeit schwer abschalten zu können ($M = 3,3$) bzw. selbst im Urlaub an Arbeitsprobleme denken zu müssen ($M = 3,0$), etwa die Hälfte der Befragten (42 % bzw. 52 %) hingegen kann sich im Privatleben und Freizeit sehr gut von der Arbeit distanzieren.

Von emotionaler Irritation fühlt sich mit Blick auf die einzelnen Aussagen nur ein sehr kleiner Anteil der Antwortenden (zwischen rund 4 % und 6 %) stark belastet. Demgegenüber können zwischen 52 % und 73 % der befragten schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten (eher) nicht bestätigen, in bestimmten Situationen (schnell) mürrisch, gereizt oder verärgert zu reagieren oder unter gesteigerter Nervosität zu leiden ($M = 2,8$ bis $M = 2,1$; vgl. auch **Abbildung 27**).

In einem weiteren Analyseschritt wurden die beiden Mittelwertindizes der Belastungsfolge Irritation zur besseren Interpretation klassifiziert (vgl. Kapitel 3.3. und **Abbildung 31** im Tabellenanhang). Dabei wurden alle Befragten mit Mittelwerten bis einschließlich 3,0 (schwache Belastung) und alle Personen mit Werten über 5,0 (starke Belastung) zu jeweils einer Gruppe zusammengefasst. Befragte mit Mittelwerten zwischen 3,0 und 5,0 stellen die dritte Gruppe mit moderater Belastung durch kognitive bzw. emotionale Irritation dar. Der Blick auf die Befunde verdeutlicht, dass sich rund 16 % der schleswig-holsteinischen Befragten durch kognitive Irritation sowie gut 5 % durch emotionale Irritation stark belastet fühlen. Weiterhin berichten knapp unter einem Drittel der Befragten (31 %) über moderate Belastungen im Bereich der kognitiven Irritation und gut ein Fünftel (22 %) über moderate Anzeichen emotionaler Irritation. Demgegenüber stehen jedoch über die Hälfte bzw. etwa drei Viertel der Polizeibediensteten in Schleswig-Holstein, die sich kaum durch Symptome kognitiver und emotionaler Geiztheit betroffen fühlen (52 % und 74 %).

Burnout (chronische Überforderung)

In **Abbildung 4** sind die Ergebnisse der erfassten Belastungsfolge Burnout (chronische Überforderung) in Form von Mittelwerten dargestellt, die Prozentualen Anteile der Antworten können zudem **Abbildung 28** im Tabellenanhang entnommen werden. Burnout wird gemeinhin verstanden als ein durch langandauernde belastende Lebensumstände (z. B. Pflege von Angehörigen) oder langwierigen beruflichen Stress ausgelöster Zustand chronischer Überforderung sowie starker körperlicher, geistiger und emotionaler Erschöpfung. Das Burnout-Syndrom äußert sich u. a. in Motivationsverlust, Niedergeschlagenheit, reduzierter Leistungsfähigkeit und typischen körperlichen sowie psychischen Belastungssymptomen.⁴⁸

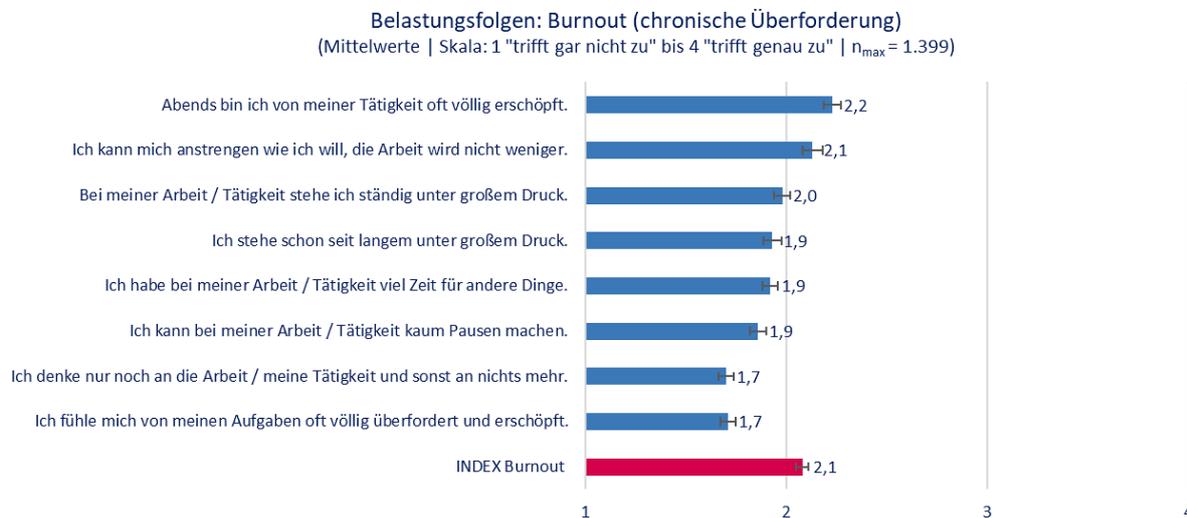
Die im Folgenden beschriebenen Ergebnisse zu den Fragen nach Burnout, Motivationsverlust und den körperlichen und psychischen Belastungssymptomen bilden somit zusammengenommen das Burnout-Syndrom ab und sollten auch in Bezug zueinander verstanden und interpretiert werden. Während Burnout bzw. chronische Überforderung das eigentliche Störungs- bzw. Krankheitsbild darstellt, können Motivationsverlust und die erfragten Belastungssymptome u. a. auch als direkte Folgen chronischer Überforderung bzw. als deren „Vorboten“ gesehen werden.

Die acht Aussagen zur Messung von Burnout wurden auf einer vierstufigen Antwortskala erfasst (1 = trifft gar nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = trifft eher zu, 4 = trifft genau zu) und von 1.391 bis

⁴⁸ Vgl. z. B. Satow (2013).

1.399 Personen beantwortet. Über die acht Aussagen wurde auch hier abschließend jeweils ein Mittelwertindex gebildet, der die durchschnittliche Ausprägung der Belastungsfolge Burnout in der schleswig-holsteinischen Stichprobe repräsentiert.⁴⁹

Abbildung 4: Mittelwerte Belastungsfolge Burnout



Es zeigt sich, dass alle Mittelwerte der Einzelaussagen sowie auch der Gesamtindex (M Index = 2,1; n = 1.394) unter der Skalenmitte von 2,5 liegen, die Befragten demnach den präsentierten Aussagen zur Messung von Burnout durchschnittlich eher weniger zustimmen. So geben noch gut ein Drittel der Befragten (36 % und 34 %) an, abends oft von den Tätigkeiten völlig erschöpft zu sein (M = 2,2) und dass ihre Arbeit trotz aller Anstrengungen nicht weniger zu werden scheint (M = 2,1). Jeweils ein weiteres Viertel der schleswig-holsteinischen Befragten (24 %) bestätigt zudem, bei der Arbeit sowie ganz allgemein unter einem großen Druck zu stehen (M = 2,0 / 1,9). Der detaillierte Blick auf die Verteilung der prozentualen Anteile der Antworten auf die Aussagen zur Erfassung von Burnout (vgl. **Abbildung 28**) zeigt ferner, dass sich zwischen 64 % und 89 % der Polizeibeschäftigten in Schleswig-Holstein (eher) nicht von Anzeichen chronischer Überforderung betroffen sehen.

Der Mittelwertindex der Belastungsfolge Burnout wurde anschließend ebenfalls klassifiziert (vgl. Kapitel 3.3. und **Abbildung 31** im Tabellenanhang). Dabei wurden auch jene Befragte mit Mittelwerten unter 2,0 (schwache Belastung) und alle Personen mit Werten über 3,0 (starke Belastung) zu jeweils einer Gruppe zusammengefasst. Befragte mit Mittelwerten zwischen 2,0 und 3,0 bilden die dritte Gruppe – mit moderater Belastung durch Burnout – ab. Werden nun die prozentualen Verteilungen der drei Gruppen in den Blick genommen, zeigt sich, dass etwa ein Zehntel (9 %) der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten stark durch Burnout-Symptome betroffen ist. Weitere 40 % der Befragten berichten von moderater Belastung durch Burnout, knapp über die Hälfte (51 %) gibt an, gar nicht bis schwach unter Burnout-Symptomen zu leiden.

⁴⁹ Hierbei ist zu beachten, dass sieben der präsentierten Einzelaussagen im Sinne der Messung positiv gerichtet sind (d. h. eine hohe Zustimmung zu diesen Aussagen steht für starke chronische Überforderung), eine Aussage hingegen negativ gepolt ist (d. h. ein hoher Zustimmungswert steht hier für wenig chronische Überforderung). Vor der Zusammenfassung der einzelnen Aussagen zu einem Mittelwertindex wurde die negativ gerichtete Aussage statistisch „umgepolt“ bzw. invertiert, so dass auch hier hohe Werte für hohe Belastungen stehen.

Motivationsverlust (Demotivation / innere Kündigung)

Aus **Abbildung 5** auf der Folgeseite lassen sich die Mittelwerte der Belastungsfolge Motivationsverlust (Demotivation) entnehmen. Motivationsverlust ist hier zum einen definiert als eine Folge- und Begleiterscheinung der Burnout-Symptomatik, zum anderen werden mit der verwendeten Fragebatterie auch Aspekte des Zustands der „inneren Kündigung“ erfasst. Darunter ist der motivationale innerliche Rückzug von beruflicher Verantwortung und Engagement zu verstehen, welcher bis zur Einschränkung der Tätigkeiten auf das Notwendigste reichen kann.⁵⁰ Die acht Aussagen zur Messung des Motivationsverlustes wurden auf einer vierstufigen Antwortskala erfasst (1 = trifft gar nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = trifft eher zu, 4 = trifft genau zu) und von 1.363 bis 1.369 Personen beantwortet. Über die acht Aussagen wurde auch hier ein Mittelwertindex gebildet, der die durchschnittliche Ausprägung der Belastungsfolge Motivationsverlust in der schleswig-holsteinischen Stichprobe wiedergibt.⁵¹

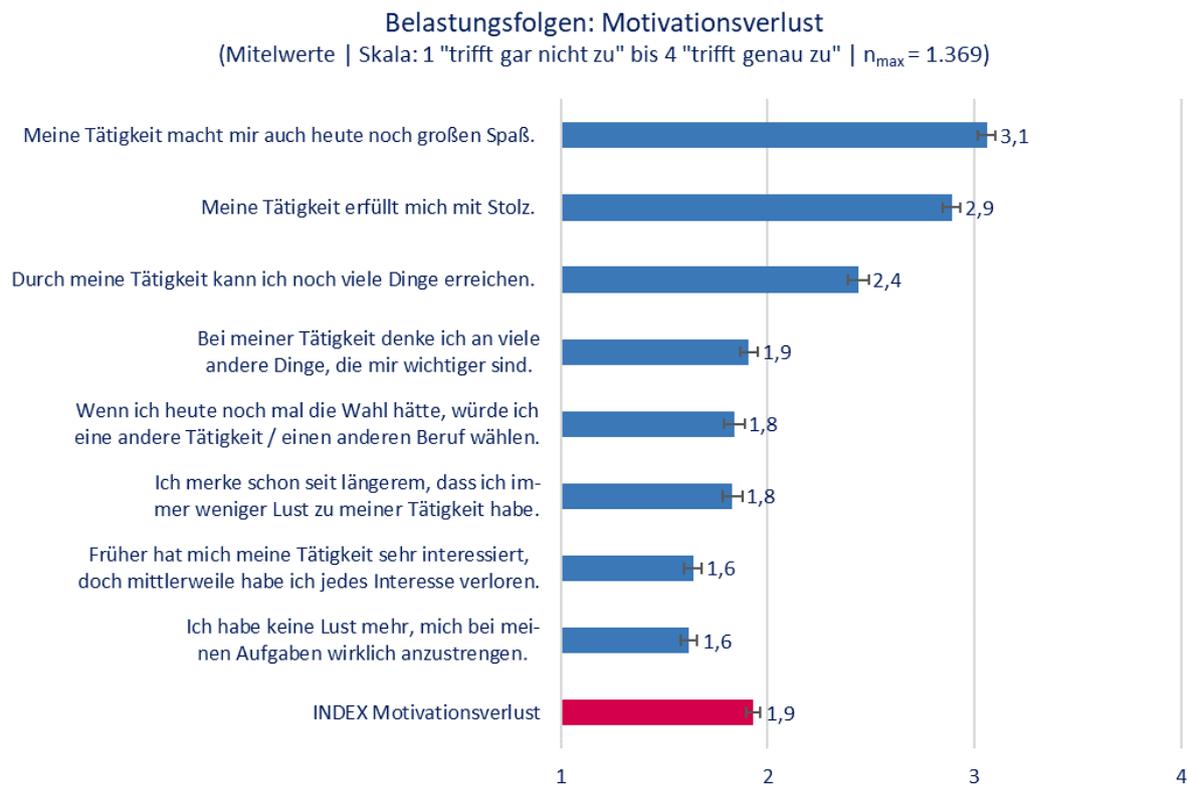
Der Blick auf die Mittelwerte der Einzelaussagen sowie auf den berechneten Index in **Abbildung 5** zeichnet ein recht positives Bild – von den fünf (positiv gerichteten) Aussagen zur Erfassung von Demotivation und innerer Kündigung ist keiner der Mittelwerte größer als 1,9, die fünf Mittelwerte liegen damit zum Teil deutlich unter der Skalenmitte von 2,5. Die prozentualen Anteile der Antworten zu den Einzelaussagen (siehe hierzu auch **Abbildung 29** im Tabellenanhang) bestätigen diesen Eindruck ebenfalls. So wurden alle fünf Aussagen zur Erfassung von Demotivation und innerer Kündigung von der überwiegenden Anzahl der Befragten (eher) abgelehnt (zwischen rund 76 % und 88 % Ablehnung). Demgegenüber berichten gut drei Viertel der schleswig-holsteinischen Stichprobe (72 % und 78 %), dass sie mit Stolz und Freude der Tätigkeiten im Rahmen ihrer polizeilichen Arbeit nachgehen (M = 3,1 / 3,4), jedoch sind nur knapp die Hälfte (47 %) der Befragten der Meinung, noch viel durch ihre Tätigkeit erreichen zu können (M = 2,4). Dies bedeutet zusammengefasst, dass die schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten im Durchschnitt (eher) wenig Anzeichen von Motivationsverlust und innerer Kündigung im Arbeitskontext aufweisen (M Index = 1,9; n = 1.370).

Wird der klassifizierte Mittelwertindex der Belastungsfolge Demotivation anschließend betrachtet (vgl. Kapitel 3.3. und **Abbildung 31** im Tabellenanhang), ergibt sich ein etwas differenzierteres Bild, welches den Gesamteindruck dennoch bestätigt. Im Rahmen der Klassifizierung wurden wie zuvor bei der Belastungsfolge Burnout alle Befragten mit Mittelwerten unter 2,0 (schwache Ausprägung) und alle Personen mit Werten über 3,0 (starke Ausprägung) zu jeweils einer Gruppe zusammengefasst. Befragte mit Mittelwerten zwischen 2,0 und 3,0 machen auch hier die dritte Gruppe – mit moderater Ausprägung von Demotivation – aus. Es zeigt sich, dass etwa zwei Drittel (62 %) der Polizeibediensteten in Schleswig-Holstein gar nicht bis kaum von Motivationsverlust betroffen sind, rund 29 % berichten über moderate Anzeichen von Demotivation. Rund ein Zehntel der schleswig-holsteinischen Befragten (9 %) zeigen sich hingegen (eher) stark durch Motivationsverlust und innere Kündigung betroffen.

⁵⁰ Vgl. Schmitz & Jehle (2013); Satow (2013).

⁵¹ Bei der Interpretation der Abbildungen ist wiederum zu beachten, dass von den acht Aussagen zur Erfassung von Motivationsverlust fünf Aussagen positiv gerichtet sind (d. h. hohe Zustimmungswerte stehen für ein hohes Ausmaß an Motivationsverlust), drei Aussagen dagegen negativ gepolt sind (d. h. hohe Zustimmungswerte stehen für ein geringes Maß an Motivationsverlust bzw. eine hohe Motivation). Vor der Berechnung des Mittelwertindex wurden die negativ gerichteten Aussagen statistisch invertiert (vgl. Kapitel 3.3.). Es sollte jedoch mit Blick auf den Mittelwertindex bedacht werden, dass die Mittelwerte invertierter Aussagen höher bzw. niedriger ausfallen können, da die Antwortskala bei der Umpolung gespiegelt wird.

Abbildung 5: Mittelwerte Belastungsfolge Motivationsverlust

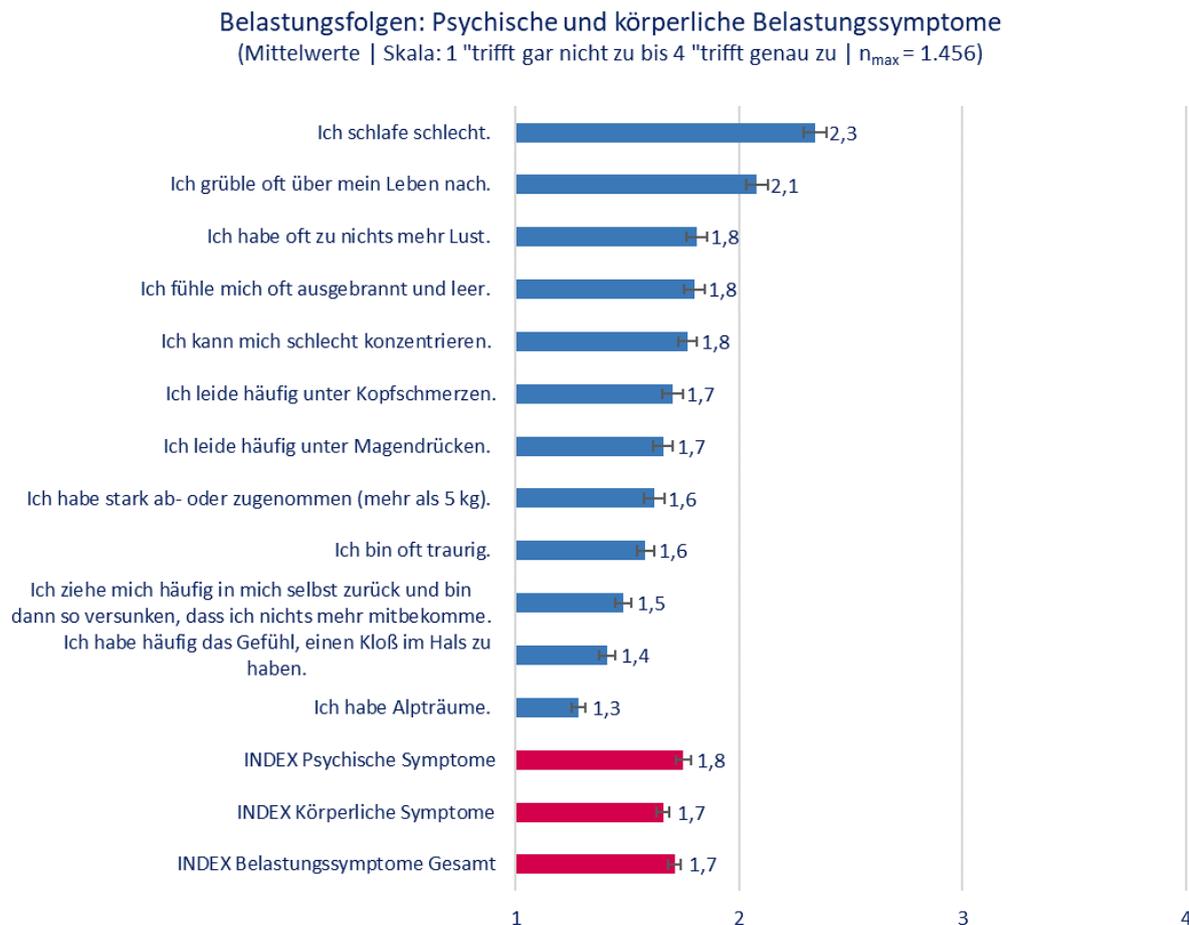


Psychische und körperliche Belastungssymptome

In **Abbildung 6** sind die Mittelwerte der abgefragten psychischen und körperlichen Belastungssymptome dargestellt, die sowohl als Folge- und Begleiterscheinung von Burnout sowie auch von verschiedenen Belastungen des polizeilichen Berufsalltags auftreten können.

Die 12 Aussagen zur Erfassung psychischer und körperlicher Symptome hoher beruflicher Belastung und Stress wurden auf einer vierstufigen Antwortskala erfasst (1 = trifft gar nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = trifft eher zu, 4 = trifft genau zu) und von 1.444 bis 1.456 Personen beantwortet. Über die 12 Aussagen wurde auch hier ein Mittelwertindex gebildet, welcher die durchschnittliche Ausprägung der psychischen und körperlichen Belastungssymptome in der schleswig-holsteinischen Stichprobe abbildet (M Index = 1,7; $n = 1.456$). Überdies wurden nach einer statistischen Prüfung noch zwei weitere Mittelwertindizes berechnet, welche auf der einen Seite die psychischen Symptome (M Index = 1,8; $n = 1.455$) und auf der anderen Seite die körperlichen Symptome (M Index = 1,7; $n = 1.456$) zusammenfassen. Allgemein betrachtet zeigt sich zunächst, dass alle Mittelwerte der einzelnen Belastungssymptome sowie auch die drei Mittelwertindizes (teilweise weit) unter der Skalenmitte von 2,5 liegen, die schleswig-holsteinischen Befragten demnach durchschnittlich eher weniger von körperlichen bzw. psychischen Belastungssymptomen betroffen sind.

Abbildung 6: Mittelwerte Belastungssymptome



Aus **Abbildung 30** im Tabellenanhang sind wiederum die prozentualen Anteile der Antworten in Bezug auf die einzelnen Aussagen zu den Belastungssymptomen zu entnehmen. So berichten immerhin noch knapp die Hälfte der Befragten, an Schlafproblemen zu leiden (45 %), ein gutes Drittel der Befragten gibt weiterhin an, häufiger über das eigene Leben nachzugrübeln (36 %). Zudem bestätigt rund ein Fünftel der befragten schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten, lustlos zu sein (23 %), sich ausgebrannt und leer zu fühlen (22 %), häufiger unter Kopfschmerzen und Konzentrationsproblemen zu leiden (19 %), (unbeabsichtigt) mehr als 5 kg ab- oder zugenommen zu haben (18 %) sowie häufiger über Magenprobleme zu klagen (17 %). Knapp jede bzw. jeder zehnte Befragte gibt weiterhin an, oft traurig zu sein (12 %) oder sich häufig in sich zurückzuziehen (10 %). Auf der anderen Seite stehen dagegen gut 56 % bis 90 % der schleswig-holsteinischen Befragten, welche von den zuvor aufgelisteten Symptomen (eher) nicht betroffen sind.

Die berechneten Mittelwertindizes der psychischen und körperlichen Belastungssymptome wurden im Anschluss ebenfalls anhand des bereits beschriebenen Verfahren klassifiziert (vgl. Kapitel 3.3. und **Abbildung 31** im Tabellenanhang). So wurden wiederum die Befragten mit Mittelwerten unter 2,0 (schwache Ausprägung) und alle Personen mit Werten über 3,0 (starke Ausprägung) zu jeweils einer Gruppe zusammengefasst. Befragte mit Mittelwerten zwischen 2,0 und 3,0 machen auch hier die dritte Gruppe mit moderaten körperlichen bzw. psychischen Symptomen aus. Mit Blick auf die klassifizierte Indizes ist ersichtlich, dass über zwei Drittel der Befragten (71 %) unter keinen bis schwach ausgeprägten psychischen Symptomen leiden. Etwa ein Viertel der Befragten (23 %) ist moderat von psychischen Symptomen betroffen und 6 % der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten berichten über stark

ausgeprägte psychische Belastungssymptome. Ein ähnliches Bild zeigt sich mit Blick auf die Betroffenheit durch körperliche Belastungssymptome – hier berichten über drei Viertel (77 %) der Befragten von schwach bis wenig ausgeprägten körperlichen Symptomen, etwa ein Fünftel (21 %) über moderate und lediglich 3 % über starke Belastung durch körperliche Symptome.

Detailanalysen

Wie bereits in den vorangegangenen Kapiteln sollen an dieser Stelle ausgewählte Ergebnisse weiterer Detailanalysen in Bezug auf die Belastungsfolgen Irritation, Burnout, Motivationsverlust sowie psychische und körperliche Belastungssymptome präsentiert werden. Es muss auch hier nochmals explizit darauf verwiesen werden, dass auf Grund der umfangreichen Daten nicht alle Befunde berichtet werden können. Ferner wird aus Gründen der Übersichtlichkeit und besseren Lesbarkeit überwiegend auf die Ausweisung statistischer Kennzahlen und Parameter verzichtet.

Während sich zwischen den Geschlechtern keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich des Erlebens von Irritation feststellen lassen, zeigen sich dagegen deutliche Zusammenhänge in Hinblick auf das Alter der Befragten. Demnach geben die Befragten der jüngsten (zusammengefassten) Alterskohorte (d. h. die ab 1990 Geborenen) weniger häufig an, durch kognitive Irritation belastet zu sein als die Befragten der beiden älteren Kohorten (d. h. die Geburtsjahrgänge 1950 bis 1969 sowie 1970 bis 1989). In Bezug auf emotionale Irritation ergeben sich in der Tendenz ähnliche, jedoch nicht ganz so aussagekräftige Zusammenhänge. Ein vergleichbares Muster ergibt sich erwartungsgemäß auch unter Berücksichtigung des Einstiegsjahres in den Polizeidienst – hier sind es wiederum die jüngsten Einstiegskohorten (ab 2015 und später), die sich im Mittel weniger durch kognitive Irritation und – mit Abstrichen – auch weniger durch emotionale Irritation belastet fühlen, verglichen mit dienstälteren Befragten. Des Weiteren offenbart der Blick auf die Status- und Besoldungsgruppen der Beamtenschaft, dass Befragte aus dem höheren und dem gehobenen Dienst zum Teil über deutlich höhere Belastungen durch kognitive Irritation berichten als Befragte aus dem mittleren Dienst. Ergänzend lässt sich feststellen, dass Vorgesetzte verglichen mit Personen ohne Führungsfunktion ebenfalls stärker durch kognitive Irritation belastet sind, was sich mit dem vorangestellten Befund deckt.

Wird die Belastungsfolge Burnout unter Hinzunahme ausgewählter soziodemographischer Merkmale analysiert, zeigen sich auch hier einige signifikante Unterschiede. So berichten erneut die jüngeren Befragten – d. h. die Geburtsjahrgänge ab 1990 – durchschnittlich weniger stark unter Anzeichen des Burnouts zu leiden als ältere Befragte. Ein vergleichbares Muster zeigt sich, wenn anstatt des Alters das Einstiegsjahr in den Polizeidienst betrachtet wird. Deutliche Unterschiede zeigen sich zudem wiederum zwischen den drei Status- und Besoldungsgruppen der Beamtenschaft – wieder sind es die Befragten aus dem höheren und dem gehobenen Dienst, welche signifikant häufiger über stärkere Burnout-Symptome berichten als die Befragten aus dem mittleren Dienst. Weiterhin geben Befragte mit Führungsverantwortung durchschnittlich häufiger an, durch Burnout belastet zu sein – im Vergleich zu Befragten, welche keine Vorgesetztenposition innehaben. Mit Blick auf die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche des Polizeivollzugsdienstes offenbart sich ferner, dass insbesondere die Spezial- und geschlossenen Einheiten (SEK, MEK, Einsatzhundertschaft) deutlich niedrigere Mittelwerte in Burnout aufweisen im Vergleich zu Kolleginnen und Kollegen aus der Kriminalpolizei, der Polizeiverwaltung und sonstigen Bereichen.

Mit Blick auf die Belastungsfolge Demotivation bzw. Motivationsverlust zeigen sich nur wenige signifikante Zusammenhänge zu den soziodemographischen Merkmalen. So berichten die Befragten aus der jüngsten Alterskohorte – d. h. die Jahrgänge ab 1990 aufwärts – deutlich seltener über Demotivation,

verglichen mit den Befragten aus den älteren (zusammengefassten) Geburtskohorten. Ebenso zeigen sich Befragte, welche erst unter drei Jahre auf der aktuellen Dienststelle eingesetzt sind, deutlich weniger demotiviert als Personen, die seit 3 Jahren und mehr auf ein und derselben Dienststelle verweilen. Auch finden sich in Bezug auf Demotivation die bereits bekannten Effekte der Status- und Besoldungsgruppe wieder – hier sind es jedoch die Befragten aus dem mittleren Dienst, welche signifikant höhere Mittelwerte aufweisen und demzufolge durchschnittlich stärker von Motivationsverlust betroffen sind als Befragte des gehobenen oder höheren Dienstes.

Werden abschließend noch die psychischen und körperlichen Symptome unter Berücksichtigung der soziodemographischen Merkmale betrachtet, ergeben sich kaum nennenswerte systematische Zusammenhänge. So lässt sich eine klare Aussage einzig hinsichtlich des Geschlechts treffen. Hier haben Frauen sowohl bei den körperlichen als auch bei den psychischen Belastungssymptomen höhere Mittelwerte als Männer, sie sind demnach von den abgefragten psychischen und körperlichen Symptomen häufiger betroffen. Mit Bezug auf die verschiedenen Alterskohorten lässt sich zudem erkennen, dass insbesondere die mittlere (zusammengefasste) Alterskohorte – d. h. die 1970 bis 1989 Geborenen – im Durchschnitt stärker von körperlichen und psychischen Symptomen betroffen ist als die ältere sowie die jüngere Kohorte (d. h. die Geburtsjahrgänge 1950 bis 1969 sowie die Jahrgänge ab 1990 aufwärts).

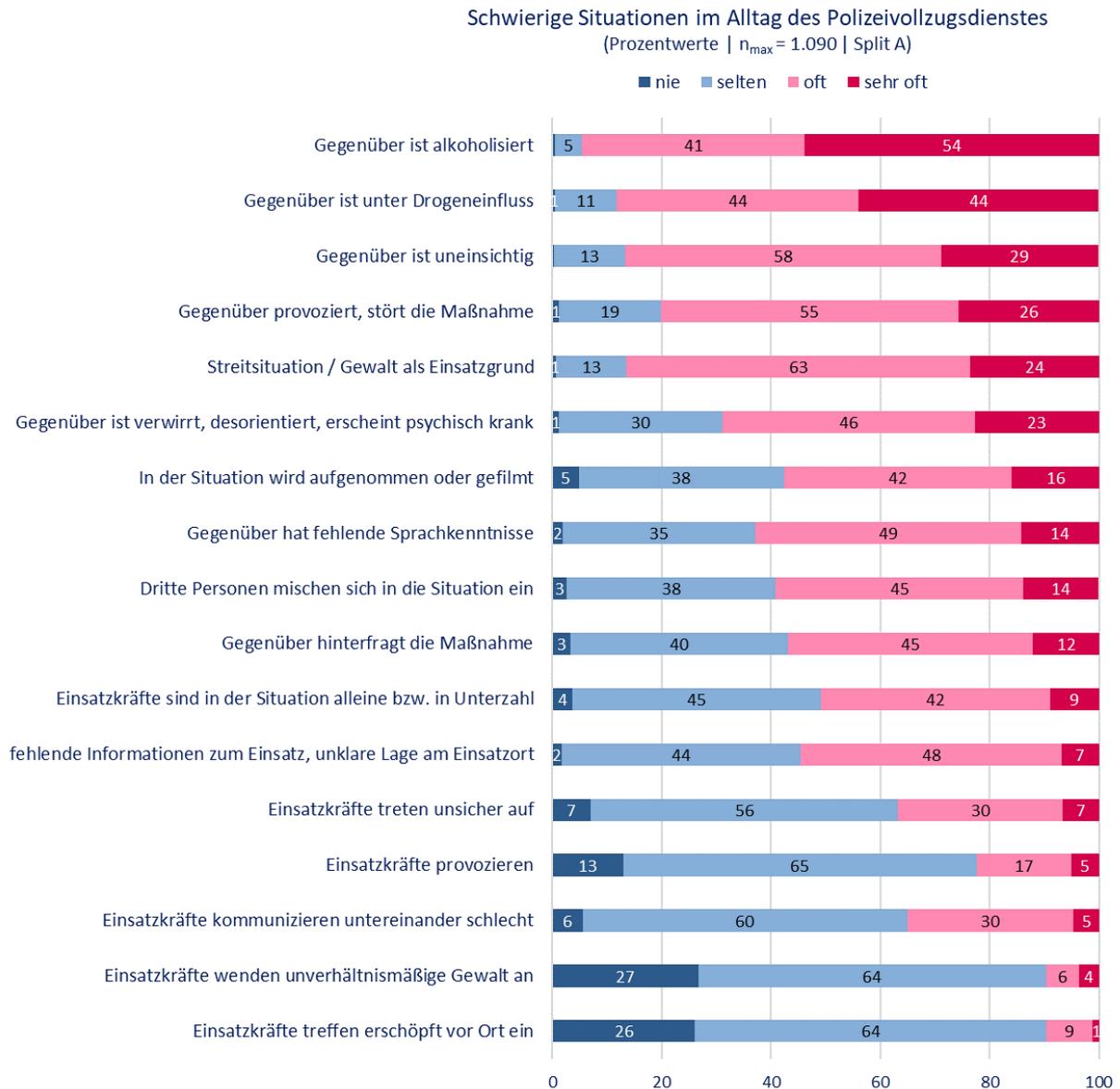
In einem weiteren Analyseschritt wurde überprüft, ob sich signifikante Zusammenhänge zwischen den abgefragten Belastungsfolgen Irritation, Burnout, Motivationsverlust sowie psychischen und körperlichen Belastungssymptomen und den übergeordneten Belastungsfaktoren des Berufsalltags ergeben (vgl. Kapitel 5.3.1.). Wie zu erwarten, lassen sich zum Teil stärkere signifikante positive Korrelationen zwischen den vier alltäglichen Belastungsfaktoren – operative Belastungen, Belastungen auf Grund interner Konflikte, Belastungen auf Grund fehlender Ressourcen sowie Belastungen auf Grund wahrgenommener Polizeiprobleme – und den hier abgefragten Belastungsfolgen erkennen (vgl. **Tabelle 23** im Tabellenanhang). Dies bedeutet konkretisiert, dass ein hohes Belastungserleben im Alltag auch mit stärkeren Belastungsfolgen – d. h. mit Anzeichen der Irritation, des Burnouts, der Demotivation sowie auch mit psychischen und körperlichen Symptomen – einhergeht. Umgekehrt bedeutet dies gleichsam aber auch, dass mit geringerem Belastungsempfinden die unterschiedlichen Belastungsfolgen seltener bzw. weniger stark auftreten.

Abschließend wurden die Zusammenhänge zwischen Belastungsfolgen und allgemeiner Arbeitszufriedenheit, Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei sowie der Zufriedenheit mit dem aktuellen Arbeitsplatz betrachtet. Auch hier ergeben sich – vergleichbar zum Zusammenhang zwischen Alltagsbelastungen und Arbeitszufriedenheit – signifikante negative Korrelationen zwischen den betrachteten Merkmalen. Anders ausgedrückt bedeutet dies, dass je stärker Belastungsfolgen unterschiedlicher Art erlebt werden, desto niedriger bzw. geringer ist auch die allgemeine Arbeitszufriedenheit, die Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei sowie auch die Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitssituation.

5.3.3. Schwierige Situationen im Alltag des Polizeivollzugsdienstes

In einer weiteren umfangreichen Fragebatterie wurde im Rahmen der MEGAVO-Studie nach Schwierigkeiten bzw. belastenden Situationen im Alltag des Polizeivollzugsdienstes gefragt. Unter Vorlage einer Liste von 17 knappen Situationsbeschreibungen wurden die Befragten um Einschätzung gebeten, wie oft *ihrer Erfahrung nach* die beschriebenen Aspekte zu Schwierigkeiten in Einsatzsituationen bzw. im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern führen.

Abbildung 7: Prozentwerte Schwierige Situationen im Alltag des Polizeivollzugsdienstes



In **Abbildung 7** sind die prozentualen Anteile der Antworten zu der Frage nach den potentiellen Herausforderung in alltäglichen Einsatzsituationen dargestellt. Die Abfrage erfolgte anhand einer vierstufigen Antwortskala (0 = nie, 1 = selten, 2 = oft, 3 = sehr oft) und wurde von 1.001 bis 1.090 Personen beantwortet. Zusätzlich konnte auch die Antwortoption „kann ich nicht beurteilen“ gewählt werden, welche in der Abbildung jedoch nicht ausgewiesen ist – hierauf entfielen zwischen rund 4 % bis 6 % der Antworten.

Die Fragebatterie wurde ausschließlich Personen im Polizeivollzugsdienst vorgelegt und nur von einer Teilstichprobe von 50 % aller Befragten beantwortet (Split A). Um die Abbildung übersichtlicher zu gestalten, wurden die beschriebenen Situationen absteigend nach der Häufigkeit der Einschätzung sortiert (rote Balken) – beginnend mit den Sachverhalten, die nach Einschätzung der Befragten besonders häufig herausfordernde Situationen bzw. Interaktionen mit Bürgerinnen und Bürgern nach sich ziehen. Weiterhin lassen sich die angeführten Gründe für schwierige Einsatz- und Alltagsituationen thematisch in zwei große Bereiche unterteilen – zum einen in Eigenschaften und Verhaltensweisen, die dem polizeilichen Gegenüber zugeschrieben werden können, zum anderen in Verhaltensweisen und Aspekte, die sich auf die Einsatzkräfte bzw. die Lage vor Ort beziehen.

Der genaue Blick auf **Abbildung 7** zeigt, dass am häufigsten als Gründe für schwierige Situationen in Einsatzsituationen Eigenschaften und Verhaltensweisen benannt werden, die dem polizeilichen Gegenüber zugeschrieben werden können. So werden als (sehr) häufige Ursachen für herausfordernde Einsatzsituationen Alkoholkonsum (95 %) und Drogenkonsum (88 %) des Gegenübers genannt, gefolgt von uneinsichtigem Verhalten (87 %), Konflikten oder Gewalt als Einsatzgründe (87 %) sowie provozierendem bzw. die Einsatzmaßnahme störendem Auftreten (81 %) von Bürgerinnen und Bürgern. Ferner geben noch gut zwei Drittel der Befragten (69 %) an, häufig bis sehr häufig in polizeilichen Alltagssituationen mit Personen konfrontiert zu sein, welche verwirrt, desorientiert oder psychisch krank erscheinen, was mitunter herausfordernde Situationen nach sich ziehen kann. Auch fehlende Sprachkenntnisse (63 %), das Einmischen (59 %) oder das Filmen des Einsatzes durch Dritte (58 %) sowie das Hinterfragen der Maßnahme (57 %) führt nach Einschätzung von (weit) über der Hälfte der Befragten häufig bis sehr häufig zu Schwierigkeiten im Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern in Einsatzlagen.

Weitaus seltener werden hingegen Gründe benannt, die auf die Einsatzlage selbst oder das Verhalten von Einsatzkräften vor Ort zurückführbar sind. So geben zwar noch über die Hälfte der befragten Polizeivollzugsbediensteten in Schleswig-Holstein an, dass fehlende Informationen bzw. eine unklare Lage (55 %) oder eine potentielle Unterzahl von Einsatzkräften am Einsatzort (51 %) häufiger zu Schwierigkeiten in der Einsatzsituation führen können. Auch unsicheres Auftreten der Einsatzkräfte (37 %) oder unklare bzw. schlechte Kommunikation unter den eingesetzten Kolleginnen und Kollegen (35 %) wird von gut einem Drittel der Befragten als häufiger Grund für Probleme im Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern benannt. Darüber hinaus wird provokantes Auftreten der Einsatzkräfte von gut einem Fünftel (22 %) der Befragten als häufige Ursache für problematische Einsatzsituationen angesehen; ein weiteres Zehntel der Befragten gibt zudem als häufige bis sehr häufige Gründe an, dass die Einsatzkräfte erschöpft am Ort eintreffen (11 %) oder in der Situation unverhältnismäßige Gewalt anwenden (10 %).

5.4. Opfererfahrungen

Ein weiterer zentraler Fokus der MEGAVO-Studie liegt auf der Analyse von Gewalterfahrungen von Polizeibeschäftigten im Rahmen ihres Aufgabenvollzugs. Nachfolgend werden zunächst die allgemeinen deskriptiven Ergebnisse der Erfassung von Opfererfahrungen im Dienst beleuchtet, ausgewählte signifikante Ergebnisse der Detailanalysen werden wie auch in den vorangegangenen Abschnitten gesondert am Ende der jeweiligen Unterkapitel präsentiert.

5.4.1. Opfererfahrungen im Dienst

Im Fragebogenabschnitt zu den Gewalterfahrungen im Dienst wurden die Befragten zunächst darum gebeten anzugeben, wie häufig sie im Rahmen ihrer Dienstausbübung in den letzten 12 Monaten mit verschiedenen (negativen) Verhaltensweisen ausgehend von Bürgerinnen und Bürgern konfrontiert waren. Die Frage richtete sich ausschließlich an Personen, die zu Beginn des Fragebogens bestätigt hatten, im Zuge ihrer alltäglichen Arbeit (un)regelmäßigen Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern zu haben (d. h. häufiger als „(fast) nie“).

Die Abfrage erfolgte anhand einer sechsstufigen Antwortskala (0 = nie, 1 = einmal, 2 = zweimal, 3 = 3-5-mal, 4 = 6-10-mal, 5 = öfter), jeweils einzeln für acht verschiedene Deliktgruppen. Diese Delikte reichten von leichteren Auseinandersetzungen (Beleidigungen, Provokationen) bis hin zu sehr schweren und gewalttätigen Übergriffen (körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen).⁵²

In **Tabelle 13** auf der Folgeseite sind die Prozentwerte der erlebten Opfererfahrungen im Dienst in den letzten 12 Monaten vor der Befragung, ausgehend von Bürgerinnen und Bürgern, dargestellt. In Bezug auf den Zeitpunkt der ersten MEGAVO-Erhebung in Schleswig-Holstein entspricht der Bezugszeitraum knapp dem vollständigen Jahr 2021 (November / Dezember 2020 bis November / Dezember 2021). Die Deliktgruppen sind in der Tabelle absteigend sortiert nach der Prävalenz der Viktimisierung, d. h. nach der Angabe, ob jemand mindestens einmal in den vergangenen 12 Monaten Opfer des angeführten Delikts geworden ist (hier ausgewiesen in der letzten Spalte der Tabelle). Die Prävalenz ergibt sich aus dem Anteil an Personen, die nicht die Antwortkategorie „nie“ angekreuzt haben.⁵³ Die Prozentwerte in den Zeilen der Tabelle beziehen sich zudem immer nur auf die Anzahl an Personen, die auch eine Angabe zu dem jeweiligen Delikt gemacht haben. Die acht Aussagen wurden von insgesamt 2.004 bis 2.118 Personen beantwortet.

Der Blick auf die **Tabelle 13** offenbart zunächst, dass die Deliktgruppe Beschimpfungen und Provokationen mit Abstand die höchste Prävalenz aufweist – 71 % der Antwortenden geben an, mindestens einmal in den letzten 12 Monaten Opfer dieser Handlungen durch Bürgerinnen und Bürger geworden zu sein. Dabei berichten jeweils 20 % der Befragten weiterhin, gegen sie gerichtete Beschimpfungen und Provokationen 3-5-mal bzw. öfter als 10-mal innerhalb eines Jahres erlebt zu haben.

⁵² Die abgefragten Kategorien waren im Wortlaut: Beschimpfungen, Provokationen (beleidigen, bespucken, bedrohen); sexistische Äußerungen; rassistische Äußerungen; sexuelle Übergriffe; passive Weigerung (sperrern, hinwerfen, klammern, strampeln); körperliche Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko (schubsen, festhalten, rangeln); körperliche Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko aber ohne Waffen (schlagen, treten, würgen); körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen.

⁵³ Durch Ungenauigkeiten, die im Zuge des Rundens der Prozentwerte immer entstehen können, kann es in Einzelfällen vorkommen, dass die Gesamtsumme der ausgewiesenen Prozente für einen Deliktsbereich knapp unter oder knapp über 100 % liegen.

Tabelle 13: Prozentwerte zu Opfererfahrungen im Dienst in den letzten 12 Monaten (≈ im Jahr 2021), ausgehend von Bürgerinnen und Bürgern, nach Deliktgruppen

Opfererfahrungen im Dienst nach Deliktgruppen (Prozentwerte n _{max} = 2.118)	nie	einmal	zweimal	3-5mal	6-10mal	öfter	mind. einmal in 12 M
Beschimpfungen, Provokationen	29	11	12	20	8	20	71
Passive Weigerung*	42	13	12	16	7	10	58
Körperliche Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko	55	12	11	12	5	5	45
Körperliche Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko	75	10	7	5	1	1	25
Rassistische Äußerungen	77	5	6	6	3	4	23
Sexistische Äußerungen	78	7	5	6	2	3	22
Körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen	90	7	2	1	< 0,5	< 0,5	10
Sexuelle Übergriffe	99	1	< 0,5	< 0,5	0	< 0,5	1

*Anmerkung:
nur an Befragte im Polizeivollzugsdienst und an Befragte aus den Tätigkeitsbereichen „Schutz und Sicherheit“ oder „Fahndung, Ermittlung und Einsatzunterstützung“.

Passive Weigerung sowie körperliche Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko stellen die am zweit- und dritthäufigsten berichteten Opfererlebnisse im Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern dar. Hier berichten 58 % sowie 45 % der zu diesen Delikten befragten Personen, dies mindestens einmal in 12 Monaten erlebt zu haben.

Des Weiteren wird von einem Viertel der Befragten (25 %) angeführt, mindestens einmal körperlicher Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko innerhalb eines Jahres vor der Erhebung ausgesetzt gewesen zu sein, rund 15 % der antwortenden Personen waren hiervon sogar mehr als einmal betroffen.

Jeweils ein gutes Fünftel der befragten Polizeibeschäftigten (23 % und 22 %) in Schleswig-Holstein geben im Kontext der Abfrage weiterhin an, im benannten Zeitraum gegen sie gerichtete rassistische bzw. sexistische Äußerungen ausgehend von Bürgerinnen und Bürgern erfahren zu haben.

Die beiden seltensten Deliktgruppen sind körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen sowie sexuelle Übergriffe. Hier erklären noch immer 10 % der befragten schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten, mindestens einmal in 12 Monaten schwere körperliche Gewalt im Dienst durch Bürgerinnen und Bürger erfahren zu haben, rund 4 % berichten in diesem Zusammenhang von mehr als einem Angriff. Weitere 1 % der Befragten geben zudem an, im betreffenden Zeitraum sexuellen Übergriffen durch Bürgerinnen und Bürger ausgesetzt gewesen zu sein.

Zum Abschluss der allgemeinen Analysen in Bezug auf Opfererfahrung im Dienst wurden in Anlehnung an das Vorgehen der DHPol alle Opfererfahrungen anhand einer statistischen Prozedur zusammengefasst, um einen groben Eindruck davon zu bekommen, wie viele Befragte überhaupt Opfer geworden sind. Demzufolge haben gut drei Viertel (77 %) der befragten Polizeibeschäftigten in Schleswig-Holstein mindestens eine der acht abgefragten Handlungen in den letzten 12 Monaten persönlich erlebt.

Detailanalysen

Die Häufigkeit der Opfererfahrungen im Dienst unterscheiden sich bei fast allen abgefragten Delikten zwischen den Geschlechtern. Im Allgemeinen lässt sich erkennen, dass – mit Ausnahme von Viktimisierungen durch sexistische Äußerungen – Frauen in der Tendenz etwas weniger von Opfererlebnissen berichten als Männer. Am deutlichsten zeigt sich dieser Unterschied bei Opferwerdung durch Beschimpfungen und Provokationen sowie bei allen drei Formen erlebter körperlicher Gewalt. Dabei zeigt sich der größte Unterschied darin, ob *überhaupt* eine Opfererfahrung erlebt wurde – d. h. Frauen berichten bei diesen Delikten signifikant häufiger, „nie“ in den letzten 12 Monaten vor der Befragung eine entsprechende Opfererfahrung gemacht zu haben. Dieser benannte Unterschied in den prozentualen Häufigkeiten zwischen Frauen und Männern beträgt bei Viktimisierungserfahrungen durch körperliche Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko rund 12 %, bei körperlicher Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko sind es 10 %, bei körperlicher Gewalt mit gefährlichen Gegenständen halbiert sich die Differenz weiterhin auf rund 5 %. Frauen sind demgegenüber jedoch weitaus häufiger von sexistischen Äußerungen ausgehend von Bürgerinnen und Bürgern betroffen – hier beträgt der Unterschied zu den männlichen Kollegen rund 20 % in Bezug auf die Frage, ob überhaupt eine Viktimisierung durch sexistische Äußerungen stattgefunden hat (d. h. die Prävalenz).

Des Weiteren zeigen sich über alle Delikte hinweg Unterschiede zwischen den verschiedenen Altersgruppen der Befragten, wobei jüngere Jahrgänge tendenziell häufiger von Opfererfahrungen aller Art berichten. Dieser Effekt könnte alleine dadurch bedingt sein, dass jüngere Kolleginnen und Kollegen häufiger noch auf Dienstposten bzw. in Einheiten eingesetzt sind, die im Rahmen ihrer alltäglichen Arbeit vermehrt Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern – mitunter auch in herausfordernden Einsatzlagen – haben.

Mit Blick auf die unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen bzw. Tätigkeitsbereiche innerhalb des Polizeivollzugsdienstes lässt sich zunächst erkennen, dass die Befragten der Schutzpolizei sowie auch die der Spezial- bzw. geschlossenen Einheiten (SEK, MEK, Einsatzhundertschaft) über alle Delikte hinweg am häufigsten über Opfererfahrungen im Dienst in den vergangenen 12 Monaten berichten – im Vergleich zu Kriminalpolizei, Verwaltungsmitarbeitenden und Polizeivollzugsbediensteten in sonstigen Bereichen. So geben z. B. rund 80 % der Befragten aus der Schutzpolizei und gut 84 % der Befragten aus Spezial- und geschlossenen Einheiten an, in den vergangenen 12 Monaten vor der Befragung mindestens einmal Beschimpfungen und Provokationen ausgehend von Bürgerinnen und Bürgern erlebt zu haben. Gut zwei Drittel der Beschäftigten der Schutzpolizei (67 %) sowie drei Viertel der Befragten aus den geschlossenen Spezial- und Einheiten (77 %) geben weiterhin an, mindestens einmal Opfer passiver Weigerung in den vergangenen 12 Monaten geworden zu sein, rund 20 % bzw. 30 % der Befragten berichten von 3-5 Vorkommnissen dieser Art. Demgegenüber stehen lediglich rund 30 % der Beschäftigten der Kriminalpolizei, welche in den vergangenen 12 Monate vor der Befragung mindestens eine solcher Opfererfahrungen gemacht haben.

Dieses Muster wird bei den berichteten Viktimisierungserfahrungen durch körperliche Gewalt unterschiedlichen Schweregrads noch deutlicher. So geben über die Hälfte der Befragten aus der Schutzpolizei (57 %) und zwei Drittel der Befragten aus den Spezial- und geschlossenen Einheiten (65 %) an, mindestens einmal innerhalb eines Jahres Opfer von körperlicher Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko geworden zu sein, rund 28 % bzw. 39 % berichten dabei zudem von drei und mehr Erlebnissen dieser Art im benannten Zeitraum. In Bezug auf körperliche Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko zeigen die Befunde zudem, dass ein gutes Drittel der Beschäftigten der Schutzpolizei (33 %) sowie der

Spezial- und geschlossenen Einheiten (39 %) mindestens einmal in 12 Monaten über eine solche Viktimisierung im Rahmen der Dienstausbildung berichtet, bei einem Zehntel der Befragten dieser beiden Gruppen (11 %) trifft dies wiederum häufiger als zweimal zu. Der Blick auf die Ergebnisse offenbart weiterhin, dass körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen noch von rund einem Zehntel (13 %) der schleswig-holsteinischen Befragten aus der Schutzpolizei sowie von gut einem Fünftel (22 %) der Befragten aus den Spezial- und geschlossenen Einheiten (SEK, MEK, Einsatzhundertschaft) mindestens einmal in Laufe eines Jahres erlebt wurde. Die befragten Polizeivollzugsbediensteten aus der Kriminalpolizei berichten hingegen in Bezug auf Opferlebnisse durch leichtere bis schwere Gewaltdelikte, diese im Vergleich dazu deutlich seltener innerhalb der 12 Monate vor der Befragung erlebt zu haben. Demzufolge sind es rund 15 % der Kriminalpolizistinnen und -polizisten, die angeben, mindestens einmal in diesem Zeitraum körperlicher Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko ausgesetzt gewesen zu sein; in Bezug auf körperliche Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko sowie körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen sind es (weit) unter 5 % der Befragten aus der Kriminalpolizei, die eine derartige Opfererfahrung mindestens einmal im Bezugszeitraum gemacht haben.

Ferner lässt sich feststellen, dass über alle Deliktsformen hinweg Befragte, welche öfter bzw. sehr regelmäßig im Rahmen ihrer Dienstausbildung Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern haben, auch signifikant häufiger über Viktimisierungserfahrungen berichten. Die Stärke des Zusammenhangs variiert zwischen den unterschiedlichen Delikten – am stärksten ist der beobachtete Zusammenhang zwischen Kontakthäufigkeit mit Bürgerinnen und Bürgern und Opfererfahrungen in Bezug auf erlebte Beschimpfungen und Provokationen ($\rho = 0.49$), gefolgt von passiver Weigerung ($\rho = 0.43$) sowie körperlicher Gewalt mit geringerem ($\rho = 0.40$) und höherem Verletzungsrisiko ($\rho = 0.31$).⁵⁴

5.4.2. Belastung durch Opfererfahrungen im Dienst

Im Anschluss an die Frage nach den Häufigkeiten erlebter Viktimisierungen im Dienst wurde das Ausmaß der potentiellen Belastungen erhoben, die sich direkt aus den Opfererfahrungen ergeben haben. Die Fragen nach den erlebten Belastungen wurden nur denjenigen Polizeibeschäftigten präsentiert, die zuvor auch über entsprechende Delikte berichtet hatten. Aus diesem Grund schwankt die Anzahl an Antwortenden hier zwischen weniger als 30 und 1.151 Personen und wird – anders als bisher im vorliegenden Bericht gehandhabt – in der entsprechenden Abbildung bei jedem abgefragten Delikt direkt mit ausgewiesen.

In **Abbildung 8** sind die prozentualen Anteile der Antworten zu der Frage nach den erlebten Belastungen durch Opfererfahrungen im Dienst dargestellt. Das Ausmaß der Belastung wurde anhand einer fünfstufigen Antwortskala (0 = gar nicht, 1 = wenig, 2 = mittelmäßig, 3 = ziemlich stark, 4 = sehr stark) für die acht Delikte jeweils einzeln abgefragt.

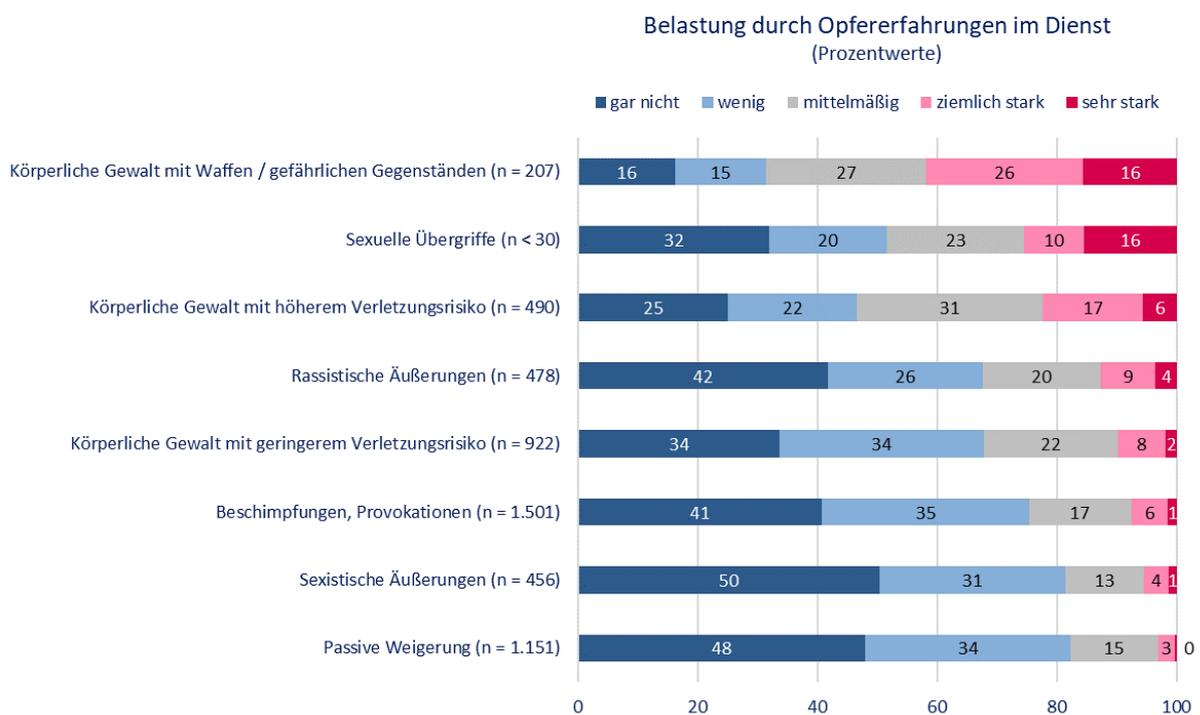
Aus der Darstellung ist auf den ersten Blick ersichtlich, dass wie zu erwarten schwerere Gewaltdelikte mit direktem, gegen die eigene Person gerichteten Körperkontakt (d. h. Formen körperlicher Gewalt bzw. Übergriffe unterschiedlichen Schweregrads) von prozentual mehr Betroffenen als stark belastend empfunden wurden. Demgegenüber stehen Delikte ohne direkten oder massiven körperlichen Angriff

⁵⁴ Der Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman (Spearman's Rho / ρ) ist ein Maß für die Stärke eines Zusammenhangs zwischen zwei Merkmalen. Spearman's Rho kann Werte zwischen -1 und +1 annehmen, wobei -1 für einen perfekten negativen und +1 für einen perfekten positiven Zusammenhang steht. Ein Rho-Wert von oder nahe 0 bedeutet, dass es keinen bzw. kaum einen Zusammenhang gibt.

(d. h. Beschimpfungen und Provokationen, passive Weigerung, rassistische und sexistische Äußerungen), welche die Befragten häufiger als gar nicht bis weniger belastend einstufen (zwischen 68 % und 82 %).

Ein genauerer Blick auf die Ergebnisse zeigt überdies, dass insbesondere die Viktimisierung durch körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen sowie das Erleben sexueller Übergriffe von den betroffenen Personen als am stärksten belastend empfunden wurde. Hier geben 42 % bzw. 26 % der Befragten an, ziemlich bis sehr stark durch diese Erfahrungen belastet (gewesen) zu sein, etwa ein Viertel der Betroffenen (27 % bzw. 23 %) fühlt sich ferner durch Opfererfahrungen dieser Art zumindest noch mittelmäßig belastet.

Abbildung 8: Prozentwerte Belastung durch Opfererfahrungen im Dienst



Weiterhin ist ersichtlich, dass rund ein Viertel der Befragten (23 %), die von körperlicher Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko betroffen waren, durch diese Opfererfahrung eine (ziemlich) starke Belastung empfinden oder empfunden haben, knapp jede bzw. jeder dritte Befragte (31 %) berichtet in diesem Zusammenhang von einer mittleren Belastungsintensität.

Mit Bezug auf körperliche Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko berichten gut zwei Drittel (68 %) der befragten Polizeibeschäftigten, gar nicht oder nur wenig von der erlebten Viktimisierung belastet zu sein, rund 10 % empfanden diese Opfererfahrung hingegen als stark belastend.

Detailanalysen

In **Tabelle 14** und **Tabelle 15** sind exemplarisch die Belastungen durch Beschimpfungen und Provokationen sowie die Belastungen durch erlebte körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen – jeweils aufgeteilt nach Delikthäufigkeit – dargestellt. Weitere Tabellen zum Ausmaß der Belastung durch im Dienst erlebte Viktimisierung durch sexistische Äußerungen, rassistische Äußerungen, passive Weigerung, körperliche Gewalt mit geringerem sowie mit höherem Verletzungsrisiko sind

dem Tabellenanhang zu entnehmen (vgl. **Tabelle 24** bis **Tabelle 28**).⁵⁵ Diese Tabellen dienen jedoch nur der Information und werden im vorliegenden Bericht auf Grund des Umfangs zunächst nicht weiter detailliert beschrieben.⁵⁶ Die dargestellten und berichteten Zusammenhänge zwischen Belastungserleben und Häufigkeit der Opferwerdung sind ferner statistisch signifikant, d. h. mit einer sehr hohen Wahrscheinlichkeit nicht zufällig, sondern systematisch bedingt.

Tabelle 14: Prozentwerte zu Ausmaß der Belastung durch im Dienst erlebte Beschimpfungen und Provokationen, nach Häufigkeit der Opfererfahrung

Beschimpfungen, Provokationen	Belastungen durch Opfererfahrungen im Dienst (Prozentwerte)				
	gar nicht	wenig	mittelmäßig	ziemlich stark	sehr stark
einmal	61	28	9	2	< 0,5
zweimal	42	37	17	3	2
3-5mal	43	35	16	7	< 0,5
6-10mal	27	41	24	6	2
öfter	33	34	20	10	3

Chi-Quadrat / Zusammenhang ist auf dem Niveau von 0,001 (2-seitig) signifikant.

Tabelle 15: Prozentwerte zu Ausmaß der Belastung durch im Dienst erlebte körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen, nach Häufigkeit der Opfererfahrung

Körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen	Belastungen durch Opfererfahrungen im Dienst (Prozentwerte)				
	gar nicht	wenig	mittelmäßig	ziemlich stark	sehr stark
einmal	17	17	27	26	13
zweimal	20	16	22	27	15
3-5mal	9	3	34	31	24
6-10mal	17	0	32	0	51
öfter	0	60	0	40	0

Chi-Quadrat / Zusammenhang ist auf dem Niveau von 0,001 (2-seitig) signifikant.

Es lässt sich auf den ersten Blick ganz allgemein feststellen, dass Personen, die ein Delikt mehrmals erlebt haben, tendenziell auch höhere Belastungen aufweisen. Dieser Zusammenhang wird besonders in der Spalte der sehr starken Belastungen nach (mehrmaliger) erlebter körperlicher Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen sichtbar (vgl. **Tabelle 15**). So berichten 13 % der Befragten, welche einmal in den 12 Monaten vor der Befragung Opfer schwerer körperlicher Gewalt im Rahmen ihrer Dienstausbildung geworden sind, dass sie dieser Übergriff schwer belastet habe. Bei mehrmaliger Opferwerdung steigt der Anteil der stark belasteten Personen weiter an, auf letztlich 51 % bei jenen Befragten, die 6-10-mal im Dienst durch schwere körperliche Gewalt viktimisiert wurden. Hierbei muss

⁵⁵ Um zu überprüfen, ob zwischen der Häufigkeit von Opfererfahrungen und der Intensität des Belastungserlebens ein statistisch bedeutsamer Zusammenhang besteht, wurden Kontingenzanalysen mit Chi-Quadrat-Tests auf Unabhängigkeit nach Pearson durchgeführt.

⁵⁶ Das Ausmaß der Belastung durch im Dienst erlebte sexuelle Übergriffe in Kombination mit der erlebten Häufigkeit des Delikts wird im Bericht nicht als Tabelle dargestellt. Da die Fallzahl der erlebten sexuellen Übergriffe im dienstlichen Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern sehr klein ist, macht eine tabellarische Darstellung in dieser Form keinen Sinn, da sie nicht aussagekräftig und demzufolge nicht interpretierbar ist.

in Einklang mit den Aussagen der DHPol angemerkt werden, dass der Zusammenhang mutmaßlich auf die Summe von verschiedenen einzelnen Belastungserfahrungen zurückgeführt werden kann.⁵⁷ Ein vergleichbares Muster des Zusammenhangs lässt sich ebenfalls für Opferwerdung durch körperliche Gewalt mit geringerem und mit höherem Verletzungsrisiko feststellen (vgl. **Tabelle 27** und **Tabelle 28**). Viktimisierungserfahrungen durch körperliche Gewalt führen zudem bereits bei einmaligem Erleben zu durchschnittlich stärkeren Belastungen.

Des Weiteren fällt mit Blick auf die **Tabelle 14** auf, dass Opfererfahrungen durch erlebte Beschimpfungen und Provokationen auch nach mehrmaligen Vorkommnissen von den Befragten überwiegend als wenig belastend empfunden werden. Ähnliche Aussagen lassen sich auch in Bezug auf Viktimisierung durch sexistische Äußerungen sowie durch passive Weigerung treffen (vgl. **Tabelle 24** und **Tabelle 26**). Das Erleben von rassistischen Äußerungen führt hingegen bei Personen, welche dies mehrmals erlebt haben, zu stärkerem Belastungsempfinden als sexistische Äußerungen oder passive Weigerung (vgl. **Tabelle 25**).

Wird das Belastungsempfinden nach erlebter Viktimisierung im Dienst unter Berücksichtigung soziodemographischer Merkmale betrachtet, ergeben sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Hinsichtlich des Alters lassen sich hingegen einige, wenn auch schwache, Zusammenhänge feststellen. So berichten in Bezug auf Opfererfahrungen durch Beschimpfungen und Provokationen, durch passive Weigerung sowie durch körperliche Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko die ältesten Jahrgänge tendenziell von stärkeren Belastungen in Folge der Erlebnisse.

Mit Blick auf die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche im Polizeivollzugsdienst ergeben sich nur im Hinblick auf Belastungen durch Beschimpfungen und Provokationen signifikante Unterschiede zwischen zwei Gruppen. Hierbei weisen die Befragten aus der Schutzpolizei eine höhere durchschnittliche Belastung auf als ihre Kolleginnen und Kollegen aus der Kriminalpolizei.

In weiteren Analysen wurde zudem überprüft, ob die unterschiedlichen Opfererfahrungen im Dienst einen Einfluss auf die allgemeine Arbeitszufriedenheit, die Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei und der Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzsituation haben. Hierbei ergeben sich über fast alle abgefragten Delikte hinweg – mit Ausnahme von Opfererfahrungen durch sexuelle Übergriffe – signifikante (schwache) negative Zusammenhänge zwischen Opfererlebnissen und der situationsbezogenen Arbeitszufriedenheit (ρ zwischen -0.10 und -0.21). Dies bedeutet, dass Viktimisierungserfahrungen im Dienst tendenziell mit einer niedrigeren Zufriedenheit hinsichtlich der eigenen Arbeitsplatzsituation einhergehen. In Bezug zur allgemeinen Arbeitszufriedenheit und der Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei ließen sich keine signifikanten Zusammenhänge feststellen. Überdies wurde überprüft, ob sich in den schleswig-holsteinischen Daten bedeutsame Zusammenhänge zwischen den vier allgemeinen Belastungsdimensionen (vgl. Kapitel 5.3.1.) und Viktimisierungserfahrungen im Dienst erkennen lassen. Die Befunde offenbaren, dass sich über alle Delikte hinweg – mit Ausnahme der Opfererfahrungen durch sexuelle Übergriffe – signifikante positive Zusammenhänge zu den vier allgemeinen Belastungsdimensionen finden lassen. Dabei zeigen sich hier die stärksten Zusammenhänge zu den operativen Belastungen (ρ zwischen -0.17 und -0.34) und den Belastungen auf Grund wahrgenommener Polizeiprobleme (ρ zwischen -0.18 und -0.31). In anderen Worten stehen häufigere Viktimisierungserfahrungen mit stärkerem Belastungsempfinden auf den beiden benannten Dimensionen in Zusammenhang.

⁵⁷ Vgl. Deutsche Hochschule der Polizei (2024), S. 93.

5.4.3. Dienstunfähigkeit nach Opfererfahrungen

Im MEGAVO-Fragebogen wurde abschließend allen Befragten, die über eine Opferwerdung berichtet hatten, die Frage gestellt, ob sie auf Grund der Opfererfahrung in den letzten 12 Monaten arbeitsunfähig waren. Dabei wurde diese Abfrage nur für jene Delikte gestellt, die von den Befragten im Vorfeld genannt worden waren.

Es zeigt sich mit Blick auf die hier nicht graphisch dargestellten Ergebnisse, dass eine Dienstunfähigkeit im Verhältnis zur Anzahl der berichteten Opfererfahrungen eher selten auftrat. Von einer Dienstunfähigkeit nach Opferwerdung berichten demnach in Bezug auf Beschimpfungen und Provokationen, sexistische und rassistische Äußerungen, sexuelle Übergriffe sowie passive Weigerung z. T. weit unter 1 % der betroffenen Befragten. Bei Opfererfahrungen durch körperliche Gewalt lässt sich ein leichter Anstieg im Anteil der Personen feststellen, die nach den Erlebnissen dienstunfähig waren. So berichten in Bezug auf Opfererlebnisse durch körperliche Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko rund 4 % der Befragten von einer anschließenden Dienstunfähigkeit, bei körperlicher Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko sowie mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen sind es jeweils rund 7 % der Befragten. Zusammenfassend lässt sich somit auch hier festhalten, dass je schwerwiegender ein Delikt war, desto eher war die bzw. der betroffene Polizeivollzugsbedienstete danach dienstunfähig.

Detailanalysen

In einem weiteren Analyseschritt wurde der Zusammenhang zwischen Belastungserleben nach Opfererfahrungen im Dienst und Dienstunfähigkeit genauer betrachtet. Hierbei zeigt der Blick auf die Ergebnisse ganz generell, dass je stärker das Belastungsempfinden nach Opferwerdung ausfiel, desto eher wurde auch von einer Dienstunfähigkeit berichtet. Somit finden sich über alle Delikte hinweg die höchsten Dienstunfähigkeitsquoten in der Gruppe der ziemlich bis sehr stark belasteten Personen, wobei auch hier die Delikte mit geringer bis starker instrumenteller Gewaltanwendung die höchsten Arbeitsunfähigkeitsquoten aufweisen.

Da Dienstunfähigkeiten nach Opfererfahrungen relativ selten in den schleswig-holsteinischen Daten berichtet wurden, lassen sich an dieser Stelle keine weiteren Aussagen in Bezug auf soziodemographische Merkmale treffen.

5.5. Einstellungen

Neben Motivation und Gewalterfahrungen im Dienst wird im Rahmen der MEGAVO-Studie das Thema demokratie- und gruppenbezogene menschenfeindliche Einstellungen tiefergehend in den Blick genommen. Vor dem Hintergrund vielzähliger medialer Debatten um Extremismus und Rassismus innerhalb der Polizei sowie dem für Polizeivollzugsbedienstete geltenden Neutralitätsgebot mag diese Thematik für viele Befragte die sensibelste und kritischste der Befragung gewesen sein. Zudem sind Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte in besonderem Maße verpflichtet, für die freiheitlich demokratische Grundordnung sowie die rechts- und sozialstaatliche Ordnung des Grundgesetzes einzutreten und sich zu diesem zu bekennen. In Verbindung mit dem staatlichen Gewaltmonopol, welches u. a. auch der Polizei als staatliche Institution obliegt, ist das Thema Einstellungen in der Polizei sowie auch die im Folgenden berichteten Ergebnisse insbesondere für Polizeiführung und Öffentlichkeit von besonders großem Interesse.⁵⁸

Wie bereits in Kapitel 3.2.1. des vorliegenden Berichts detailliert dargelegt ist, wurden für die Erfassung der unterschiedlichen Einstellungsdimensionen bereits bestehende und in der sozialpsychologischen Forschung langjährig etablierte Erhebungsinstrumente eingesetzt, die in vergleichbarer Weise auch in unterschiedlichen renommierten Bevölkerungsumfragen verwendet werden. Die Formulierungen der dabei gestellten Fragen bzw. zu bewertenden Aussagen können allerdings für Befragte mitunter sehr „extrem“ oder „vorverurteilend“ wirken. Daher gilt es an dieser Stelle nochmals zu betonen, dass die Fragen und Skalen zur Erfassung von Einstellungen nicht ausdrücklich für die MEGAVO-Studie oder den polizeilichen Kontext entwickelt worden sind. So werden in den verwendeten Fragen und Skalen negative oder positive Einstellungen bzw. Vorurteile präsentiert, welche z. T. weit in der deutschen Gesellschaft verbreitet sind und die es anhand der abgestuften Antwortoptionen erst zu bewerten gilt. Weiterhin ist mit Blick auf die Betrachtung der nachfolgend dargestellten Ergebnisse darauf hinzuweisen, dass nicht ausgehend von den rein deskriptiven Befunden per se auf eine dahinterliegende verfestigte politische Grundhaltung oder gar demokratiefeindliches Verhalten bzw. Handlungen geschlossen werden darf.⁵⁹

In den nachfolgenden Unterkapiteln sollen die Ergebnisse der schleswig-holsteinischen MEGAVO-Stichprobe zu den Themen Diversitätseinstellungen, Demokratievertrauen bzw. Demokratiefeindlichkeit, politische Selbstverortung, Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) sowie Autoritarismus, nationaler Chauvinismus und Sozialdarwinismus detailliert beleuchtet werden. Wie auch in den vorangegangenen Abschnitten des Berichts werden auf den kommenden Seiten zunächst die allgemeinen deskriptiven Ergebnisse in Form von Mittelwerten und einfachen Häufigkeiten präsentiert, die weiterführende Befunde der Detail- und Zusammenhangsanalysen folgen dann jeweils zum Abschluss eines jeden thematischen Unterkapitels. Dabei werden vor allem signifikante Unterschiede und Zusammenhänge berichtet, auf die Ausweisung der konkreten Werte, statistischer Kennzahlen sowie Parameter wird aus Gründen der Lesbarkeit weiterhin überwiegend verzichtet. Auch können auf Grund der Fülle der Ergebnisse nicht immer alle Befunde im Detail berichtet werden, so dass an verschiedenen Stellen markante Ergebnisse nur beispielhaft hervorgehoben werden.

⁵⁸ Vgl. z. B. Hunold & Singelstein (2022); Deutsche Hochschule der Polizei (2024), S. 98.

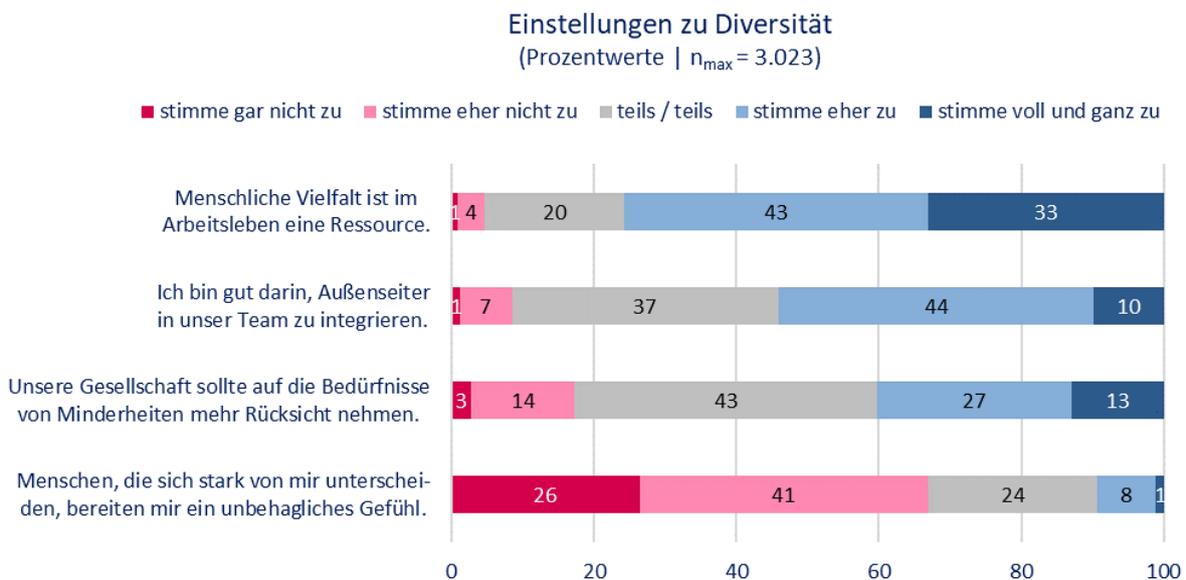
⁵⁹ Vgl. z. B. Gutschmidt & Czudnochowski (2022).

5.5.1. Einstellungen zu Diversität in Organisation und Gesellschaft

Zu Beginn des Frageblocks zu den Einstellungen wurden die Teilnehmenden um ihre Einschätzung zu Diversität im Arbeitsleben bzw. in der Gesellschaft im Allgemeinen gebeten. Die vier Aussagen zur Messung von Diversitätsakzeptanz wurden anhand einer fünfstufigen Antwortskala (1 = stimme gar nicht zu, 2 = stimme eher nicht zu, 3 = teils / teils, 4 = stimme eher zu, 5 = stimme voll und ganz zu) abgefragt und von 2.991 bis 3.023 Personen beantwortet. Über die vier Aussagen wurde zudem ein Mittelwertindex gebildet, welcher die durchschnittliche Diversitätsakzeptanz in der schleswig-holsteinischen Stichprobe wiedergibt (M Index = 3,7; n = 3029).

In **Abbildung 9** sind die prozentualen Anteile der Antworten zu den vier Aussagen dargestellt. Hierbei ist zu beachten, dass die ersten drei präsentierten Aussagen positiv und diversitätsbefürwortend formuliert sind, die letzte Aussage hingegen negativ und diversitätsablehnend verfasst ist und dementsprechend andersherum interpretiert werden muss.

Abbildung 9: Prozentwerte Einstellungen zu Diversität im Arbeitsleben



Der erste Blick auf die Verteilung offenbart, dass die Mehrheit der befragten schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten mit Zustimmungswerten zwischen 40 % und 76 % Diversität im Arbeitsleben und der Gesellschaft (eher) befürwortet, sich aber auch ablehnende Positionen erkennen lassen.

Im Detail zeigt sich, dass drei Viertel der Befragten (76 %) menschliche Vielfalt im Arbeitsleben als eine Ressource wahrnehmen, lediglich 5 % teilen diese Einstellung (eher) nicht. Des Weiteren sehen sich knapp über die Hälfte der Befragten (54 %) in der Lage, Außenseiter gut am Arbeitsplatz zu integrieren, gut ein Drittel hingegen ist sich diesbezüglich nicht ganz sicher (37 %), gut jede zehnte Person (8 %) kann dem eher oder gar nicht zustimmen. Der Aussage, die Gesellschaft sollte mehr Rücksicht auf Minderheiten nehmen, wird von knapp einem Fünftel der Befragten (17 %) nicht zugestimmt. Weitere 43 % der Befragten positionieren sich hier in der Mitte der Skala, stimmen demzufolge teils zu, teils lehnen sie die Aussage ab. Zustimmung findet die Aussage hingegen bei 40 % der befragten Polizeibeschäftigten. Überdies fühlen sich zwei Drittel (67 %) der Befragten in Schleswig-Holstein nicht unwohl, wenn sie mit Menschen in Kontakt sind, die sich stark von ihnen selbst unterscheiden. Jede zehnte Person (9 %) hingegen bestätigt, ein Unbehagen in diesem Zusammenhang zu verspüren.

Ferner ist mit Blick auf die in **Abbildung 9** dargestellte prozentuale Verteilung der Antworten wiederum ersichtlich, dass die Mittelkategorie („teils / teils“) z. T. recht stark besetzt ist, sich die Befragten also neutral oder mitunter auch ambivalent zu den gestellten Äußerungen positioniert haben.

Detailanalysen

Im Folgenden werden die Einstellung zu Diversität in Organisation und Gesellschaft bzw. die Diversitätsakzeptanz unter Berücksichtigung verschiedener soziodemographischer und weiterer interessierender Merkmale detaillierter untersucht.

Es lässt sich zunächst erkennen, dass es in Bezug auf Diversitätsakzeptanz signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt – Frauen haben durchschnittlich etwas höhere Zustimmungswerte zu Diversität in Organisation und Gesellschaft als männliche Befragte. Erwartungsgemäß trifft dies auch auf Personen mit Migrationshintergrund zu, welche wiederum eine höhere Diversitätsakzeptanz aufweisen als Befragte ohne Zuwanderungsgeschichte. Keine Unterschiede zeigen sich hingegen zwischen verbeamteten und nicht-verbeamteten Personen bzw. zwischen Befragten im und außerhalb des Polizeivollzugsdienstes.

Mit Blick auf die sechs verschiedenen Alterskategorien ergeben sich vielfältige signifikante Unterschiede in den Mittelwerten – also der durchschnittlichen Diversitätsakzeptanz – zwischen den einzelnen Gruppen, die an dieser Stelle auf Grund der Menge der Ergebnisse nicht im Detail beschrieben werden können. Es lässt sich aber feststellen, dass abgesehen vom ältesten Jahrgang die jüngsten Jahrgänge (d. h. die ab 1990 Geborenen) eine durchschnittlich höhere Diversitätsakzeptanz aufweisen als die im Vergleich dazu älteren Kolleginnen und Kollegen. Ein vergleichbares Muster zeigt sich wie zu erwarten auch mit Blick auf das Einstiegsjahr in den Polizeidienst. Hierbei fällt erneut auf, dass jene Befragte, die erst im Jahr 2015 oder später ihren Dienst bei der Polizei aufgenommen haben, signifikant höhere Mittelwerte hinsichtlich der Diversitätsakzeptanz haben als Befragte der meisten anderen Einstiegskohorten – anders ausgedrückt weisen Kolleginnen und Kollegen mit den wenigsten Dienstjahren eine größere Offenheit bzgl. der Diversität in Organisation und Gesellschaft auf.

Ferner zeigt sich, dass sich Befragte mit unterschiedlichen Schulabschlüssen hinsichtlich der durchschnittlichen Einstellungen zu Diversität in Organisation und Gesellschaft signifikant voneinander unterscheiden. Demnach äußern u. a. Befragte mit einem höheren Schulabschluss (Abitur oder Fachabitur) eine signifikant höhere Diversitätsakzeptanz im Vergleich zu Personen mit niedrigeren Schulabschlüssen (Realschule und Haupt- bzw. Volksschule), wobei die Differenzen in den Mittelwerten jedoch nicht groß sind.

Wird der Blick auf die Statusgruppen in der Beamtenschaft gelegt, so ist ersichtlich, dass Befragte im höheren Dienst der Diversität in Organisation und Gesellschaft durchschnittlich eher zustimmen bzw. über eine höhere Diversitätsakzeptanz verfügen als Befragte im gehobenen und mittleren Dienst. Weiterhin weisen auch die Personen aus dem gehobenen Dienst signifikant höhere Mittelwerte in den Diversitätseinstellungen auf als die Befragten des mittleren Dienstes. Vereinfacht ausgedrückt geht eine höhere Statusgruppe in der schleswig-holsteinischen Stichprobe mit einer höheren Akzeptanz von Diversität einher.

Überdies lässt sich im Vergleich der Tätigkeitsbereiche des Polizeivollzugsdienstes erkennen, dass sich Befragte aus der Schutzpolizei hinsichtlich ihrer Diversitätseinstellungen leicht aber signifikant von den

Kolleginnen und Kollegen der Kriminalpolizei sowie aus der Verwaltung unterscheiden. Schutzpolizistinnen und -polizisten haben hierbei durchschnittlich eine niedrigere Diversitätsakzeptanz als Polizeivollzugsbedienstete aus der Kriminalpolizei und der Polizeiverwaltung.

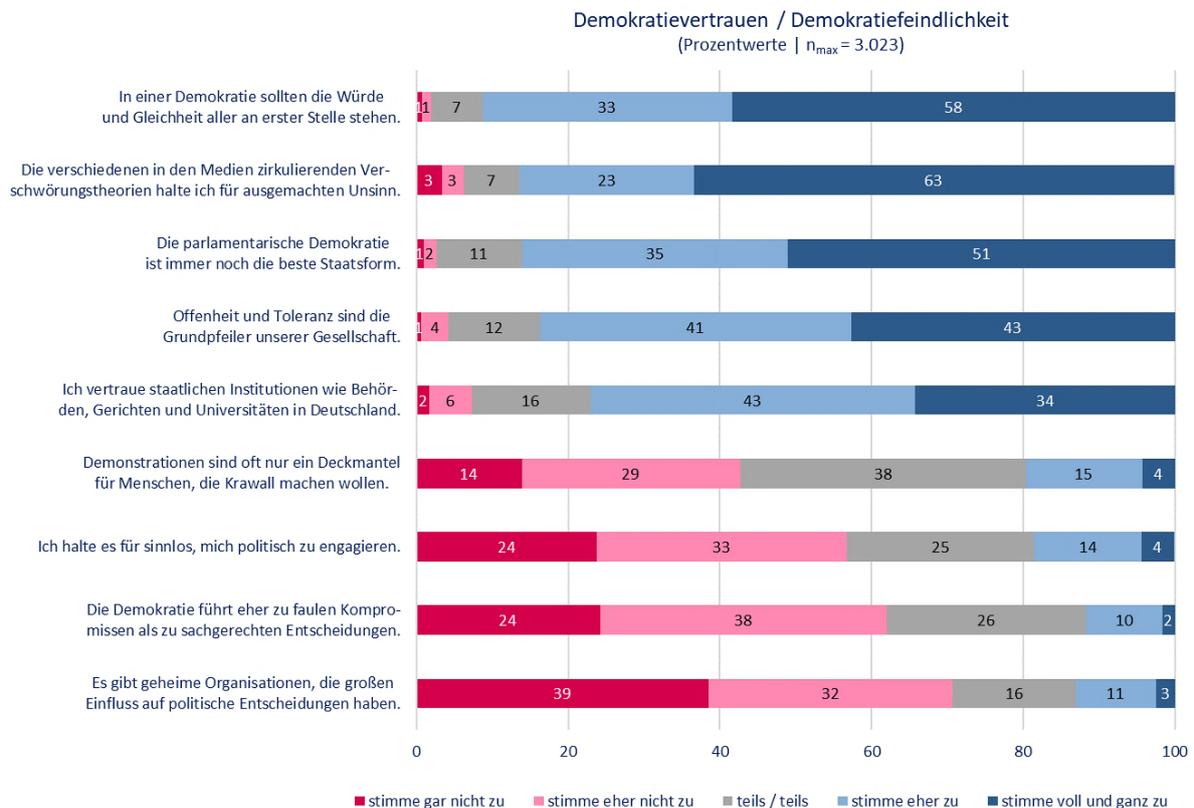
Weiterhin zeigen die Befunde, dass Befragte, welche einmal bis mehrmals am Tag im Rahmen ihrer Dienstausbübung Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern haben, durchschnittlich eine signifikant niedrigere Diversitätsakzeptanz aufweisen im Vergleich zu Personen mit weniger Kontakt – wobei die Unterschiede auch hier eher gering ausfallen.

5.5.2. Einstellungen zur Demokratie und dem politischen System

In einem weiteren Fragekomplex wurden den Teilnehmenden neun Aussagen zur Demokratie und dem politischen System präsentiert. Die zu bewertenden Aussagen zu Demokratievertrauen bzw. Demokratiefreundlichkeit wurden anhand einer fünfstufigen Antwortskala (1 = stimme gar nicht zu, 2 = stimme eher nicht zu, 3 = teils / teils, 4 = stimme eher zu, 5 = stimme voll und ganz zu) erfasst und von 2.973 bis 3.023 Personen beantwortet.

In **Abbildung 10** sind die prozentualen Häufigkeiten der Antworten zu den einzelnen Aussagen abgebildet. Bei der Interpretation der Werte sollte darauf geachtet werden, dass die ersten fünf Aussagen demokratiefreundliche Haltungen repräsentieren, die vier verbleibenden Aussagen hingegen demokratiekritische bzw. demokratiefeindliche Positionen erfassen.

Abbildung 10: Prozentwerte Demokratievertrauen / Demokratiefreundlichkeit



Es zeigt sich zunächst ganz allgemein, dass die große Mehrheit der befragten schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten demokratischen Werten und dem politischen System überwiegend positiv gegenübersteht. Allen fünf demokratiefreundlichen Aussagen, welche die Identifikation mit dem politischen System und der freiheitlich demokratischen Grundordnung widerspiegeln, wird mit 77 % bis 91 % der Antworten zugestimmt.

Die vier demokratiekritischen Aussagen werden auf der anderen Seite ebenfalls mehrheitlich von den Befragten abgelehnt (zwischen 43 % und 71 % Ablehnung), jedoch ordnen sich hier auch vergleichsweise mehr Personen in der Mitte der Skala ein bzw. stimmen den demokratiefeindlichen Aussagen zu (zwischen 12 % und 19 % Zustimmung). Insbesondere die Aussage, Demonstrationen seien häufig ein Deckmantel für „Krawallmacher“, wird sehr heterogen von den schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten beantwortet – hier stimmen 38 % der Befragten der Aussage teils zu bzw. lehnen diese teils ab.

Detailanalysen

Anders als bei den Aussagen bzgl. der Akzeptanz von Diversität in Organisation und Gesellschaft konnte über die neun Aussagen zum Demokratievertrauen bzw. zur Demokratiefeindlichkeit kein Mittelwertindex gebildet werden. Da eine ausführliche Betrachtung der einzelnen Aussagen unter Berücksichtigung aller interessierenden soziodemographischen Merkmale zu umfangreich wäre, sollen in der Folge nur wenige ausgewählte Ergebnisse angerissen werden.

Mit Blick auf das Merkmal, ob die Befragten innerhalb oder außerhalb des Polizeivollzugsdienstes beschäftigt sind, zeigen sich einige signifikante Unterschiede hinsichtlich der durchschnittlichen Zustimmungswerte zu vier der präsentierten Aussagen. So weisen Polizeivollzugsbedienstete durchschnittlich höhere Zustimmungswerte zu der Aussage auf, die Demokratie sei noch immer die beste Staatsform, als Personen, die dem Polizeivollzugsdienst nicht angehören (d. h. Angestellte, Tarifpersonal und Beamtinnen und Beamte aus dem allgemeinen Verwaltungsdienst). Ferner äußern sie auch ein signifikant höheres Vertrauen in staatliche Institutionen und stimmen der Aussage zum Unsinn von Verschwörungstheorien häufiger eher oder voll und ganz zu. Darüber hinaus bewerten Polizeivollzugsbedienstete auch weniger häufig die verschwörungstheoretische Aussage, es gäbe geheime Organisationen mit großem Einfluss auf politische Entscheidungen, als zutreffend.

Überdies unterscheiden sich auch Personen mit und ohne Vorgesetztenfunktion in ihren durchschnittlichen Zustimmungswerten zu nahezu allen demokratiebezogenen Aussagen. So lässt sich allgemein feststellen, dass Vorgesetzte in Bezug auf alle *demokratiefreundlichen* Haltungen (d. h. die ersten fünf Aussagen in **Abbildung 10**) durchschnittlich höhere Zustimmungswerte aufweisen als Personen ohne Vorgesetztenposition. Gleichsam haben sie auch bei allen eher demokratiefeindlichen Positionen (d. h. die letzten vier Aussagen in **Abbildung 10**) signifikant niedriger Mittelwerte als Befragte ohne Führungsverantwortung. Allerdings sollte an dieser Stelle relativierend darauf hingewiesen werden, dass die Unterschiede in den Mittelwerten zwischen den beiden Gruppen zwar statistisch bedeutsam, jedoch von der Größe her in den meisten Fällen eher gering ausfallen.

Abschließend wurden die durchschnittlichen Bewertungen der neun demokratiebezogenen Aussagen unter Bezugnahme auf die drei Statusgruppen der Beamtenschaft untersucht. Hierbei zeigen die Ergebnisse unter anderem, dass Befragte des mittleren Dienstes im Mittel signifikant niedrigere Zustimmungswerte hinsichtlich der *demokratiefreundlichen* Aussagen haben (d. h. die ersten fünf Aussagen in **Abbildung 10**) als Befragte aus dem gehobenen sowie höheren Dienst. Auf der anderen Seite

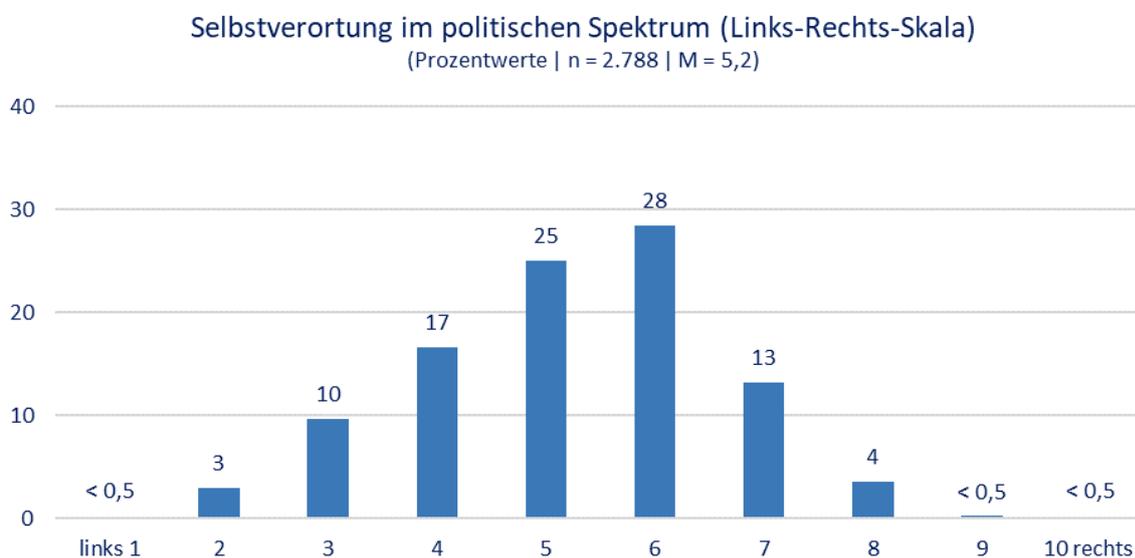
weisen sie gleichzeitig tendenziell höhere Mittelwerte bei den *demokratiefeindlichen* Haltungen auf als die Beamtinnen und Beamten des gehoben und höheren Dienstes (d. h. die letzten vier Aussagen in **Abbildung 10**). Vereinfacht ausgedrückt haben die schleswig-holsteinischen Befragten des mittleren Dienstes tendenziell eher demokratiekritischere Haltungen als die Befragten der anderen beiden Statusgruppen. Jedoch sollte auch hier einschränkend angemerkt werden, dass die betrachteten Unterschiede in den Mittelwerten bei der überwiegenden Anzahl der neun Aussagen nicht sehr groß ausfallen.

5.5.3. Politische Selbstverortung (Links-Rechts-Skala)

Um die grundlegende politische Orientierung der Studienteilnehmenden zu erfassen, wurde die in der sozialwissenschaftlichen Forschung lang etablierte „Links-Rechts-Skala“ im MEGAVO-Fragebogen eingesetzt. Hierbei werden die Befragten gebeten, sich anhand einer zehnstufigen Skala mit benannten Endpunkten (1 = links bis 10 = rechts) im politischen Spektrum selbst zu verorten, d. h. mit Hilfe der Skala anzugeben, inwieweit sie (eher) politisch links oder (eher) politisch rechts eingestellt sind. Weiterhin gab es auch die Möglichkeit, keine Positionierung auf der Skala vorzunehmen, sondern die Frage mit „weiß nicht“ zu beantworten.

In **Abbildung 11** sind die Ergebnisse der 2.788 schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten dargestellt, welche die Frage unter Nutzung der Skala beantwortet haben, weitere 203 Personen (7 %) wählten hier die „weiß nicht“-Kategorie (nicht in Abbildung ausgewiesen).

Abbildung 11: Prozentwerte Selbstverortung im politischen Spektrum (Links-Rechts-Skala)



Es lässt sich mit Blick auf die Ergebnisse zunächst feststellen, dass die Verteilung der schleswig-holsteinischen Antworten stark der Verteilung in allgemeinen Bevölkerungsumfragen ähnelt – nur die extremen Werte am Rand der Verteilung werden in der schleswig-holsteinischen Stichprobe weniger häufig gewählt als in vergleichbaren Bevölkerungsumfragen.⁶⁰ So ordnen sich rund 3 % der Befragten dem

⁶⁰ Siehe hierzu u. a.: Deutsche Hochschule der Polizei (2023), S. 46.; Deutsche Hochschule der Polizei (2024), S. 100; vgl. Decker & Brähler (2020); Decker et al. (2022); Zick et al. (2019, 2021, 2023).

äußeren linken Spektrum zu (Skalenpunkte 1 und 2), lediglich 0,5 % der Polizeibeschäftigten positionieren sich auf der Skala am äußeren rechten Rand (Skalenpunkte 9 und 10). Über die Hälfte der Befragten (53 %) verorten sich in der Mitte der Skala (Skalenpunkte 5 und 6), was auch aus dem Skalenmittelwert ($M = 5,2$) hervorgeht. Ferner ist ersichtlich, dass die Verteilung nach rechts steiler abfällt, sich also mehr Beschäftigte auf der (eher) linken Seite des politischen Spektrums einordnen (Skalenpunkte 1 bis 5, rund 54 %) als auf der rechten Seite (Skalenpunkte 6 bis 10, rund 46 %). Zusammengekommen lässt sich festhalten, dass die befragten Polizeibeschäftigten in Schleswig-Holstein durchschnittlich eine gemäßigte politische Haltung aufweisen.

Detailanalysen

Auch in Bezug auf die Selbstverortung im politischen System wurden ergänzend verschiedene Zusammenhangsanalysen mit soziodemographischen Merkmalen der Befragten durchgeführt, wobei nachfolgend wieder nur einige ausgewählte signifikante Ergebnisse berichtet werden.

So lässt sich zunächst feststellen, dass sich Frauen und Personen mit Migrationshintergrund etwas mehr links auf der Skala positionieren. Gleiches gilt für Personen, die nicht im Polizeivollzugsdienst sind (d. h. Angestellte, Tarifbeschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte aus dem allgemeinen Verwaltungsdienst) – auch diese Gruppe weist einen niedrigeren Mittelwert auf der zehnstufigen Skala auf als die Gruppe der Polizeivollzugsbediensteten. Ebenso haben jüngere Befragte (ab Geburtsjahrgang 1990) niedrigere Mittelwerte im Vergleich zu den Befragten der beiden anderen zusammengefassten Jahrgangskohorten (Geburtsjahrgänge 1950 bis 1969 sowie 1970 bis 1989), sie verorten sich demnach im politischen Spektrum tendenziell eher weiter links. Mit Blick auf das Einstiegsjahr in den Polizeidienst zeigt sich erwartungsgemäß das gleiche Muster – auch hier positionieren sich jene Personen, die im Jahr 2015 oder später bei der Landespolizei Schleswig-Holstein ihren Dienst angetreten haben, durchschnittlich weiter links auf der Skala als jene Befragten, die schon länger ihren Dienst in der Landespolizei versehen. Des Weiteren verorten sich Vorgesetzte im Durchschnitt tendenziell eher weiter rechts auf der Skala, d. h. sie weisen leicht höhere Mittelwerte auf der Links-Rechts-Skala auf als Personen ohne Führungsverantwortung. Der Blick auf die verschiedenen Tätigkeitsbereiche im Polizeivollzugsdienst offenbart ferner, dass sich die Mittelwerte der Befragten aus der Schutzpolizei und der Kriminalpolizei ebenfalls signifikant voneinander unterscheiden, wobei sich die Kriminalpolizistinnen und -polizisten im direkten Vergleich etwas mehr links auf der Skala positionieren.

Wird die Verortung auf der Links-Rechts-Skala in Abhängigkeit zur Häufigkeit des Kontakts mit Bürgerinnen und Bürgern betrachtet, zeigt sich überdies, dass die Gruppe der Befragten mit täglichem Kontakt – im Vergleich zu Befragten mit weniger oder kaum Kontaktsituationen – einen leicht höheren Mittelwert aufweist, sich also tendenziell etwas mehr rechts auf der Skala einordnet.

5.5.4. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF)

In einer sehr umfangreichen Fragebatterie wurden anschließend anhand von 25 Aussagen in Bezug auf verschiedene gesellschaftliche Gruppen menschenfeindliche Einstellungen bzw. Vorurteile erfragt. Die hierfür verwendeten Aussagen, welche für einige Teilnehmende in Wortlaut und Formulierung zum Teil recht deutlich bzw. extrem anmuteten, stellen lang bewährte und erprobte Messinstrumente dar

und entstammen aus der in der Wissenschaft etablierten Forschung zu Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) (vgl. Kapitel 2.3. und Kapitel 3.2.1.).⁶¹

Von den insgesamt 13 Elementen des Syndroms Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) – Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Muslimfeindlichkeit, Abwertung von Sinti und Roma (Antiziganismus), Abwertung asylsuchender Menschen, Sexismus, Abwertung homosexueller Menschen, Abwertung von Trans*Menschen, Abwertung wohnungsloser Menschen, Abwertung langzeitarbeitsloser Menschen, Abwertung von Menschen mit Behinderung sowie Etabliertenvorrechte – wurden im Rahmen von MEGAVO neun Elemente bzw. Vorurteile abgefragt.

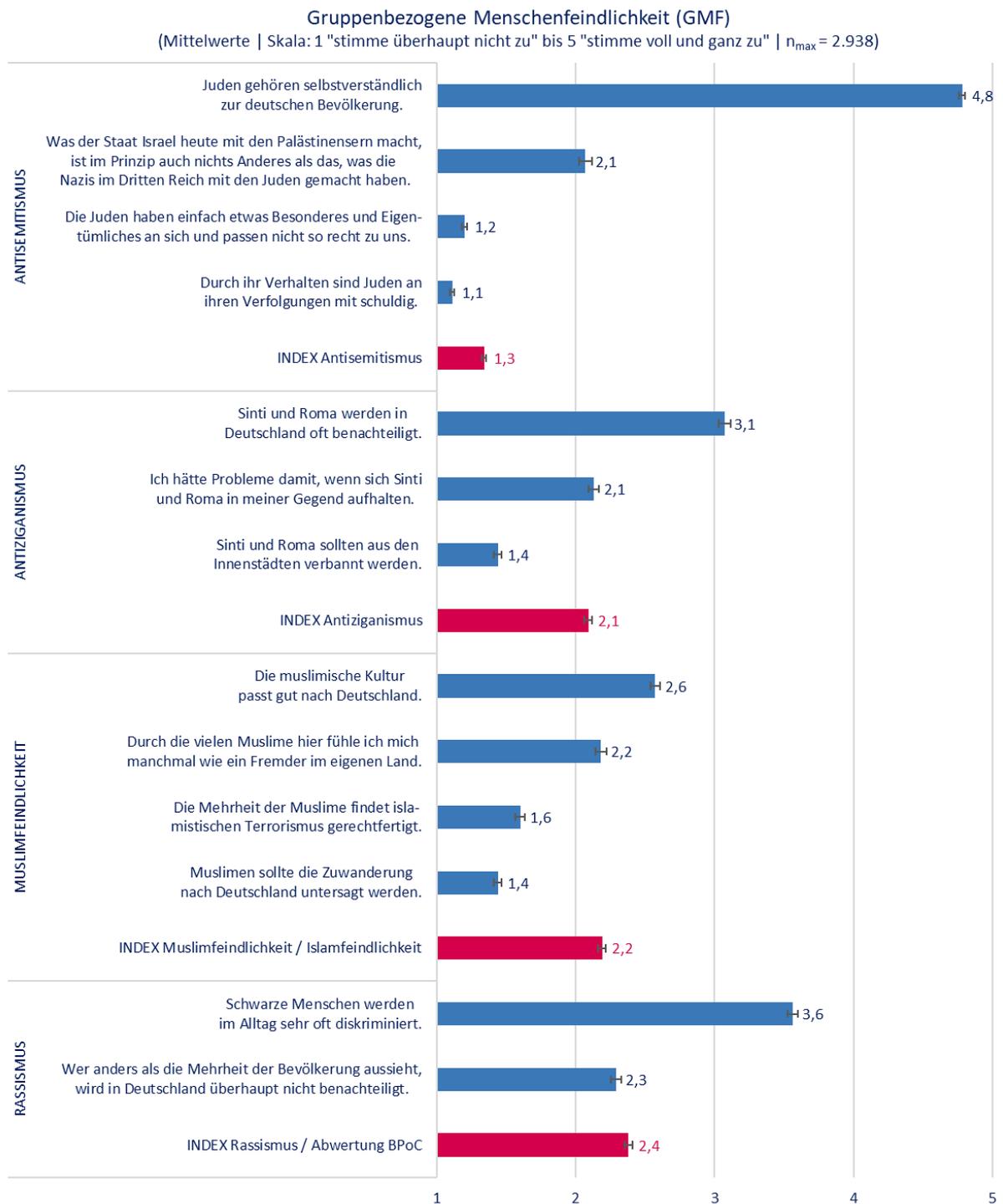
In **Abbildung 12** und **Abbildung 13** auf den nachfolgenden Seiten sind die Mittelwerte der Antworten der schleswig-holsteinischen Stichprobe dargestellt. Die prozentualen Anteile der Antworten auf die Aussagen zu Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) können ferner der **Abbildung 32** sowie der **Abbildung 33** im Tabellenanhang entnommen werden. Im Folgenden werden die Mittelwerte der Einzelaussagen sowie die Mittelwertindizes der neun im Rahmen von MEGAVO erhobenen GMF-Dimensionen nacheinander beschrieben. Es wird hierbei im Text ergänzend auch immer auf die prozentualen Anteile der Antworten Bezug genommen, welche in den Referenz-Abbildungen im Tabellenanhang ausgewiesen sind. Auch an dieser Stelle sei nochmals in Hinblick auf die Interpretation der Befunde darauf hingewiesen, dass einige der Aussagen zur Erfassung von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) positiv und andere negativ formuliert sind, so dass Zustimmungswerte mal Befürwortung, mal Abwertung der jeweiligen Gruppe bedeuten.⁶²

Die 25 Aussagen zur Messung von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) wurden anhand einer fünfstufigen Antwortskala (1 = stimme überhaupt nicht zu, 2 = stimme eher nicht zu, 3 = teils / teils, 4 = stimme eher zu, 5 = stimme voll und ganz zu) abgefragt und von 2.167 bis 2.956 Personen beantwortet. Zudem wurde auch hier den Befragten die Antwortoption „weiß nicht“ als Ausweichkategorie angeboten, welche nicht in den Darstellungen, gleichwohl aber im Text ausgewiesen wird. Über alle Aussagen, die einer spezifischen GMF-Dimension bzw. einem Vorurteil zugeordnet sind (z. B. Muslimfeindlichkeit), wurde abschließend jeweils ein Mittelwertindex gebildet, der die durchschnittliche Ausprägung bzw. die durchschnittliche Zustimmung (zu) der entsprechenden Einstellungsdimension in der schleswig-holsteinischen Stichprobe repräsentiert. Die dargestellten Mittelwerte und Mittelwertindizes können dabei wie gehabt anhand der ursprünglichen fünfstufigen Antwortskala interpretiert bzw. dort eingeordnet werden. Je höher dabei ein *Mittelwertindex* ausfällt, desto stärker sind auch die jeweiligen Dimensionen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) bzw. Vorurteile durchschnittlich in der Stichprobe ausgeprägt.

⁶¹ Zum Syndrom der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) siehe z. B.: Heitmeyer (2002, 2004); Groß et al. (2012); Zick et al. (2019, 2021, 2023); Groß et al. (2022) sowie hier Kapitel 2.3.

⁶² Die in den folgenden Abbildungen zu GMF dargestellten einzelnen Mittelwerte (blaue Balken) basieren auf den Originalaussagen. Die Mittelwerte von „invertierten“ bzw. umgepolten Aussagen sind im vorliegenden Bericht nicht explizit ausgewiesen (vgl. Kapitel 3.3.). Es sollte jedoch mit Blick auf den jeweiligen Mittelwertindex der GMF-Dimensionen (rote Balken) bedacht werden, dass die Mittelwerte invertierter Aussagen höher bzw. niedriger ausfallen können, da die Antwortskala bei der Umpolung gespiegelt wird.

Abbildung 12: Mittelwerte Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (Teil I)



In **Abbildung 12** auf der vorherigen Seite und **Abbildung 32** (Tabellenanhang) sind zunächst die schleswig-holsteinischen Ergebnisse (Mittelwerte / prozentualen Häufigkeiten) zu den abgefragten GMF-Dimensionen Antisemitismus, Antiziganismus (Abwertung von Sinti und Roma), Muslimfeindlichkeit und Rassismus (hier: Abwertung von Black and People of Color (BPoC)) dargestellt.

Mit Blick auf die Antworten auf die vier Aussagen zum Antisemitismus (Abwertung von Menschen jüdischen Glaubens) fällt auf, dass sich kaum antisemitische Einstellungen unter den schleswig-holsteinischen Befragten ausmachen lassen (M Index = 1,3; n = 2.964). Rund 98 % der Befragten lehnen die Aussagen ab, Juden passen auf Grund ihrer eigentümlichen Art nicht zu den Deutschen bzw. seien an ihrer Verfolgung mit schuldig, weitere 97 % sehen Juden als selbstverständlich der deutschen Bevölkerung zugehörig. Die Aussage bezüglich der israelischen Palästinenserpolitik bildet in diesem Zusammenhang eine Ausnahme – diese wird zwar von zwei Drittel der Befragten abgelehnt (67 %), ein Fünftel (21 %) verortet sich hier jedoch in der Mitte der Skala, weitere 12 % stimmen zu. Zudem weist die Aussage mit rund 24 % die meisten „weiß nicht“-Antworten auf – was ein Hinweis darauf sein könnte, dass die Frage schwer verständlich war, ggf. etwas anderes misst (Kritik an der politischen Führung Israels) oder eine spezifische „Wissensdimension“ berührt (d. h. Wissen über den Nahostkonflikt oder die NS-Politik im Dritten Reich).⁶³

Die Antworten auf die drei Aussagen zum Antiziganismus (Abwertung von Sinti und Roma) zeichnen im Vergleich ein etwas heterogeneres Bild. Es zeigt sich auf der einen Seite, dass den abwertenden Aussagen gegenüber Sinti und Roma mehrheitlich (eher) nicht zugestimmt wird (M Index = 2,1; n = 2.931). So lehnen 91 % der befragten Polizeibeschäftigten die Forderung ab, Sinti und Roma aus den deutschen Innenstädten zu verbannen, weitere zwei Drittel (66 %) geben an, dass sie keine Probleme damit haben würden, wenn sich Sinti und Roma in ihrer Gegend aufhielten. Demgegenüber stehen allerdings auch 13 % der Befragten, die dieser Aussage eher oder voll und ganz zustimmen. Die Auffassung, dass Sinti und Roma in Deutschland oft benachteiligt werden, teilen insgesamt 40 % der Befragten, jeweils knapp ein Drittel der Teilnehmenden positioniert sich diesbezüglich weiterhin in der Mitte der Skala (29 %) bzw. teilt diese Auffassung (eher) nicht (31 %). Auch hier fällt auf, dass bei dieser letztgenannten Aussage relativ viele Personen die „weiß nicht“-Kategorie (23 %) angekreuzt haben, was erneut ein Hinweis darauf sein könnte, dass die Aussage ggf. einen anderen Bereich der Einstellungen berührt (z. B. die Wissenskomponente von Einstellungen).

Der Blick auf die schleswig-holsteinischen Ergebnisse zu der Einstellungsdimension Muslimfeindlichkeit (auch Islamfeindlichkeit / Abwertung von Menschen muslimischen Glaubens) offenbart, dass auch hier die Mehrheit der Befragten die muslim- und islamfeindlichen Aussagen (eher) ablehnt (M Index = 2,2; n = 2.967). So stimmen um die 90 % der Polizeibeschäftigten den Aussagen (eher) nicht zu, dass Muslimen die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden sollte bzw. die Mehrheit der Muslime den islamistischen Terrorismus als gerechtfertigt erachtet. Weitere zwei Drittel (67 %) der Antwortenden können ferner nicht bestätigen, sich auf Grund der vielen Muslime fremd im eigenen Land zu fühlen, 14 % der Befragten können dies jedoch auf der anderen Seite von sich behaupten. Die

⁶³ Nach dem in der Sozialpsychologie prominenten „Drei-Komponenten-Modell“ setzen sich Einstellungen grob skizziert aus drei unterschiedlichen Komponenten zusammen – einer kognitiven Komponente (d. h. Informationen, Wissen und Meinungen über das Einstellungsobjekt), einer affektiven Komponente (d. h. positive oder negative Emotionen gegenüber dem Einstellungsobjekt) sowie einer konativen Komponente (d. h. Verhaltensabsichten und Handlungstendenzen gegenüber dem Einstellungsobjekt) – die zueinander in einer konsistenten und bestenfalls ausbalancierten Beziehung stehen sollten (vgl. z. B. Rosenberg & Hovland (1960); Ajzen & Fishbein (1977); Ajzen (1991); siehe hierzu auch: Deutsche Hochschule der Polizei (2023), S. 51.).

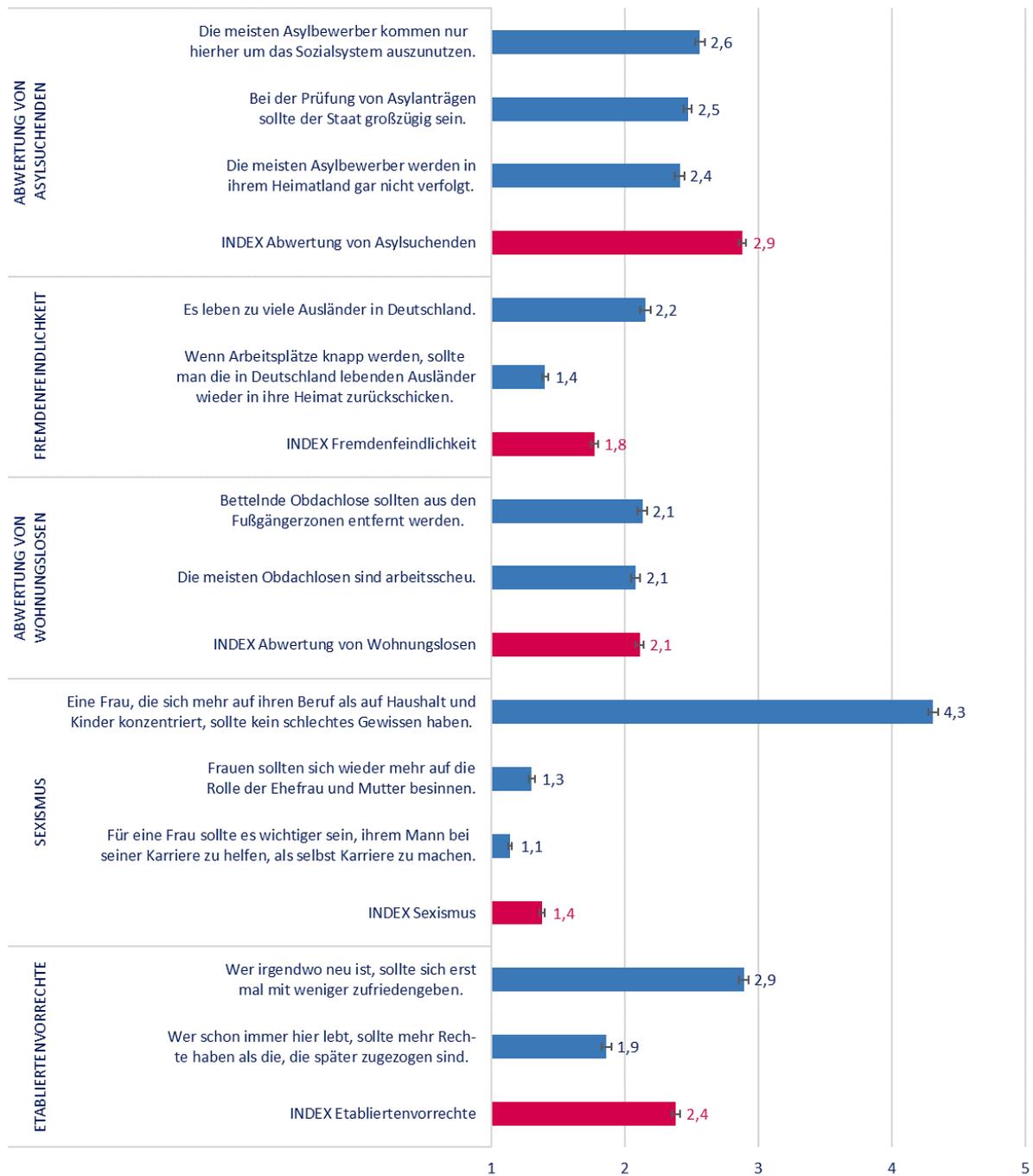
positiv formulierte Aussage, die muslimische Kultur passe gut nach Deutschland, wird demgegenüber von gut der Hälfte der schleswig-holsteinischen Befragten abgelehnt (46 %), 40 % sind diesbezüglich unentschieden, bei weiteren 14 % findet die Aussage wiederum Zustimmung. Die „weiß nicht“-Kategorie wurde hierbei von den Befragten eher selten gewählt (zwischen 1 % und 4 %), einzig die Aussage zur Befürwortung des islamistischen Terrorismus bildet dabei mit rund 18 % eine Ausnahme. Auch hier spricht einiges dafür, dass die letztgenannte Aussage wiederum eher einen spezifischen Wissensbereich tangiert und weniger die affektive Komponente von Einstellungen abbildet.

Die Vorurteilsdimension Rassismus (Abwertung von Personen auf Grund ihrer ethnischen Herkunft, Abstammung, Hautfarbe oder Nationalität) wurde in der MEGAVO-Studie über zwei Aussagen erfasst, die nicht aus den altbewährten und validierten Erhebungsinstrumenten zur Erfassung Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) entstammen, sondern eigens für die MEGAVO-Befragung neu entwickelt worden sind. Die Aussagen beziehen sich auf Abwertungs- und Diskriminierungserfahrungen auf Grund der (nicht-weißen) Hautfarbe bzw. des Aussehens von Menschen und erfassen somit als eine spezifische Form des Rassismus die Diskriminierung und Abwertung von Black and People of Color (BPoC). Es zeigt sich auch hier, dass die Mehrheit der Befragten die häufig erlebte Diskriminierung von BPoC in Deutschland anerkennt (M Index = 2,4; n = 2.899). So stimmen über die Hälfte der Befragten (58 %) der Aussage zu, dass Schwarze Menschen im Alltag sehr oft Diskriminierung erfahren, 15 % können diese Meinung demgegenüber nicht teilen. Zwei Drittel (64 %) der befragten Polizeibeschäftigten in Schleswig-Holstein lehnen weiterhin die Aussage ab, dass Personen, die fremd oder anders als die Mehrheit der Deutschen aussehen, überhaupt keine Benachteiligung erfahren würden. Jede bzw. jeder zehnte Befragte (11 %) stimmt dieser Aussage hingegen eher oder voll und ganz zu. Bei beiden präsentierten Aussagen positioniert sich wiederum gut ein Viertel der Befragten (26 % und 25 %) über die Wahl der „teils / teils“-Kategorie in der Mitte der Skala. Weiterhin wählen bei den beiden hier präsentierten Aussagen jeweils rund 7 % die „weiß nicht“-Antwortoption. Der Mittelwertindex von Rassismus liegt mit 2,4 noch immer unter der Skalenmitte von 3,0 und rangiert zwischen „stimme eher nicht zu“ und „teils / teils“. Für die Vorurteilsdimension Rassismus lassen sich somit zusammenfassend schwache bis moderate Zustimmungswerte in der schleswig-holsteinischen Stichprobe ausmachen. Angesichts der neu entwickelten und noch nicht vollumfänglich erprobten und validierten Messungen zur Abfrage der Abwertung von BPoC sollte dieses Ergebnis jedoch mit Bedacht interpretiert werden.

In **Abbildung 13** auf der nachfolgenden Seite und **Abbildung 33** (Tabellenanhang) sind weiterhin die schleswig-holsteinischen Ergebnisse (Mittelwerte / prozentualen Häufigkeiten) zu den abgefragten GMF-Dimensionen Abwertung von Asylsuchenden, Fremdenfeindlichkeit, Abwertung von Wohnungslosen, Sexismus und Etabliertenvorrechte dargestellt.

Abbildung 13: Mittelwerte Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (Teil II)

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF)
 (Mittelwerte | Skala: 1 "stimme überhaupt nicht zu" bis 5 "stimme voll und ganz zu" | $n_{\max} = 2.956$)



Der Blick auf die schleswig-holsteinischen Befunde zu der Einstellungsdimension Abwertung von Asylsuchenden offenbart ein relativ einheitliches Antwortverhalten der Befragten in Bezug auf die drei präsentierten Aussagen. Rund die Hälfte aller Befragten in Schleswig-Holstein lehnt die Behauptung ab, Asylbewerber wollten nur das deutsche Sozialsystem ausnutzen (50 %) bzw. wären in ihrem Heimatland gar keiner Verfolgung ausgesetzt (55 %). Weniger als ein Fünftel stimmt den beiden Aussagen demgegenüber eher bzw. voll und ganz zu (17 % und 14 %). Bezüglich der dritten, positiv formulierten Aussage ergibt sich ein etwas konträres Bild – ein großzügiger Umgang des Staates bei der Prüfung von Asylanträgen wird von mehr als der Hälfte der Befragten abgelehnt (55 %), jede zehnte Person stimmt dieser Aussage dagegen zu (12 %). Bei allen drei Aussagen wählen zudem rund ein Drittel der Befragten die „teil / teils“-Kategorie für die Beantwortung der Fragen aus. Überdies fällt auf, dass rund 16 % der Befragten für die Beantwortung der Aussagen zur Verfolgung im Heimatland mit „weiß nicht“ beantwortet haben. Auch unter Bezugnahme auf den Mittelwertindex (M Index = 2,9; n = 2.956) lässt sich schließen, dass unter den befragten schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten die Aussagen zur Abwertung von Asylsuchenden eine schwache bis mäßig starke Zustimmung erfahren. Der Index liegt zwar noch immer knapp unter der Skalenmitte von 3,0 und lässt sich somit zwischen den ursprünglichen Antwortkategorien „stimme eher nicht zu“ und „teils / teils“ verorten – dennoch weist die deutliche Nähe zum Skalenmittelpunkt klar darauf hin, dass sich ein größerer Anteil an Befragten zu den asylfeindlichen Aussagen ambivalent oder deutlich zustimmend positioniert. Es muss zudem an dieser Stelle noch darauf hingewiesen werden, dass der Mittelwertindex für die Abwertung von Asylsuchenden im Vergleich zu den Mittelwertindizes der anderen abgefragten GMF-Dimensionen in der schleswig-holsteinischen Stichprobe der höchste ist (vgl. hierzu auch **Abbildung 14** und **Abbildung 15**).

Die beiden Fragen zur Erfassung von Fremdenfeindlichkeit (Abwertung von Personen, als fremd wahrgenommen werden) (M Index = 1,8; n = 2.962) wurden von den schleswig-holsteinischen Befragten tendenziell einheitlich beantwortet – die große Mehrheit der Befragten stimmt den fremdenfeindlichen Aussagen eher nicht bis überhaupt nicht zu. So sind über zwei Drittel (68 %) der Polizeibeschäftigten nicht der Meinung, dass in Deutschland zu viele Ausländer leben würden, etwa jede zehnte Person (13 %) stimmt dieser Aussage dagegen eher bis voll und ganz zu, 19 % sind diesbezüglich unentschieden. Dass bei knappen Arbeitsplätzen die in Deutschland lebenden Ausländer ausgewiesen werden sollten, wird von über 90 % der Befragten abgelehnt, diese Aussage findet lediglich bei rund 1 % der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten Zustimmung. Die „weiß nicht“-Kategorie wurde hier von 1 % bis 5 % der Befragten gewählt.

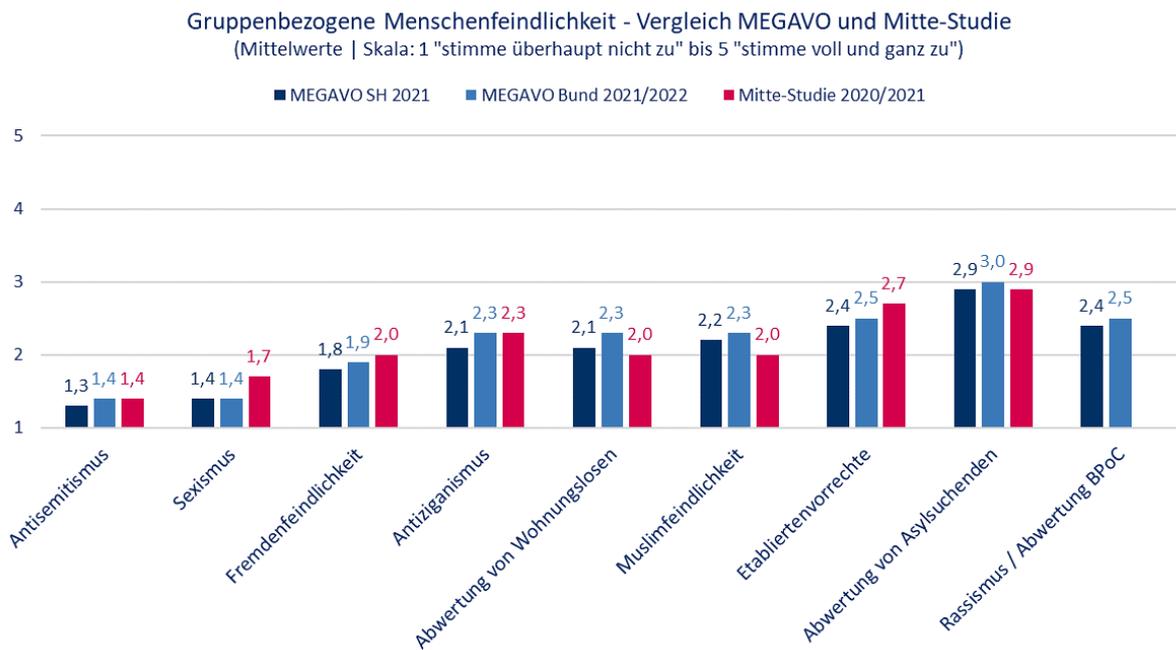
Die Ergebnisse bezüglich der GMF-Dimension Abwertung von Wohnungslosen belegen zudem, dass die befragten Polizeibeschäftigten mehrheitlich die abwertenden Aussagen in Bezug auf Wohnungslose ablehnen (M Index = 2,1; n = 2.951). Demnach sind über zwei Drittel der Befragten (eher) nicht der Ansicht, dass die meisten Obdachlosen arbeitsscheu seien (68 %) oder bettelnde Wohnungslose aus der Fußgängerzone entfernt werden sollten (70 %). Demgegenüber stimmen weniger als 10 % der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten den beiden Aussagen zu, wiederum etwa ein Viertel der Befragten (24 % und 23 %) zeigen sich hier unentschieden. Ferner wurden die beiden Aussagen von rund 8 % bzw. 2 % der befragten Personen mit „weiß nicht“ beantwortet.

Mit Blick auf die dargestellten Ergebnisse zum klassischen Sexismus (Abwertung von Menschen auf Grund ihres Geschlechts; hier: Abwertung von Frauen) fällt auf, dass sich anhand der zu bewertenden Aussagen kaum sexistische Einstellungen unter den schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten ausmachen lassen (M Index = 1,4; n = 2.967). Beide Aussagen, die sich auf klassische und tradierte Geschlechtervorstellungen beziehen und das Bild von Frauen in der traditionellen Rolle als Ehegattin,

Mutter und altruistische Unterstützerin der Karriere des Ehemannes zeichnen, werden von nahezu allen Befragten abgelehnt (94 % und 99 % Ablehnung). Im Gegenzug wird der Aussage, Frauen sollten kein schlechtes Gewissen haben, wenn sie sich eher auf ihre Karriere konzentrieren, zu 84 % zugestimmt. Rund jede zehnte Person ist sich diesbezüglich allerdings auch unsicher (8 %) oder lehnt dies eher bis voll und ganz ab (9 %). Die Anteilswerte der „weiß nicht“-Antworten fallen bei den drei präsentierten Aussagen ferner mit maximal rund 2 % sehr gering aus. Es ist an dieser Stelle jedoch ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass die in MEGAVO verwendete Messung sexistischer Einstellungen ausschließlich auf die Facette „traditionelle Rollenerwartungen“ zielt und ggf. heutzutage nicht mehr zeitgemäß ist, da sich moderner Sexismus bzw. die (strukturelle) Diskriminierung von Frauen in der Regel auf eine andere, subtilere Art und Weise manifestiert.

Die Vorurteilsdimension Etabliertenvorrechte (Bevorzugung der Alteingesessenen gegenüber Neuankömmlingen / Abwertung neu hinzugezogener Menschen) wurde anhand von zwei Aussagen gemessen, die recht heterogen beantwortet wurden. So lehnen über drei Viertel (79 %) der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten die Aussage ab, dass Alteingesessene mehr Rechte genießen sollten als neu Hinzugezogene, nur jede bzw. jeder zehnte Befragte stimmt dem zu (10 %) oder ist sich diesbezüglich unsicher (12 %). Die Überzeugung, dass Personen, die irgendwo neu sind, sich erstmal mit weniger zufriedengeben sollten, wird demgegenüber von rund einem Drittel der Befragten abgelehnt (36 %), ein weiteres Drittel steht der Aussage ambivalent gegenüber (34 %), ein letztes Drittel stimmt eher oder voll und ganz zu (31 %). Des Weiteren wurden die Fragen von lediglich rund 1 % der Befragten mit „weiß nicht“ beantwortet. Mit Blick auf den Mittelwertindex (M Index = 2,4; n = 2.965) lässt sich abschließend festhalten, dass die Aussagen zur Erfassung der GMF-Dimension Etabliertenvorrechte unter den Befragten im Durchschnitt schwache bis mäßige Zustimmung erfahren.

Abbildung 14: Mittelwerte Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Vergleich MEGAVO (SH / Bund) und Mitte-Studie



In **Abbildung 14** werden abschließend für einen groben Vergleich die Mittelwertindizes der neun erhobenen Dimensionen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) aus unterschiedlichen (Teil-)Studien – MEGAVO SH 2021, MEGAVO Bund 2021/2022 und der Bielefelder Mitte-Studie 2020/2021 – gegenübergestellt.⁶⁴ Zwar lassen sich die Mittelwertindizes nicht hundertprozentig miteinander vergleichen, da sie auf unterschiedlich zusammengesetzten Stichproben basieren, ein erster Eindruck bzw. eine tendenzielle Einordnung der schleswig-holsteinischen Ergebnisse kann hierüber jedoch mitunter gewonnen werden.⁶⁵

Der Blick auf die Gegenüberstellung der Mittelwertindizes macht deutlich, dass über alle GMF-Dimensionen hinweg die schleswig-holsteinischen Mittelwerte (dunkelblau) niedriger ausfallen als die durchschnittlichen Ausprägungen der verschiedenen Vorurteile in der MEGAVO-Bundesstichprobe (hellblau). Hierzu muss allerdings zusätzlich noch einschränkend angemerkt werden, dass in der MEGAVO-Bundesstichprobe auch noch die Landesdaten von Schleswig-Holstein mit enthalten sind und nicht herausgerechnet wurden, so dass dieses Ergebnis mit Vorsicht zu interpretieren ist. Überdies könnte sich bei einer späteren inferenzstatistischen Überprüfung der Mittelwertunterschiede zwischen MEGAVO SH und MEGAVO Bund zeigen, dass sich die gefundenen Differenzen nur zufällig ergeben haben und nicht im statistischen Sinne signifikant verschieden sind. Ferner zeigt sich auch, dass die Mittelwerte zu den neun Vorurteilsdimensionen in Schleswig-Holstein in der Regel niedriger ausfallen als die korrespondierenden Werte aus der Bielefelder Mitte-Studie (rot). Einzige Ausnahmen sind hier die Dimensionen Abwertung von Wohnungslosen und Muslimfeindlichkeit – hier fallen sowohl die entsprechenden Mittelwerte aus Schleswig-Holstein (M Index = 2,1 / 2,2) sowie die aus der MEGAVO-Bundesstichprobe (M Index = 2,3) leicht höher aus als die Mittelwertindizes zu den benannten Vorurteilen aus der Mitte-Studie (M Index = 2,0).

Um abschließend einen weiteren Überblick über die Ausprägungen der GMF-Dimensionen in der Landespolizei Schleswig-Holstein zu erhalten, wurden in einem zusätzlichen Analyseschritt die zuvor berechneten Mittelwertindizes der neun GMF-Dimensionen anhand von sogenannten „Cut-off“-Kriterien klassifiziert. Dabei wurden alle Werte unter 2,5 als „ablehnend“ und Werte über 3,5 als „zustimmend“ eingestuft, der Wertebereich dazwischen („teils / teils“) steht hingegen für „unentschlossene“, „unsichere“ oder „ambivalente“ Positionen. Durch dieses auch von der DHPol gewählte Vorgehen lassen sich die beobachteten Ausprägungen in den theoretischen Einstellungsdimensionen auf etwas „Zählbares“ herunterbrechen. So lassen sich anhand der durchgeführten Klassifizierung nicht mehr nur Aussagen über durchschnittliche Ausprägungen der Einstellungsdimensionen bzw. Vorurteile in der Stichprobe treffen, sondern nunmehr z. B. auch über den *prozentualen Anteil* an „fremdenfeindlichen Haltungen“ unter den Befragten der Landespolizei Schleswig-Holstein (vgl. Kapitel 3.3.).⁶⁶ Es gilt hierbei jedoch zu beachten, dass auch diese Ergebnisse mit viel Bedacht interpretiert werden sollten. Denn wie die DHPol treffend darlegt, ist die Wahl der „Cut-off“-Werte folgenreich und sollte immer methodisch gut begründet sein. Das hier gewählte Vorgehen ist mit dem der DHPol identisch – durch die Festlegung der Grenzwerte der „ablehnenden“, „unentschlossenen“ und „zustimmenden“ Haltungen

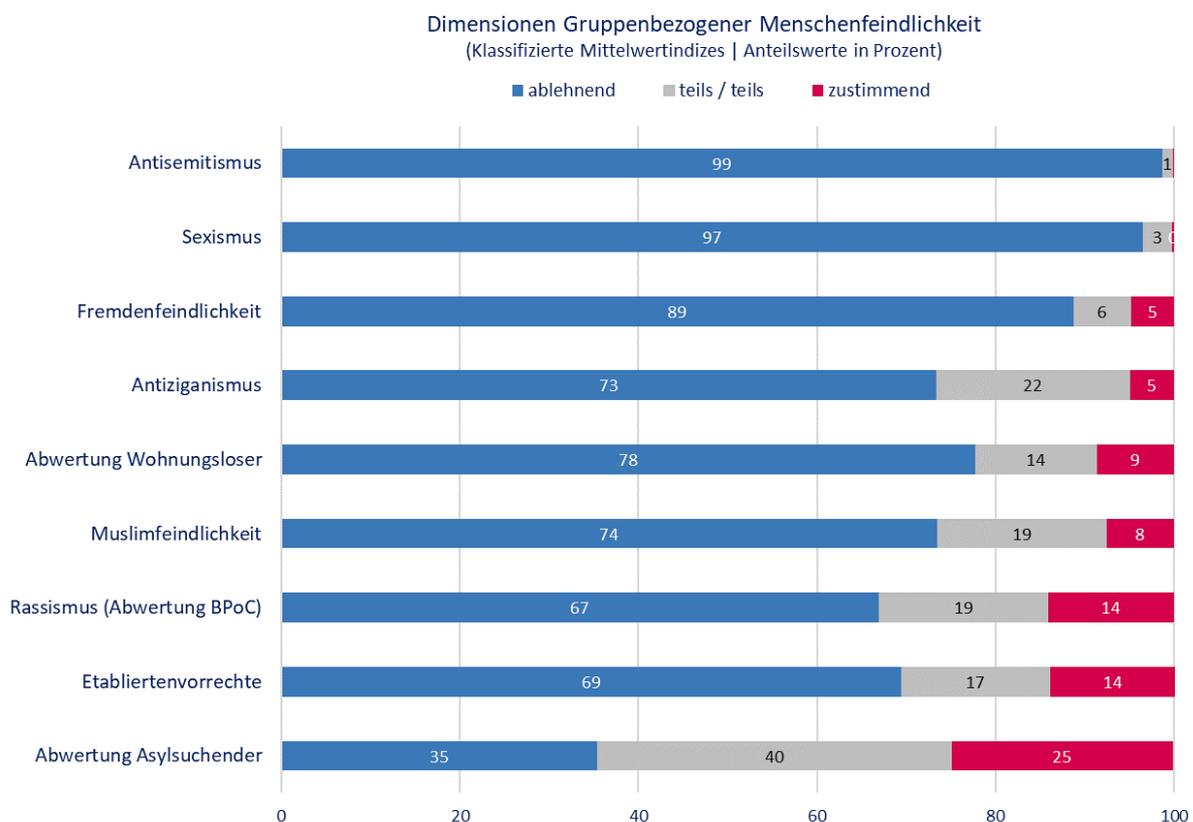
⁶⁴ Die sogenannte „Mitte-Studie“ ist eine regelmäßig erscheinende sozialwissenschaftliche, repräsentative Bevölkerungsumfrage, welche insbesondere rechtsextreme, demokratie- und menschenfeindliche Einstellungen in der deutschen Gesellschaft untersucht. Die Studie wird von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) in Kooperation mit dem Bielefelder Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG) durchgeführt. Die Vorurteile gegenüber Black and People of Color (BPoC) wurden in der Mitte-Studie 2020 / 2021 nicht erhoben, weshalb für diese Vorurteilsdimension eine Gegenüberstellung im vorliegenden Bericht nicht möglich ist.

⁶⁵ Vgl. Pütter (2024); Zick et al. (2021).

⁶⁶ Vgl. Deutsche Hochschule der Polizei (2024), S. 120 f. sowie Kapitel 3.3. des vorliegenden Berichts.

werden zum einen Unterschiede sichtbarer und die den Befragten zugeschriebenen Eigenschaften treten deutlicher hervor. Gleichsam verwischen bei der Anwendung einer solchen „groben“ Klassifizierung aber auch feine Unterschiede und Differenzierungen in Haltungen und Einstellungen bzw. diese werden als in sich geschlossener und absoluter wahrgenommen, als sie womöglich eigentlich sind. Abschließend gilt es nochmals zu betonen, dass es sich bei der angewandten Methode nicht um die Klassifizierung von Personen handelt, sondern um eine statistisch begründete Unterteilung der geäußerten Einstellungen. Befragte, die z. B. in den Wertebereich „ablehnend“ fallen, haben den jeweils präsentierten Aussagen zur Messung der entsprechenden Vorurteilsdimension häufiger (eher) nicht zugestimmt.⁶⁷

Abbildung 15: Klassifizierte Mittelwertindizes - Anteilswerte der neun GMF-Dimensionen



In **Abbildung 15** sind die prozentualen Anteile der ablehnenden bzw. zustimmenden Haltungen (klassifizierte Mittelwertindizes) in der Stichprobe zu den neun abgefragten Dimensionen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) dargestellt, aufsteigend sortiert nach der Größe des jeweiligen Mittelwertindex. Mit Blick auf die Ergebnisse lässt sich zunächst erkennen, dass bei allen neun Einstellungsdimensionen der Anteil der ablehnenden Haltungen (blau) zum Teil sehr deutlich überwiegt. So lehnen weit über 90 % der Befragten die Aussagen zum Antisemitismus und zum klassischen Sexismus ab, über drei Viertel der Befragten positionieren sich zudem ablehnend bzgl. der Einstellungsdimensionen Fremdenfeindlichkeit (89 %), Abwertung von Wohnungslosen (78 %), Muslimfeindlichkeit (74 %)

⁶⁷ Für eine ausführliche Beschreibung des Klassifikationsverfahrens, die begründete Wahl der Grenzwerte und den damit einhergehenden methodischen Implikationen sei hier auf den MEGAVO-Abschlussbericht der DHPol verwiesen (vgl. Deutsche Hochschule der Polizei (2024), S. 120 ff.).

und Antiziganismus (73 %). Gut zwei Drittel der befragten schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten weisen weiterhin eine deutlich ablehnende Haltung in Bezug auf die abgefragten GMF-Dimensionen Etabliertenvorrechte (69 %) sowie Rassismus (67 %) auf. Einzig die Abwertung von Asylsuchenden sticht bei diesen Ergebnissen als Ausnahme hervor – hier zeigen nur rund ein Drittel der Befragten (35 %) eine klar ablehnende Haltung in Bezug auf die asylfeindlichen Aussagen.

Demgegenüber lassen sich bei sieben der neun abgefragten Einstellungsdimensionen im Verhältnis dazu kleinere Anteile an Personen ausmachen, welche sich im Rahmen der Befragung häufiger deutlich zustimmend (rot) zu den gruppenbezogenen menschenfeindlichen Äußerungen positioniert haben – zwischen 5 % bei Antiziganismus und Fremdenfeindlichkeit, gut ein Zehntel der Befragten in Bezug auf Muslimfeindlichkeit (8 %) und Abwertung Wohnungsloser (9 %) und jeweils 14 % in Hinblick auf die beiden GMF-Dimensionen Etabliertenvorrechte und Rassismus (Abwertung von BPoC). Ein Viertel der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten (25 %) weist zudem klar zustimmende Haltungen hinsichtlich der Abwertung von Asylsuchenden auf.

Abschließend bleibt noch anzumerken, dass unentschlossene bzw. ambivalente Haltungen – d. h. Antworten von Personen, die sich weder deutlich bzw. konsistent ablehnend noch zustimmend zu den Aussagen zur Messung Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) positioniert haben (d. h. die Graubereiche) – bei acht der erfassten Einstellungsdimensionen einen verhältnismäßig kleinen Anteil ausmachen. So liegt der Anteil der „Unentschlossenen“ zwischen 1 % bei Antisemitismus bis hin zu 22 % bei Antiziganismus. Einzig auffällig ist hier erneut der Anteil der Personen mit ambivalenten bzw. unentschlossenen Haltungen in Bezug auf die Ablehnung von Asylsuchenden, welcher sich mit 40 % deutlich hervorhebt.

Detailanalysen

Wie in den vorangegangenen Kapiteln wird im Folgenden eine Auswahl der durchgeführten Detailanalysen berichtet, bei denen die schleswig-holsteinischen Ergebnisse zur Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) in Hinblick auf unterschiedliche soziodemographische Merkmale und weitere interessierende Aspekte untersucht wurden. Dabei werden wie bisher nur signifikante Befunde dargestellt und konkrete Einzelaspekte ggf. auch nur beispielhaft hervorgehoben. Dies betrifft vor allem die Ergebnisse der Vergleiche auf signifikante Mittelwertunterschiede, wenn mehr als zwei Gruppen miteinander verglichen werden müssen (d. h. sogenannte Varianzanalysen durchgeführt wurden) – hierbei gilt, dass auf Grund der Vielzahl der dabei berechneten Gruppenvergleiche nicht immer alle signifikanten Unterschiede zwischen den untersuchten Gruppen bzw. Merkmalskategorien berichten werden können.

Generell lassen sich mit Blick auf verschiedene der in der MEGAVO-Studie erhobenen Dimensionen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) signifikante Unterschiede ausmachen, u. a. in Bezug auf das Geschlecht, den Migrationshintergrund, das Alter, den Schulabschluss, den Beschäftigungsstatus, das Einstiegsjahr in den Polizeidienst, der Verweildauer auf der Dienststelle, die Statusgruppe in der Beamtenchaft, dem Tätigkeitsfeld innerhalb des Polizeivollzugsdienstes, der Kontaktfrequenz mit Bürgerinnen und Bürgern sowie auch auf die Merkmale des Einsatz- und Ermittlungsgebietes.

So weisen Frauen auf fast allen GMF-Dimensionen niedrigere Mittelwerte auf als Männer, stimmen demnach den menschenfeindlichen Aussagen durchschnittlich seltener (eher) zu. Die Unterschiede in den Mittelwerten zwischen den Geschlechtern sind jedoch nicht sehr groß. Befragte mit Migrations-

hintergrund haben ebenfalls auf sechs der neun Dimensionen durchschnittlich niedrigere Zustimmungswerte als Personen ohne Migrationshintergrund. Ausnahmen hierzu sind die Einstellungsdimensionen Antisemitismus, Abwertung Wohnungsloser und Sexismus, bei denen es keine signifikanten Unterschiede in den Zustimmungswerten zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund gibt.

Des Weiteren weisen in der schleswig-holsteinischen MEGAVO-Stichprobe ältere Befragte tendenziell eher vorurteilsbehaftete oder diskriminierende Einstellungen auf. So zeigen die Befragten, welche nach 1990 geboren worden sind, durchschnittlich niedrigere Zustimmungswerte auf nahezu allen GMF-Dimensionen als Befragte der beiden älteren (zusammengefassten) Kohorten (d. h. die Geburtsjahrgänge von 1950 bis 1969 sowie 1970 bis 1989). Ebenso lässt sich der aus der sozialpsychologischen Forschung gut bekannte Bildungseffekt in den Ergebnissen wiederfinden. Demzufolge stimmen Befragte mit einem höheren Schulabschluss (d. h. (Fach-)Abitur) tendenziell seltener den abgefragten menschenfeindlichen Aussagen zu, d. h. sie haben signifikant niedrigere Mittelwerte auf den meisten Dimensionen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) im Vergleich zu Personen mit einem niedrigeren (hier: mittleren) Schulabschluss.

Erwartungsgemäß lassen sich in Bezug auf das Einstiegsjahr in den Polizeidienst vergleichbare Effekte wie unter Berücksichtigung des Alters finden – Personen, die im Jahr 2015 oder später ihren Dienst in der Landespolizei Schleswig-Holstein aufgenommen haben, weisen bei nahezu allen GMF-Dimensionen niedrigere Zustimmungswerte auf als Befragte, die bereits länger ihren Dienst versehen. Auch hinsichtlich der Verweildauer auf der Dienststelle lassen sich tendenziell ähnliche Effekte in den Daten beobachten – Befragte, die seit 10 Jahren oder länger auf der aktuellen Dienststelle eingesetzt sind, haben auf den meisten der erfassten GMF-Dimensionen höhere Mittelwerte als Befragte, die noch nicht so lange auf der Dienststelle tätig sind. Hierbei fällt weiterhin auf, dass Personen, welche drei bis unter zehn Jahren auf ihrer Dienststelle arbeiten, durchschnittlich höhere Zustimmungswerte in Antiziganismus, Muslimfeindlichkeit, Rassismus, Abwertung von Asylsuchenden, Fremdenfeindlichkeit und Etabliertenvorrechte aufweisen als Befragte, welche erst kurz – d. h. bis zu unter drei Jahren – auf ein und derselben Dienststelle im Einsatz sind.

Mit Blick auf den Beschäftigtenstatus lässt sich zudem erkennen, dass Polizeivollzugsbedienstete leicht höhere Mittelwerte in Antiziganismus und Rassismus sowie leicht niedrigere Zustimmungswerte in Bezug auf Muslimfeindlichkeit und Fremdenfeindlichkeit aufweisen als Personen außerhalb des Polizeivollzugsdienstes (d. h. Angestellte, Tarifpersonal und Beamtinnen und Beamte des allgemeinen Verwaltungsdienstes). Weiterhin zeigt sich, dass in der Beamtenschaft bei höheren Besoldungsgruppen durchschnittlich seltener menschenfeindliche bzw. abwertende Ressentiments zu finden sind – d. h. Befragte aus dem höheren (gehobenen) Dienst haben niedrigere Mittelwerte auf den meisten GMF-Dimensionen im Vergleich zu Personen aus dem gehobenen (mittleren) Dienst. Der Vergleich der Tätigkeitsbereiche innerhalb des Polizeivollzugsdienstes offenbart zudem, dass Befragte aus der Schutzpolizei auf nahezu allen GMF-Dimensionen höhere Mittelwerte aufweisen als ihre Kolleginnen und Kollegen aus der Kriminalpolizei.

Darüber hinaus wird ersichtlich, dass Befragte mit täglichem dienstlichen Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern tendenziell höhere Mittelwerte auf nahezu allen GMF-Dimensionen aufweisen – im Vergleich zu Befragten mit (fast) keinem oder seltenerem Kontakt. Zudem offenbaren die Ergebnisse, dass Polizeivollzugsbedienstete, welche nach eigener Abgabe in (eher) sozial benachteiligten Einsatz- und Ermittlungsgebieten ihre tägliche Arbeit versehen, durchschnittlich höhere Zustimmungswerte auf den GMF-Dimensionen Antiziganismus, Muslimfeindlichkeit, Rassismus, Abwertung von Asylsuchenden,

Fremdenfeindlichkeit, Abwertung Wohnungsloser sowie Etabliertenvorrechte aufweisen – im Vergleich zu Polizeivollzugsbediensteten in (eher) nicht sozial benachteiligten Einsatzgebieten. Es muss jedoch auch an dieser Stelle angemerkt werden, dass die Unterschiede in den Mittelwerten zwar signifikant sind, aber nicht sehr groß ausfallen.

Abschließen wurden die in **Abbildung 15** dargestellten klassifizierten Mittelwertindizes der neun abgefragten Dimensionen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) nochmals im Hinblick auf die interessierenden soziodemographischen Merkmale analysiert. Die Ergebnisse decken sich erwartungsgemäß in der Tendenz mit den bereits im vorangegangenen Abschnitt ausgewiesenen Detailanalysen. Einzig die Darstellung der ablehnenden, ambivalenten oder zustimmenden Haltungen in Form von Prozentwerten in Bezug auf bestimmte Merkmale – wie z. B. Alter, Geschlecht oder Tätigkeitsbereich – liefern einen begrenzten Mehrwert. Auf Grund des Umfangs der Daten können diese Befunde jedoch nicht mehr im vorliegenden Bericht präsentiert und beschrieben werden, sondern sind für zukünftige, themenfokussierte Berichte vorgesehen.

5.5.5. Autoritarismus, nationaler Chauvinismus und Sozialdarwinismus

Die letzte umfangreiche Fragebatterie aus dem Bereich der Einstellungsmessung im MEGAVO-Kernfragebogen galt der Erfassung der Einstellungsdimensionen Autoritarismus, nationaler Chauvinismus sowie Sozialdarwinismus. Für die theoretische Einordnung dieser Einstellungsdimensionen wird an dieser Stelle ebenfalls auf Kapitel 2.3. verwiesen.

In **Abbildung 16** auf der übernächsten Seite und **Abbildung 34** (Tabellenanhang) sind die schleswig-holsteinischen Ergebnisse (Mittelwerte / prozentualen Häufigkeiten) zu den erfragten Einstellungsdimensionen Autoritarismus, nationaler Chauvinismus und Sozialdarwinismus dargestellt. Dabei wurden die neun Aussagen zum Autoritarismus, die drei Aussagen zur Erfassung von nationalem Chauvinismus sowie eine Aussage zum Sozialdarwinismus zusammen in einer Fragebatterie anhand einer fünfstufigen Antwortskala (1 = lehne völlig ab, 2 = lehne überwiegend ab, 3 = stimme teils zu, teils nicht zu, 4 = stimme überwiegend zu, 5 = stimme voll und ganz zu) abgefragt und von 2.832 bis 2.890 Personen beantwortet. Zudem wurde auch im Rahmen dieser Abfrage die Antwortoption „weiß nicht“ als Ausweichkategorie angeboten, welche in den Darstellungen aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht mit aufgeführt, gleichwohl aber im Text ausgewiesen wird.

Über alle Aussagen, die eine spezifische Subdimension des Autoritarismus abbilden, wurde abschließend jeweils ein Mittelwertindex gebildet, der die durchschnittliche Ausprägung der entsprechenden Autoritarismus-Dimension in der schleswig-holsteinischen Stichprobe repräsentiert. Darüber hinaus wurden die Mittelwertindizes der drei Subdimensionen zu einem Gesamtindex Autoritarismus zusammengefasst. Ebenso wurde über die drei Aussagen zur Erfassung von nationalem Chauvinismus ein Mittelwertindex gebildet, der wiederum die durchschnittliche Ausprägung chauvinistischer Einstellungen unter den Befragten in Schleswig-Holstein repräsentiert. Die Aussage zur Messung von Sozialdarwinismus wird als Einzelaussage in den Abbildungen am unteren Ende ausgewiesen.

Die im folgenden dargestellten Mittelwerte und Mittelwertindizes können dabei wie gehabt anhand der ursprünglichen fünfstufigen Antwortskala interpretiert bzw. dort eingeordnet werden. Je höher dabei ein Mittelwertindex ausfällt, desto stärker sind auch die autoritären und chauvinistischen Einstellungen im Durchschnitt in der Stichprobe ausgeprägt. Die ausgewiesenen Prozentwerte können wie eingangs erwähnt dem Tabellenanhang entnommen werden.

Mit Blick auf die in **Abbildung 16** auf der nachfolgenden Seite dargestellten Mittelwertindizes von Autoritarismus (M Index = 2,7; n = 2.915) sowie den dazugehörigen Subdimensionen Konventionalismus (M Index = 2,7; n = 2.909), autoritäre Unterwürfigkeit (M Index = 2,7; n = 2.911) und autoritäre Aggression (M Index = 2,6; n = 2.906) lässt sich erkennen, dass alle drei Mittelwerte noch unter der Skalenmitte von 3,0 liegen. Demnach lassen sich die vier Mittelwertindizes unter Bezug auf die ursprüngliche Antwortskala zwischen den Antwortkategorien „lehne überwiegend ab“ und „stimme teils zu, teils nicht zu“ verorten. Nichtsdestotrotz weist die Nähe zum Skalenmittelpunkt darauf hin, dass auch ein kleinerer Anteil an Befragten den autoritären Aussagen (eher) zustimmt (vgl. hierzu auch **Abbildung 17**). In Anbetracht der durchaus expliziten bzw. extremen Formulierungen der Aussagen der Skala sollte an dieser Stelle ggf. auch nochmals differenziert auf die Mittelwerte sowie die prozentualen Zustimmungswerte der Einzelaussagen geblickt werden, da sich hier möglicherweise spezifische Antwortmuster erkennen lassen, die zumindest Anlass zur kritischen Reflexion geben könnten. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die neun Aussagen zur Messung autoritärer Einstellungen in der schleswig-holsteinischen Stichprobe im Durchschnitt eine schwache bis mäßige Zustimmung erfahren.

Des Weiteren ist anhand der Mittelwerte der Einzelaussagen ersichtlich, dass die präsentierten autoritären Aussagen in unterschiedlich starkem Ausmaß befürwortet bzw. abgelehnt wurden. Ebenfalls auffällig ist, dass sich (weit über) ein Drittel aller Befragten (zwischen 28 % und 43 %) bei den einzelnen Aussagen zur Erfassung autoritärer Einstellungen in der Mitte der Skala verortet, d. h. die Kategorie „stimme teils zu / teils nicht zu“ für die Beantwortung der Fragen gewählt wurde (siehe hierzu **Abbildung 34** im Tabellenanhang). Die „weiß nicht“-Antwortkategorie wurde zudem bei allen neun Aussagen zur Erfassung von Autoritarismus von maximal rund 2 % der Befragten gewählt.

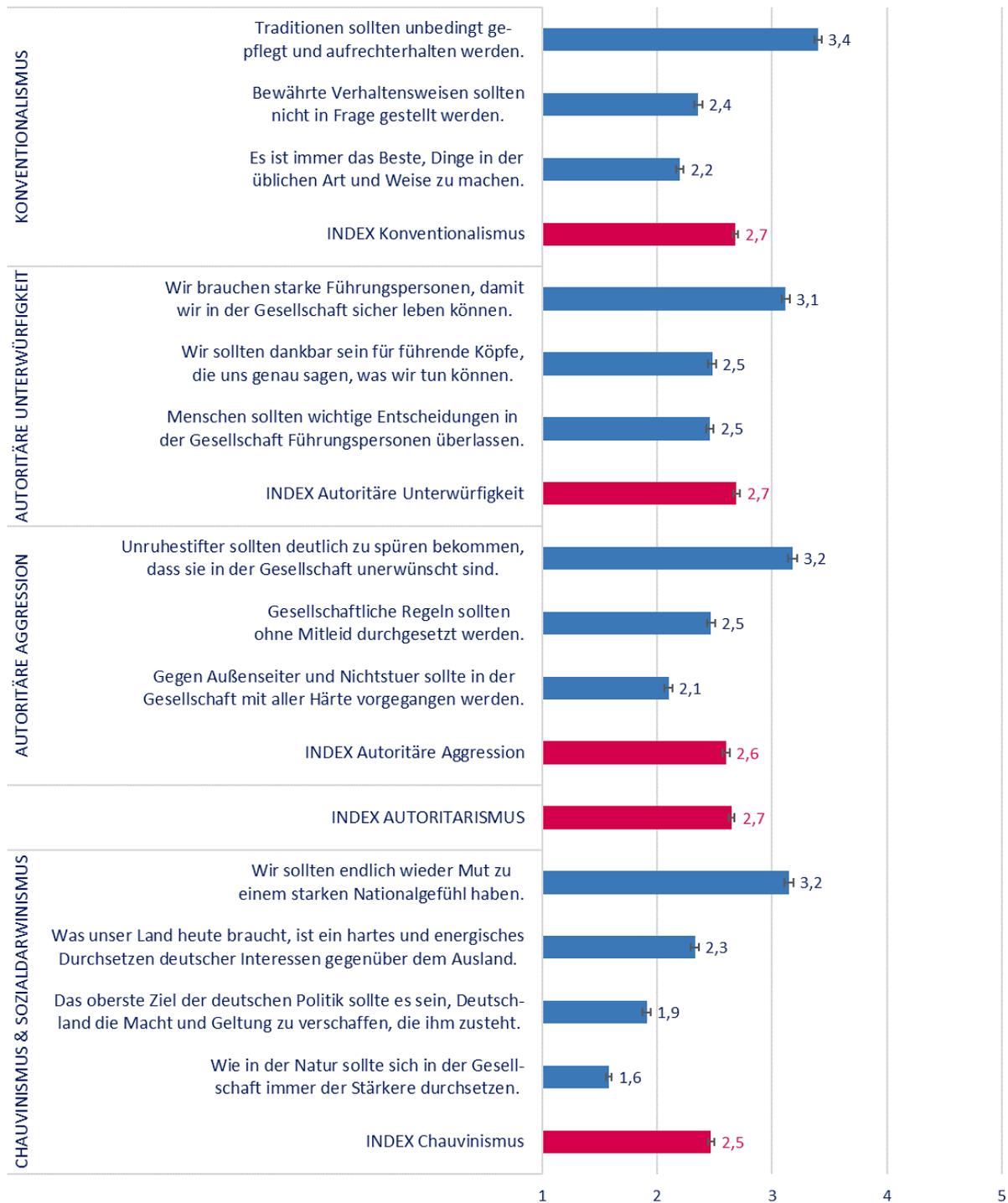
Für die Subdimension Konventionalismus zeigt sich, dass knapp die Hälfte der Befragten (45 %) der unbedingten Aufrechterhaltung und Pflege von Traditionen zustimmt, 12 % hingegen befürworten dies nicht. Jeweils über die Hälfte der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten lehnt die Aussagen ab, dass bewährte Verhaltensweisen nicht in Frage gestellt werden sollten (54 %) und es das Beste sei, Dinge immer auf die übliche Art und Weise zu machen (59 %). Unter 10 % der Befragten stimmen demgegenüber den beiden letztgenannten Aussagen zu.

Mit Blick auf die Subdimension autoritäre Unterwürfigkeit ist erkennbar, dass etwa die Hälfte der Befragten nicht die Meinung vertritt, dass man Dankbarkeit zeigen müsse für führende Köpfe, die vorgeben, was zu tun ist (47 %) bzw. dass man (generell) Führungspersonen wichtige gesellschaftliche Entscheidungen überlassen solle (49 %). Jede bzw. jeder zehnte Befragte hingegen stimmt diesen Positionen überwiegend oder voll und ganz zu. Demgegenüber sind ein gutes Drittel der Befragten (38 %) der Auffassung, dass es für die Gewährleistung eines sicheren Lebens in der Gesellschaft starke Führungspersonen geben muss, ein Viertel (25 %) der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten lehnt diese Aussage hingegen ab.

Die schleswig-holsteinischen Antworten zu der erfragten Subdimension autoritäre Aggression weisen ein vergleichbares Muster auf. So lehnen zwei Drittel bzw. die Hälfte der Befragten die Aussagen ab, dass gegen gesellschaftliche Außenseiter mit aller Härte durchgegriffen werden müsse (65 %) bzw. dass gesellschaftliche Regeln ohne Mitleid durchgesetzt werden sollten (51 %) – gut 8 % bzw. 16 % der Personen befürworten dagegen die beschriebenen autoritären Vorgehensweisen. Auf der anderen Seite stimmen 41 % der befragten Polizeibeschäftigten in Schleswig-Holstein der Aussage überwiegend bis voll und ganz zu, dass Unruhestifter es deutlich zu spüren bekommen sollten, dass sie in der Gesellschaft unerwünscht sind, ein Viertel der Befragten (26 %) lehnt diese Aussage hingegen ab.

Abbildung 16: Mittelwerte Autoritarismus, nationaler Chauvinismus und Sozialdarwinismus

Autoritarismus, nationaler Chauvinismus und Sozialdarwinismus
 (Mittelwerte | Skala: 1 "lehne völlig ab" bis 5 "stimme voll und ganz zu" | $n_{\max} = 2.890$)



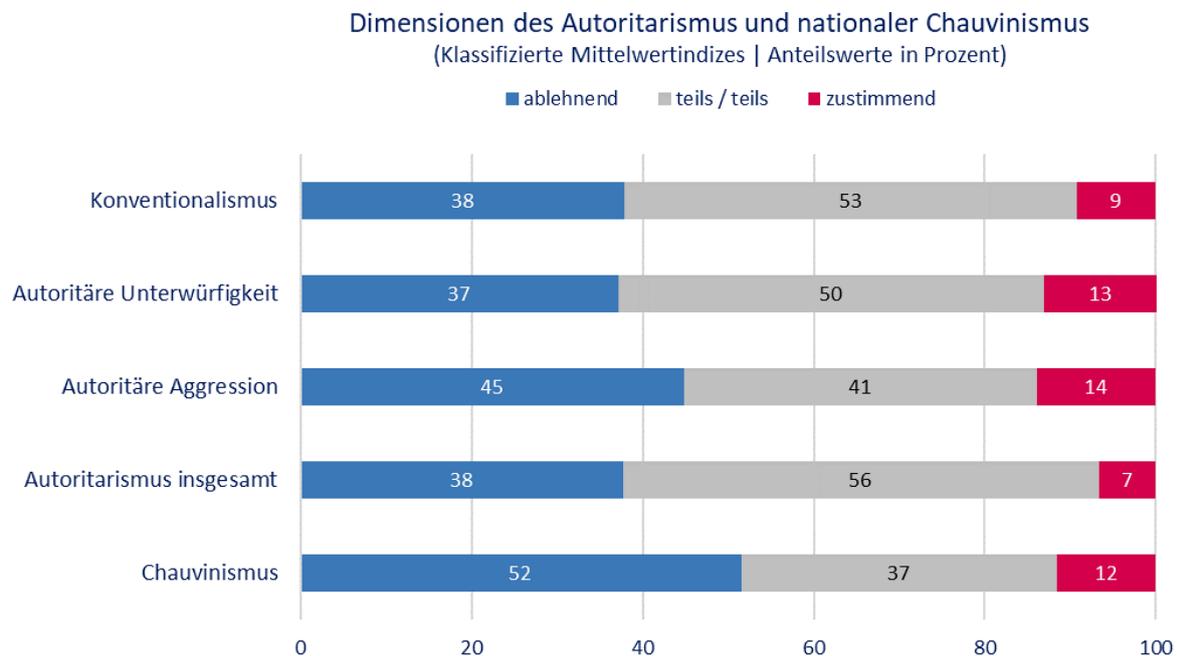
In **Abbildung 16** sind zudem die Mittelwerte der Aussagen zur Erfassung der Einstellungsdimensionen Chauvinismus (M = 1,9 bis M = 3,2) und Sozialdarwinismus (M = 1,6) dargestellt. Mit Blick auf den ebenfalls ausgewiesenen Mittelwertindex zum nationalen Chauvinismus (M Index = 2,5; n = 2.904) lässt sich zusammengenommen festhalten, dass dieser wiederum noch unter der Skalenmitte von 3,0 liegt und zwischen den ursprünglichen Antwortkategorien „lehne überwiegend ab“ und „stimme teils zu, teils nicht zu“ rangiert. Dennoch weist auch hier die Nähe zur Skalenmitte darauf hin, dass es unter den schleswig-holsteinischen Befragten durchaus einen nennenswerten Anteil an Personen gibt, welcher den chauvinistischen Aussagen zustimmt bzw. sich unentschlossen diesbezüglich positioniert.

So ist ersichtlich, dass 41 % der Befragten überwiegend bis voll und ganz der Aussage zustimmen, dass wir (Anmerkung: die Deutschen) endlich wieder Mut zu einem starken Nationalgefühl haben sollten, ein Viertel der befragten Polizeibeschäftigten (26 %) in Schleswig-Holstein lehnt diese Aussage dagegen überwiegend bis völlig ab (siehe hierzu **Abbildung 34** im Tabellenanhang). Über die Hälfte der Befragten (54 %) ist dagegen nicht der Meinung, dass deutsche Interessen gegenüber dem Ausland hart und energisch durchgesetzt werden sollten, jede bzw. jeder zehnte Befragte hält ein solches Auftreten für angebracht (10 %). Weiterhin lehnen drei Viertel (75 %) der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten die Aussage überwiegend bis völlig ab, dass es das oberste Ziel der deutschen Politik sein sollte, Deutschland die ihm zustehende Macht und Geltung zu verschaffen – demgegenüber stehen 5 % der Befragten, die diesbezüglich der gegenteiligen Auffassung sind. Abschließend lässt sich erkennen, dass die große Mehrheit der Befragten (89 %) die sozialdarwinistische Aussage überwiegend bis völlig ablehnt, dass sich wie in der Natur auch in der Gesellschaft immer der Stärkere durchsetzen sollte; lediglich 1 % der befragten Personen in Schleswig-Holstein stimmen dem zu. Überdies wurden die vier Aussagen zur Erfassung von nationalem Chauvinismus und Sozialdarwinismus von 2 % bis 4 % der Befragten mit „weiß nicht“ beantwortet.

Um auch hier einen erweiterten Überblick über die Ausprägungen ausgewählter Einstellungsdimensionen in der Landespolizei Schleswig-Holstein zu geben, wurden in einem nächsten Schritt – wie schon im Kapitel 5.5.4. mit den Mittelwertindizes der neun GMF-Dimensionen geschehen – die zuvor berechneten Mittelwertindizes der Autoritarismus-Dimensionen sowie des nationalen Chauvinismus anhand von „Cut-off“-Kriterien klassifiziert. Dabei wurden Werte unter 2,5 als „ablehnend“ und Werte über 3,5 als „zustimmend“ eingestuft. Der Wertebereich dazwischen hingegen steht für „unentschlossene“ oder „ambivalente“ Positionen. Dieses auch von der DHPol gewählte Vorgehen ist unabdingbar, wenn man theoretische Konstrukte wie Einstellungen auf etwas „Zählbares“ herunterbrechen möchte, d. h. Aussagen über z. B. den relativen Anteil an „Chauvinisten“ oder „autoritär aggressiven“ Haltungen in der Stichprobe tätigen möchte.⁶⁸

⁶⁸ Vgl. Deutsche Hochschule der Polizei (2024), S. 120 f. sowie Kapitel 3.3. und Kapitel 5.5.4. des vorliegenden Berichts.

Abbildung 17: Klassifizierte Mittelwertindizes - Anteilswerte der Einstellungsdimensionen Autoritarismus und nationaler Chauvinismus



In **Abbildung 17** sind die prozentualen Anteile der ablehnenden bzw. zustimmenden Haltungen (klassifizierte Mittelwertindizes) in der Stichprobe zu den Einstellungsdimensionen Konventionalismus, autoritäre Unterwürfigkeit, autoritäre Aggression, Autoritarismus insgesamt und nationaler Chauvinismus abgebildet.

Mit Blick auf die Ergebnisse ist zu erkennen, dass bei den drei Autoritarismus-Subdimensionen die Anteile ablehnender Haltungen (blau) eng beieinanderliegen, zwischen 37 % bei der Subdimension autoritäre Unterwürfigkeit und 45 % bei der Subdimension autoritäre Aggression. Weiterhin ist ersichtlich, dass sich in Bezug auf die Einstellungsdimensionen nationaler Chauvinismus über die Hälfte der Befragten (52 %) ablehnend positioniert. Demgegenüber lassen sich jedoch auch bei allen dargestellten Einstellungsdimensionen im Verhältnis kleinere Anteile an Befragten ausmachen, welche diesbezüglich zustimmende Haltungen (rot) aufweisen - zwischen 7 % bei Autoritarismus (insgesamt) bis hin zu 12 % bei nationalem Chauvinismus, 13 % bei autoritärer Unterwürfigkeit und 14 % in Bezug auf autoritäre Aggression.

Des Weiteren bleibt anzumerken, dass unentschlossene bzw. ambivalente Haltungen – d. h. Antworten von Personen, die sich weder deutlich bzw. konsistent ablehnend noch zustimmend zu den Einstellungsfragen positioniert haben (d. h. die Graubereiche) – über alle Einstellungsdimensionen hinweg einen verhältnismäßig großen Anteil ausmachen (zwischen 37 % bei Chauvinismus bis hin zu 56 % bei der Einstellungsdimension Autoritarismus). Die DHPol weist in ihrem Abschlussbericht zur kritischen Einordnung dieses Antwortmusters nochmals explizit darauf hin, dass die zu bewertenden Aussagen eher extrem und keineswegs neutral formuliert sind und vor diesem Hintergrund auch eine unentschlossene Haltung oder eine leichte Zustimmung mitunter als eine durchaus deutliche Positionierung interpretiert werden könne.⁶⁹

⁶⁹ Vgl. Deutsche Hochschule der Polizei (2024), S. 121.

Abschließend wurden für einen groben Vergleich die *Anteile zustimmender Antworten* auf die Aussagen zur Erfassung der Einstellungsdimensionen Konventionalismus, autoritäre Unterwürfigkeit, autoritäre Aggression, nationaler Chauvinismus sowie Sozialdarwinismus der schleswig-holsteinischen Befragten (MEGAVO SH 2021) mit denen der Bundesstudie (MEGAVO Bund 2021/2022) sowie denen der Leipziger Autoritarismus-Studien (LAS 2020 & LAS 2022) gegenübergestellt (vgl. **Abbildung 35** im Tabellenanhang).⁷⁰ Für die Darstellung wurden die Anteile der Antwortkategorien „stimme überwiegend / ziemlich zu“ und „stimme voll und ganz zu“ der jeweiligen Studien zusammengerechnet. Anders als bei dem Themenfeld Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) sind jedoch an dieser Stelle nur Vergleiche auf Ebene der Einzelaussagen möglich, d. h. die Mittelwertindizes der unterschiedlichen Einstellungsdimensionen können hier nicht miteinander verglichen werden. Der Blick auf die Gegenüberstellung macht deutlich, dass die zustimmenden Haltungen der schleswig-holsteinischen Befragten (dunkelblau) bei allen Aussagen ausnahmslos unter oder gleichauf (mit) den Anteilswerten der MEGAVO-Bundesstichprobe (hellblau) liegen und in fast allen Fällen ebenfalls weit unter den Anteilswerten der beiden repräsentativen Leipziger Autoritarismus-Studien (hellrot und dunkelrot). Allerdings bleibt auch bei dieser Gegenüberstellung anzumerken, dass die Ergebnisse mit Vorsicht zu interpretieren sind und allenfalls nur Anhaltspunkte darstellen. So sind z. B. bei den Ergebnissen der MEGAVO-Bundesstichprobe die Landesdaten von Schleswig-Holstein noch mit enthalten, d. h. sie wurden nicht herausgerechnet. Zudem könnten sich die augenscheinlichen Differenzen nur zufällig ergeben haben und nicht im statistischen Sinne signifikant verschieden sein.

Detailanalysen

Im nachfolgenden Abschnitt wird eine Auswahl der durchgeführten Zusammenhangsanalysen berichtet, bei denen die schleswig-holsteinischen Befunde zu den Einstellungsdimensionen Autoritarismus und dessen Subdimensionen Konventionalismus, autoritäre Unterwürfigkeit sowie autoritäre Aggression hinsichtlich unterschiedlicher soziodemographischer Merkmale betrachtet wurden. Im Anschluss werden die Befunde entsprechender Detailanalysen in Bezug auf die Einstellungsdimension Chauvinismus dargestellt. Wie bereits bei den Ergebnisdarstellungen zur Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) werden nur signifikante Befunde berichtet und Einzelaspekte z. T. nur exemplarisch herausgestellt. Dies betrifft insbesondere die Ergebnisse der Vergleiche auf signifikante Mittelwertunterschiede zwischen mehr als zwei Gruppen (d. h. Varianzanalysen) – hierbei gilt, dass auf Grund des Umfangs der Daten nicht immer alle signifikanten Unterschiede zwischen den untersuchten Gruppen bzw. Merkmalskategorien dargelegt werden können.

Generell lassen sich mit Blick auf Autoritarismus und nationalem Chauvinismus signifikante Unterschiede u. a. in Bezug auf das Geschlecht, den Migrationshintergrund, das Alter, die Schulbildung, das Einstiegsjahr in den Polizeidienst, der Verweildauer auf der Dienststelle, die Statusgruppe in der Beamtenenschaft, dem Tätigkeitsfeld innerhalb des Polizeivollzugsdienstes, der Kontaktfrequenz mit Bürgerinnen und Bürgern sowie auch auf die Merkmale des Einsatz- und Ermittlungsgebietes ausmachen.

⁷⁰ Die Leipziger Autoritarismus-Studie ist eine langfristig ausgerichtete, repräsentative Bevölkerungsbefragung, die vom Kompetenzzentrum für Rechtsextremismus- und Demokratieforschung der Universität Leipzig in Kooperation mit der Heinrich-Böll-Stiftung und der Otto-Brenner-Stiftung durchgeführt und veröffentlicht wird. Die Studie fokussiert auf die Analyse der Entwicklung autoritärer, rechtsextremer und demokratiefeindlicher Einstellungen in der deutschen Gesellschaft (vgl. Decker & Brähler (2020); Decker et al. (2022, 2024)).

So zeigen Männer auf dem Gesamtindex Autoritarismus sowie auf den Subdimensionen Konventionalismus und autoritäre Aggression signifikant höhere Mittelwerte als Frauen, d. h. sie stimmen den autoritären Aussagen tendenziell häufiger zu. Hinsichtlich unterwürfiger Einstellungen ergeben sich allerdings keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Befragte mit Migrationshintergrund weisen zudem durchschnittlich niedrigere Zustimmungswerte zum Autoritarismus allgemein sowie auch bezüglich autoritärer Aggression auf als Personen ohne Zuwanderungsgeschichte.

Mit Blick auf das Alter der Befragten zeigt sich, dass die beiden älteren (zusammengelegten) Jahrgangskohorten – d. h. die Geburtsjahrgänge von 1950 bis 1969 sowie 1970 bis 1989 – tendenziell niedrigere Mittelwerte in autoritärer Unterwürfigkeit und höhere Mittelwerte in Konventionalismus aufweisen als die jüngste Alterskohorte (d. h. die ab 1990 Geborenen). Der Gesamtindex Autoritarismus unterscheidet sich weder zwischen den drei betrachteten (zusammengefassten) Alterskohorten signifikant, noch ergeben sich statistisch bedeutsame Unterschiede in den Mittelwerten unter Berücksichtigung aller sechs ursprünglich erhobenen Altersgruppen. Anders ausgedrückt lassen sich keine systematischen Zusammenhänge zwischen dem Alter und der Einstellungsdimension Autoritarismus (Gesamtindex) ausmachen. In Bezug auf autoritäre Aggression finden sich lediglich unter Berücksichtigung der sechs ausdifferenzierten Altersgruppen signifikante Unterschiede bei jüngeren Befragten – so haben die Jahrgänge 1980 bis 1989 sowie 1990 bis 1999 leicht höhere Mittelwerte auf dieser Subdimension im Vergleich zu Befragten, die ab dem Jahr 2000 geboren wurden. Auch in Bezug auf Autoritarismus und seine Subdimensionen lässt sich erneut – wie bereits bei den Dimensionen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) – ein deutlicher Bildungseffekt erkennen. Demnach haben Befragte mit niedrigeren (hier: mittleren) Schulabschlüssen – im Vergleich zu Personen mit (Fach-)Hochschulreife – durchschnittlich höhere Zustimmungswerte auf den drei Subdimensionen und dem Gesamtindex des Autoritarismus. Anders ausgedrückt ist in der schleswig-holsteinischen Stichprobe der Anteil an (eher) autoritär eingestellten Personen unter den Befragten mit höheren Schulabschlüssen geringer.

In Bezug auf das Einstiegsjahr in den Polizeidienst lassen sich einzelne signifikante Gruppenunterschiede erkennen, die ähnlich ausfallen wie die bereits beschriebenen Alterseffekte. So lassen sich z. B. bei jenen Befragten, die erst seit dem Jahr 2015 in der Landespolizei Schleswig-Holstein ihren Dienst versehen, niedrigere Mittelwerte auf der Einstellungsdimension Konventionalismus ausmachen, im Vergleich mit dienstälteren Kolleginnen und Kollegen. Auch sind dienstältere Befragte in der Tendenz durchschnittlich eher weniger unterwürfig als dienstjüngere Befragte. Überdies weist die Gruppe jener Befragten, welche zwischen dem Jahr 2000 und dem Jahr 2014 in den Polizeidienst eingestiegen sind, höhere Mittelwerte in autoritärer Aggression auf – im Vergleich zu den Einstiegskohorten 1980 bis 1999 sowie 2015 und später. Allerdings muss auch hier angemerkt werden, dass die gefundenen Differenzen in den Mittelwerten zum Teil eher gering ausfallen.

Des Weiteren haben Vorgesetzte auf den Dimensionen autoritäre Aggression, autoritäre Unterwürfigkeit sowie dem Gesamtindex Autoritarismus signifikant niedrigere Mittelwerte als Befragte ohne Führungsverantwortung; hinsichtlich der Subdimension Konventionalismus ergeben sich jedoch keine Unterschiede zwischen den beiden Gruppen. Überdies zeigt sich, dass höhere Status- und Besoldungsgruppen unter verbeamteten Befragten mit niedrigeren Mittelwerten auf allen Autoritarismus-Dimensionen einhergehen – demzufolge in den niedrigeren Status- und Besoldungsgruppen autoritäre Einstellungen stärker vertreten sind. Der Vergleich der Tätigkeitsbereiche innerhalb des Polizeivollzugsdienstes offenbart zudem u. a., dass Befragte aus der Kriminalpolizei auf allen Autoritarismus-Dimensionen niedrigere Mittelwerte aufweisen als ihre Kolleginnen und Kollegen aus der Schutzpolizei.

Darüber hinaus zeigen die Befunde auch hier, dass Befragte mit täglichem dienstlichen Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern – im Vergleich zu Befragten mit (fast) keinem oder seltenerem Kontakt – durchweg signifikant höhere Mittelwerte auf der Einstellungsdimension Autoritarismus sowie den drei Subdimensionen Konventionalismus, autoritäre Unterwürfigkeit und autoritäre Aggression aufweisen. Gleiches gilt mit Abstrichen auch für Polizeivollzugsbedienstete, welche in (eher) sozial benachteiligten Einsatz- und Ermittlungsgebieten ihren Dienst versehen. Im Vergleich zu den Kolleginnen und Kollegen, die in (eher) nicht sozial benachteiligten Gegenden eingesetzt sind, haben sie durchschnittlich höhere Zustimmungswerte in den Bereichen autoritäre Aggression, autoritäre Unterwürfigkeit sowie hinsichtlich der Gesamtdimension Autoritarismus.

Wird nun die Einstellungsdimension nationaler Chauvinismus differenziert nach soziodemographischen Merkmalen betrachtet, ergeben sich sehr ähnliche Befunde wie bei den Einstellungsdimensionen Autoritarismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF). Aus diesem Grund soll die Beschreibung der Detailanalysen hier etwas kürzer gehalten werden als zuvor.

Der Blick auf die schleswig-holsteinischen Befunde offenbart, dass Männer im Durchschnitt leicht chauvinistischer eingestellt sind als Frauen. Befragte mit Migrationshintergrund weisen zudem niedrigere Mittelwerte in Bezug auf nationalen Chauvinismus auf, ebenso Befragte aus der jüngsten Alterskohorte (d. h. die ab 1990 Geborenen) im Vergleich zu den beiden älteren Kohorten (d. h. die Geburtsjahrgänge von 1950 bis 1969 sowie 1970 bis 1989). Ferner finden sich höhere Zustimmungswerte hinsichtlich des nationalen Chauvinismus bei Befragten mit niedrigeren (hier: mittleren) Schulabschlüssen.

Befragte, welche unter drei Jahren auf der aktuellen Dienststelle arbeiten, weisen geringere Mittelwerte in chauvinistischen Einstellungen auf als Befragte, die drei Jahre und mehr auf ein und derselben Dienststelle eingesetzt sind. Des Weiteren haben Befragte in Führungspositionen in Bezug auf Chauvinismus niedrigere Zustimmungswerte als Befragte ohne Vorgesetztenfunktion, wobei hier die Unterschiede in den Mittelwerten wiederum nicht sehr groß sind. Auch in Hinblick auf die Einstellungsdimension Chauvinismus zeigen sich die bereits bekannten Zusammenhänge zu den Status- und Besoldungsgruppen der Beamtenschaft. So haben Befragte aus dem höheren Dienst durchschnittlich schwächer ausgeprägte chauvinistische Einstellungen als Befragte aus dem gehobenen und dem mittleren Dienst. Gleiches gilt für die Befragten aus dem gehobenen Dienst im Vergleich zu den Befragten der untersten Besoldungsgruppe. Ein ähnliches Muster ergibt sich in der Tendenz auch für die Tarifbeschäftigten – hier äußern durchschnittlich mehr Mitarbeitenden aus den niedrigsten Entgeltgruppen (E1 bis E4) chauvinistische Einstellungen im Vergleich zu den höheren Entgeltgruppen. Im Hinblick auf die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche im Polizeivollzugsdienst zeigt sich, dass Befragte aus der Schutzpolizei signifikant höhere Mittelwerte hinsichtlich der Einstellungsdimension nationaler Chauvinismus aufweisen als Polizeivollzugsbedienstete aus der Kriminalpolizei und der Polizeiverwaltung, d. h. einfacher ausgedrückt stärker ausgeprägte chauvinistische Einstellungen aufweisen; zwischen den anderen Tätigkeitsbereichen lassen sich keine bedeutsamen Unterschiede in den Zustimmungswerten ausmachen.

Auch hinsichtlich nationalem Chauvinismus lassen sich die bereits bei anderen Einstellungsdimensionen festgestellten Zusammenhänge zur Kontaktfrequenz mit Bürgerinnen und Bürgern sowie zu den Merkmalen des Einsatz- und Ermittlungsgebiets feststellen. So haben Polizeivollzugsbedienstete, welche täglich Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern haben, durchschnittlich höhere Mittelwerte auf der Einstellungsdimension Chauvinismus – und damit stärker ausgeprägte chauvinistische Einstellungen –

als Personen mit einer niedrigeren Kontaktfrequenz. Gleiches gilt für Polizeivollzugsbedienstete, die in (eher) sozial benachteiligten Einsatz- und Ermittlungsgebieten ihren Dienst versehen.

Überdies wurden die in **Abbildung 17** dargestellten *klassifizierten Mittelwertindizes* der fünf Einstellungsdimensionen Konventionalismus, autoritäre Unterwürfigkeit, autoritäre Aggression, Autoritarismus insgesamt sowie nationaler Chauvinismus in Hinblick auf die interessierenden soziodemographischen Merkmale analysiert. Die Ergebnisse decken sich erwartungsgemäß in der Tendenz mit den bereits im vorangegangenen Abschnitt ausgewiesenen Detailanalysen. Diese Befunden können auf Grund der Menge der Daten im vorliegenden Bericht nicht mehr dargestellt werden und sind – wie auch die Ergebnisse zur differenzierten Analyse der klassifizierten Mittelwertindizes der GMF-Dimensionen – für spätere Publikationen vorgesehen.

Da in der sozialpsychologischen Forschung angenommen wird – und dies auch vielfach empirisch nachgewiesen wurde – dass die verschiedenen Dimensionen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) sowohl untereinander stark zusammenhängen sowie auch mit Autoritarismus und nationalem Chauvinismus korrelieren, wurde diese Annahme ebenfalls anhand der schleswig-holsteinischen Daten überprüft. Die Ergebnisse unterstützen zum einen die generelle Hypothese des GMF-Syndroms, dass sich Abwertungstendenzen in der Regel auf mehrere Gruppen beziehen. So weisen die Mittelwertindizes z. T. deutliche positive Korrelationen untereinander auf, wobei die Zusammenhänge zwischen den Einstellungsdimensionen Abwertung von Asylsuchenden, Muslimfeindlichkeit und Fremdenfeindlichkeit am stärksten ausfallen. Ferner zeigen sich stärkere Zusammenhänge zwischen den meisten Dimensionen des Syndroms Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) und den Einstellungsdimensionen Autoritarismus insgesamt und dessen drei Subdimensionen sowie nationalem Chauvinismus (vgl. **Tabelle 29** im Tabellenanhang). Ähnliche Zusammenhänge zeigen sich auch in abgeschwächter Form in Bezug auf demokratiefeindliche Einstellungen bzw. den Einstellungen zur Diversität in Arbeit und Gesellschaft. Insgesamt lässt sich eine klare Tendenz erkennen, dass je problematischer bzw. unproblematischer eine Haltung in einem Bereich ausfällt, desto eher finden sich auch in anderen Bereichen kritischere bzw. weniger kritische Einstellungswerte.⁷¹

Überdies zeigen sich auch noch schwächere positive Zusammenhänge zwischen der Befürwortung von Diversität, demokratie- und menschenfreundlichen Einstellungen und allgemeiner und situationsbezogener Arbeitszufriedenheit sowie der Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei. Das bedeutet, dass Befragte, die offener gegenüber Diversität eingestellt sind, sich toleranter gegenüber unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen zeigen bzw. sich deutlicher gegen menschenfeindliche bzw. vorurteilsbehaftete Aussagen positionieren, eine höhere allgemeine Arbeitszufriedenheit, eine höhere Identifikation mit ihrer Arbeit bei der Polizei sowie auch eine höhere Zufriedenheit mit ihrer aktuellen Arbeitsplatzsituation aufweisen. Auf der anderen Seite bedeutet dies auch, dass Befragte mit weniger positiven Einstellungen durchschnittlich unzufriedener mit ihrer Arbeit bzw. ihrem Arbeitsplatz sind und eine geringere Berufsidentifikation aufweisen – wobei die Wirkrichtung dieses Zusammenhangs anhand der vorliegenden Daten nicht geklärt werden kann.

⁷¹ Vgl. Deutsche Hochschule der Polizei (2023), S. 63.; Groß et al. (2012); Zick et al. (2019, 2021, 2023).

5.6. Fehlverhalten

In diesem Kapitel des vorliegenden Ergebnisberichts soll das Thema Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen genauer betrachtet werden. Wie bereits in den vorangegangenen Kapiteln ersichtlich wurde, ist ein gutes, von Kollegialität und Wertschätzung getragenes Arbeitsumfeld ein wichtiger und positiver Einflussfaktor in Bezug auf Arbeitsmotivation, Organisationsbindung, Arbeitszufriedenheit und Belastungsempfinden für die Beschäftigten der schleswig-holsteinischen Landespolizei. Beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen kann mitunter diese benannten Aspekte direkt oder indirekt (stark) negativ beeinflussen und im schlimmsten Fall das kollegiale Miteinander und Arbeitsklima gefährden oder langfristig schädigen. Fehlverhalten kann zudem nicht nur polizeiintern einen erheblichen Schaden anrichten, auch leidet das Bild der Polizei in der Öffentlichkeit mitunter massiv, wenn sich Beschäftigte der Polizei im Dienst (öffentlich) falsch verhalten (vgl. Kapitel 2.2.).

Im MEGAVO-Kernfragebogen wurde diese hochrelevante Thematik durch zwei umfangreiche Frageblöcke abgefragt, die zum einen die beobachtete Häufigkeit von Handlungen und (Fehl-)Verhaltensweisen seitens Kolleginnen und Kollegen in den letzten 12 Monaten sowie die individuelle Reaktion der Befragten auf die Beobachtung des Fehlverhaltens erfassten. Diese im Rahmen der MEGAVO-Studie gewählte (indirekte) Messung von potentiell Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen bringt jedoch verschiedene methodische Herausforderungen mit sich, die mitunter auch bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden sollten. Für eine detaillierte Darstellung der Besonderheiten der in der Studie verwendeten Abfrage von beobachteten Fehlverhaltensweisen sei an dieser Stelle auf Kapitel 3.2. des vorliegenden Berichts verwiesen.

Im schleswig-holsteinischen Zusatzmodul wurden ergänzend zu den beiden großen Frageblöcken des Kernfragebogens noch vier zusätzliche Fragen zum Umgang der Vorgesetzten mit der Meldung von beobachtetem Fehlverhalten gestellt und überdies die Gründe erhoben, warum ein beobachtetes Fehlverhalten mitunter nicht an die Vorgesetzten gemeldet worden war.

5.6.1. Beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen

Den Teilnehmenden wurde zunächst die Frage gestellt, ob und wie häufig sie in den letzten 12 Monaten ein oder mehrere Fehlverhaltensweisen von Kolleginnen und Kollegen beobachtet haben – sowohl bezogen auf den dienstlichen als auch auf den privaten Bereich. Die abgefragten Verhaltensweisen und Handlungen konnten ferner gegen Bürgerinnen und Bürger gerichtet gewesen sein oder polizeiintern in Bezug auf die eigenen Kolleginnen und Kollegen stattgefunden haben.

Anhand einer Liste von neun unerwünschten bzw. strafrechtlich relevanten Verhaltensweisen wurden die Häufigkeiten der Beobachtungen für jeden einzelnen Sachverhalt anhand einer sechsstufigen Antwortskala (0 = nie, 1 = einmal, 2 = zweimal, 3 = 3-5-mal, 4 = 6-10-mal, 5 = öfter) erfragt.

In **Tabelle 16** auf der nachfolgenden Seite sind die Prozentwerte zum beobachteten Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen in den letzten 12 Monaten dargestellt, was in Bezug auf den Zeitpunkt der ersten MEGAVO-Befragung in Schleswig-Holstein knapp dem vollständigen Jahr 2021 entspricht (November/Dezember 2020 bis November/Dezember 2021).

Die unerwünschten Verhaltensweisen und strafrechtlich relevanten Handlungen sind in der Tabelle absteigend sortiert nach der Prävalenz des beobachteten Fehlverhaltens, d. h. der Angabe, ob jemand mindestens einmal in den vergangenen 12 Monaten das beschriebene Fehlverhalten beobachtet hat

(fett gedruckt ausgewiesen in der letzten Spalte der Tabelle). Die Prävalenz ergibt sich aus dem Anteil an Personen, welche die Antwortkategorie „nie“ bei den jeweiligen Fehlverhaltensweisen nicht angekreuzt haben. Die Prozentwerte in den Zeilen der Tabelle beziehen sich zudem immer nur auf die Anzahl an Personen, die auch eine Angabe zu dem jeweiligen Sachverhalt gemacht haben. Die neun Abfragen wurden von insgesamt 2.821 bis 2.852 Personen beantwortet.

Tabelle 16: Prozentwerte beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen in den letzten 12 Monaten (≈ im Jahr 2021), nach Deliktgruppen und Häufigkeit

Beobachtetes Fehlverhalten nach Deliktgruppen (Prozentwerte n _{max} = 2.852)	nie	einmal	zweimal	3-5mal	6-10mal	öfter	mind. einmal in 12 M
Sexistische Äußerungen	55	10	7	12	5	11	45
Diskriminierung, Ausgrenzung und Mobbing	64	13	8	8	3	5	36
Rassistische Äußerungen	65	9	7	9	3	5	35
Verletzung von Dienstpflichten	71	11	6	7	2	4	29
Verweigerung dienstlicher Pflichten	82	8	4	4	1	2	18
Erniedrigendes Verhalten	83	8	3	4	1	2	17
Körperliche An-/Übergriffe (ohne sexuelle Übergriffe)	95	2	1	1	< 0,5	< 0,5	5
Sexuelle Übergriffe	98	2	< 0,5	< 0,5	< 0,5	< 0,5	2
Korruptes Verhalten	98	1	< 0,5	< 0,5	< 0,5	< 0,5	2

Mit Blick auf **Tabelle 16** zeigt sich, dass sexistische Äußerungen unter den erfragten Verhaltensweisen die höchste Prävalenz aufweisen – knapp die Hälfte der Befragten (45 %) in Schleswig-Holstein berichtet, dieses Fehlverhalten im vergangenen Jahr mindestens einmal bei ihren Kolleginnen und Kollegen beobachtet zu haben. Dabei gibt fast jede bzw. jeder zehnte Befragte weiterhin an, sexistische Äußerungen im Kollegenkreis nicht nur einmal, sondern 3-5-mal (12 %) bzw. über 10-mal (öfter) innerhalb eines Jahres beobachtet zu haben (11 %).

Die Beobachtung von Diskriminierung, Ausgrenzung und Mobbing sowie rassistische Äußerung ausgehend von Kolleginnen und Kollegen werden jeweils von gut einem Drittel der Befragten berichtet. So geben 36 % der befragten schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten an, mindestens einmal in den vergangenen 12 Monaten bei ihren Kolleginnen und Kollegen diskriminierende und ausgrenzende Verhaltensweisen beobachtet zu haben. Einmalig beobachtet wurden diese Verhaltensweisen in 13 % der Fälle, öfter als 10-mal von 5 % der Befragten. Rassistische Äußerungen seitens der Kolleginnen und Kollegen hingegen werden von 35 % der Befragten mindestens einmal im abgefragten Zeitraum wahrgenommen, knapp jede zehnte antwortende Person (9 %) wurde in den letzten 12 Monaten einmal bzw. 3-5-mal Zeugin oder Zeuge solch diskriminierender Äußerungen. In wiederum 5 % der Fälle wird angegeben, dies öfter als 10-mal in einem Jahr beobachtet zu haben.

Darüber hinaus geben 29 % der Befragten an, mindestens einmal in 12 Monaten Kolleginnen und Kollegen bei der Verletzung von Dienstpflichten erlebt zu haben, 18 % berichten zudem in diesem Zusammenhang von der Verweigerung dienstlicher Pflichten durch Kolleginnen und Kollegen. Bei beiden Sachverhalten gibt rund jede zehnte Person an (10 % und 8 %), diese Fehlverhaltensweisen einmal in

einem Jahr wahrgenommen zu haben, mehrmalige Verstöße werden nur von einem kleinen Anteil an Personen berichtet (zwischen 6 % und 2 %).

Erniedrigendes Verhalten ausgehend von Kolleginnen und Kollegen wird von 17 % der Befragten mindestens einmal in 12 Monaten bezeugt, zwischen 4 % und 1 % der Antwortenden können von mehrmaligen Vorkommnissen dieser Art berichten. Beobachtete körperliche An- bzw. Übergriffe, sexuelle Übergriffe sowie korruptes Verhalten weisen unter den abgefragten Fehlverhaltensweisen die niedrigste Prävalenz auf – hier berichten zwischen 5 % und 2 % der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten, Fehlverhalten dieser Art durch Kolleginnen und Kollegen im Verlauf eines Jahres mindestens einmal registriert zu haben.

An dieser Stelle muss jedoch bereits angemerkt werden, dass die hier vorangestellten Befunde zum Teil in einem gewissen Widerspruch zu einigen der präsentierten Ergebnisse in den vorangegangenen Kapiteln des vorliegenden Berichts zu stehen scheinen. So gaben gut 83 % (M = 3,2) der Befragten an, dass Gleichberechtigung und Gleichbehandlung von Frauen für das eigene Team oder die eigene Organisationseinheit besonders charakteristisch seien, sexistische Einstellungen wurden gleichsam sehr selten geäußert (M Index Sexismus = 1,4). Auf der anderen Seite wurde sexistisches Fehlverhalten ausgehend von Kolleginnen und Kollegen von gut jeder zweiten befragten Person mindestens einmal in den letzten 12 Monaten beobachtet. Weiterhin wurde das gute Gemeinschaftsgefühl unter Kolleginnen und Kollegen in rund 80 % der Fälle als wichtiger Motivator für die Berufswahl und -ausübung benannt (M = 3,0), das gute Verhältnis zwischen Kolleginnen und Kollegen sowie zu Vorgesetzten (M = 4,4 / 4,2) sind mit ausschlaggebend für die sehr hohe Arbeitszufriedenheit innerhalb der Landespolizei Schleswig-Holstein. Ferner werden Solidarität und Zusammenhalt innerhalb der Gruppe von 77 % der Befragten als sehr typische Werte für das Team oder die Organisationseinheit eingeschätzt (M = 3,0), potentielle Konflikte zwischen Kolleginnen und Kollegen bzw. zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden werden als eher gering belastend empfunden (M = 1,3). Auf der anderen Seite kann jede bzw. jeder dritte Befragte von mindestens einem Fall unkollegialen bzw. unsozialen Verhaltens wie Mobbing und Diskriminierung berichten, knapp jeder Fünfte zudem über erniedrigende Verhaltensweisen. Überdies wurden rassistischen Vorurteilen auf der einen Seite von einem Großteil der Befragten (eher) nicht zugestimmt (M Index Rassismus = 2,4), auf der anderen Seite kann auch hier jede bzw. jeder dritte befragte Polizeibeschäftigte der Landespolizei Schleswig-Holstein von beobachtetem Fehlverhalten innerhalb eines Jahres in diesem Zusammenhang berichten.

Diese potentiellen „Widersprüche“ in den vorliegenden Ergebnissen bedürfen perspektivisch ggf. eines differenzierteren Blickes auf die relevanten Thematiken im Rahmen der weiterführenden Analysen der schleswig-holsteinischen MEGAVO-Daten.

Detailanalysen

Im nachfolgenden Abschnitt werden ausgewählte signifikante Ergebnisse der Detailanalysen in Bezug auf beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen beschrieben. Wie auch schon in den vorangegangenen Kapiteln geschehen, wurden hierbei die Häufigkeiten der Beobachtungen von unterschiedlichen Fehlverhaltensweisen unter Berücksichtigung verschiedener soziodemographischer Merkmale untersucht. Es wird jedoch erneut auf Grund der Menge der Daten auf die Darlegung der statistischen Kennzahlen weitestgehend verzichtet und konkrete Ergebnisse zum Teil nur exemplarisch benannt.

Es muss an dieser Stelle zunächst nochmals darauf hingewiesen werden, dass es sich bei der Erfassung von Fehlverhalten um die Abfrage von „Beobachtungen“ handelt und nicht – wie bei der Mehrheit der anderen Fragen – um Selbstberichte oder subjektive Einschätzungen. Dieser Umstand impliziert, dass individuelle Eigenschaften bzw. die soziodemographischen Merkmale nicht direkt für die Erklärung von Fehlverhalten herangezogen werden können. Vielmehr geben die Ergebnisse der Detailanalysen eher Aufschluss darüber, ob z. B. in bestimmten Bereichen oder Gruppen eine größere Sensibilität für spezifische Themen oder Fehlverhaltensweisen vorherrscht. Auch kann nicht zwingend darauf geschlossen werden, dass die Fehlverhaltensweisen immer im direkten kollegialen Umfeld beobachtet worden sind, sondern ggf. in anderen dienstlichen Kontexten oder im Rahmen eines privaten Beisammenseins. Vor diesem Hintergrund sollte auch davon abgesehen werden, von der Häufigkeit beobachteten Fehlverhaltens in bestimmten Gruppen (z. B. Tätigkeitsbereichen des Polizeivollzugsdienstes) direkt auf etwaige Problemlagen in diesen Einheiten oder Teilbereichen zu schließen.⁷²

Mit Blick auf die Geschlechterverteilung in Bezug auf beobachtetes Fehlverhalten zeigt sich über fast alle abgefragten Sachverhalte und Delikte hinweg, dass Frauen tendenziell etwas häufiger angeben, Fehlverhaltensweisen beobachtet zu haben als Männer, wobei die Unterschiede meist sehr gering und die Zusammenhänge überwiegend nicht signifikant sind.⁷³ Einzig bei erniedrigendem Verhalten durch Kolleginnen und Kollegen lässt sich diesbezüglich ein deutlicher und signifikanter Zusammenhang ausmachen. Hier berichten rund 24 % der Frauen, dies mindestens einmal innerhalb eines Jahres beobachtet zu haben, bei den Männern hingegen sind es rund 15 %. Ein weiterer statistisch bedeutsamer Zusammenhang ergibt sich in Bezug auf die Verletzung dienstlicher Pflichten, wobei hier Männer prozentual häufiger als Frauen angeben, dies innerhalb des abgefragten Zeitraums beobachtet zu haben. Bei Vorliegen eines Migrationshintergrunds wird – mit Ausnahme von sexuellen Übergriffen, körperlichen An- und Übergriffen sowie der Verweigerung dienstlicher Pflichten – die Beobachtung der abgefragten Fehlverhaltensweisen häufiger berichtet.

Wird das Alter der Befragten bzw. die (zusammengefassten) Geburtsjahrgänge in den Analysen mitberücksichtigt, lässt sich ein heterogeneres Antwortmuster beobachten. So werden korruptes Verhalten, die Verweigerung sowie die Verletzung von Dienstpflichten häufiger von den älteren Kohorten (Geburtsjahrgänge 1950 bis 1969 und 1970 bis 1989) beobachtet als von Befragten aus der jüngeren Kohorte (ab 1990 Geborene). Alle anderen Fehlverhaltensweisen werden demgegenüber jedoch von den jüngeren Kolleginnen und Kollegen häufiger berichtet. Am deutlichsten ist hier die Differenz bei beobachteten sexistischen Äußerungen von Kolleginnen und Kollegen, gefolgt von rassistischen Äußerungen sowie Diskriminierung, Ausgrenzung und Mobbing. Demnach berichten gut 53 % der jüngsten Alterskohorte, mindestens einmal in 12 Monaten sexistische Äußerungen von Kolleginnen und Kollegen wahrgenommen zu haben, bei den älteren Kohorten trifft dies nur auf rund 46 % (1970 bis 1989 Geborene) sowie 35 % (1950 bis 1969 Geborenen) der Befragten zu. Ähnliche Differenzen sind auch in Bezug auf rassistische Äußerungen festzustellen – hier geben rund 40 % der jüngsten Kohorte an, dieses Verhalten mindestens einmal innerhalb eines Jahres beobachtet zu haben, bei der zweitjüngsten Kohorte sind dies noch gut ein Drittel (36 %), die älteste Kohorte kann die Beobachtung derlei Verhaltens noch zu gut einem Viertel (26 %) bestätigen. Vergleichbare Häufigkeiten lassen sich auch in Bezug auf diskriminierendes Verhalten oder Mobbing ausmachen.

⁷² Vgl. Deutsche Hochschule der Polizei (2024), S. 126.

⁷³ Die nachfolgend berichteten Befunde basieren auf Kontingenzanalysen mit Chi-Quadrat-Tests nach Pearson.

Des Weiteren berichten Personen ohne Vorgesetztenfunktion häufiger über die Beobachtung von diskriminierendem Verhalten, von sexistischen und rassistischen Äußerungen sowie erniedrigendem Verhalten durch Kolleginnen und Kollegen im Vergleich zu Personen, welche eine Führungsposition innehaben. Demgegenüber können Vorgesetzte – vermutlich bedingt durch ihre dienstliche Funktion – häufiger die beobachtete Verletzung und Verweigerung dienstlicher Pflichten bestätigen.

Überdies hinaus zeigen die schleswig-holsteinischen Befunde auch einige bedeutsame Zusammenhänge zwischen der Kontaktfrequenz mit Bürgerinnen und Bürgern und der Beobachtung verschiedener Fehlverhaltensweisen auf. Dies trifft insbesondere auf Diskriminierung und Mobbing, sexistische und rassistische Äußerungen sowie körperliche An- und Übergriffe zu. Demzufolge berichten gut 47 % der Befragten mit täglichem Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern, sexistische Äußerungen bei Kolleginnen und Kollegen mindestens einmal innerhalb von 12 Monaten beobachtet zu haben, 31 % bestätigen dabei mehrmalige Vorkommnisse dieser Art (3-5-mal oder häufiger). Demgegenüber stehen rund 41 % der Befragten mit keinem oder kaum Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern, die angeben, im abgefragten Zeitraum mindestens einmal sexistische Äußerungen von Kolleginnen und Kollegen vernommen zu haben. Wird rassistisches Fehlverhalten betrachtet, wird diese Differenz nochmals deutlicher. So geben rund 40 % der Befragten mit täglichem Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern an, innerhalb der letzten 12 Monate im Vorfeld der Befragung mindestens einmal rassistische Äußerungen von Kolleginnen und Kollegen beobachtet zu haben, gut ein Fünftel (23 %) berichtet diesbezüglich von mehreren Ereignissen (3-5-mal oder häufiger). Dahingegen bestätigen nur rund 28 % der Befragten, welche (fast) nie im Rahmen ihrer Dienstausübung Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern haben, die Beobachtung rassistischer Äußerungen ausgehend von ihren Kolleginnen und Kollegen im betreffenden Zeitraum. Auch im Fall von beobachteten körperlichen An- oder Übergriffen ausgehend von Kolleginnen und Kollegen sind es jene Befragte mit täglichem Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern, die mit rund 7 % am häufigsten angeben, ein solches Fehlverhalten innerhalb eines Jahres mindesten einmal erlebt zu haben. Mit Blick auf diskriminierendes Fehlverhalten zeigt sich hingegen eine gegenläufige Tendenz – hier sind es die Befragten mit keinem oder kaum Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern, welche geringfügig häufiger über die Beobachtung von Diskriminierung und Mobbing durch Kolleginnen und Kollegen berichten.

Abschließend wurde überprüft, ob sich statistisch signifikante Zusammenhänge zwischen der Beobachtung von Fehlverhalten durch Kolleginnen und Kollegen und den Mittelwertindizes bzw. Mittelwerten zur allgemeinen Arbeitszufriedenheit, der Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei sowie der Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitsplatzsituation ergeben (vgl. Kapitel 5.1.2.). Hierbei zeigen sich über alle Fehlverhaltensweisen hinweg schwächere aber signifikante negative Korrelationen mit den drei benannten Faktoren. Dies bedeutet, dass die (häufigere) Beobachtung von Fehlverhaltensweisen ausgehend von Kolleginnen und Kollegen mit einer niedrigeren allgemeinen Arbeitszufriedenheit, einer schlechteren Identifikation mit der eigenen Arbeit bei der Polizei sowie auch mit einer geringeren Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitsplatzsituation einhergeht.

5.6.2. Persönliche Reaktion auf beobachtetes Fehlverhalten

Jene Befragte, die ein Fehlverhalten mindestens einmal beobachtet hatten, wurden in einer anschließenden Frage darum gebeten anzugeben, welche Reaktion sie bei ihrer *letzten Beobachtung* von Fehlverhalten durch Kolleginnen und Kollegen gezeigt hatten. Den Befragten wurden zudem nur jene Sachverhalte angezeigt, zu denen sie vorher schon eine Angabe gemacht hatten.

Für die Beantwortung der Frage wurde eine sechsstufige Antwortskala präsentiert, mit den Kategorien „gar nicht“, „habe es mit dem Kollegen / der Kollegin besprochen“, „habe es mit anderen Kollegen besprochen“, „habe ein internes Unterstützungsangebot genutzt“, „habe es Vorgesetzten gemeldet“ und „habe es angezeigt“. Die Teilnehmenden hatten bei jedem der ihnen angezeigten Sachverhalte die Möglichkeit, mehrere der Antwortmöglichkeiten auszuwählen (Mehrfachnennungen).

In **Tabelle 17** sind die Prozentwerte der Antworten auf die Frage nach der persönlichen Reaktion auf beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen dargestellt, absteigend sortiert nach den Häufigkeiten bzw. Prävalenzen von beobachtetem Fehlverhalten (Kapitel 5.6.1.). Da bei dieser Frage Mehrfachantworten möglich waren, kann die Summe der dargestellten Prozente über die 100 % hinaus gehen.⁷⁴ Die Anzahl der Antwortenden variiert zudem stark zwischen den einzelnen Sachverhalten (zwischen 56 und 1.222 Personen), dies ist zum Teil allein bedingt durch die Häufigkeit, mit welcher die unerwünschten Verhaltensweisen im Verlauf eines Jahres beobachtet wurden. Aus diesem Grund wird abweichend zum bisherigen Vorgehen die Anzahl (n) der jeweiligen Antwort ebenfalls in der Tabelle mit ausgewiesen.

Tabelle 17: Prozentwerte persönliche Reaktion auf beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen, nach Deliktgruppen

Persönliche Reaktion auf beobachtetes Fehlverhalten nach Deliktgruppen (Prozentwerte Mehrfachnennungen)	Reaktion					
	gar nicht	Gespräch mit dem/r Kollegen/in	Gespräch mit anderen Kollegen	Internes Angebot genutzt	Meldung an Vorgesetzte	angezeigt
Sexistische Äußerungen (n = 1.222)	41	47	24	1	3	1
Diskriminierung, Ausgrenzung und Mobbing (n = 995)	19	53	45	3	11	1
Rassistische Äußerungen (n = 930)	33	53	27	1	4	0
Verletzung von Dienstpflichten (n = 807)	29	46	26	2	21	4
Verweigerung dienstlicher Pflichten (n = 497)	29	44	29	3	23	1
Erniedrigendes Verhalten (n = 467)	25	42	38	3	10	1
Körperliche An-/Übergriffe (ohne sexuelle Übergriffe) (n = 125)	25	42	35	3	8	7
Sexuelle Übergriffe (n = 56)	23	43	42	10	13	6
Korruptes Verhalten (n = 59)	27	33	36	4	16	2

Es fällt zunächst auf den ersten Blick auf, dass das (informelle) Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen – sowohl mit der betroffenen Person selbst oder Dritten – über alle Sachverhalte hinweg die am häufigsten gewählte Reaktionsform darstellt. Das Gespräch mit der Kollegin oder dem Kollegen, die bzw. der das Fehlverhalten gezeigt hatte, wurde von über 40 % der Befragten bei fast allen Sachverhalten gesucht. Besonders bei Diskriminierung, Ausgrenzung und Mobbing sowie rassistischen Äußerungen wurde das bilaterale Gespräch von über der Hälfte der Personen (53 %) gewählt, bei sexistischen Äußerungen (47 %) sowie der Verletzungen von Dienstpflichten (46 %) sind es knapp die Hälfte der Be-

⁷⁴ Die Prozentuierungsbasis sind pro Sachverhalt bzw. abgefragter Verhaltensweise jeweils alle Personen, die mindestens eine der sechs Reaktionsformen ausgewählt haben.

fragten, die eine informelle kollegiale Rückmeldung als gewählte Reaktionsform angeben. Demgegenüber berichtet nur ein Drittel der Befragten (33 %), korruptes Verhalten mit der dafür mutmaßlich verantwortlichen Person direkt besprochen zu haben.

Das Gespräch mit anderen Kolleginnen und Kollegen (Dritte) wurde nicht ganz so häufig wie das bilaterale Gespräch als Reaktion auf beobachtetes Fehlverhalten gewählt, dennoch sind es noch zwischen einem Viertel und knapp unter der Hälfte der Befragten, die sich für ein (Beratungs-)Gespräch im Kreis der Kolleginnen und Kollegen entschieden haben. Insbesondere bei beobachteten diskriminierenden und ausgrenzenden Verhaltensweisen (45 %) sowie bei sexuellen Übergriffen (42 %) wurde der Rat dritter Kolleginnen und Kollegen eingeholt. Im Fall von erniedrigendem (38 %) oder korruptem Verhalten (36 %) sowie bei körperlichen An- bzw. Übergriffen (35 %) entschieden sich rund ein Drittel der Befragten, weitere Personen aus der eigenen Organisation beratend hinzuzuziehen. Am seltensten wurden sexistische (24 %) und rassistische (27 %) Äußerungen mit Dritten besprochen, dazu entschieden sich nur rund ein Viertel der Polizeibeschäftigten in Schleswig-Holstein.

Die Meldung an Vorgesetzte wurde weit weniger häufig als Reaktionsform gewählt – hier unterscheiden sich die prozentualen Häufigkeiten stark zwischen den einzelnen Sachverhalten. Während Verletzungen sowie Verweigerungen von Dienstpflichten noch von einem guten Fünftel der Befragten (21 % und 23 %) an die Vorgesetzten gemeldet wurden, sind es bei sexistischen und rassistischen Äußerungen weniger als 5 %. Die Beobachtung von diskriminierendem, ausgrenzendem sowie erniedrigendem Verhalten wurde weiterhin von knapp jeder bzw. jedem zehnten Befragten an die Führungskräfte berichtet (11 % und 10 %). Mit Blick auf die schwereren Verstöße zeigt sich, dass korruptes Verhalten von 16 % der Befragten an die oder den Vorgesetzten offiziell herangetragen wurde, sexuelle Übergriffe wiederum von 13 % sowie körperliche An- bzw. Übergriffe von 8 % der Befragten.

Am seltensten wurden über (fast) alle Sachverhalte hinweg interne Unterstützungsangebote genutzt bzw. das beobachtete Fehlverhalten angezeigt. Diese Möglichkeiten wurden in der Regel von unter 5 % der befragten schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten gewählt. Die Ausnahme stellen hier die sehr schweren und ggf. strafrechtlich relevanten Handlungen dar. So geben 10 % der Befragten an, bei beobachteten sexuellen Übergriffen ein internes Unterstützungsangebot genutzt zu haben, in 6 % der Fälle wurde hierzu eine Anzeige erstattet. Körperliche An- bzw. Übergriffe wurden zudem von 7 % der Befragten angezeigt. Die in Relation zu den anderen Sachverhalten höhere Bereitschaft zur Anzeige der strafrechtlich relevanten Handlungen kann neben der Deliktsschwere auch in Teilen auf das Legalitätsprinzip zurückzuführen sein, demgegenüber Polizeivollzugsbedienstete verpflichtet sind.

Gar nicht reagiert zu haben, gibt über alle Verhaltensweisen hinweg (zum Teil) weit weniger als die Hälfte aller Befragten an. Am häufigsten wurde diese Antwortkategorie in Bezug auf die Beobachtung sexistischer (41 %) und rassistischer Äußerungen (33 %) gewählt, bei den anderen Verhaltensweisen liegen die Angaben unter 30 %.

Die vorangestellten Ergebnisse unterstreichen nochmals deutlich die Bedeutung kollegialen Zusammenhalts für das Arbeits- und Teamgefüge. Wurde seitens der Kolleginnen und Kollegen Fehlverhalten gezeigt, wurde am ehesten versucht, die beobachteten Ereignisse informell in einem Gespräch mit der betreffenden Person zu klären oder weitere (nicht-vorgesetzte) Kolleginnen und Kollegen beratend hinzuzuziehen.

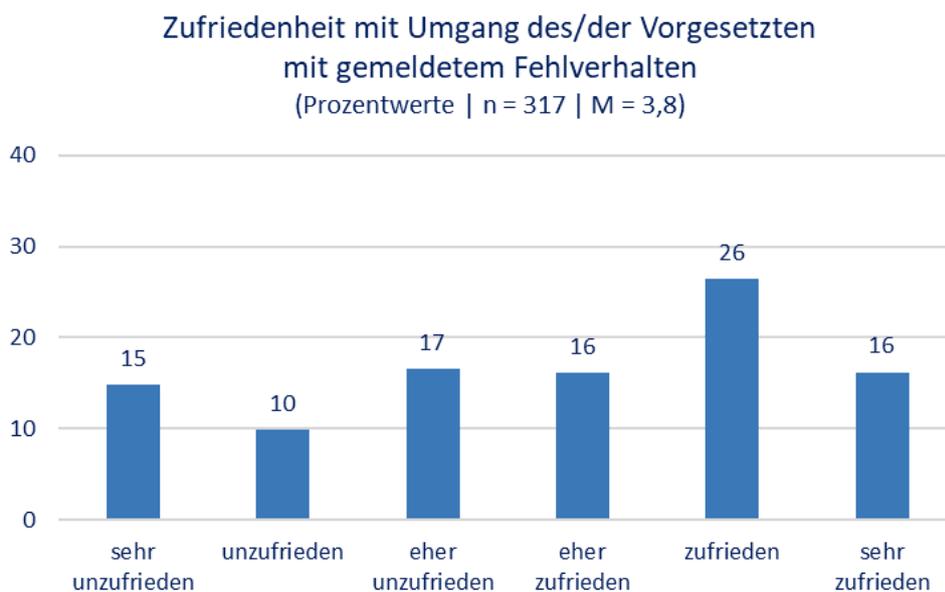
5.6.3. Reaktion von Vorgesetzten auf gemeldetes Fehlverhalten

Im schleswig-holsteinischen Zusatzmodul der ersten Erhebungswelle von MEGAVO wurden im Anschluss an die Fragen zu beobachtetem Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen vier vertiefende Fragen zum Umgang mit Fehlverhalten gestellt, deren Ergebnisse in den folgenden beiden Unterkapiteln des Berichts überwiegend deskriptiv beleuchtet werden sollen.

Alle Personen, die im Vorfeld angegeben hatten, beobachtetes Fehlverhalten an ihre Vorgesetzten gemeldet zu haben, wurden zunächst auf einer sechsstufigen Antwortskala (1 = sehr unzufrieden, 2 = unzufrieden, 3 = eher unzufrieden, 4 = eher zufrieden, 5 = zufrieden, 6 = sehr zufrieden) um ihre Einschätzung gebeten, wie zufrieden sie mit dem Umgang der bzw. des Vorgesetzten in Bezug auf das berichtete Fehlverhalten waren.

Wie **Abbildung 18** zu entnehmen ist, geben von den 317 Befragten über die Hälfte (58 %) an, (eher) zufrieden mit der Reaktion ihrer Führungskraft gewesen zu sein, rund 42 % waren dagegen (eher) unzufrieden mit dem Umgang der Vorgesetzten ($M = 3,8$). Auch wenn die Verteilung der Antworten eine leichte Tendenz in Richtung Zufriedenheit aufweist, waren ungefähr gleich viele Personen sehr unzufrieden bzw. sehr zufrieden mit der Reaktion der bzw. des Vorgesetzten auf das von ihnen gemeldete Fehlverhalten.

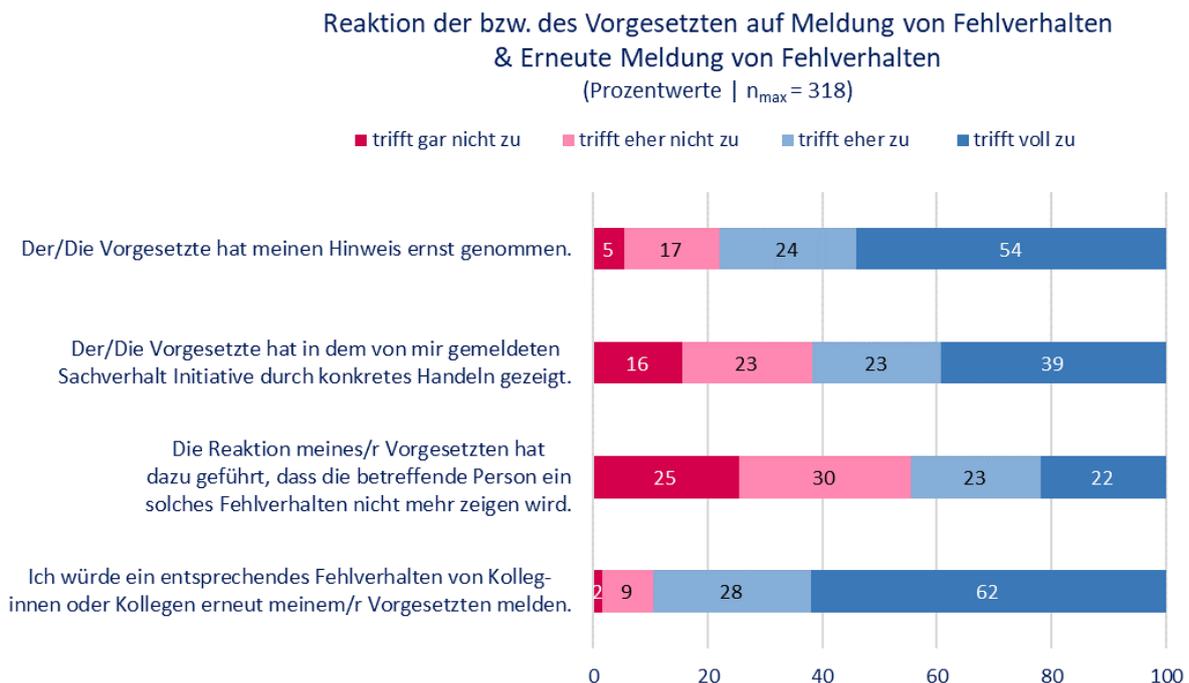
Abbildung 18: Prozentwerte Zufriedenheit mit Umgang von Vorgesetzten mit Fehlverhalten



Im Anschluss wurden den Befragten drei Aussagen zu einer möglicherweise gezeigten Reaktion der bzw. des Vorgesetzten auf die Meldung des beobachteten Fehlverhaltens präsentiert, welche sie auf einer vierstufigen Antwortskala (1 = trifft gar nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = trifft eher zu, 4 = trifft voll zu) einschätzen sollten. Eine weitere Antwortkategorie („kann ich nicht beurteilen“) wurde ebenfalls zu Wahl gestellt, diese wird allerdings nicht in der Abbildung ausgewiesen. Personen, die ein beobachtetes Fehlverhalten ihrer vorgesetzten Führungskraft gemeldet hatten, wurden zudem in einer nachfolgenden Frage anhand derselben vierstufigen Antwortskala wiederum um Einschätzung gebeten, ob sie ein entsprechendes Fehlverhalten von Kolleginnen oder Kollegen erneut an Vorgesetzte melden würden.

In **Abbildung 19** sind die prozentualen Anteile der Antworten auf die vier Fragen dargestellt, die von 261 bis 318 Personen beantwortet wurden. Es zeigt sich, dass über drei Viertel der Befragten (78 %) der Aussage zustimmen, die bzw. der Vorgesetzte habe den Hinweis auf das beobachtete Fehlverhalten ernst genommen, 22 % können dies dagegen nicht bestätigen (M = 3,3). Weiterhin geben knapp zwei Drittel (62 %) an, die bzw. der Vorgesetzte habe Initiative durch konkretes Handeln gezeigt, 39 % stimmen dieser Aussage hingegen nicht zu (M = 2,9).

Abbildung 19: Prozentwerte Reaktion von Vorgesetzten auf Fehlverhalten und Erneute Meldung von Fehlverhalten



Die Antworten auf die Frage, ob die Reaktion der bzw. des Vorgesetzten die betreffende Person in Zukunft von ähnlichen Fehlverhaltensweisen abhalten werde, sind relativ gleich verteilt, was sich in dem Mittelwert dieser Aussage (M = 2,4) widerspiegelt. Obwohl knapp über die Hälfte der Befragten (55 %) eher nicht davon ausgeht, dass die Reaktion der bzw. des Vorgesetzten zu einer Verhaltensänderung bei der betreffenden Person führen werde, halten dies 45 % dagegen dennoch (eher) für wahrscheinlich. Des Weiteren gibt die große Mehrheit mit rund 90 % der Befragten an, ein entsprechendes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen bei nochmaligem Auftreten erneut den Vorgesetzten zu melden (M = 3,5). Die Antwortoption „kann ich nicht beurteilen“ wurde bei allen Aussagen nur von einer sehr geringen Anzahl an Befragten gewählt (max. 2 %).

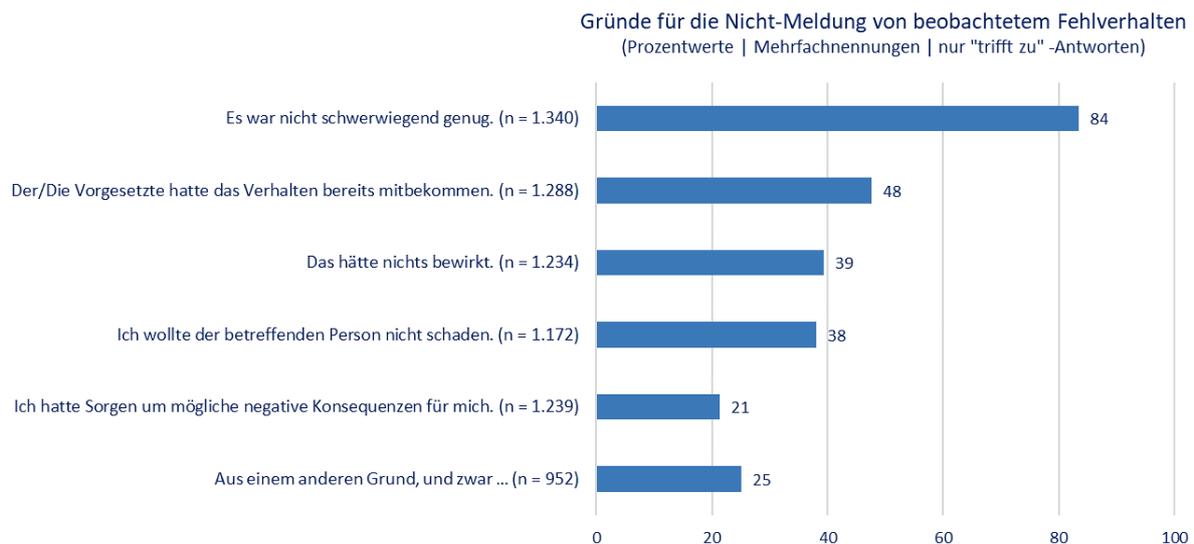
5.6.4. Gründe für die Nicht-Meldung von beobachtetem Fehlverhalten

Alle Personen, die im Vorfeld bei der Frage nach den persönlichen Reaktionen auf beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen angegeben hatten, das zuletzt beobachtete Fehlverhalten *nicht* an ihre Vorgesetzten gemeldet zu haben, wurden anschließend zu den Gründen für ihre Nicht-Meldung befragt. Zu diesem Zweck wurden den schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten sechs Aussagen präsentiert, die jeweils mit „trifft zu“ oder „trifft nicht zu“ beantworten werden konnten –

es war demzufolge möglich, mehrere Gründe als zutreffend auszuwählen (Mehrfachnennungen). Ferner gab es die Möglichkeit, abschließend in einem offenen Antwortformat weitere Gründe anzugeben, die im Rahmen der geschlossenen Abfrage nicht genannt werden konnten.

In **Abbildung 20** sind der Übersichtlichkeit halber ausschließlich die prozentualen Anteile der „trifft zu“-Antworten für die sechs abgefragten potentiellen Gründe dargestellt, insgesamt wurden die Fragen von 952 bis 1.340 Personen beantwortet.⁷⁵ Auf Grund der stark schwankenden Anzahl an Antworten pro Frage wird diese erneut in der Abbildung mit ausgewiesen.

Abbildung 20: Prozentwerte Gründe für die Nicht-Meldung von beobachtetem Fehlverhalten



Es zeigt sich, dass das zuletzt beobachtete Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen am häufigsten den Vorgesetzten nicht gemeldet wurde (84 %), weil das spezifische Verhalten oder der vorliegende Sachverhalt von der Beobachterin bzw. dem Beobachter als nicht schwerwiegend genug eingestuft wurde. Ferner gibt knapp die Hälfte der Befragten (48 %) als Grund für die Nicht-Meldung des Fehlverhaltens an, dass die bzw. der Vorgesetzte das Verhalten bereits mitbekommen hatte, demzufolge eine Meldung nicht mehr notwendig war.

Die Aussage, dass die Meldung an den oder die Vorgesetzte nichts bewirkt hätte, bestätigen noch gute 40 % der befragten schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten. Auffallend ist ebenfalls, dass jede bzw. jeder fünfte Befragte (21 %) von der Meldung des beobachteten Fehlverhaltens an die Vorgesetzten aus Sorge vor negativen Konsequenzen für die eigene Person abgesehen hatte.

Des Weiteren geben knapp 40 % der Befragten an, der Kollegin oder dem Kollegen, welche bzw. welcher das Fehlverhalten gezeigt hatte, nicht haben schaden zu wollen. Diese Aussage wurde allerdings nur jenen Befragten angezeigt, die bei der vorangestellten Abfrage nach den persönlichen Reaktionen auf das zuletzt beobachtete Fehlverhalten angegeben hatten, dieses nicht offiziell angezeigt zu haben (d. h. keine rechtlichen Maßnahmen ergriffen zu haben).

⁷⁵ Die Prozentuierungsbasis sind pro benanntem Grund jeweils alle Personen, die diese Aussage entweder mit „trifft zu“ oder „trifft nicht zu“ beantwortet haben.

Das Vorliegen anderer Gründe für die Nicht-Meldung von beobachtetem Fehlverhalten wurde von einem Viertel der Befragten (25 %) bestätigt. Die überwiegende Mehrheit dieser Personen nutzte zudem die Möglichkeit, in dem dafür vorgesehenen Freitextfeld ergänzende Angaben zu den weiteren Gründen für die Nicht-Meldung des von ihnen beobachteten Fehlverhaltens zu machen. Die 211 vorliegenden offenen Antworten wurden gesichtet und einer thematischen Einsortierung unterzogen. So wurde u. a. mehrfach als erklärender Grund angeführt, dass das beobachtete Verhalten vermutlich eher scherzhaft gemeint gewesen sei, dass das Verhalten im direkten Arbeitsumfeld nicht als „Fehlverhalten“ angesehen würde oder auch, dass man nicht den Eindruck hatte, dass sich jemand durch die gezeigten Verhaltensweisen oder Handlungen verletzt oder angegriffen gefühlt habe. Des Weiteren wurden als Erklärungen für die Nicht-Meldung von beobachtetem Fehlverhalten auch häufiger diverse Sorgen benannt – so z. B. die Befürchtung, dass eine Meldung mögliche negative Konsequenzen für die eigene Karriere mit sich bringen könnte, dass sich das eigene Verhältnis zum direkten Arbeitsumfeld verschlechtern würde oder man als illoyal bzw. „Verräter/in“ gelte. Darüber hinaus gaben mehrere Befragte an, dass die wahrgenommenen Fehlverhaltensweisen von den direkten Vorgesetzten selbst ausgegangen seien. Die Auswertung der offenen Nennungen ist noch nicht final abgeschlossen, die vollumfängliche Darstellung der Befunde wird Teil zukünftiger Veröffentlichungen sein.

Detailanalysen

Nachfolgend werden die Ergebnisse der Detailanalysen in Bezug auf den Umgang der oder des Vorgesetzten mit beobachtetem Fehlverhalten sowie hinsichtlich der Gründe für die Nicht-Meldung von beobachtetem Fehlverhalten dargestellt. Berichtet werden auch hier signifikante Unterschiede in den Mittelwerten bzw. Abweichungen in den prozentualen Häufigkeiten.⁷⁶

Allgemein lässt sich zunächst feststellen, dass kaum Unterschiede in der Bewertung des Umgangs der oder des Vorgesetzten mit gemeldetem Fehlverhalten zwischen den unterschiedlichen soziodemographischen Merkmalskategorien auszumachen sind. Einzig mit Blick auf die Besoldungs- und Statusgruppen der Beamtenschaft lässt sich erkennen, dass Befragte aus dem mittleren Dienst die Handlungen des Vorgesetzten im Umgang mit gemeldetem Fehlverhalten negativer bewerten bzw. den präsentierten Aussagen im Durchschnitt seltener zugestimmt haben – im Vergleich zu Befragten aus dem gehobenen und dem höheren Dienst.

Mit Bezug auf die Gründe für die Nicht-Meldung von beobachtetem Fehlverhalten ergeben sich unter Berücksichtigung des Alters und des Geschlechts der Befragten einige wenige bedeutsame Zusammenhänge. So melden Frauen prozentual häufiger als Männer ein beobachtetes Fehlverhalten *nicht*, weil es der oder die Vorgesetzte schon mitbekommen hatte, weil es nichts bewirkt hätte und weil sie negative Konsequenzen für sich selbst fürchten. Männer hingegen geben häufiger im Vergleich zu Frauen als Grund für die Nicht-Meldung an, dass sie das beobachtete Fehlverhalten als nicht schwerwiegend genug erachtet hätten. Des Weiteren melden jüngere Befragte tendenziell häufiger als ältere Befragte beobachtetes Fehlverhalten *nicht* aus Angst vor negativen Konsequenzen für sich selbst oder die betroffene Person (d. h. die Person, die das Fehlverhalten gezeigt hat). Ältere Befragte hingegen führen häufiger als jüngere Befragte als Gründe für die Nicht-Meldung an, dass eine Meldung nichts bewirkt hätte oder die bzw. der Vorgesetzte es bereits mitkommen hatte.

⁷⁶ Die nachfolgend berichteten Befunde basieren auf Kontingenzanalysen mit Chi-Quadrat-Test nach Pearson, auf T-Tests für unabhängige Stichproben sowie auf einfaktoriellen Varianzanalysen.

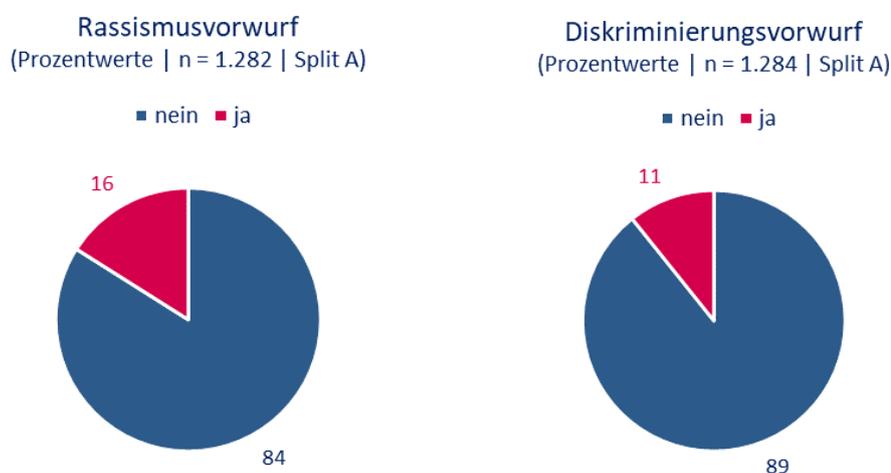
Überdies geben Befragte mit Migrationshintergrund – im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund – prozentual häufiger als Grund für die Nicht-Meldung von beobachtetem Fehlverhalten an, dass die Meldung aus ihrer Sicht eh nichts bewirkt hätte und sie den betroffenen Kolleginnen oder Kollegen nicht hätten schaden wollen. Ferner geben Tarifbeschäftigte prozentual häufiger verglichen mit verbeamteten Personen an, beobachtetes Fehlverhalten nicht gemeldet zu haben, um die Kollegin oder den Kollegen zu schützen bzw. ihm nicht zu schaden und weil eine Meldung ihrer Meinung nach eh nichts bewirkt hätte.

5.6.5. Rassismus- und Diskriminierungsvorwürfe

In einem weiteren Abschnitt des MEGAVO-Kernfragebogens wurde an Personen aus dem Polizeivollzugsdienst und an angestellte Personen aus den Bereichen „Schutz und Sicherheit“ sowie „Fahndung, Ermittlung und Einsatzunterstützung“ die Frage gerichtet, ob ihnen in den letzten 12 Monaten vorgeworfen wurde, sich rassistisch bzw. diskriminierend verhalten zu haben. Die insgesamt vier Fragen zu dieser Thematik wurden von einer Teilstichprobe von 50 % aller Befragten beantwortet (Split A).

Wie **Abbildung 21** zu entnehmen ist, wurde ein Rassismusvorwurf von 16 % der Befragten in Schleswig-Holstein bestätigt (n = 1.282), von einem Diskriminierungsvorwurf berichten gut 11 % der Personen (n = 1.284). Rund 7 % der Befragten geben zudem an, im Verlauf eines Jahres mit beiden Vorwürfen konfrontiert worden zu sein, bei 81 % der Befragten stand hingegen keiner der beiden Vorwürfe im Raum. Berücksichtigt man weiterhin das Geschlecht, zeigt sich, dass Männer geringfügig häufiger über einen Diskriminierungsvorwurf berichten als Frauen (12 % vs. 7 %).

Abbildung 21: Prozentwerte Rassismus- und Diskriminierungsvorwurf in 12 Monaten



Im Anschluss wurden jenen Personen, bei denen ein Rassismus- bzw. Diskriminierungsvorwurf vorlag, drei vertiefende Fragen zu der Thematik präsentiert. So wurden die Befragten darum gebeten anzugeben, wer die Vorwürfe geäußert hat, wie nachvollziehbar die Vorwürfe für die betreffende Person waren und wie stark belastend die Vorwürfe empfunden wurden bzw. wie sehr sich die Befragten durch die Vorwürfe persönlich betroffen fühlten. Die Fragen zum Rassismusvorwurf wurden von 205 Personen beantwortet, die Fragen zum Diskriminierungsvorwurf von 137 Personen.

In **Abbildung 22** sind die Prozentwerte in Hinblick auf die Quelle der Vorwürfe abgebildet. Bei der Beantwortung der Frage war es möglich, mehrere Antwortoptionen auszuwählen (Mehrfachnennungen), da die Vorwürfe von unterschiedlichen Parteien innerhalb von 12 Monaten ausgesprochen werden können. Mit Blick auf die Abbildung wird deutlich, dass die Rassismusrwürfe (98 %) sowie die Diskriminierungsvorwürfe (94 %) nahezu ausschließlich von Seiten der Bürgerinnen und Bürger geäußert wurden. Die anderen Antwortoptionen werden im Falle des Rassismusrwurfs in unter 2 % der Fälle gewählt. Diskriminierungsvorwürfe wurden zudem von Kolleginnen und Kollegen sowie von Freundinnen und Freunden in rund 4 % der Fälle angeführt.

Abbildung 22: Prozentwerte Quelle der Vorwürfe

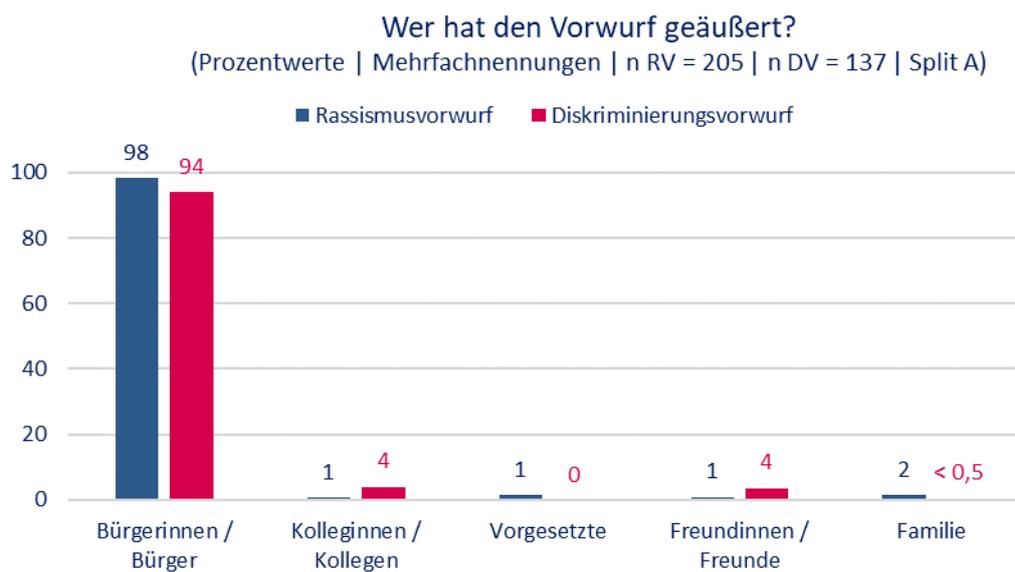
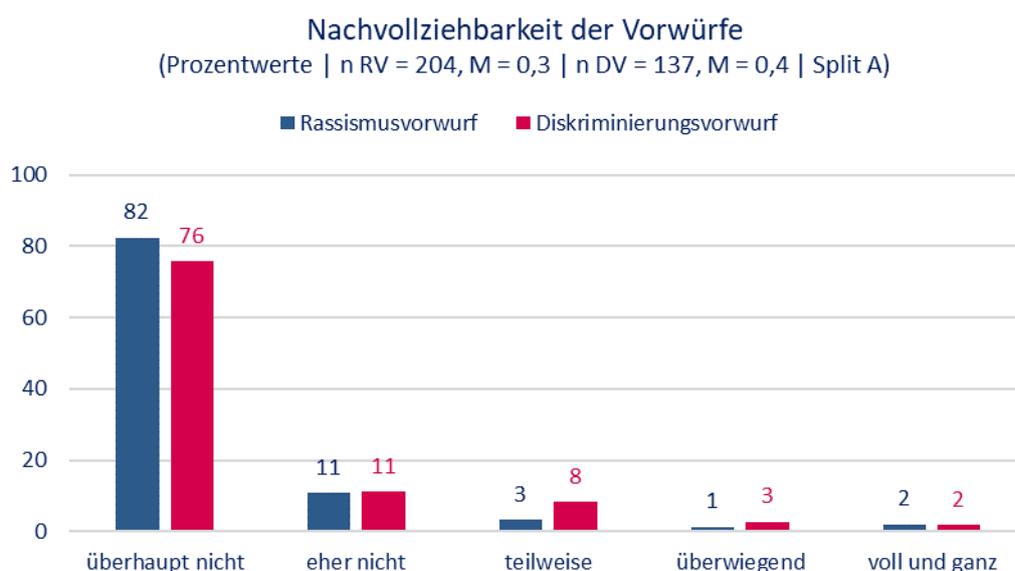


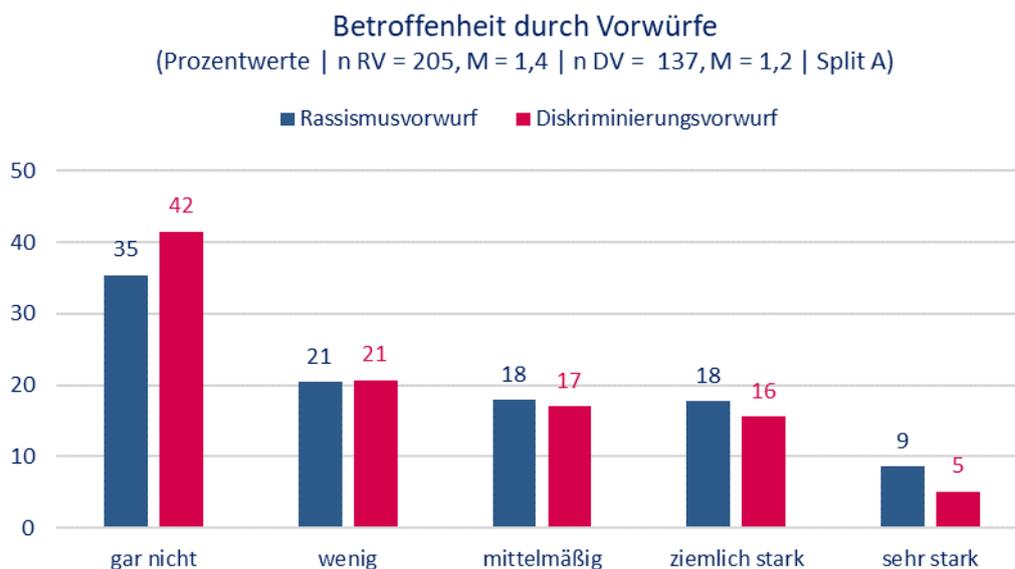
Abbildung 23: Prozentwerte Nachvollziehbarkeit der Vorwürfe



In **Abbildung 23** sind die Prozentwerte zur Nachvollziehbarkeit der geäußerten Rassismus- und Diskriminierungsvorwürfe dargestellt. Die beiden Fragen wurden auf einer fünfstufigen Antwortskala (0 = überhaupt nicht, 1 = eher nicht, 2 = teilweise, 3 = überwiegend, 4 = voll und ganz) erfasst. Es zeigt sich, dass (über) drei Viertel der befragten Personen den entgegengebrachten Rassismusvorwurf (82 %) sowie den Diskriminierungsvorwurf (76 %) überhaupt nicht nachvollziehen konnten, jede zehnte Person gab in diesem Zusammenhang weiterhin an, die benannten Vorwürfe eher nicht verstehen zu können (11 %). Demgegenüber konnten 3 % der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten den Rassismusvorwurf sowie knapp 5 % den Diskriminierungsvorwurf überwiegend oder vollständig nachempfinden.

In **Abbildung 24** sind die Prozentwerte zu der Frage nach der persönlichen Betroffenheit durch die entgegengebrachten Rassismus- und Diskriminierungsvorwürfe dargestellt. Die beiden Fragen wurden auf einer fünfstufigen Antwortskala (0 = gar nicht, 1 = wenig, 2 = mittelmäßig, 3 = ziemlich stark, 4 = sehr stark) erfasst.

Abbildung 24: Prozentwerte Betroffenheit durch Vorwürfe



Der Blick auf die Abbildung macht deutlich, dass sich über die Hälfte der mit einem Rassismusvorwurf konfrontierten Befragten (56 %) gar nicht oder nur wenig durch den Vorwurf betroffen fühlten, beim Diskriminierungsvorwurf liegt hier der Anteil bei knapp zwei Drittel der Befragten (62 %). Als ziemlich bis sehr belastend wurde der Rassismusvorwurf von jeder bzw. jedem Vierten empfunden (27 %), die Diskriminierungsvorwürfe haben hingegen bei gut einem Fünftel der befragten Polizeibeschäftigten (21 %) eine starke Betroffenheit ausgelöst. Insgesamt ist erkennbar, dass Rassismusvorwürfe durchschnittlich eine etwas höhere Betroffenheit bei den Befragten hervorrufen (M = 1,4) als Diskriminierungsvorwürfe (M = 1,2).

5.7. Wahrnehmung der Polizei und polizeilichen Handelns

Die Online-Befragung der Polizeistudie MEGAVO richtet sich wie eingangs erwähnt nicht nur an Angehörige des Polizeivollzugsdienstes – auch wenn der Titel der Befragung dies nahelegt – sondern ebenso an Verwaltungsbeamtinnen und -beamte, Tarifbeschäftigte sowie Anwärterinnen und Anwärter der allgemeinen Dienste und Auszubildende. Dieser Gruppe an Befragten außerhalb des Polizeivollzugsdienstes („Nicht-PVB“) wurde im Fragebogen zum Teil andere Fragen und Skalen präsentiert. Dabei wurden vor allem jene Fragen und Skalen ersetzt, die für Personen außerhalb des Polizeivollzugsdienstes nur schwer oder gar nicht zu beantworten sind, wie z. B. die Frage nach den schwierigen Situationen in Einsatzlagen (vgl. 5.3.3.). Die im folgenden präsentierten Ergebnisse beziehen sich auf diese Stichprobe der Personen außerhalb des Polizeivollzugsdienstes, zudem wurden die betreffenden Fragen nur von einer Teilstichprobe von jeweils 50 % der „Nicht-PVB“ beantwortet (Split A und B).

So wurden den Beschäftigten außerhalb des Polizeivollzugsdienstes zum einen alternative Fragen zu ihrem Verpflichtungsgefühl gegenüber der Polizei bzw. ihrer Bindung an die Organisation gestellt (Split B), erhoben mittels einer fünfstufigen Antwortskala (1 = stimme gar nicht zu, 2 = stimme eher nicht zu, 3 = teils / teils, 4 = stimme eher zu, 5 = stimme voll und ganz zu). Ziel dieser Abfrage war es zu eruieren, ob es Mitarbeitenden außerhalb des Polizeivollzugsdienstes leichter fällt, eine berufliche Umorientierung zu wagen – ohne dass dies als Zäsur in der Berufsbiographie empfunden wird. Weiterhin ist es für eine zukunftsorientierte Polizei von großer Bedeutung, auch Beschäftigte außerhalb des Polizeivollzugsdienstes für die Arbeit in der Polizei zu gewinnen und langfristig an sich zu binden.⁷⁷ Eine Übersicht über die in diesem Zusammenhang zu bewertenden Aussagen sowie über die dazugehörigen Mittelwerte und statistischen Kennzahlen ist **Tabelle 18** zu entnehmen.

Tabelle 18: Mittelwerte Verpflichtungsgefühl / Bindung an die Polizei

Verpflichtungsgefühl / Bindung an die Polizei	
(Skala: 1 „stimme gar nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“ n _{max} = 189 nur an Nicht-PVB Split B)	Mittelwert
Ich wäre sehr froh, mein weiteres Berufsleben bei der Polizei verbringen zu dürfen.	4,2
Ich bin bereit, über das erwartete Maß hinaus zu arbeiten, um zum Erfolg der Polizei beizutragen.	3,8
Ich glaube, ich könnte mich einem anderen Unternehmen genauso dazugehörig fühlen wie ich es bei der Polizei tue.	3,8
Wenn ich mit Freunden über die Polizei spreche, empfehle ich sie als guten Arbeitgeber.	3,7
Die Polizei hat eine große persönliche Bedeutung für mich.	3,4
Wenn ich meine Stelle jetzt wechseln würde, hätte ich das Gefühl, meine Kollegen im Stich zu lassen.	3,2
Ich würde eine andere, bessere Stelle ablehnen, um bei der Polizei zu bleiben.	3,1
Zu vieles in meinem Leben würde sich verändern, wenn ich mich dazu entschließen würde, die Polizei zu verlassen.	3,0
Index Bindung (n = 189)	3,3

⁷⁷ Vgl. Deutsche Hochschule der Polizei (2024), S. 143 f.

Die Antworten der zwischen 183 bis 189 Befragten lassen zunächst ganz allgemein auf ein positives Verhältnis zur Polizei und auf eine relativ gute Bindung an die Organisation schließen (zwischen $M = 3,0$ und $M = 4,2$). Über alle acht Aussagen wurde zudem ein Mittelwertindex gebildet, welcher die durchschnittliche Ausprägung des Verpflichtungsgefühls bzw. der Organisationsbindung der schleswig-holsteinischen Befragten außerhalb des Polizeivollzugsdienstes repräsentiert.

Mit Blick auf die Mittelwerte der Einzelaussagen zeigt sich, dass die Mehrheit der Befragten sehr froh wäre, das weitere Berufsleben bei der Polizei verbringen zu dürfen ($M = 4,2$), sie zudem eine starke Bereitschaft zeigen, um zum Erfolg der Polizei beizutragen ($M = 3,8$) und die Polizei im Freundeskreis als guten Arbeitgeber weiterempfehlen ($M = 3,7$). Etwas geringer fallen die mittleren Zustimmungswerte zu den Aussagen aus, die Polizei habe eine große persönliche Bedeutung für die Befragten ($M = 3,4$) bzw. dass man die Kolleginnen und Kollegen gefühlt im Stich ließe, wenn man sich einen anderen Arbeitgeber suchte ($M = 3,2$). Weiterhin stimmen weniger als die Hälfte der zum Verpflichtungsgefühl befragten Personen der Aussage zu, dass man eine bessere Stelle ablehnen würde, um bei der Polizei zu bleiben ($M = 3,1$). Auch finden sich keine übermäßigen Zustimmungswerte zu der Aussage, dass sich beim Verlassen des Arbeitgebers Polizei zu vieles im Leben ändern würde ($M = 3,0$). Alles in allem lässt sich auch mit Bezug auf den Mittelwertindex zum Verpflichtungsgefühl (M Index = $3,3$; $n = 189$) festhalten, dass die Bindung an die Organisation zwar relativ gut ist, dass sich aber die Beschäftigten außerhalb des Polizeivollzugsdienstes durchaus auch alternative Arbeitgeber vorstellen können.

Tabelle 19: Mittelwerte der wahrgenommenen Fairness der Polizei

Fairness / Legitimität polizeilichen Handelns	
(Skala: 1 „stimme gar nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“ $n_{\max} = 192$ nur an Nicht-PVB Split B)	Mittelwert
Die Polizei behandelt Menschen fair und mit Respekt.	3,9
Die Polizei setzt Gewalt nur dann ein, wenn es rechtlich gerechtfertigt ist.	3,9
Die Polizei behandelt arme und reiche Leute gleich.	3,8
Die Polizei behandelt Menschen unabhängig von ihrer Herkunft gleich.	3,7
Index Fairness (n = 192)	3,8

Des Weiteren wurden den Befragten außerhalb des Polizeivollzugsdienstes vier Aussagen vorgelegt, welche wahrgenommene prozessuale und distributive Fairness erfassen und anhand einer fünfstufigen Antwortskala (1 = stimme gar nicht zu, 2 = stimme eher nicht zu, 3 = teils / teils, 4 = stimme eher zu, 5 = stimme voll und ganz zu) beantwortet werden sollten. Prozessuale Fairness bezieht sich hierbei auf die gerechte und transparente Durchführung von polizeilichen Maßnahmen, wie z. B. die legitime Anwendung von Gewalt oder Vermeidung von polizeilicher Willkür und Diskriminierung. Distributive Fairness hingegen meint die gerechte Verteilung von Ressourcen, Rechten und Pflichten im Rahmen polizeilichen Handelns, so auch die Gleichbehandlung aller Menschen, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, sozialem Status oder anderer potentiell differenzierender Merkmale. Beide Formen der Fairness werden als Maßstab für das Vertrauen der Bevölkerung in die Polizei und die polizeiliche Arbeit betrachtet.⁷⁸

⁷⁸ Vgl. Deutsche Hochschule der Polizei (2024), S. 142.

Wie aus **Tabelle 19** ersichtlich wird, wurde den Einzelaussagen zur Erfassung von prozessualer und distributiver Fairness der Polizei überwiegend zugestimmt. So ist die Mehrheit der 190 bis 192 Befragten außerhalb des Polizeivollzugsdienstes der Überzeugung, dass die Polizei Menschen fair und mit Respekt behandelt ($M = 3,9$), sie nur legitim Gewalt einsetzt ($M = 3,9$) und Menschen generell gleichbehandelt, unabhängig davon, ob sie arm oder reich ($M = 3,8$) oder von unterschiedlicher Herkunft sind ($M = 3,7$). Über die vier Aussagen wurde anschließend ein Mittelwertindex gebildet, der die durchschnittliche wahrgenommene Fairness in der schleswig-holsteinischen Stichprobe wiedergibt. Auch hier zeigt sich, dass die Befragten außerhalb des Polizeivollzugsdienstes der Polizei eine hohe Fairness attestieren ($M \text{ Index} = 3,8$; $n = 192$) und ihr dadurch gleichzeitig ein hohes Vertrauen in ihre Arbeit aussprechen.

Abschließend wurde den Beschäftigten außerhalb des Polizeivollzugsdienstes eine Liste von insgesamt 12 gegensätzlichen Adjektivpaaren – ein sogenanntes semantisches Differential – vorgelegt mit der Bitte anzugeben, wie sie die Polizei im Allgemeinen wahrnehmen. Die Abfrage erfolgte anhand einer sechsstufigen Antwortskala mit durch die jeweiligen Gegensatzpaare benannten Endpunkten (Skalenmitte = 3,5). Bei der graphischen Darstellung eines semantischen Differentials werden die Mittelwerte aller Einschätzungen zu einem Gegensatzpaar abgetragen und mit einer Linie verbunden. Dieses so entstehende Bewertungsprofil kann sodann als „Gesamtwahrnehmung“ oder „Image“ der schleswig-holsteinischen Landespolizei interpretiert werden.⁷⁹

Abbildung 25: Semantisches Differential zur Wahrnehmung der Polizei



⁷⁹ Vgl. Deutsche Hochschule der Polizei (2024), S. 141.

In **Abbildung 25** sind die Einschätzungen der 184 bis 196 schleswig-holsteinischen Befragten zur Wahrnehmung der Polizei im Allgemeinen dargestellt. Mit Blick auf das abgetragene Bewertungsprofil ist zunächst ersichtlich, dass die Mittelwerte nahezu ausschließlich auf der Seite des positiv konnotierten Wortes liegen, die Polizei demnach ein (eher) positives Image genießt. So wird sie von der Mehrheit der Befragten als durchaus respektvoll ($M = 2,5$), kompetent ($M = 4,7$), bürgerfreundlich ($M = 3,4$), lernfähig ($M = 4,1$), erfolgreich ($M = 4,3$) und durchsetzungsfähig ($M = 4,5$) bewertet. Auf der anderen Seite wird mit Blick auf die Darstellung ebenso ersichtlich, dass die Mittelwerte der verbliebenen Gegensatzpaare eher um die (neutrale) Skalenmitte von 3,5 herum abgetragen sind, die Positionierungen hier demnach nicht ganz so eindeutig ausfallen. So wird die Polizei von den befragten Beschäftigten außerhalb des Polizeivollzugsdienstes seltener als *deutlich* vorurteilsfrei ($M = 3,4$), transparent ($M = 3,7$), effizient ($M = 3,1$), offen für Kritik ($M = 3,4$), innovativ ($M = 3,7$) und immer ansprechbar ($M = 3,0$) wahrgenommen.

Detailanalysen

In ergänzenden Analysen wurde zunächst überprüft, ob sich die Befragten in ihrer Bindung an die Polizei sowie hinsichtlich der wahrgenommenen Fairness polizeilicher Arbeit in Bezug auf verschiedene soziodemographische Merkmale unterscheiden. Hierbei zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern oder unterschiedlichen Altersklassen. Des Weiteren wurde untersucht, inwiefern eine (positive) Bindung an die Polizei sowie auch die wahrgenommene prozessuale und distributive Gerechtigkeit bzw. Fairness mit der allgemeinen Arbeitszufriedenheit, der Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei sowie mit der Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz zusammenhängen. Hier lassen sich signifikante positive Zusammenhänge erkennen – je höher die allgemeine Arbeitszufriedenheit, die Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei sowie auch die Zufriedenheit mit dem aktuellen Arbeitsplatz ausfällt, desto stärker ist auch die Bindung an die Polizei (r zwischen 0.47 und 0.61) sowie die wahrgenommene Fairness polizeilicher Arbeit (r zwischen 0.25 und 0.40).

Überdies war von Interesse, ob die wahrgenommene Fairness und Alltagsbelastungen polizeilicher Arbeit zusammenhängen. Diesbezüglich zeigen sich signifikante negative Zusammenhänge zwischen den vier Belastungsdimensionen – operative Belastungen, Belastungen auf Grund interner Konflikte, Belastungen auf Grund fehlender Ressourcen sowie Belastungen auf Grund wahrgenommener Polizeiprobleme – mit der wahrgenommenen prozessualen und distributiven Gerechtigkeit bzw. Fairness. Dies bedeutet, je intensiver die Belastungen empfunden werden, desto weniger positiv fällt das Vertrauen in die Polizei und die Rechtmäßigkeit polizeilicher Arbeit aus (r zwischen -0.20 und -0.48).

Abschließend wurde noch ein gesonderter Blick auf den möglichen Zusammenhang zwischen der Häufigkeit beobachteten Fehlverhaltens von Kolleginnen und Kollegen und der Bindung an die Polizei bzw. der wahrgenommenen Fairness polizeilichen Handelns geworfen. Hier ergeben sich signifikante negative Zusammenhänge zwischen der Wahrnehmung von Fairness und der Beobachtung von Diskriminierung und Mobbing, sexistischen und rassistischen Äußerungen sowie erniedrigendem Verhalten (ρ zwischen -0.16 und -0.37). Vergleichbare Zusammenhänge können in Teilen auch in Bezug auf die Bindung an die Organisation festgestellt werden. Dies bedeutet, dass häufiger beobachtetes Mobbing und diskriminierendes Verhalten sowie öfter bezeugte sexistische und rassistische Äußerungen von Kolleginnen und Kollegen mit einem niedrigeren Vertrauen in die polizeiliche Arbeit bzw. einer niedrigeren wahrgenommenen Fairness und einer geringeren Bindung an die Polizei einhergehen.⁸⁰

⁸⁰ Die ausgewiesenen Ergebnisse beruhen auf (Rang-)Korrelationsanalysen nach Pearson und Spearman.

6. Schlussbetrachtung

In der nachfolgenden Schlussbetrachtung soll noch einmal im Sinne eines zusammenfassenden Fazits auf die im vorliegenden Bericht dargestellten Befunde reflektiert werden. Dabei werden die allgemeinen Ergebnisse sowie ausgewählte Detailanalysen in aller Kürze dargestellt, einzelne Befunde werden zudem am Ende nochmals knapp theoretisch eingeordnet. Abschließend werden die in den Befunden identifizierten Handlungsfelder skizziert und ein kurzer Einblick in verschiedene verstetigte und geplanten Maßnahmen der Landespolizei Schleswig-Holstein gegeben, welche bereits zur Bearbeitung der erkannten Handlungsfelder dienen.

6.1. Zusammenfassung der Ergebnisse

Das Ziel der Studie MEGAVO ist es, eine umfassende Erhebung des Gesamteindrucks des polizeilichen Berufsalltags zu gewinnen, der neben beruflicher Motivation und persönlichen Einstellungen auch bedeutsame Faktoren wie Arbeitszufriedenheit, Teamkulturen oder empfundene Belastungen mit einbezieht. Auf Grundlage der Befunde sollen mittel- und langfristig Best-Practice-Modelle und Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, welche sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit und die Gesundheit der Polizeibeschäftigten auswirken, potentielle Belastungserfahrungen und deren psychische und körperliche Folgen reduzieren sowie die demokratische Resilienz weiter stärken. Durch die sich wiederholenden Befragungen über einen Zeitraum von mehreren Jahren wird die Möglichkeit eröffnet, einen potentiellen Wandel von Motivation, Belastungen oder Einstellungen zu erkennen und darüber (individuelle) Risiko- und Schutzfaktoren für z. B. Stresserleben oder demokratische Resilienz in der Landespolizei Schleswig-Holstein zu gewinnen.

Die im Bericht beschriebenen Ergebnisse sind als deskriptive Erkenntnisse und erste empirische „Hinweise“ auf mögliche Zusammenhänge zu verstehen. Belastbare Aussagen über Wirkmechanismen bzw. Kausalitäten lassen sich jedoch auf Grundlage der vorliegenden Befunde nicht treffen – hierfür sind (noch) tiefergehende Zusammenhangsanalyse im Querschnitt sowie auch im Zeitverlauf (d. h. Panelanalysen) notwendig. Die empirischen Hinweise zeigen dennoch auf, wo mitunter im polizeilichen Berufsalltag Bedingungen vorliegen, die z. B. eine Entstehung demokratiegefährdender Einstellungen begünstigen oder zu einem hohen Belastungserleben führen können.

Insgesamt lagen nach der ersten Online-Befragung der MEGAVO-Studie in Schleswig-Holstein 3.093 verwertbare Fragebögen vor, was einer sehr guten Rücklaufquote von rund 33 % entspricht. Von den Teilnehmenden geben 91 % an, im Polizeivollzugsdienst zu arbeiten, davon wiederum stellen Befragte aus der Schutzpolizei mit rund 62 % die größte Gruppe dar, rund ein Viertel gehört ferner der Kriminalpolizei an.

Allgemein lässt sich zunächst feststellen, dass die Motivation der Beschäftigten der Landespolizei Schleswig-Holstein insgesamt recht hoch ausfällt. Für die Mehrheit der Befragten ist es in ihrer gegenwärtigen beruflichen Situation am wichtigsten, anderen Menschen zu helfen, im Berufsleben einer verantwortungsvollen Aufgabe nachzugehen, sozial abgesichert zu sein, etwas Sinnvolles zu leisten sowie ein gutes Gemeinschaftsgefühl unter Kolleginnen und Kollegen zu erleben. Werden die abgefragten Motive zu fünf Motivgruppen bzw. Motivdimensionen gebündelt, zeigt sich, dass unter den schleswig-holsteinischen Befragten die idealistisch-altruistischen Motive die höchste Zustimmung erfahren, gefolgt von materialistisch-sicherheitsorientierten Motiven. Erlebnisorientierte Motive werden von den Befragten ebenso noch als (eher) zutreffend bewertet. Die familien- bzw. biographieorientierten

Motive sowie die respekt-orientierten Motive werden von den Beschäftigten der Landespolizei Schleswig-Holstein hingegen als (eher) weniger zutreffend eingestuft. Befragte jüngeren Alters sind zudem über alle Motivdimensionen hinweg durchschnittlich stärker motiviert als ältere Befragte. Des Weiteren werden die idealistisch-altruistischen Motive sowie auch die materialistisch-sicherheitsorientierten Motive durchschnittlich häufiger von Frauen als von Männern gewählt, um das eigene Team oder die Organisationseinheit zu beschreiben; gleiches gilt für jüngere Befragte (ab Geburtsjahrgang 1990) gegenüber älteren Befragten. Motive, bei denen entweder spannende Erlebnisse oder das Erlangen von Respekt im Fokus stehen, werden u. a. tendenziell häufiger von jüngeren Befragten (ab Geburtsjahrgang 1990) gewählt sowie von Polizeivollzugsbediensteten aus der Schutzpolizei – im Vergleich zu älteren Befragten bzw. zu Polizeivollzugsbediensteten aus der Kriminalpolizei.

Neben der Motivation fällt auch die allgemeine Arbeitszufriedenheit, die Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitsplatzsituation sowie auch die Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei unter den Befragten der Landespolizei Schleswig-Holstein durchschnittlich recht hoch aus. Dabei fällt auf, dass das Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen sowie zu Vorgesetzten besonders positiv bewertet wird. Auch bestätigt die Mehrheit der schleswig-holsteinischen Befragten die hohe Vielfältigkeit der dienstlichen Aufgaben sowie einen erfahrenen Rückhalt durch ihre Führungspersonen. Demgegenüber zeigen sich die Befragten etwas weniger zufrieden mit den Möglichkeiten zur Weiterbildung sowie generell mit den eigenen Karrieremöglichkeiten. Überdies zeigt sich u. a., dass Befragte aus dem gehobenen und höheren Dienst tendenziell zufriedener mit ihrer aktuellen Arbeitsplatzsituation sind und sich stärker mit ihrer Arbeit bei der Polizei identifizieren als ihre Kolleginnen und Kollegen aus dem mittleren Dienst. Ebenso berichten Befragte mit täglichem Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern – im Vergleich zu Personen mit einer geringeren Kontakthäufigkeit – von einer durchschnittlich niedrigeren Arbeitsplatzzufriedenheit.

Mit Blick auf Werte und Teamkulturen – in der MEGAVO-Studie definiert als vorherrschende Werte im direkten kollegialen Umfeld – lässt sich erkennen, dass Humor, Gleichberechtigung von Frauen, Verantwortungsbewusstsein, Solidarität sowie Gerechtigkeit zu jenen Werten gehören, welche die befragten schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten als besonders typisch für die eigene Organisationseinheit oder das eigene Team ansehen. Als eher untypisch werden dagegen Distanz zu Bürgerinnen und Bürgern, das Ausleben von Macht und Misstrauen oder das Verheimlichen von negativen Gefühlen genannt. Nach Zusammenfassung der einzelnen Werte zu drei übergeordneten Wertedimensionen lässt sich ferner erkennen, dass ein modernes, bürgernahes und liberales Wertemuster bzw. Polizeiverständnis sowie ein auf zwischenmenschlichen Beziehungen basierendes Wertemuster von den Befragten als überwiegend typisch für ihr engeres berufliches Umfeld angesehen werden. Dabei ist es wichtig zu betonen, dass sich die drei übergeordneten Wertemuster nicht gegenseitig ausschließen, sondern auch nebeneinander auftreten können – das Team oder die eigene Organisationseinheit ist somit dadurch charakterisiert, wie stark ausgeprägt die jeweiligen Wertemuster dort sind.

Werden die drei übergeordneten Wertemuster nochmals differenziert nach weiteren (soziodemographischen) Merkmalen betrachtet, ergeben sich einige Unterschiede zwischen den dabei untersuchten Gruppen. So beschreiben u. a. ältere Befragte (Geburtsjahrgänge 1950 bis 1969) und Vorgesetzte – im Vergleich zu jüngeren Personen und Befragten ohne Vorgesetztenfunktion – ihr direktes kollegiales Umfeld durchschnittlich häufiger entlang des modern-liberalen Wertemusters. Das traditionell-konservative Wertemuster wird hingegen eher von jüngeren Befragten (ab Geburtsjahrgang 1990) sowie den Befragten ohne Vorgesetztenfunktion gewählt, um ihr berufliches Umfeld zu charakterisieren. Auch beschreiben Polizeivollzugsbedienstete aus der Schutzpolizei sowie aus den Spezial- und ge-

schlossenen Einheiten (SEK, MEK, Einsatzhundertschaft) – verglichen mit Befragten aus der Kriminalpolizei – häufiger ihre Organisationseinheit als typisch in Hinblick auf traditionell-konservativen Werte bzw. auf ein eher robustes Polizeiverständnis.

Hinsichtlich der Belastungen des polizeilichen Berufsalltags lässt sich zusammenfassend zunächst festhalten, dass zu den stärksten allgemeinen Belastungen u. a. Personalmangel, Verfahrenseinstellungen, hoher Verwaltungsaufwand und Schreibearbeit, fehlende Wertschätzung für geleistete Arbeit, Zeitdruck sowie fehlende Mittel und Ausstattung zählen. Nach der Zusammenfassung der abgefragten Einzelbelastungen zu vier übergeordneten Belastungsdimensionen wird überdies ersichtlich, dass es vor allem die Belastungen auf Grund fehlender Ressourcen sind, die am häufigsten von den schleswig-holsteinischen Befragten angeführt werden; Belastungen auf Grund interner Konflikte werden durchschnittlich als gering bis moderat belastend eingeschätzt.

Auch mit Bezug auf das Belastungserleben zeigen sich statistisch bedeutsame Unterschiede zwischen unterschiedlichen Befragtengruppen, die an dieser Stelle nur auszugsweise nochmals berichtet werden sollen: Die Belastungen auf Grund fehlender Ressourcen werden im Vergleich stärker von älteren Befragten gegenüber jüngeren Befragten (ab Geburtsjahrgang 1990), von Polizeivollzugsbediensteten sowie auch von Vorgesetzten gegenüber Personen ohne Führungsverantwortung wahrgenommen. Operative Belastungen sowie Belastungen auf Grund wahrgenommener Polizeiprobleme werden hingegen häufiger von Befragten aus dem mittleren Dienst gegenüber Befragten aus höheren Statusgruppen, von Polizeivollzugsbediensteten aus der Schutzpolizei im Vergleich zu Kolleginnen und Kollegen aus der Kriminalpolizei sowie von Befragten mit häufigerem bzw. täglichen Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern berichtet. Darüber hinaus weisen die Befunde darauf hin, dass sich alle Formen der Alltagsbelastungen negativ auf die Berufsidentifikation und die Arbeitszufriedenheit auswirken – je höher das Belastungserleben ausfällt, desto geringer ist die allgemeine und situationsbezogene Arbeitszufriedenheit sowie die Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei. Dieser Zusammenhang fällt für die Belastungen auf Grund interner Konflikte etwas deutlicher aus als für die anderen drei übergeordneten Belastungsdimensionen.

Der Blick auf die Befunde zu den psychischen und körperlichen Belastungsfolgen zeigt, dass die befragten Polizeibesetzten der Landespolizei Schleswig-Holstein im Durchschnitt wenig bis moderat durch kognitive und emotionale Irritation (Gereiztheit) belastet sind, sie eher wenig bis moderat von verschiedenen Anzeichen chronischer Überforderung (Burnout) betroffen sind, wenig Anzeichen von Motivationsverlust und innerer Kündigung im Arbeitskontext zeigen und wenig(er) stark von psychischen und körperlichen Belastungssymptomen betroffen sind. Werden die Befunde nochmals detailliert nach spezifischen Merkmalen aufgeschlüsselt betrachtet, zeigt sich u. a., dass ältere Befragte – im Vergleich zu jüngeren Befragten (ab Geburtsjahrgang 1990) – stärker von emotionaler und kognitiver Irritation, Burnout und Motivationsverlust betroffen sind. Weiterhin berichten Vorgesetzte sowie auch verbeamtete Befragte aus dem gehobenen und höheren Dienst öfter von kognitiver Irritation sowie von Anzeichen des Burnouts als Befragte aus dem mittleren Dienst bzw. Personen ohne Führungsverantwortung. Demgegenüber sind es die Befragten aus dem mittleren Dienst der Beamtenenschaft, die häufiger von Motivationsverlust und innerer Kündigung betroffen sind als ihre Kolleginnen und Kollegen der beiden höheren Statusgruppen. Überdies lässt sich erkennen, dass erwartungsgemäß ein höheres Belastungserleben im polizeilichen Berufsalltag tendenziell auch mit stärker ausgeprägten Belastungsfolgen einhergeht.

Neben den alltäglichen Berufsbelastungen besteht für Mitarbeitende der Polizei immer auch das Risiko, im Rahmen ihrer Dienstausbübung selbst Opfer von Übergriffen und Gewalt zu werden. So berichten knapp drei Viertel der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten, mindestens einmal in den vergangenen 12 Monaten vor der Befragung Opfer von Beschimpfungen und Provokationen geworden zu sein, jeweils ein Fünftel der Befragten berichtet von häufigeren Vorkommnissen dieser Art. Auch Opfererfahrungen durch passive Weigerung oder körperliche Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko sind keine Seltenheit; immerhin noch ein Viertel der Befragten führt an, mindestens einmal im Verlauf eines Jahres körperlicher Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko ausgesetzt gewesen zu sein, das Erleben von körperlicher Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen wird von einem Zehntel der Befragten bestätigt. Darüber hinaus zeigen die Befunde, dass Männer, jüngere Befragte (ab Geburtsjahrgang 1990), Polizeivollzugsbedienstete aus der Schutzpolizei sowie aus den Spezial- und geschlossenen Einheiten (SEK, MEK, Einsatzhundertschaft) – im Vergleich zu Kolleginnen und Kollegen aus anderen Tätigkeitsbereichen des Polizeivollzugsdienstes – tendenziell häufiger über Opfererfahrungen im Dienst berichten. Gleiches lässt sich auch erwartungsgemäß für Befragte mit täglichem bzw. sehr häufigem Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern feststellen.

Schwere körperliche An- bzw. Übergriffe werden überdies prozentual von mehr Betroffenen als ziemlich bis sehr stark belastend empfunden; Opfererfahrungen im Dienst durch leichtere Delikte – d. h. ohne direkten oder massiven körperlichen Angriff – werden demgegenüber von den davon betroffenen Befragten häufig als gar nicht bis wenig belastend eingestuft. Gleichsam ist aus den Befunden ersichtlich, dass Opfererfahrungen durch körperliche Gewalt unterschiedlichen Schweregrades bereits bei einmaligem Erleben zu durchschnittlich stärkeren Belastungen führen.

In Ergänzung zu den dargestellten Belastungen werden in der MEGAVO-Studie auch potentielle Gründe für schwierige Situationen im Alltag des Polizeivollzugsdienstes erhoben. Hierbei werden von den schleswig-holsteinischen Polizeivollzugsbediensteten vor allem als (sehr) häufige Ursachen für herausfordernde Einsatzsituationen Eigenschaften und Verhaltensweisen des polizeilichen Gegenübers genannt, wie z. B. Alkohol- oder Drogenkonsum, provozierendes Auftreten, psychische Ausnahmesituationen oder auch fehlende Sprachkenntnisse. Im Vergleich dazu seltener werden jedoch auch Verhaltens- und Vorgehensweisen der Einsatzkräfte vor Ort angeführt, die zu Spannungen in der Interaktion mit Bürgerinnen und Bürgern führen können – so z. B. fehlende Informationen oder eine Unterzahl an Einsatzkräften vor Ort, unsicheres Auftreten der Einsatzkräfte oder eine schlechte Kommunikation dieser untereinander.

Im Bereich der Einstellungen zu Diversität in Arbeit und Gesellschaft (Diversitätsakzeptanz), bei Demokratievertrauen, Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) sowie Autoritarismus und nationalem Chauvinismus lässt sich jeweils nur ein verhältnismäßig kleiner Anteil an Personen feststellen, die deutlich menschen- und demokratiefeindliche Haltungen aufweisen.

So befürwortet die überwiegende Mehrheit der befragten Polizeibeschäftigten Diversität im Arbeitsleben und in der Gesellschaft, gleichwohl lassen sich auch ablehnende Positionen erkennen. Frauen, Befragte mit Migrationshintergrund sowie jüngere Befragte (ab Geburtsjahrgang 1990) haben durchschnittlich eine etwas höhere Diversitätsakzeptanz im Vergleich zu Männern, Menschen ohne Migrationshintergrund und älteren Befragten. Dies bedeutet, dass sie eine größere Offenheit bzgl. Diversität am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft aufweisen. Gleiches gilt für Polizeivollzugsbedienstete aus der Kriminalpolizei und der Polizeiverwaltung im Vergleich mit Kolleginnen und Kollegen aus der Schutzpolizei. Auch zeigt sich, dass die Zugehörigkeit zu einer höheren Status- und Besoldungsgruppe der

Beamenschaft mit einer durchschnittlich höheren Akzeptanz von Diversität einhergeht. Überdies weisen Befragte, welche einmal bis mehrmals am Tag im Rahmen ihrer Dienstausbübung Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern haben, eine etwas niedrigere Diversitätsakzeptanz auf als Personen mit weniger Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern.

Die große Mehrheit der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten steht überdies demokratischen Werten und dem politischen System überwiegend positiv gegenüber. So stimmen (weit) über drei Viertel der Befragten den demokratiefreundlichen Aussagen, welche die Identifikation mit dem politischen System und der freiheitlich demokratischen Grundordnung widerspiegeln, zu. Der Blick auf die Selbstverortung im politischen Spektrum (Links-Rechts-Skala) offenbart des Weiteren, dass die Befragten in Schleswig-Holstein eine gemäßigte politische Haltung aufweisen – über die Hälfte verortet sich in der Mitte der zehnstufigen Skala, zusammengenommen unter 5 % positionieren sich am äußeren linken oder rechten Rand. Dabei haben Frauen, Personen mit Migrationshintergrund, Personen außerhalb des Polizeivollzugsdienstes (d. h. Tarifbeschäftigte, Angestellte, Beamtinnen und Beamte des allgemeinen Verwaltungsdienstes) sowie jüngere Befragte (ab Geburtsjahrgang 1990) etwas niedrigere Mittelwerte als die jeweiligen Vergleichsgruppen – d. h. sie verorten sich etwas mehr „links“ auf der Skala. Polizeibeschäftigte, welche im Rahmen ihrer Arbeit täglichen Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern haben, weisen tendenziell höhere Mittelwerte auf und positionieren sich demzufolge etwas mehr „rechts“ auf der Skala, verglichen mit Befragten mit einer niedrigeren Kontaktfrequenz.

Die neun abgefragten Dimensionen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) sind unter den Befragten der Landespolizei Schleswig-Holstein schwach bis moderat ausgeprägt. So werden die Aussagen zur Messung von Antisemitismus, Sexismus, Fremdenfeindlichkeit, Antiziganismus (Abwertung von Sinti und Roma), Abwertung von Wohnungslosen und Muslimfeindlichkeit von der Mehrheit der befragten Polizeibeschäftigten im Durchschnitt (eher) abgelehnt. Mit Bezug auf die GMF-Dimensionen Rassismus (hier: Abwertung von Black and People of Color (BPoC)), Etabliertenvorrechte sowie die Abwertung von Asylsuchenden lassen sich hingegen schwache bis eher moderate (befürwortende) Tendenzen ausmachen. So zeigt der Blick auf die prozentuale Verteilung der Antworten, dass sich in der schleswig-holsteinischen Stichprobe bei der Mehrheit der neun abgefragten GMF-Dimensionen größere Anteile ablehnender Haltungen (zwischen 35 % und 99 %) gegenüber weitaus kleineren Anteilen zustimmender Haltungen (zwischen < 1 % und 25 %) ausmachen lassen. Dabei stimmen etwas mehr als ein Zehntel (14 %) der Befragten den vorurteilsgeprägten Aussagen zur Messung von Rassismus und Etabliertenvorrechten deutlich zu; ein Viertel der befragten Polizeibeschäftigten in Schleswig-Holstein weist überdies zustimmende Haltung hinsichtlich der Ablehnung bzw. Abwertung von Asylsuchenden auf. Unentschlossene bzw. ambivalente Haltungen – d. h. Antworten von Personen, die sich weder deutlich ablehnend noch zustimmend zu den präsentierten Aussagen positioniert haben (Graubereiche) – machen bei fast allen erfassten GMF-Dimensionen einen verhältnismäßig kleinen Anteil aus (zwischen 1 % und 22 %). Einzig der Anteil an Personen mit unentschlossenen Positionen in Bezug auf die Abwertung von Asylsuchenden sticht mit 40 % deutlich hervor.

Darüber hinaus haben Frauen, Befragte mit Migrationshintergrund, jüngere Befragte (ab Geburtsjahrgang 1990) sowie Personen mit einem höheren Schulabschluss etwas niedrigere Mittelwerte auf nahezu allen abgefragten GMF-Dimensionen – im Vergleich zu Männern, Befragten ohne Zuwanderungsgeschichte, älteren Befragten sowie Personen mit niedrigeren (hier: mittleren) Schulabschlüssen. Dies bedeutet, sie stimmen den präsentierten menschenfeindlichen Aussagen durchschnittlich seltener zu. Auch geht eine längere Verweildauer auf derselben Dienststelle mit tendenziell höheren Zustimmungswerten auf nahezu allen GMF-Dimensionen einher. Überdies zeigt sich, dass in der Beamenschaft bei höheren Status- und Besoldungsgruppen durchschnittlich seltener menschenfeindliche Ressentiments

zu finden sind; vorurteilsgeprägte Einstellungen erscheinen bei den Polizeivollzugsbediensteten der Schutzpolizei etwas stärker ausgeprägt als bei ihren Kolleginnen und Kollegen der Kriminalpolizei. Befragte Polizeivollzugsbedienstete, welche in (eher) sozial benachteiligten Einsatz- und Ermittlungsgebieten regelmäßig ihre Arbeit versehen, haben durchschnittlich leicht höhere Zustimmungswerte in Bezug auf die GMF-Dimensionen Antiziganismus, Muslimfeindlichkeit, Rassismus, Abwertung Asylsuchender, Fremdenfeindlichkeit, Abwertung Wohnungsloser und Etabliertenvorrechte – verglichen mit Befragten in (eher) nicht sozial benachteiligten Einsatz- und Ermittlungsgebieten.

Des Weiteren zeigen die Ergebnisse der ersten MEGAVO-Befragung in Schleswig-Holstein, dass autoritäre und national-chauvinistische Einstellungen unter den Befragten der Landespolizei Schleswig-Holstein durchschnittlich schwach bis moderat ausgeprägt sind. Die prozentuale Verteilung der Antworten offenbart, dass sich in der schleswig-holsteinischen Stichprobe bei allen abgefragten Autoritarismus-Dimensionen sowie nationalem Chauvinismus größere Anteile ablehnender Haltungen (zwischen 37 % und 52 %) gegenüber weitaus kleineren Anteilen zustimmender Haltungen (zwischen 7 % und 14 %) finden lassen. So stimmt gut ein Zehntel der schleswig-holsteinischen Befragten den Aussagen zur Messung autoritärer Aggression (14 %), autoritärer Unterwürfigkeit (13 %) sowie nationalem Chauvinismus (12 %) deutlich zu. Kleinere Anteile zustimmender Haltungen zeigen sich in Bezug auf Konventionalismus (9 %) und Autoritarismus insgesamt (7 %). Auffällig hierbei ist, dass unentschlossene bzw. ambivalente Haltungen – d. h. Antworten von Personen, die sich weder deutlich ablehnend noch zustimmend zu den präsentierten Aussagen positioniert haben (Graubereiche) – bei allen Autoritarismus-Dimensionen sowie nationalem Chauvinismus einen relativ großen Anteil ausmachen (zwischen 37 % und 56 %). Frauen und Befragte mit Migrationshintergrund haben in Bezug auf Autoritarismus, Konventionalismus, autoritäre Aggression sowie nationalem Chauvinismus durchschnittlich etwas niedrigere Zustimmungswerte als Männer und Personen ohne Migrationshintergrund, d. h. sie sind tendenziell weniger autoritär bzw. national-chauvinistisch eingestellt. Ältere Befragte weisen niedrigere Mittelwerte auf der Einstellungsdimension autoritäre Unterwürfigkeit und durchschnittlich höhere Zustimmungswerte in Bezug auf Konventionalismus und nationalem Chauvinismus auf als jüngere Befragte (ab Geburtsjahrgang 1990). Ein vergleichbares Muster zeigt sich auch in Bezug auf das Einstiegsjahr in den Polizeidienst bzw. auf das Dienstalder der Befragten. Auch lässt sich bei den Einstellungsdimensionen Autoritarismus und nationalem Chauvinismus der bereits bekannte Bildungseffekt wiederfinden – Befragte mit niedrigeren (hier: mittleren) Schulabschlüssen stimmen den autoritären und national-chauvinistischen Aussagen im Mittel eher zu als Befragte mit höheren Schulabschlüssen. Darüber hinaus zeigt sich auch hier, dass in niedrigeren Status- und Besoldungsgruppen der Beamenschaft sowie innerhalb der Schutzpolizei autoritäre und national-chauvinistische Einstellungen stärker ausgeprägt sind als in den höheren Statusgruppen und der Kriminalpolizei. Befragte mit täglichem Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern sowie jene, die in (eher) sozial benachteiligten Einsatz- und Ermittlungsgebieten ihren Dienst versehen, weisen zudem auf nahezu allen Autoritarismus-Dimensionen sowie auch hinsichtlich nationalem Chauvinismus etwas höhere Zustimmungswerte auf als Personen, die seltener Bürgerkontakt haben bzw. in (eher) nicht sozial benachteiligten Einsatz- und Ermittlungsgebieten eingesetzt sind.

Die allgemeinen schleswig-holsteinischen Ergebnisse in den Bereichen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) sowie autoritäre und national-chauvinistische Einstellungen liegen zwar (z. T. weit) unter vergleichbaren Befunden aus den allgemeinen Bevölkerungsumfragen (d. h. Bielefelder Mitte-Studie und Leipziger Autoritarismus-Studie) – jedoch sollte dieser Vergleichs-Befund immer mit etwas Bedacht interpretiert werden. Die schleswig-holsteinische Landespolizei ist kein direktes Spiegelbild der Gesamtgesellschaft, da ihre soziodemographische Struktur in verschiedenen Bereichen erheblich

von jener der Allgemeinbevölkerung abweicht. So arbeiten z. B. in der Landespolizei Schleswig-Holstein prozentual weitaus weniger Frauen und Personen mit Migrationshintergrund, auch das Bildungsniveau der Polizeibeschäftigten in Schleswig-Holstein ist durchschnittlich höher als das der Gesamtbevölkerung. Die Stichproben der unterschiedlichen angeführten Bevölkerungsbefragungen lassen sich somit nicht hundertprozentig miteinander vergleichen, ein erster Eindruck bzw. eine tendenzielle Einordnung der schleswig-holsteinischen Ergebnisse kann hierüber jedoch gewonnen werden. Gleichwohl zeigt sich jedoch auch, dass die schleswig-holsteinischen Befunde in den Bereichen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF), Autoritarismus und nationalem Chauvinismus ohne Ausnahme (etwas) niedriger ausfallen als die Vergleichswerte aus der ersten MEGAVO-Bundesstudie (2021/2022).

Die schleswig-holsteinischen Ergebnisse zu beobachtetem Fehlverhalten ausgehend von Kolleginnen und Kollegen zeichnen ein ausdifferenziertes Bild. Gefragt nach beobachtetem Fehlverhalten und unerwünschten Handlungen geben knapp die Hälfte der befragten Polizeibeschäftigten (45 %) in Schleswig-Holstein an, mindestens einmal in den vergangenen 12 Monaten sexistische Äußerungen bei Kolleginnen und Kollegen beobachtet zu haben (im dienstlichen oder privaten Kontext). Dabei berichtet gut jede bzw. jeder zehnte Befragte weiterhin, sexistische Äußerungen im Kollegenkreis nicht nur einmal, sondern 3-5-mal sowie über 10-mal innerhalb eines Jahres beobachtet zu haben. Des Weiteren geben gut ein Drittel der Befragten an, mindestens einmal in den vergangenen 12 Monaten bei ihren Kolleginnen und Kollegen diskriminierende und ausgrenzende Verhaltensweisen (36 %) sowie rassistische Äußerungen (35 %) bezeugt zu haben. Weitere 29 % der Befragten berichten zudem von der mindestens einmaligen Beobachtung der Verletzung dienstlicher Pflichten durch Kolleginnen und Kollegen innerhalb eines Jahres; erniedrigendes Verhalten im Kollegenkreis wurde von knapp einem Fünftel (17 %) der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten wahrgenommen. Ältere Befragte berichten häufiger von der Beobachtung korrupten Verhaltens sowie der Verletzung und Verweigerung von Dienstpflichten als jüngere Befragte (ab Geburtsjahrgang 1990). Andere Fehlverhaltensweisen werden hingegen von den jüngeren Personen eher beobachtet, wobei dieser Unterschied bei der Beobachtung sexistischer und rassistischer Äußerungen sowie bei Diskriminierung, Ausgrenzung und Mobbing ausgehend von Kolleginnen und Kollegen besonders deutlich ausfällt. Auch Befragte ohne Vorgesetztenfunktion berichten signifikant häufiger von der mindestens einmaligen Beobachtung diskriminierender Verhaltensweisen sowie sexistischer und rassistischer Äußerungen im Referenzzeitraum – im Vergleich zu Befragten in Führungspositionen. Unter Berücksichtigung der Kontaktfrequenz zu Bürgerinnen und Bürgern zeigen die Befunde weiterhin, dass sexistische und rassistische Äußerungen häufiger von Befragten mit täglichem Kontakt im Verlauf eines Jahres beobachtet werden – verglichen mit Polizeibeschäftigten, die kaum oder seltener Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern haben. Darüber hinaus ist ersichtlich, dass eine häufigere Beobachtung von Fehlverhalten aller Art ausgehend von Kolleginnen und Kollegen mit einer niedrigeren allgemeinen Arbeitszufriedenheit sowie einer geringeren Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitsplatzsituation sowie der Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei einhergeht.

Die gezeigten Reaktionen auf beobachtetes Fehlverhalten fallen in Abhängigkeit von den jeweiligen Sachverhalten sehr unterschiedlich aus. So wird das (informelle) Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen – sowohl mit der betroffenen Person selbst oder Dritten – über alle abgefragten Fehlverhaltensweisen hinweg am häufigsten gewählt. Die Meldung an die Vorgesetzten wurde im Vergleich weniger häufig als Reaktion auf beobachtetes Fehlverhalten gezeigt – hier unterscheiden sich die prozentualen Häufigkeiten stark zwischen den einzelnen Sachverhalten. Während Verletzungen sowie Verweigerungen von Dienstpflichten von gut einem Fünftel der Befragten an die Vorgesetzten gemeldet wurden, sind es bei sexistischen und rassistischen Äußerungen unter 5 %. Mit Blick auf die schwereren Verstöße

zeigt sich, dass korruptes Verhalten von 16 % der Befragten an die oder den Vorgesetzten offiziell herangetragen wurde. Sexuelle Übergriffe wurden wiederum von 13 % sowie körperliche An- bzw. Übergriffe von 8 % der Befragten gemeldet. Am seltensten wurden über (fast) alle abgefragten Sachverhalte hinweg interne Unterstützungsangebote genutzt bzw. das beobachtete Fehlverhalten angezeigt. Überdies gibt über (fast) alle Sachverhalte hinweg ein Drittel der Befragten der Landespolizei Schleswig-Holstein an, „gar nicht“ auf die Beobachtung von Fehlverhalten reagiert zu haben. Am häufigsten wurde diese Antwortkategorie in Bezug auf die Beobachtung sexistischer (41 %) und rassistischer Äußerungen (33 %) gewählt, am seltensten im Zusammenhang mit der Beobachtung von Diskriminierung, Ausgrenzung und Mobbing (19 %).

Von den befragten Polizeibeschäftigten, die das beobachtete Fehlverhalten bei ihren Vorgesetzten gemeldet hatten, geben über drei Viertel (78 %) an, die bzw. der Vorgesetzte habe den Hinweis ernst genommen; knapp zwei Drittel (62 %) berichten weiterhin, die bzw. der Vorgesetzte habe Initiative durch konkretes Handeln gezeigt. Überdies bestätigt mit 90 % die überwiegende Mehrheit der Befragten, dass sie ein entsprechendes Fehlverhalten erneut bei den Vorgesetzten melden würden. Wurde das beobachtete Fehlverhalten nicht offiziell seitens der Befragten an die Vorgesetzten herangetragen, so wird als häufigste Begründung dafür gewählt, dass der Sachverhalt als nicht schwerwiegend genug erachtet wurde (84 %). Etwa die Hälfte der Befragten (48 %) wählte zudem als Grund für die Nichtmeldung des beobachteten Fehlverhaltens, dass die bzw. der Vorgesetzte das Verhalten bereits mitbekommen hatte; ein gutes Drittel der Befragten gibt zudem an, dass die Meldung aus ihrer Sicht eh nichts bewirkt hätte (39 %) bzw. man der betreffenden Person nicht schaden wollte (38 %). Noch jede bzw. jeder fünfte befragte Polizeibeschäftigte gibt in diesem Zusammenhang an, von der Meldung des beobachteten Fehlverhaltens an die Vorgesetzten aus Sorge vor negativen Konsequenzen für die eigene Person abgesehen zu haben.

Rassismus- und Diskriminierungsvorwürfe – welche nahezu ausschließlich von Bürgerinnen und Bürgern erhoben wurden – konnte ein verhältnismäßig kleiner Anteil der Befragten bestätigen. So sahen sich 16 % der befragten Polizeibeschäftigten in Schleswig-Holstein im Laufe von 12 Monaten mit einem Rassismusvorwurf konfrontiert, von einem Diskriminierungsvorwurf berichten in diesem Zusammenhang 11 % der Personen; rund 7 % der Befragten geben zudem an, im Verlauf eines Jahres beiden Vorwürfen ausgesetzt gewesen zu sein. Wird das Geschlecht hierbei mitberücksichtigt, zeigt sich, dass Männer etwas häufiger über einen Diskriminierungsvorwurf berichten können als Frauen (12 % vs. 7 %). Ferner konnten über drei Viertel der Befragten der Landespolizei Schleswig-Holstein die ihnen entgegengebrachten Rassismus- bzw. Diskriminierungsvorwürfe nicht nachvollziehen. Demgegenüber löste ein erlebter Rassismusvorwurf bei jeder bzw. jedem Vierten und ein entgegengebrachter Diskriminierungsvorwurf bei jeder bzw. jedem Fünften eine starke Betroffenheit aus.

Abschließend wurde im MEGAVO-Fragebogen noch ein kurzer Blick in den Arbeitsalltag der Beschäftigten außerhalb des Polizeivollzugsdienstes – d. h. Tarifbeschäftigte, Angestellte und Beamtinnen und Beamte des allgemeinen Verwaltungsdienstes – geworfen. Hier zeigt sich, dass diese Beschäftigtengruppe zum einen der Polizei als Institution ein überwiegend positives Image und eine hohe Fairness attestiert, zum anderen eine relativ starke Bindung an und ein hohes Vertrauen in die Organisation aufweist. Dennoch lassen die Antworten ebenso erkennen, dass sich die Beschäftigten außerhalb des Polizeivollzugsdienstes trotz eines hohen Verpflichtungsgefühls gegenüber der Polizei durchaus auch alternative Arbeitgeber vorstellen können. Die Befunde offenbaren weiterhin, dass mit häufiger be-

obachtetem Mobbing und diskriminierendem Verhalten sowie öfter bezeugten sexistischen und rassistischen Äußerungen von Kolleginnen und Kollegen das Vertrauen in die polizeiliche Arbeit bzw. die wahrgenommene Fairness tendenziell sinkt und die Bindung an die Polizei als Arbeitgeber abnimmt.

Werden die vorangestellten Ergebnisse der ersten MEGAVO-Befragung in Schleswig-Holstein aus dem Jahr 2021 nochmals in der Gesamtschau bewertet, lassen sich *potentielle Handlungsfelder* erkennen – insbesondere im Bereich der demokratischen Resilienz und bzgl. (des Umgangs mit) Belastungen und Belastungsfolgen. Im Folgenden sollen beispielhaft erste Erklärungsansätze präsentiert werden, mit denen einige der im vorliegenden Bericht präsentierten Befunde theoretisch eingeordnet werden können.

So zeigen u. a. die Ergebnisse der Detailanalysen im Bereich der demokratiegefährdenden Einstellungen, dass Befragte der unteren Status- und Besoldungsgruppen, welche im Rahmen ihrer Dienstausübung häufig in Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern stehen – mitunter auch (eher) in sozial benachteiligten Einsatz- und Ermittlungsgebieten – durchschnittlich negativere Einstellungen aufweisen als Befragte, die weniger Kontakterfahrungen mit Bürgerinnen und Bürgern haben. Einen möglichen Erklärungsansatz für diese Befunde liefert die vielfach empirisch bestätigte *Kontakttheorie* bzw. *Kontakthypothese* des Sozialpsychologen Gordon W. Allport (1954). Diese postuliert kurz umrissen, dass ein *positiver Kontakt* zwischen Mitgliedern unterschiedlicher sozialer Gruppen (d. h. Intergruppenkontakt) Vorurteile und diskriminierende Handlungsabsichten reduzieren bzw. abbauen kann. Ein positiver Intergruppenkontakt ermöglicht es, dass sich die Mitglieder sozialer Gruppen differenziert und als Individuen wahrnehmen, Unsicherheiten und Ängste abbauen und eigene persönliche Erfahrungen sammeln können. Allerdings ist eine grundlegende Voraussetzung für die vorurteils-reduzierende Wirkung des Intergruppenkontakts, dass die Begegnungen zwischen den Gruppen unter spezifischen Bedingungen stattfinden, welche die Qualität der Interaktion fördern.⁸¹ Sind diese Bedingungen nicht (vollständig) erfüllt oder fällt der Intergruppenkontakt *wiederholt negativ* aus, können sich hingegen der Theorie zufolge Vorurteile und feindselige Ressentiments aufbauen, verfestigen und sogar verstärken.⁸² Negativer Kontakt umfasst dabei Interaktionen, die von Konflikten, Diskriminierung, Feindseligkeit, Bedrohung oder anderen negativen Erfahrungen (z. B. Beschimpfungen, Provokationen, Demütigung, körperliche Gewalt, etc.) geprägt sind. Die schleswig-holsteinischen Befunde zu den Opfererfahrungen im Dienst und zu den schwierigen Situationen im Alltag des Polizeivollzugsdienstes (vgl. Kapitel 5.3.3. und 5.4.) deuten darauf hin, dass negative Kontakterfahrungen unterschiedlicher Art im polizeilichen Berufsalltag keine Seltenheit darstellen. Darüber hinaus finden polizeiliche Kontakte mit Mitgliedern (marginalisierter) sozialer Gruppen – berufsbedingt – häufig im Zusammenhang mit deviantem Verhalten, Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten statt. Auch dies kann mitunter dazu führen, dass Fehlverhalten einzelner Personen auf die gesamte soziale Gruppe übertragen und in der Folge als „typisch“ für diese generalisiert wird.⁸³ Diese zumeist unbewussten kognitiven Prozesse können zudem durch gelebte Werte und spezifische polizeiliche Teamkulturen weiter verstärkt werden (vgl. Kapitel 2.1.).

⁸¹ Die vier zentralen Bedingungen für einen positiven (optimalen) Kontakt sind gleicher Status der interagierenden Gruppen (d. h. kein Macht- oder Hierarchiegefälle), das Verfolgen gemeinsamer und übergeordneter Ziele, Kooperation anstatt Wettbewerb sowie die Unterstützung der Interaktion durch legitimierte und faire Autoritäten (vgl. Allport (1954); Pettigrew (1998); Pettigrew & Tropp (2006)).

⁸² Vgl. Barlow et al. (2012); Pettigrew & Tropp (2006).

⁸³ Die unterschiedlichen psychologischen und soziologischen Prozesse, welche eine zentrale Rolle bei der Entstehung und Aufrechterhaltung von Stereotypen und Vorurteilen spielen, werden im vorliegenden Ergebnisbericht nicht weiter ausgeführt (vgl. z. B. Behr (2006, 2008); Nickerson (1998); Pettigrew & Tropp (2006)). Diese umfassenden theoretischen Einordnungen sind für zukünftige, themenfokussierte Publikationen vorgesehen.

Es lässt sich an dieser Stelle somit ganz allgemein festhalten, dass der Polizeiberuf durch verschiedene institutionelle und strukturelle Besonderheiten charakterisiert ist, die ein Risikopotential besitzen, negative Einstellungen gegenüber bestimmten sozialen Gruppen zu begünstigen bzw. diese zu verfestigen. Vor diesem Hintergrund sollte eine moderne und diskriminierungssensible Polizeiarbeit u. a. immer ausreichend Raum und Zeit für die kritische Reflexion der eigenen Einstellungen und Handlungen ermöglichen – etwa in Form von Supervision, diversitätssensibler Weiterbildungen, interkulturellen Trainings sowie ggf. auch durch eine institutionelle Förderung positiver Intergruppenkontakte. Eine transparente und positive Fehlerkultur innerhalb der Polizeiorganisation, die insbesondere auch von den Vorgesetzten auf allen Ebenen aktiv mitgetragen und mitgestaltet wird, kann zudem die Bereitschaft zur kritischen Selbstreflexion positiv beeinflussen.

Auch im Bereich der Belastungen lassen sich im Rahmen der Detailanalysen unterschiedliche Gruppen von Befragten identifizieren – z. B. Befragte mit häufigem Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern, Schutzpolizistinnen und -polizisten oder Polizeivollzugsbedienstete aus dem mittleren Dienst – die im Vergleich durchschnittlich stärker durch spezifische Belastungsfaktoren betroffen sind, welche für den (operativen) polizeilichen Berufsalltag „auf der Straße“ typisch sind. So ist die Arbeit von Polizeivollzugsbediensteten durch eine Anzahl an spezifischen Merkmalen gekennzeichnet, die nicht nur hohe Anforderungen an die körperliche und psychische Gesundheit stellen, sondern auch ein erhebliches Risiko für chronischen Stress und andere Belastungsfolgen bergen. Hier lassen sich im allgemeinen unregelmäßige Arbeitszeiten bzw. Schicht- und Bereitschaftsdienste, die regelmäßige (direkte) Konfrontation mit verbaler und physischer Gewalt sowie der Umgang mit Tod und traumatischen Erlebnissen, die emotionale Belastung im Umgang mit Menschen in Krisensituationen, eine hoher Verantwortungsdruck in herausfordernden Einsatzsituationen oder auch eine hohe Erwartungshaltung der Öffentlichkeit anführen. Des Weiteren weisen die allgemeinen schleswig-holsteinischen Befunde darauf hin, dass sich zudem ein größerer Anteil der Polizeibesetzten durch verschiedene Alltagsbelastungen stark belastet fühlt, die mit dem hohen bürokratischen Verwaltungsaufwand der polizeilichen Arbeit und einem wahrgenommenen Ressourcenmangel in Verbindung gebracht werden können.

Diese für den Polizeiberuf spezifischen Belastungserfahrungen haben nicht nur nachweislich negative Auswirkungen auf die individuelle Gesundheit von Polizeibesetzten, sondern beeinflussen indirekt auch die Leistungsfähigkeit, die Arbeitszufriedenheit, die Motivation sowie mitunter auch das Verhalten im Dienst. Vor diesem Hintergrund sind präventive Maßnahmen und Unterstützungsangebote, wie etwa regelmäßige psychologische Betreuung, Stressmanagement-Trainings, Supervision und ein umfangreiches betriebliches Gesundheitsmanagement von herausragender Bedeutung, um die gesundheitliche Resilienz der Polizeibesetzten in Schleswig-Holstein zu stärken und langfristig ihre psychische und körperliche Gesundheit und Dienstfähigkeit zu gewährleisten.⁸⁴

⁸⁴ Vgl. Deutsche Hochschule der Polizei (2023, 2024).

6.2. Handlungsfelder und Maßnahmen in der Landespolizei Schleswig-Holstein

Im Mai 2025 wurden durch verschiedene Fachdienststellen der Landespolizei Schleswig-Holstein zwei Fachgespräche durchgeführt, in welchen die Befunde der ersten Befragungswelle von MEGAVO Schleswig-Holstein im Kreise der Bedarfsträgerinnen und Bedarfsträger umfassend diskutiert und bewertet wurden. Im Rahmen dieses fachlichen Austausches wurden unter Bezug auf die dargestellten Ergebnisse *potentielle Handlungsfelder* identifiziert sowie *Maßnahmen und interne Strukturen* herausgearbeitet, die bereits zur Bearbeitung der erkannten Handlungsfelder in der Landespolizei Schleswig-Holstein umgesetzt bzw. in Planung sind. Der Fokus der Befassung lag hierbei insbesondere auf den Themenbereichen „Demokratische Resilienz“ sowie „Belastungen und Belastungsfolgen“ (vgl. Kapitel 6.1.).

An den beiden Fachgesprächen beteiligt waren Vertreterinnen und Vertreter des polizeilichen Landespsychologischen Dienstes (LPA LPsyD), des betrieblichen Gesundheitsmanagements (LPA 333), der Zentralen Ansprechstelle Antirassismus und Wertebeauftragte (LPA ASAW), der Zentralen Ansprechstelle LSBTIQ* (LPA LSBTIQ*) sowie der Polizeiseelsorge. Darüber hinaus waren aus der Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und für die Bereitschaftspolizei (PD AFB, Fachinspektion Aus- und Fortbildung) der Fachbereich II (Führungs- und Organisationsmanagement) und der Fachbereich V (Allgemeinbildung, hier: politische Bildung) ebenfalls durch zwei Kolleginnen vertreten. Der Fachbereich Polizei der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung Schleswig-Holstein (FHVD) wurde im Nachgang der Gespräche weiterhin schriftlich am Diskurs beteiligt.

Im Folgenden werden in einem zusammenfassenden Überblick die bereits eingeleiteten bzw. verstetigten Maßnahmen dargestellt, welche eine Unterstützung und Stärkung für alle Beschäftigten der Landespolizei Schleswig-Holstein im Umgang mit demokratischer Resilienz sowie beruflichen Belastungen und Belastungsfolgen anbieten. Darüber hinaus werden Ansatzpunkte für perspektivische Anpassungen bzw. Neuausrichtungen von Maßnahmen beschrieben. Die Darstellung der Maßnahmen erfolgt entlang der jeweils fachlichen Zuständigkeit, übergreifende Aspekte werden am Ende des Kapitels betrachtet. Die nachfolgend genannten Fachbereiche befassen sich vor diesem Hintergrund schwerpunktmäßig mit Belastungskompensation (LPA LPsyD, LPA 333, Polizeiseelsorge), der Stärkung der demokratischen Resilienz (LPA ASAW, LPA LSBTIQ*) sowie mit übergreifenden Bildungsangeboten.

Landespolizeiamt, Abteilung 3 (LPA 3) – Landespsychologischer Dienst (LPsyD)

In seiner Kernfunktion unterstützt der Landespsychologische Dienst (LPsyD) die Beschäftigten der Landespolizei im Umgang mit spezifischen Problemstellungen sowie Belastungen mithilfe verschiedenster Maßnahmen, welche sich in die Kategorien Seminare, Supervisionen, Beratung, Coaching und Betreuung einteilen lassen. So dient z. B. das Seminar „Stress- und Konfliktsituationen im Polizeidienst“ für alle Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte im operativen Dienst der Förderung der präventiven Haltungen und Handlungsstrategien im Umgang mit Stress- und Konfliktsituationen. Supervisionsangebote, u. a. speziell für Frauen oder Führungskräfte, unterstützen als Maßnahmen bei der Reflexion beruflicher Erfahrungen, Reduktion des Belastungserlebens und dienen der Stressprävention.

Das Beratungsangebot des LPsyD richtet sich zum einen an alle Mitarbeitenden mit Beratungsbedarf hinsichtlich Bewältigung von Belastungserleben, Förderung und Erhalt der Arbeitsfähigkeit und ermöglicht ggf. den Übergang zu passenden Therapieangeboten. Daneben können auch Vorgesetzte eine fallbezogene Beratung als Unterstützung zur Bewältigung spezifischer Herausforderungen im Umgang mit Mitarbeitenden in Anspruch nehmen. Für anlassbezogene und zeitlich begrenzte Unterstützung

werden auch Coaching-Angebote bereitgestellt. Darüber hinaus betreut der LPSyD Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte nach belastenden Einsätzen und bietet ergänzend eine psychologische Einsatznachbereitung an. Perspektivisch ist ferner vorgesehen, das Angebotsportfolio des LPSyD themenbezogen zu erweitern, wobei Resilienztraining, mentales Training und Supervisionsangebote im Fokus stehen. Bei diesen Angeboten sollen Resilienzfaktoren zur Bewältigung von Herausforderungen und Belastungen sowie die Stresskompetenz und Entscheidungsfindung in Hochstressphasen gestärkt werden. Der Landespsychologische Dienst (LPSyD) wurde in den vergangenen Jahren personell deutlich gestärkt und beschäftigt mittlerweile fünf Psychologinnen und Psychologen.

Landespolizeiamt, Abteilung 3 (LPA 3) – Mobbingprävention/ -intervention, Suchtkrankenhilfe, Gesundheitsförderung, Konfliktmanagement (LPA 333)

Das Sachgebiet 333 des Landespolizeiamtes Schleswig-Holstein ist für das betriebliche Gesundheitsmanagement und die Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden der Landespolizei Schleswig-Holstein verantwortlich. Dabei bietet das LPA 333 ein breites Maßnahmenangebot zur Reduktion von Belastungen an, welches sich auf die Themenfelder Bewegung, Ernährung und Entspannung verteilt.

Darüber hinaus folgte auf die erste Erhebungswelle der MEGAVO-Studie in der Landespolizei Schleswig-Holstein im Jahr 2023 / 2024 die polizeiinterne Statuserhebung (Online-Befragung) zum Thema „Arbeitsfähigkeit und Gesundheit“. Daraus resultierende Ergebnisse wurden vollumfänglich innerhalb des Landespolizeiamtes, des Landeskriminalamtes sowie der Polizeidirektionen in den bestehenden Fachbesprechungen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und zusätzlichen Workshops bearbeitet. Die Ergebnisse der Statuserhebung, insbesondere im Themenbereich „Belastungen“, führten im Jahr 2025 zu einer Bereitstellung zusätzlicher Mittel zur Stärkung des BGM der Landespolizei Schleswig-Holstein. Diese zusätzlichen finanziellen Ressourcen ermöglichen perspektivisch die Erhöhung an Maßnahmenangeboten im Bereich der Gesundheitsförderung – sowohl in digitaler Form als auch in Präsenz (z. B. zu den Themen gesundes Führen, Schlafstörungen, Autogenes Training, Stärkung persönlicher Kompetenzen von Führungskräften und Mitarbeitenden durch z. B. Stress-Seminare, etc.). Zudem kann eine Unterstützung im Bereich von Teammaßnahmen erfolgen (z. B. Onboarding) und die Anschaffung von Sportgeräten zur Gesundheitsförderung (Deskbikes, Gambas Boards, etc.) ermöglicht werden.

Um auch in Zukunft die Maßnahmen des BGM optimal an die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anpassen zu können, arbeitet das LPA 333 zusätzlich mit dem Dashboard „Gesundheitszahlen“, welches zur Erfassung der Krankheitsstände in der Landespolizei Schleswig-Holstein genutzt wird. Die Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) wurde überarbeitet und ist zum 01.07.2025 in Kraft getreten und wird durch verschiedene Maßnahmenoptimierungen noch zielgerichteter zur Gesunderhaltung der Mitarbeitenden beitragen.

Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und für die Bereitschaftspolizei (PD AFB) – Polizeiseelsorge

Der Polizeiseelsorge der schleswig-holsteinischen Landespolizei gehören der evangelische und katholische Seelsorger sowie eine Assistentkraft am Standort Eutin in der Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und für die Bereitschaftspolizei (PD AFB) an. Die Seelsorge wird durch einen Seelsorgebeirat unterstützt, der sich als beratendes Gremium aus Polizeibesetzten unterschiedlicher Dienststellen zusammensetzt.

Die Polizeiseelsorge stellt für alle Beschäftigten der Landespolizei ein überkonfessionelles Beratungsangebot dar. Die seelsorgerische Begleitung ist zudem nicht an eine kirchliche Mitgliedschaft oder Religionszugehörigkeit gebunden und steht allen Mitarbeitenden niedrigschwellig und unter Beachtung des Seelsorgegeheimnisses zur Verfügung. Darüber hinaus werden für alle Beschäftigten berufsethische Seminare angeboten, darunter z. B. die Seminare „Beziehungsorientiert und werteorientiert – wie geht Führung?“ und „Innerdienstliche Toleranz“. Der evangelische Polizeiseelsorger ist zudem maßgeblich an der Ausgestaltung des berufsethischen Unterrichtes an der PD AFB beteiligt, unter anderem mit den Schwerpunkten im Modul Menschenwürde und Umgang mit ethischen Dilemmata.

Landespolizeiamt – Zentrale Ansprechstelle Antirassismus und Wertebeauftragte (ASAW)

Die Einrichtung der Zentralen Ansprechstelle Antirassismus und Wertebeauftragte (ASAW) wurde im Jahr 2021 durch den schleswig-holsteinischen Landesaktionsplan gegen Rassismus initiiert und im September des Jahres etabliert.⁸⁵ Die Landespolizei Schleswig-Holstein macht es sich mit der Einrichtung dieser zentralen Ansprechstelle zur Aufgabe, die Themen Werte, Antirassismus und Demokratieförderung in der Landespolizei präsent zu gestalten und proaktiv zu bearbeiten. Die Mitarbeiterinnen der ASAW sind für sämtliche Fragen und Anliegen zu diesen wichtigen Themen in Verbindung mit der Polizeiarbeit erreichbar – sowohl für Bürgerinnen und Bürger, für Polizeiangehörige als auch für alle Institutionen, Organisationen und sonstige Akteure, die im Themenfeld Antirassismus- und Wertearbeit aktiv sind. Im Landesaktionsplan ist die zentrale aufgabenprägende Botschaft festgehalten: Alle Menschen sollen diskriminierungsfrei leben können.

Der Hauptfokus der ASAW liegt auf der Förderung und Stärkung demokratischer Resilienz. Ihr Maßnahmenportfolio lässt sich in die Bereiche Beratung, Organisationsentwicklung, Sensibilisierungsmaßnahmen und Netzwerkarbeit gliedern, wobei insbesondere folgende thematische Schwerpunkte zu nennen sind: Die polizeiinterne sowie externe Sensibilisierung für die Themenfelder Antirassismus und Werte, Bearbeitung von polizeilichen Aus- und Fortbildungsinhalten im Bereich Antirassismus und Werte, die Begleitung der Landespolizei bei der (Weiter-)Entwicklung und Implementierung wertebegrenzter Ansätze sowie die Analyse von möglicherweise Rassismus begünstigenden Strukturen und Verfahrenswegen in der Landespolizei Schleswig-Holstein. Des Weiteren bietet die ASAW eine Ansprechbarkeit für alle Anliegen oder auch Beschwerden rund um die Themen Antirassismus und Werte in Verbindung mit der Polizeiarbeit sowie gegebenenfalls eine Vermittlung an andere (Beratungs-)Stellen. Der letztgenannte Aspekt beinhaltet konkret Beratungstätigkeiten in Einzelfällen mit Rassismus-Bezug, die von Beschäftigten der Landespolizei sowie auch von Externen genutzt werden können.

Darüber hinaus sind im Rahmen der Organisationsentwicklung sowohl seit dem Jahr 2023 die Ausbildung von landesweiten Demokratielotsinnen und -lotsen auf den Polizeidienststellen als auch seit dem Jahr 2024 die Weiterentwicklung des Einstellungs- und Auswahlverfahrens mit Blick auf Werterhaltung fest etablierte Maßnahmen.⁸⁶ Bis Ende 2026 sollen insgesamt 80 Mitarbeitende zu Demokratielotsinnen und -lotsen ausgebildet werden, womit auf jeder größeren Dienststelle im Land ein Multiplikator für Demokratiestärkung etabliert wäre.

⁸⁵ Vgl. Landesregierung des Landes Schleswig-Holstein (2021) - Landesaktionsplan gegen Rassismus, S. 93.; siehe auch: <https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/themen/demokratie-gesellschaft>.

⁸⁶ Nähere Informationen zum Projekt „Demokratielotsen – von Polizei für Polizei“ der Landespolizei Schleswig-Holstein können der Homepage des Vereins „Gegen Vergessen – Für Demokratie e. V.“ entnommen werden: <https://www.demokratiestarkepolizei.de/bundeslaender/polizei-schleswig-holstein>.

Die Sensibilisierungsmaßnahmen in Form von Workshops und Seminaren – wie z. B. Veranstaltungen zu den Themen „Radikalisierung und Prävention“, „Populismus erkennen und verstehen“, Fahrten zu Gedenkstätten des Holocaust bzw. der Shoa sowie auch andere Begegnungsveranstaltungen – sind wichtige Bestandteile im Portfolio der ASAW. Dazu zählt ebenso die aktive Beteiligung der ASAW an den jährlich stattfindenden „Internationalen Wochen gegen Rassismus“ (IWgR), welche im Jahr 2025 durch Sensibilisierungsarbeit zum Thema Rassismus auf den Social-Media-Kanälen der Landespolizei sowie durch Veranstaltungen zur Demokratieförderung und Menschenwürde geprägt waren und auf den Austausch mit der Zivilgesellschaft sowie das Einnehmen einer selbstkritischen Perspektive abzielten.

Die ebenfalls bereits etablierte Kooperation der Landespolizei mit der Gedenkstätte Yad Vashem in Israel konnte im Jahr 2025 auf Grund der Sicherheitslage im Nahen Osten nicht mit einem Besuch verbunden werden, sie soll jedoch perspektivisch fortgeführt werden. Stattdessen erfolgte im Mai 2025 unter der Leitung der ASAW eine Fahrt zur Gedenkstätte Auschwitz mit Auszubildenden und Studierenden der Landespolizei Schleswig-Holstein.

Des Weiteren ist die allumfassende Netzwerkarbeit – sowohl polizeiintern als auch polizeixtern – als eine weitere Maßnahme mit herausragender Bedeutung zu betrachten. Sie beinhaltet zum einen die enge und kontinuierliche Vernetzung mit Organisationen auf Bundesebene, die vom Aufgabenschnitt und der Struktur der schleswig-holsteinischen ASAW sehr ähnlich sind sowie die Teilnahme der ASAW an landesspezifischen Tagungen und Konferenzen. Zum anderen fokussiert die ASAW auch die Vernetzung mit zivilgesellschaftlichen Organisationen aus dem Bereich der Demokratieförderung sowie der Werte- und Antirassismusbearbeitung.

Darüber hinaus ist innerhalb der Landespolizei Schleswig-Holstein eine Neuansbindung der Befassung mit Polizeigeschichte erfolgt, wobei eine zentrale Funktion sowie die konzeptionelle Neugestaltung des Bereichs in der ASAW verankert wurde. Zudem befindet sich mit Stand Mai 2025 der Leitfaden zum Thema Antiziganismus in der ASAW in der (Mit-)Bearbeitung. Für die Jahre 2026/2027 ist überdies eine besondere Schwerpunktsetzung der ASAW im Bereich der (polizeiinternen) politischen Bildung vorgesehen.

Landespolizeiamt – Zentrale Ansprechstelle LSBTIQ* (ZA LSBTIQ*)

Die Einrichtung der Zentralen Ansprechstelle LSBTIQ* – ergänzt durch nebenamtliche Ansprechpersonen in den Polizeidirektionen seit 2022 – bildet eine belastbare Struktur zur themenbezogenen Förderung der demokratischen Resilienz, mit der sowohl Betroffene als auch die Mitarbeitenden erreicht werden. Neben der ZA LSBTIQ*, die von einer Assistenz unterstützt wird, sind elf Beamtinnen und Beamten als Ansprechpersonen landesweit (nebenamtlich) tätig. Das Portfolio der ZA LSBTIQ* bietet ein breit gefächertes Angebot an allgemeinen und zielgerichteten Maßnahmen. So steht zum einen seit dem Jahr 2018 ein persönliches Beratungsangebot im geschützten Rahmen für all diejenigen zur Verfügung, die sich als LSBTIQ*-Person innerhalb der Landespolizei Schleswig-Holstein identifizieren. Darüber hinaus sind diverse Sensibilisierungsmaßnahmen und Schulungen in der Aus- und Fortbildung des mittleren und gehobenen Dienstes der Landespolizei Schleswig-Holstein etabliert. Das Angebot der ZA LSBTIQ* ist zudem fester Bestandteil im Führungskräfte-Training, im Basislehrgang für Staatsschützerinnen und Staatsschützer, im Lehrgang für die Sexualsachbearbeitung und im Laufbahnübergreifenden Seminar für Interkulturelle Kompetenz (IK).

Überdies werden die Maßnahmen aus dem Bereich der Aus- und Fortbildung durch die Erstellung einer Vielzahl an themenspezifischen Leitfäden und Handlungsanweisungen ergänzt, so z. B. die Handlungsanweisung für den polizeilichen Umgang mit Trans*- und Inter*-Personen. Des Weiteren ist auch für die ZA LSBTIQ* der Vernetzung auf Landes- und Bundesebene ein zentrales Moment ihrer Arbeit – insbesondere auch, um „Best Practice“-Modelle zu eruieren und für die schleswig-holsteinische Landespolizei umzusetzen.

Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und für die Bereitschaftspolizei (PD AFB), Fachinspektion Aus- und Fortbildung – Fachbereich II

Innerhalb der Fachinspektion für Aus- und Fortbildung gewährleistet der Fachbereich II aus- und fortbildungsbezogen die Aspekte Organisations- und Personalentwicklung, Führungskräftemanagement, Verhaltensmanagement und Interkulturelle Kompetenz (IK). Der Fachbereich II erreicht mit diesem Angebot langjährig und stets weiterentwickelt die unterschiedlichen Laufbahngruppen der Landespolizei Schleswig-Holstein – zum einen mit Schwerpunkten im Verhaltenstraining (z. B. in den Themenbereichen Stress, Resilienz, Mobbing, Gruppenverhalten und Konflikt), zum anderen seit dem Jahr 2016 mit der Ausbildung im Bereich der Interkulturellen Kompetenz (IK) mit besonderem Fokus auf (Umgang mit) Rassismus und Diskriminierung.

So sind die Lehrkräfte des Fachbereichs II als IK-Trainerinnen und -Trainer mit der Betzavta-Methode – einem pädagogischen Konzept zur Demokratie- und Toleranzentwicklung – ausgebildet. Überdies werden die Gleichstellungsbeauftragten der Landespolizei Schleswig-Holstein im Rahmen der Fortbildung zu den Themen (strukturelle) Diskriminierung und Sexismus sensibilisiert. Führungskräfte der ersten (obersten) Führungsebene erhalten ferner auf Grundlage des „Aus- und Fortbildungskonzeptes IK Polizei SH 2016“ eine Vermittlung von Inhalten mit den Schwerpunkten werteorientiertes Führen, Konfliktgespräche sowie Rückmeldung und Ansprechen von Fehlverhalten. Dazu ergänzend werden mit Stand Mai 2025 die Kernbotschaften und die handlungsleitenden Werte des neuen Führungsverständnisses der Polizeidienstvorschrift 100 (PDV 100, Ziffer 1.5), welche sich mit den Grundsätzen polizeilicher Führung befasst, in die bestehenden Aus- und Fortbildungsmodule implementiert. Perspektivisch sollen darüber hinaus im Fachbereich II Erweiterungen von Seminarangeboten im Bereich der Interkulturellen Kommunikation geplant und umgesetzt werden.

Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und für die Bereitschaftspolizei (PD AFB), Fachinspektion Aus- und Fortbildung – Fachbereich V

Der allgemeinbildende Fachbereich V der Fachinspektion für Aus- und Fortbildung verantwortet u. a. maßgeblich die Integration der politischen Bildung in die gesamte Aus- und Fortbildung der Landespolizei Schleswig-Holstein. Dabei werden Auszubildende systematisch an grundlegende Themen, wie z. B. die Entstehung und Bedeutung der Menschenrechte, die Merkmale der freiheitlich demokratischen Grundordnung, die Rolle und Verantwortung der Polizei in der Geschichte (z. B. im Nationalsozialismus) sowie aktuelle politische Entwicklungen, herangeführt. Die Vermittlung dieser Inhalte ist eng mit Leistungsnachweisen (Klausuren, mündliche Prüfungen) verknüpft, was ihre Verbindlichkeit unterstreicht. Zusätzlich werden Inhalte wie der Holocaust bzw. die Shoah, Antisemitismus, politische Extremismen sowie die Einbindung der Polizei in die NS-Diktatur explizit thematisiert. Diese Auseinandersetzung fördert ein historisch und politisch reflektiertes Berufsverständnis und dient der Prävention von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) und autoritären Haltungen. Überdies gehören zur Förderung des Demokratievertrauens und des gesellschaftlichen Dialogs Exkursionen, etwa zu der

Gedenkstätte Ahrensböök oder dem Landtag Schleswig-Holstein. Diese Erfahrungen stärken die politische Urteilsfähigkeit und fördern ein tieferes Verständnis demokratischer Prozesse und historischer Verantwortung.

Ein weiterer Schwerpunkt der Ausbildung im Fachbereich V liegt auf der Schulung von Argumentationsfähigkeit und kritischer Reflexion. Die Auszubildenden lernen dabei, eigene Standpunkte zu formulieren, sich sachlich mit anderen Meinungen auseinanderzusetzen und gesellschaftliche Zusammenhänge zu analysieren – Fähigkeiten, die in angespannten sozialen Lagen oder im Kontakt mit gesellschaftlich marginalisierten Gruppen besonders wichtig sind.

Darüber hinaus werden unter der Federführung des Fachbereichs V mit Stand Mai 2025 Fortbildungsformate konzipiert, die mittelfristig eingeführt werden sollen. Dazu gehört insbesondere eine umfassende Fortbildung zur sprachlichen und kommunikativen Professionalisierung im Polizeidienst. Ziel ist es, polizeiliches Handeln nicht nur rechtssicher und präzise zu gestalten, sondern auch bürgernahe, deeskalierende und medienkompetente Kommunikation zu stärken. Geplant sind zudem dezentrale und digitale Fortbildungsangebote, welche die Teilnahme auch im Schichtdienst ermöglichen. Diese Formate sollen langfristig die demokratische Resilienz stärken und besonders in Krisenzeiten oder bei gesellschaftlicher Belastung ein stabiles berufliches Selbstverständnis ermöglichen.

Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung Schleswig-Holstein (FHVD) – Fachbereich Polizei

Im Studium für die Laufbahngruppe 2.1 (gehobener Dienst) der schleswig-holsteinischen Landespolizei sind in Hinblick auf demokratische Resilienz und Belastungskompensation relevante Inhalte als „roter Faden“ im Curriculum in der gesamten Dauer des Studiengangs bzw. für alle Studienabschnitte hinterlegt. Dies betrifft z. B. die Inhalte bzw. Fachunterrichte in Ethik, Interkultureller Kommunikation, Führungs- und Organisationswissenschaften, Psychologie und Sport.

Des Weiteren erfolgen im Internationalen Modul des Abschlussstudiums Workshops und Veranstaltungen z. B. zur Vorstellung der ASAW und des Projektes Demokratielotsen, zur Vorstellung der Polizeibeauftragten des Landes Schleswig-Holstein, zu Gedenkstättenfahrten (Neuengamme), zur Vorstellung des schleswig-holsteinischen Zentrums für Betroffene rechter Angriffe (ZEBRA e. V.) sowie zum Thema Sprache als Barriere und Chance für Teilhabe. Überdies wurde die neu gefasste Ziffer 1.5 der PDV 100 (Führungsgrundsätze) ebenfalls im Lehrplan der Laufbahngruppe 2.1 eingeführt.

Darüber hinaus besteht in der FHVD eine Ansprechstelle für die psychosoziale Studierendenberatung bei vielfältigen Problemstellungen, z. B. Belastungssituationen im Studium, im persönlichen Umfeld, bei Prüfungsangst oder auch für Konfliktsituationen. Durch die Institutionalisierung von Gesprächs- und Austauschformaten (Dekanat und Ausbildungsvertretung sowie Dekanat und Lehrgruppensprecherinnen und -sprecher, jeweils zwei Mal pro Semester) sowie der Etablierung des Tutorenkonzepts für Studierende durch Dozierende des Fachbereiches Polizei sind zudem feste Kommunikationsabläufe gewährleistet, die z. B. bei Belastungssituationen oder Auffälligkeiten einen Austausch absichern.

Überdies wurde im Rahmen des Gesundheitstages 2025 neben bekannten und bewährten Angeboten für ein bewegtes, gesundes Studien- und Arbeitsleben erstmals ein thematischer Schwerpunkt gesetzt. Unter dem Titel „Aktiv, Zentriert, VIELFÄLTIG – der bunte Gesundheitstag am AZV“ wurde auch hier das Thema Vielfalt bzw. Diversität näher beleuchtet. Dabei stand besonders im Fokus des Interesses, wie sich Vielfalt bzw. Diversität beschreiben lassen und was diese Begriffe für jede einzelne Person bedeuten. Bestandteil des Themenfokus war auch, wie Diskriminierung erkannt und vorgebeugt werden kann, um nicht nur die eigene Gesundheit, sondern auch ein gesundes Miteinander zu fördern.

In Prüfung befinden sich überdies der perspektivische Aufbau weiterer Gedenkstättenfahrten („Grenzhuis“), der Ausbau der Angebote im Internationalen Modul (Führung im Landtag Schleswig-Holstein, Besuch von Plenartagungen), der Ausbau der in den Anfängen befindlichen Kooperation mit der Polizeischule in Vejle (Dänemark) sowie der Ausweitung der Maßnahmen im Rahmen der Internationalen Wochen gegen Rassismus (IWgR).

Übergreifende Aspekte

Die Forschungserkenntnisse der Polizeistudie MEGAVO werden perspektivisch in bestehende Prozesse einfließen. Neben der thematischen Weiterentwicklung in den genannten zentralen Ansprechstellen Antirassismus und Wertebeauftragte (ASAW) und LSBTIQ* sind im Sinne der Ansprechbarkeit auch die Einrichtung der Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz sowie die Zentrale Auskunfts- und Ansprechstelle der Landespolizei im schleswig-holsteinischen Ministeriums für Inneres, Kommunales, Wohnen und Sport zu nennen. Darüber hinaus ist das Meldeverfahren „RADAR“ in der Landespolizei Schleswig-Holstein seit mehreren Jahren etabliert, um beim Verdacht von innerdienstlichen Vorkommnissen eine schnelle Handlungsfähigkeit vorgesetzter Ebenen bis hin zum Innenministerium zu gewährleisten. Dies alles eröffnet verschiedene Austausch-, Beratungs- und Meldemöglichkeiten für Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte, die ein mögliches politisch-motiviertes Fehlverhalten wahrnehmen oder diesem präventiv begegnen wollen.

Es ist auch an dieser Stelle nochmals darauf hinzuweisen, dass bereits im Rahmen des Bewerbungs- und Einstellungsverfahrens die charakterliche Eignung der Bewerbenden und deren Werte- und Normeneinstellungen intensiv kritisch betrachtet werden. Dazu hat es unter Einbindung der ASAW eine wertebezogene Überarbeitung des Verfahrens im Jahr 2024 gegeben. Der Fragenkatalog ist um Diskriminierungsaspekte, das Erkennen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) und Fehlverhaltensbewertung ergänzt worden. Diese Fortschreibung befindet sich mit Stand Mai 2025 in der Evaluation. Die Mitgliedschaft der Landespolizei im Netzwerk "Schule ohne Rassismus, Schule mit Courage" (seit 2020) ist darüber hinaus ein wichtiges Zeichen für die Arbeit gegen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit in der polizeilichen Ausbildung. Im September 2024 fanden in diesem Rahmen zum zweiten Mal die „Spiele ohne Rassismus, Spiele mit Courage“ unter Anwesenheit der Projektpatin Aminata Touré – Ministerin für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein – statt.

In Bezug auf die in der MEGAVO-Studie ebenfalls herausgearbeiteten Aspekte von Be- und Überlastung ist darauf zu verweisen, dass die strategische Stärkung der Landespolizei weiter im Fokus steht. Die Landespolizei wurde seit 2017 mit etwa 900 zusätzlichen Stellen personell deutlich verstärkt, was einem Personalaufwuchs von rund 10 % entspricht. Die Personalverstärkung wird auch im Jahr 2025 fortgesetzt.

Überdies wurden im vierten Quartal 2024 durch die Landespolizei Schleswig-Holstein die taktischen Grundsätze im Kontext der Flüchtlingslage fortgeschrieben. Als Leitlinie ist herausgestellt, dass bei allen polizeilichen Maßnahmen mit Flüchtlingsbezug die Menschenwürde im Mittelpunkt steht. Die Landespolizei Schleswig-Holstein tritt dabei als eine werteorientierte und moderne Bürgerpolizei auf und ist nach wie vor in allen Landesunterkünften mit Polizeidienststellen vertreten.

7. Ausblick

Die im diesem Bericht beschriebenen Ergebnisse beziehen sich auf die erste Online-Befragung der Polizeistudie MEGAVO, welche von Mitte November bis Mitte Dezember 2021 in Schleswig-Holstein durchgeführt worden ist. Genau zwei Jahre später – im November 2023 – startete hierzulande sodann die zweite Online-Befragung der bundesweiten Polizeistudie, die Feldphase endete gut fünf Wochen später.

Seit dem Jahresende 2024 liegen dem Landeskriminalamt Schleswig-Holstein die landesspezifischen „Testdaten“ der zweiten Online-Befragung für die Vorbereitung der statistischen Analysen vor. Mit der Aufbereitung und Auswertung der Testdaten für MEGAVO SH 2023 wird voraussichtlich im III. Quartal 2025 begonnen, so dass mit der Vorlage eines zweiten Ergebnisberichts ab dem II. Quartal 2026 gerechnet werden kann. Es sollen dabei jedoch nicht mehr wie im vorliegenden Bericht *alle Daten* bzw. Fragen und Skalen des Fragebogens analysiert und detailliert beschrieben werden. Vielmehr werden zukünftig nach einer ersten kursorischen Sichtung der Ergebnisse *thematische Schwerpunkte* gesetzt, welche in der Folge unter Anwendung weiterführender statistischer Verfahren tiefergehend und allumfassend bearbeitet werden. Die Ergebnisse dieser detaillierten und themenfokussierten Auswertungen werden sodann in prägnanten *Schwerpunktberichten* der Landespolizei Schleswig-Holstein zur Verfügung gestellt und veröffentlicht.

Darüber hinaus werden ab Mitte 2025 mit Unterstützung der DHPol auch erste Panelanalysen mit den schleswig-holsteinischen Daten möglich sein, mit Hilfe derer individuelle Berufsverläufe sowie bedeutende Entwicklungen und Veränderungen über die Zeit sehr viel differenzierter betrachtet werden können. Die dafür benötigten Paneldaten – d.h. Datensätze, in denen die Antworten jener Befragten enthalten sind, die in beiden bisherigen MEGAVO-Befragungswellen teilgenommen haben – wurden im I. Quartal des Jahres 2025 von der DHPol fertiggestellt. Die Ergebnisse der anvisierten landesspezifischen Panelanalysen sollen perspektivisch ebenfalls in ergänzenden Publikationen der Landespolizei Schleswig-Holstein vorgestellt werden.

Weiterhin sollen ab dem IV. Quartal 2025 die im vorliegenden Bericht dargestellten Ergebnisse der ersten MEGAVO-Befragung im Rahmen des laufenden Strategieprozesses der Landespolizei Schleswig-Holstein kritisch und umfassend betrachtet werden. Aufbauend auf den bereits identifizierten Handlungsfeldern sollen – falls notwendig – ergänzende Maßnahmen abgeleitet und in der Landespolizei umgesetzt bzw. implementiert werden. Dieser Prozess soll an der einen oder anderen Stelle durch eine interne Öffentlichkeitsarbeit begleitet werden. Zudem werden die hier herausgearbeiteten Ergebnisse auch im Rahmen der Aus- und Fortbildung innerhalb der Landespolizei Schleswig-Holstein Berücksichtigung finden.

Zum Ende des IV. Quartals 2026 erfolgt sodann die dritte Befragungswelle der Polizeistudie MEGAVO. Wie auch bei den beiden Erhebungen zuvor sollen hierbei erneut alle Beschäftigten der Landespolizei per E-Mail darum gebeten werden, sich an der anonymen Online-Befragung zu beteiligen, um damit weitere Erkenntnisse zu liefern, die perspektivisch als Ansatzpunkte zur Bewältigung verschiedener Herausforderungen in der schleswig-holsteinischen Landespolizei genutzt werden können.

Literaturverzeichnis

- Adorno, T. W., Frenkel-Brunswik, E., Levinson, D. & Sanford, N. (1950): *The authoritarian personality*. New York: Harper.
- Ajzen, I. (1991): The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50 (2), pp. 179-211.
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1977): Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin*, 84 (5), pp. 888-918.
- Allport, G. W. (1954): *The nature of prejudice*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Altemeyer, B. (1988): *Enemies of freedom. Understanding right-wing authoritarianism*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Altemeyer, B. (1996): *The authoritarian specter*. Cambridge: Harvard University Press.
- Altemeyer, B. (1998): The other „Authoritarian Personality“. *Advances in Experimental Social Psychology*, 30, S. 47-92.
- Barlow, F. K., Paolini, S., Pedersen, A., Hornsey, M. J., Radke, H. R. M., Harwood, J., Rubin, M. & Sibley, C. G. (2012): The contact caveat: Negative contact predicts increased prejudice more than positive contact predicts reduced prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30 (6), pp. 770-786.
- Beckers, T. (2018): Werte, in: Kopp, J., Steinbach, A. (Hrsg.): *Grundbegriffe der Soziologie*. Wiesbaden: Springer VS, S. 507-511.
- Behr, R. (2006): *Polizeikultur. Routinen - Rituale - Reflexionen. Bausteine zu einer Theorie der Praxis der Polizei*. Wiesbaden: Springer VS.
- Behr, R. (2008): *Cop Culture – Der Alltag des Gewaltmonopols. Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei*, 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.
- Behr, R. (2009): Warum Polizisten oft schweigen, wenn sie reden sollten. Ein Essay zur Frage des Korpsgeistes in der deutschen Polizei, in: Feltes, T. (Hrsg.): *Neue Wege, neue Ziele. Polizieren und Polizeiwissenschaft im Diskurs*. Frankfurt a. M.: Verlag für Polizeiwissenschaft, S. 21-44.
- Behr, R. (2017): Maskulinität in der Polizei: Was Cop Culture mit Männlichkeit zu tun hat. *Juridikum*, 2017/4, S. 541-551.
- Behr, R. (2022): „Polizeigewalt hat es nicht gegeben“ – Cop Culture als Disposition für Dominanz, Überlegenheit und Grenzüberschreitung im polizeilichen Alltagshandeln, in: Hunold, D. & Singelstein, T. (Hrsg.): *Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme*. Wiesbaden: Springer VS, S. 217-238.
- 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.
- Bogner, K., & Landrock, U. (2015): *Antworttendenzen in standardisierten Umfragen*. Mannheim, GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS Survey Guidelines).

- Bourdieu, P. (1982): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.
- Clasen, J., Groß, E., Häfele, J., Kammigan, I., Kemme, S., Nickel, A., Taefi, A., Zähringer, U., Essien, I. & Stelter, M. (2024): Demokratiebezogene Einstellungen und Werthaltungen in der Polizei Hamburg (DeWePol): Erste Befunde aus Befragungswelle 1 (Forschungsbericht). Hamburg.
- Decker, O. & Brähler, E. (Hrsg.) (2020): Autoritäre Dynamiken. Neue Radikalität - alte Ressentiments. Leipziger Autoritarismus Studie 2020. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Decker, O., Kiess, J., Heller, A. & Brähler, E. (Hrsg.) (2022): Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten. Neue Herausforderungen - alte Reaktionen? Leipziger Autoritarismus Studie 2022. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Decker, O., Kiess, J., Heller, A. & Brähler, E. (Hrsg.) (2024): Vereint im Ressentiment. Autoritäre Dynamiken und rechtsextreme Einstellungen. Leipziger Autoritarismus-Studie 2024. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Deutsche Hochschule der Polizei (2023): Projekt MEGAVO. Zwischenbericht 2023 (04.04.2023).
- Deutsche Hochschule der Polizei (2024): MEGAVO-Studie. Projektbericht 2021-2024 (08.07.2024).
- Dübbers, C. (2015): Von der Staats- zur Bürgerpolizei? Empirische Studien zur Kultur der Polizei im Wandel. Frankfurt a. M.: Verlag für Polizeiwissenschaften.
- Glaser, M. (2012): „Rechtsextremismus“ - eine Begriffsdiskussion. BIKnetz.
- Groß, E., Zick, A. & Krause, D. (2012): Von der Ungleichwertigkeit zur Ungleichheit: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Aus Politik und Zeitgeschichte, 62 (16/17), S. 11-18.
- 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: Hunold, D. & Singelstein, T. (Hrsg.): Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme. Wiesbaden: Springer VS, S. 145-179.
- Gutschmidt, D. & Vera, A. (2019): Cop Culture und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in der Polizei: eine empirische Analyse, in: Groß, H. & Schmidt, P. (Hrsg.): Empirische Polizeiforschung XXIII – Polizei und Migration. Frankfurt a. M.: Verlag für Polizeiwissenschaften, S. 227-250.
- Gutschmidt, D. & Vera, A. (2021): Stress, Organisationskultur und Coping in der Polizei, in: Arzt, C., Hirschmann, N., Hunold, D., Lüders, S., Meißelbach, C., Schöne, M. & Sticher, B. (Hrsg.): Perspektiven der Polizeiforschung. 1. Nachwuchstagung Empirische Polizeiforschung - 4./5. März 2021 (Tagungsband). Berlin, S. 11-29.
- Gutschmidt, D. & Czudnochowski (2022): Von Einstellungen zu polizeilichen Praxen, in: Hunold, D. & Singelstein, T. (Hrsg.): Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme. Wiesbaden: Springer VS, S. 199-2016.
- Gutschmidt, D. & Monecke, L. (2023): Stress und Stresserkrankungen im Polizeiberuf, in: Staller, M. S., Zaiser, B. & Koerner, S. (Hrsg.): Handbuch Polizeipsychologie. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 315-333.
- Heitmeyer, W. (Hrsg.) (2002): Deutsche Zustände, Folge 1. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.

- Heitmeyer, W. (Hrsg.) (2004): Deutsche Zustände, Folge 3. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.
- Hunold, D. & Singelstein, T. (Hrsg.) (2022): Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme. Wiesbaden: Springer VS.
- Kluckhohn, C. (1951): Values and Value-Orientations in the Theory of Action: An Exploration in Definition and Classification, in: Parsons, T. & Shils, E. (Eds.): Toward a General Theory of Action, Harvard University Press, Cambridge, pp. 388-433.
- Landesregierung des Landes Schleswig-Holstein (2021): Landesaktionsplan gegen Rassismus. Gemeinsam verschieden – für Vielfalt, Toleranz und Respekt in Schleswig-Holstein. Kiel.
- Menold, N. & Bogner, K. (2015). Gestaltung von Ratingskalen in Fragebögen. Mannheim, GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS Survey Guidelines).
- Mohr, G., Rigotti, T. & Müller, A. (2005): Irritation – ein Instrument zur Erfassung psychischer Beanspruchung im Arbeitskontext. Skalen- und Itemparameter aus 15 Studien. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, (49), S. 44-48.
- Mohr, G. & Rigotti, T. (2014): Irritation (Gereiztheit). Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS). Mannheim, GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.
- Mummendey, H. D. & Grau, I. (2014): Die Fragebogen-Methode. Grundlagen und Anwendung in Persönlichkeits-, Einstellungs- und Selbstkonzeptforschung. 6. korr. Auflage. Göttingen u. a.: Hogrefe.
- Nickerson, R. (1998): Confirmation bias: A ubiquitous phenomenon in many guises. Review of General Psychology, 2 (2), pp. 175-220.
- Parsons, T. (1951): The Social System. New York: Free Press.
- Pettigrew, T. F. (1998): Intergroup contact theory. Annual Review of Psychology, 49 (1), pp. 65-85.
- Pettigrew, T. F. & Tropp, L. R. (2006): A meta-analytic test of intergroup contact theory. Journal of Personality and Social Psychology, 90 (5), pp. 751-783.
- Pütter, N. (2024): MEGAVO und polizeilicher Rassismus: Endbericht nach dreijähriger Forschung vorgelegt. Bürgerrechte & Polizei. Cilip 136 (Online).
- Rössler, C. & Gutschmidt, D. (2021): Polizeiliche Werte von Individuen und Gruppen. Zusammenhänge mit Stress und Arbeitszufriedenheit. SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis (2/2021), S. 66-77.
- Rosenberg, M. J. & Hovland, C. I. (1960): Cognitive, affective and behavioral components of attitudes, In: Rosenberg, M. J., Hovland, C. I., McGuire, W. J., Abelson, R. P. & Brehm, J. W. (Eds.): Attitude organization and change. New Haven: Yale University Press, pp. 1-14.
- Satow, L. (2013): Burnout-Mobbing-Inventar (BMI): Testmanual. Siehe: <http://www.dr.satow.de>.
- Schmitz, E. & Jehle, P. (2013): Innere Kündigung und vorzeitige Pensionierung bei Lehrkräften, in: Rothland, M. (Hrsg.): Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf. Modelle, Befunde, Interventionen. Wiesbaden: Springer VS, S. 155-174.

Seidensticker, K. (2019): Fehlerkultur bei der Polizei. Die Wirkung von Organisationsstruktur und Männlichkeitskonstruktionen auf den Umgang mit Fehlern. SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis (3), S. 78-91.

Seidensticker, K. (2021): Die (Re-)Produktion der aggressiven Polizeimännlichkeit. Eine Innenansicht, in: Arzt, C., Hirschmann, N., Hunold, D., Lüders, S., Meißelbach, C., Schöne, M. & Sticher, B. (Hrsg.): Perspektiven der Polizeiforschung. 1. Nachwuchstagung Empirische Polizeiforschung – 4./5. März 2021 (Tagungsband). Berlin, S. 119-132.

Zick, A., Küpper, B. & Krause, D. (Hrsg.) (2016): Gespaltene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2016. Bonn: Dietz.

Zick, A., Küpper, B. & Berghan, W. (Hrsg.) (2019): Verlorene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19. Bonn: Dietz

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

Zick, A. & Küpper, B. & Mokros, N. (Hrsg.) (2023): Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23. Bonn: Dietz.

Onlinequellen / Links

<https://www.polizeistudie.de>

<https://www.verfassungsschutz.de>

<https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/themen/demokratie-gesellschaft>

<https://www.demokratiestarkepolizei.de/bundeslaender/polizei-schleswig-holstein/>

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Aufbau und Themen des MEGAVO-Fragebogens, ohne Zusatzmodul SH (1. Erhebung)	15
Tabelle 2: Themen des landesspezifischen Zusatzmoduls MEGAVO SH 2021	19
Tabelle 3: Stichprobe SH - Geschlecht, Geburtsjahr, Migrationshintergrund und Schulabschluss.....	26
Tabelle 4: Stichprobe SH - Tätigkeitsmerkmale.....	28
Tabelle 5: Stichprobe SH - Tätigkeitsbereiche und berufliche Situation Polizeivollzugsdienst.....	29
Tabelle 6: Stichprobe SH - Tätigkeitsbereiche außerhalb des Polizeivollzugsdienstes	30
Tabelle 7: Mittelwerte Motive für die Berufswahl damals vs. heute.....	34
Tabelle 8: Mittelwertindizes Berufsmotivation (aktuell)	35
Tabelle 9: Mittelwerte Arbeitszufriedenheit und Berufsidentifikation.....	38
Tabelle 10: Mittelwertindizes Werte und Teamkulturen.....	42
Tabelle 11: Mittelwerte Belastungsfaktoren im Berufsalltag	45
Tabelle 12: Mittelwertindizes Belastungen des polizeilichen Berufsalltags	46
Tabelle 13: Prozentwerte zu Opfererfahrungen im Dienst in den letzten 12 Monaten (≈ im Jahr 2021), ausgehend von Bürgerinnen und Bürgern, nach Deliktgruppen.....	60
Tabelle 14: Prozentwerte zu Ausmaß der Belastung durch im Dienst erlebte Beschimpfungen und Provokationen, nach Häufigkeit der Opfererfahrung	64
Tabelle 15: Prozentwerte zu Ausmaß der Belastung durch im Dienst erlebte körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen, nach Häufigkeit der Opfererfahrung.....	64
Tabelle 16: Prozentwerte beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen in den letzten 12 Monaten (≈ im Jahr 2021), nach Deliktgruppen und Häufigkeit.....	95
Tabelle 17: Prozentwerte persönliche Reaktion auf beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen, nach Deliktgruppen	99
Tabelle 18: Mittelwerte Verpflichtungsgefühl / Bindung an die Polizei	108
Tabelle 19: Mittelwerte der wahrgenommenen Fairness der Polizei.....	109
Tabelle 20: Zusammenhänge zwischen Motivation, Identifikation und Arbeitszufriedenheit	136
Tabelle 21: Zusammenhänge zwischen Werten, Identifikation und Arbeitszufriedenheit.....	136
Tabelle 22: Zusammenhänge zwischen Belastungen, Identifikation und Arbeitszufriedenheit.....	136
Tabelle 23: Zusammenhänge zwischen beruflichen Belastungen und Belastungsfolgen.....	137
Tabelle 24: Prozentwerte zu Ausmaß der Belastung durch im Dienst erlebte sexistische Äußerungen, nach Häufigkeit der Opfererfahrung.....	137
Tabelle 25: Prozentwerte zu Ausmaß der Belastung durch im Dienst erlebte rassistische Äußerungen, nach Häufigkeit der Opfererfahrung.....	137
Tabelle 26: Prozentwerte zu Ausmaß der Belastung durch im Dienst erlebte passive Weigerung, nach Häufigkeit der Opfererfahrung.....	138
Tabelle 27: Prozentwerte zu Ausmaß der Belastung durch im Dienst erlebte körperliche Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko, nach Häufigkeit der Opfererfahrung.....	138
Tabelle 28: Prozentwerte zu Ausmaß der Belastung durch im Dienst erlebte körperliche Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko, nach Häufigkeit der Opfererfahrung.....	138
Tabelle 29: Zusammenhänge zwischen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF), Autoritarismus und nationalem Chauvinismus	139

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Prozentwerte Merkmale des Einsatz- und Ermittlungsgebiets	31
Abbildung 2: Mittelwerte Werte und Teamkulturen	40
Abbildung 3: Mittelwerte Belastungsfolge Irritation (Gereiztheit)	49
Abbildung 4: Mittelwerte Belastungsfolge Burnout	51
Abbildung 5: Mittelwerte Belastungsfolge Motivationsverlust	53
Abbildung 6: Mittelwerte Belastungssymptome	54
Abbildung 7: Prozentwerte Schwierige Situationen im Alltag des Polizeivollzugsdienstes	57
Abbildung 8: Prozentwerte Belastung durch Opfererfahrungen im Dienst.....	63
Abbildung 9: Prozentwerte Einstellungen zu Diversität im Arbeitsleben	68
Abbildung 10: Prozentwerte Demokratievertrauen / Demokratiefeindlichkeit	70
Abbildung 11: Prozentwerte Selbstverortung im politischen Spektrum (Links-Rechts-Skala).....	72
Abbildung 12: Mittelwerte Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (Teil I)	75
Abbildung 13: Mittelwerte Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (Teil II)	78
Abbildung 14: Mittelwerte Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Vergleich MEGAVO (SH / Bund) und Mitte-Studie.....	80
Abbildung 15: Klassifizierte Mittelwertindizes - Anteilswerte der neun GMF-Dimensionen	82
Abbildung 16: Mittelwerte Autoritarismus, nationaler Chauvinismus und Sozialdarwinismus	87
Abbildung 17: Klassifizierte Mittelwertindizes - Anteilswerte der Einstellungsdimensionen Autoritarismus und nationaler Chauvinismus.....	89
Abbildung 18: Prozentwerte Zufriedenheit mit Umgang von Vorgesetzten mit Fehlverhalten	101
Abbildung 19: Prozentwerte Reaktion von Vorgesetzten auf Fehlverhalten und Erneute Meldung von Fehlverhalten.....	102
Abbildung 20: Prozentwerte Gründe für die Nicht-Meldung von beobachtetem Fehlverhalten	103
Abbildung 21: Prozentwerte Rassismus- und Diskriminierungsvorwurf in 12 Monaten	105
Abbildung 22: Prozentwerte Quelle der Vorwürfe	106
Abbildung 23: Prozentwerte Nachvollziehbarkeit der Vorwürfe	106
Abbildung 24: Prozentwerte Betroffenheit durch Vorwürfe	107
Abbildung 25: Semantisches Differential zur Wahrnehmung der Polizei	110
Abbildung 26: Prozentwerte (Einzelaussagen) stärkste Belastungen des polizeilichen Berufsalltags	139
Abbildung 27: Prozentwerte (Einzelaussagen) Belastungsfolge Irritation (Gereiztheit).....	140
Abbildung 28: Prozentwerte (Einzelaussagen) Belastungsfolge Burnout	140
Abbildung 29: Prozentwerte (Einzelaussagen) Belastungsfolge Motivationsverlust.....	141
Abbildung 30: Prozentwerte (Einzelaussagen) psychische und körperliche Belastungssymptome ...	141
Abbildung 31: Klassifizierte Mittelwertindizes - Anteilswerte der psychischen und körperlichen Belastungsfolgen.....	142
Abbildung 32: Prozentwerte (Einzelaussagen) Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (Teil I)	143
Abbildung 33: Prozentwerte (Einzelaussagen) Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (Teil II) ...	144
Abbildung 34: Prozentwerte (Einzelaussagen) Autoritarismus, nationaler Chauvinismus und Sozialdarwinismus.....	145
Abbildung 35: Prozentwerte (Einzelaussagen) autoritärer und chauvinistischer Einstellungen im Vergleich MEGAVO SH, MEGAVO Bund und Leipziger Autoritarismus-Studien	146

Anhang Tabellen und Abbildungen

Tabelle 20: Zusammenhänge zwischen Motivation, Identifikation und Arbeitszufriedenheit

Motivationsfaktoren (aktuell)	Identifikation mit Polizeiarbeit	Arbeitszufriedenheit allgemein	Index Arbeitsplatz-zufriedenheit
Idealistisch-altruistisch	0.47	0.28	0.27
Materialistisch-sicherheitsorientiert	0.22	0.30	0.44
Erlebnisorientiert	0.35	0.28	0.23
Respektorientiert	0.17	0.11	0.10
Familien-/biographisch orientiert	0.18	0.09	0.07

Alle Korrelationen sind auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Tabelle 21: Zusammenhänge zwischen Werten, Identifikation und Arbeitszufriedenheit

Wertefaktoren	Identifikation mit Polizeiarbeit	Arbeitszufriedenheit allgemein	Index Arbeitsplatz-zufriedenheit
Modernes, bürgernahes, liberales Polizeiverständnis und Wertemuster	0.36	0.31	0.40
Robustes Polizeiverständnis traditionell-konservatives Wertemuster	0.28	0.22	0.24
Zwischenmenschliche Beziehungen im Team als Wertemuster	0.27	0.33	0.36

Alle Korrelationen sind auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Tabelle 22: Zusammenhänge zwischen Belastungen, Identifikation und Arbeitszufriedenheit

Belastungsfaktoren	Identifikation mit Polizeiarbeit	Arbeitszufriedenheit allgemein	Index Arbeitsplatz-zufriedenheit
Operative Belastungen	-0.17	-0.29	-0.39
Interne Konflikte	-0.24	-0.43	-0.53
Fehlende Ressourcen	-0.13	-0.33	-0.39
Wahrgenommene Polizeiprobleme	-0.12	-0.19	-0.28

Alle Korrelationen sind auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Tabelle 23: Zusammenhänge zwischen beruflichen Belastungen und Belastungsfolgen

Belastungen und Belastungsfolgen	Kognitive Irritation	Emotionale Irritation	Burnout	Motivationsverlust	Körperliche Symptome	Psychische Symptome
Operative Belastungen	0.43	0.46	0.39	0.30	0.45	0.40
Interne Konflikte	0.41	0.46	0.41	0.39	0.45	0.38
Fehlende Ressourcen	0.48	0.43	0.54	0.27	0.38	0.36
Wahrgenommene Polizeiprobleme	0.24	0.30	0.21	0.26	0.29	0.22

Alle Korrelationen sind auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Tabelle 24: Prozentwerte zu Ausmaß der Belastung durch im Dienst erlebte sexistische Äußerungen, nach Häufigkeit der Opfererfahrung

Belastungen durch Opfererfahrungen im Dienst (Prozentwerte)					
Sexistische Äußerungen	gar nicht	wenig	mittelmäßig	ziemlich stark	sehr stark
einmal	64	26	9	1	< 0,5
zweimal	51	38	7	4	1
3-5mal	46	32	18	3	1
6-10mal	40	28	26	7	< 0,5
öfter	36	32	13	13	7

Chi-Quadrat / Zusammenhang ist auf dem Niveau von 0,001 (2-seitig) signifikant.

Tabelle 25: Prozentwerte zu Ausmaß der Belastung durch im Dienst erlebte rassistische Äußerungen, nach Häufigkeit der Opfererfahrung

Belastungen durch Opfererfahrungen im Dienst (Prozentwerte)					
Rassistische Äußerungen	gar nicht	wenig	mittelmäßig	ziemlich stark	sehr stark
einmal	54	24	17	3	3
zweimal	44	31	21	3	1
3-5mal	39	26	20	13	2
6-10mal	32	24	22	20	2
öfter	32	20	20	13	15

Chi-Quadrat / Zusammenhang ist auf dem Niveau von 0,001 (2-seitig) signifikant.

Tabelle 26: Prozentwerte zu Ausmaß der Belastung durch im Dienst erlebte passive Weigerung, nach Häufigkeit der Opfererfahrung

Belastungen durch Opfererfahrungen im Dienst (Prozentwerte)					
Passive Weigerung	gar nicht	wenig	mittelmäßig	ziemlich stark	sehr stark
einmal	61	29	9	1	< 0,5
zweimal	47	33	17	3	< 0,5
3-5mal	46	38	13	3	< 0,5
6-10mal	39	35	22	4	1
öfter	42	34	16	5	1

Chi-Quadrat / Zusammenhang ist auf dem Niveau von 0,001 (2-seitig) signifikant.

Tabelle 27: Prozentwerte zu Ausmaß der Belastung durch im Dienst erlebte körperliche Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko, nach Häufigkeit der Opfererfahrung

Belastungen durch Opfererfahrungen im Dienst (Prozentwerte)					
Körperliche Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko	gar nicht	wenig	mittelmäßig	ziemlich stark	sehr stark
einmal	47	29	14	9	1
zweimal	33	40	22	5	1
3-5mal	27	36	26	8	3
6-10mal	18	37	33	10	2
öfter	34	23	28	10	5

Chi-Quadrat / Zusammenhang ist auf dem Niveau von 0,001 (2-seitig) signifikant.

Tabelle 28: Prozentwerte zu Ausmaß der Belastung durch im Dienst erlebte körperliche Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko, nach Häufigkeit der Opfererfahrung

Belastungen durch Opfererfahrungen im Dienst (Prozentwerte)					
Körperliche Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko	gar nicht	wenig	mittelmäßig	ziemlich stark	sehr stark
einmal	26	29	28	13	4
zweimal	28	19	37	15	2
3-5mal	23	15	37	8	6
6-10mal	17	13	17	29	25
öfter	17	21	14	28	21

Chi-Quadrat / Zusammenhang ist auf dem Niveau von 0,001 (2-seitig) signifikant.

Tabelle 29: Zusammenhänge zwischen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF), Autoritarismus und nationalem Chauvinismus

GMF, Autoritarismus & nationaler Chauvinismus	Konventiona- lismus	aut. Unter- würfigkeit	aut. Aggres- sion	Autoritarismus insgesamt	nationaler Chauvinismus
Antisemitismus	0.24	0.15	0.30	0.29	0.28
Antiziganismus	0.31	0.21	0.41	0.40	0.42
Muslimfeindlichkeit	0.35	0.26	0.47	0.46	0.56
Rassismus (Abwertung BPoC)	0.27	0.16	0.29	0.30	0.30
Abwertung Asylsuchender	0.36	0.25	0.48	0.46	0.54
Fremdenfeindlichkeit	0.33	0.24	0.45	0.43	0.49
Abwertung Wohnungsloser	0.26	0.27	0.44	0.41	0.36
Sexismus	0.21	0.12	0.20	0.22	0.21
Etabliertenvorrechte	0.36	0.30	0.45	0.47	0.46

Alle Korrelationen sind auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Abbildung 26: Prozentwerte (Einzelaussagen) stärkste Belastungen des polizeilichen Berufsalltags

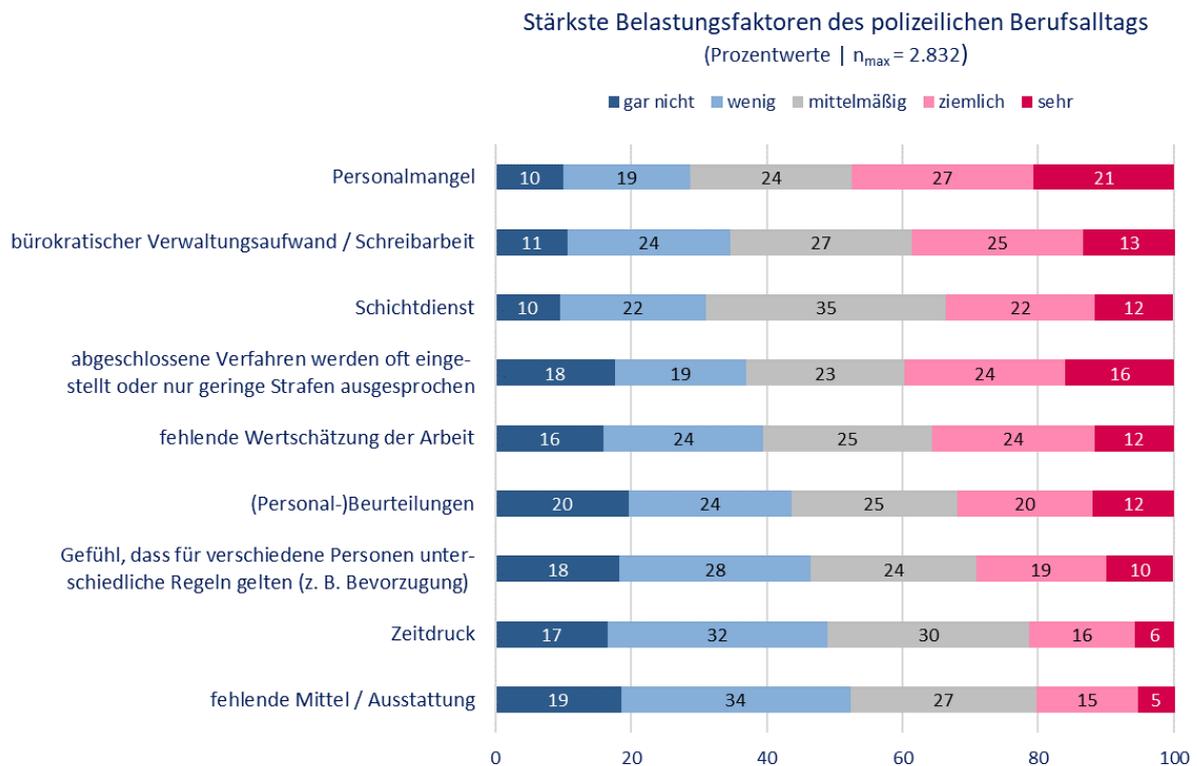


Abbildung 27: Prozentwerte (Einzelaussagen) Belastungsfolge Irritation (Gereiztheit)

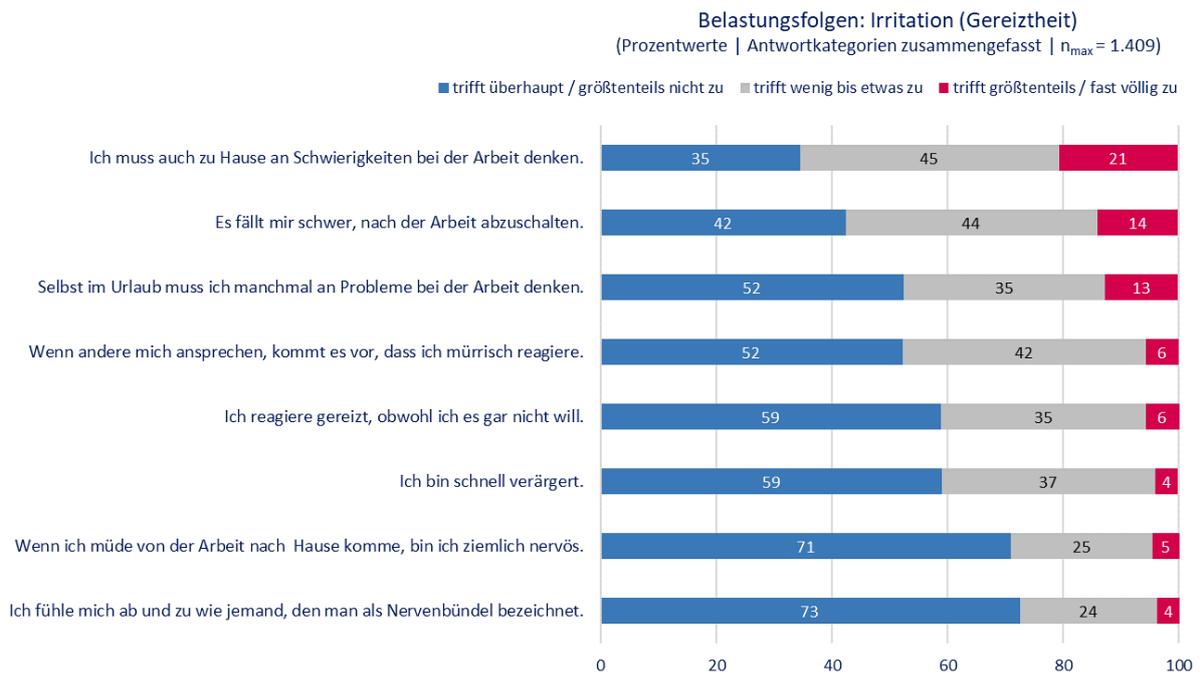


Abbildung 28: Prozentwerte (Einzelaussagen) Belastungsfolge Burnout

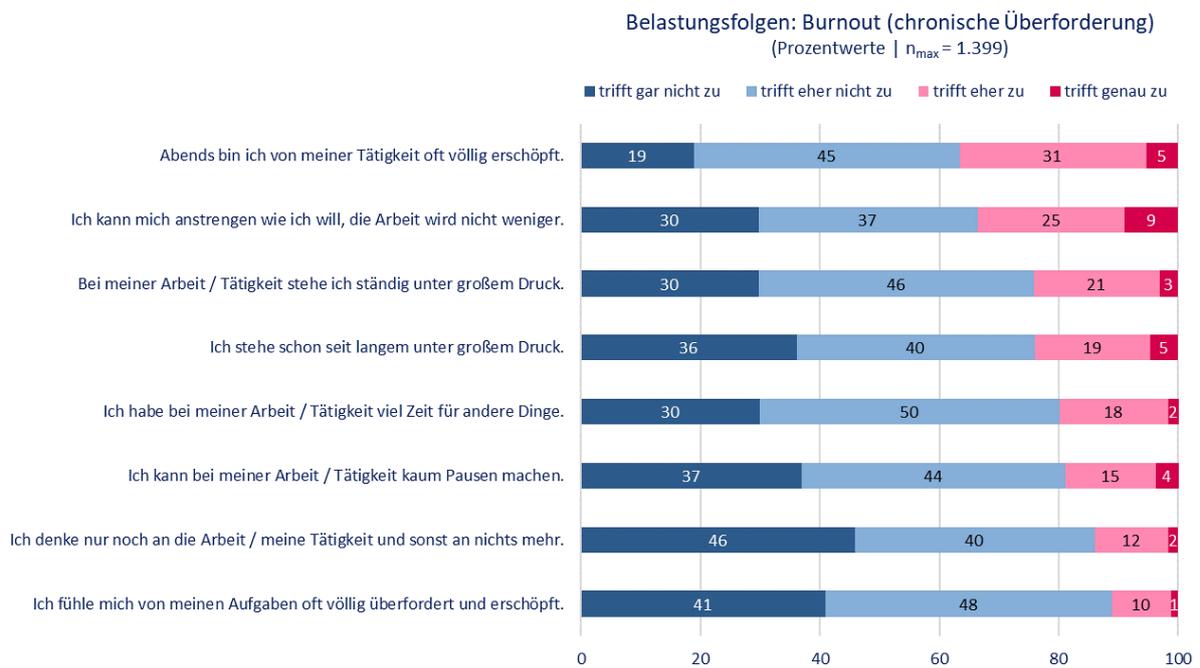


Abbildung 29: Prozentwerte (Einzelaussagen) Belastungsfolge Motivationsverlust

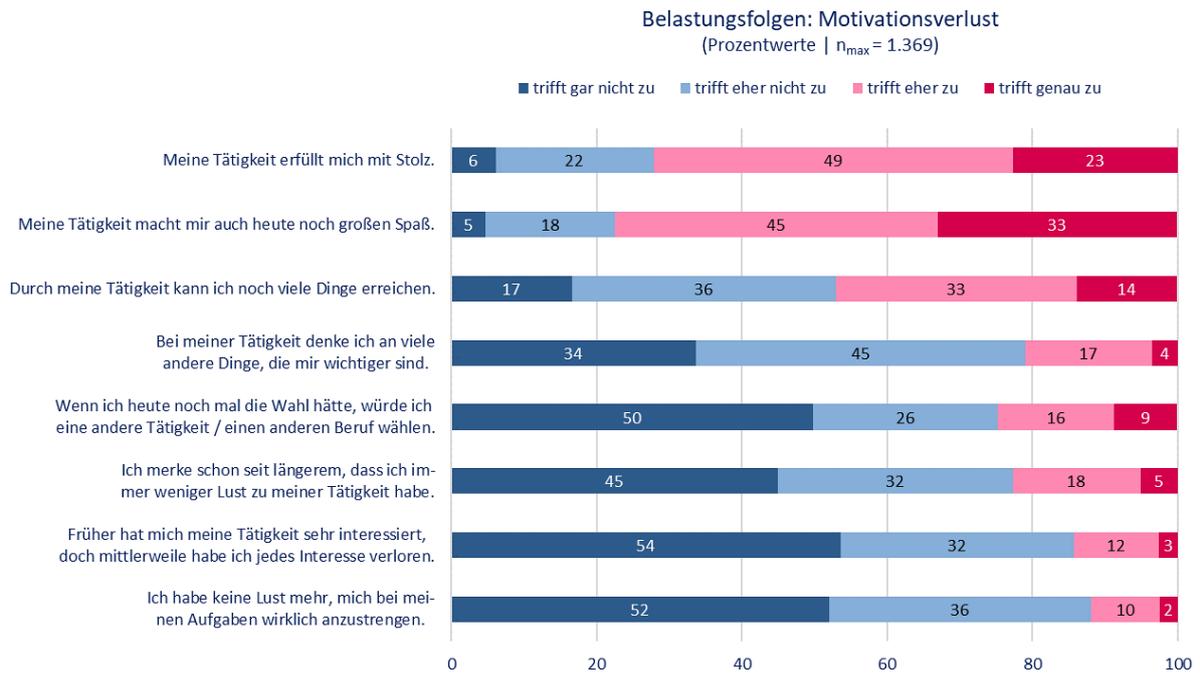


Abbildung 30: Prozentwerte (Einzelaussagen) psychische und körperliche Belastungssymptome

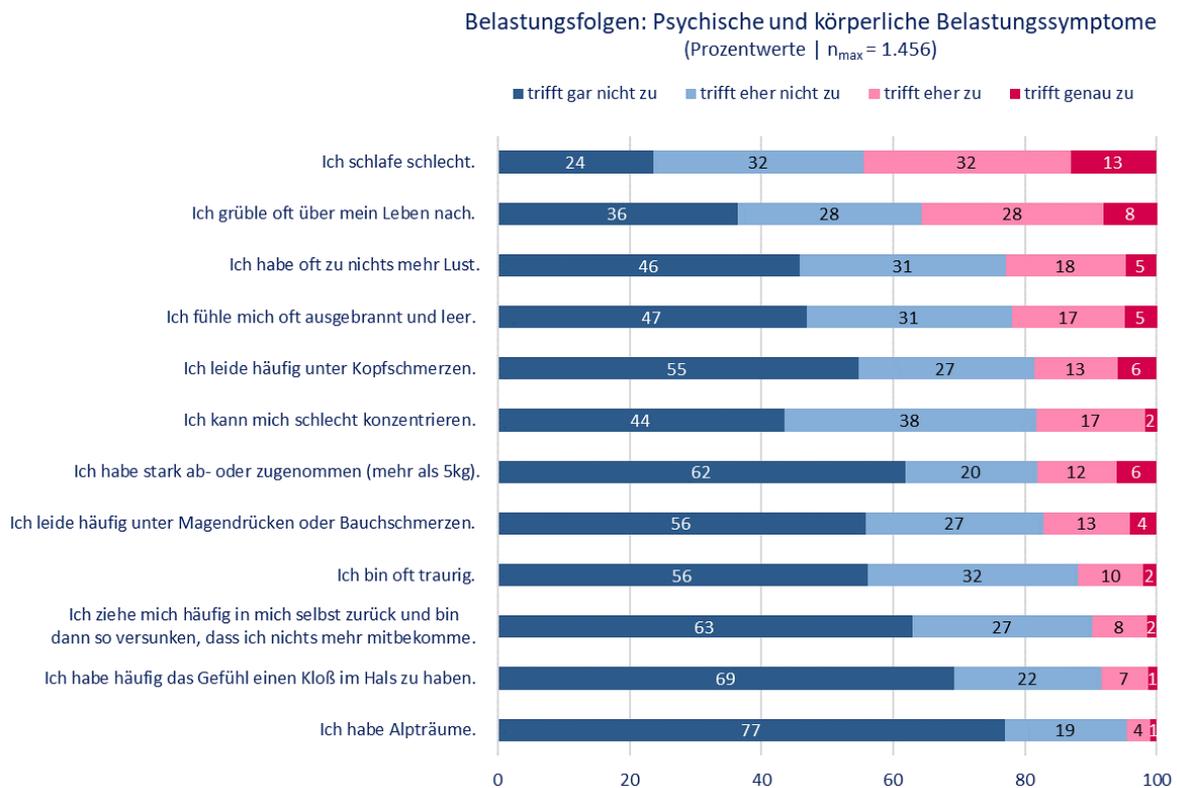


Abbildung 31: Klassifizierte Mittelwertindizes - Anteilswerte der psychischen und körperlichen Belastungsfolgen

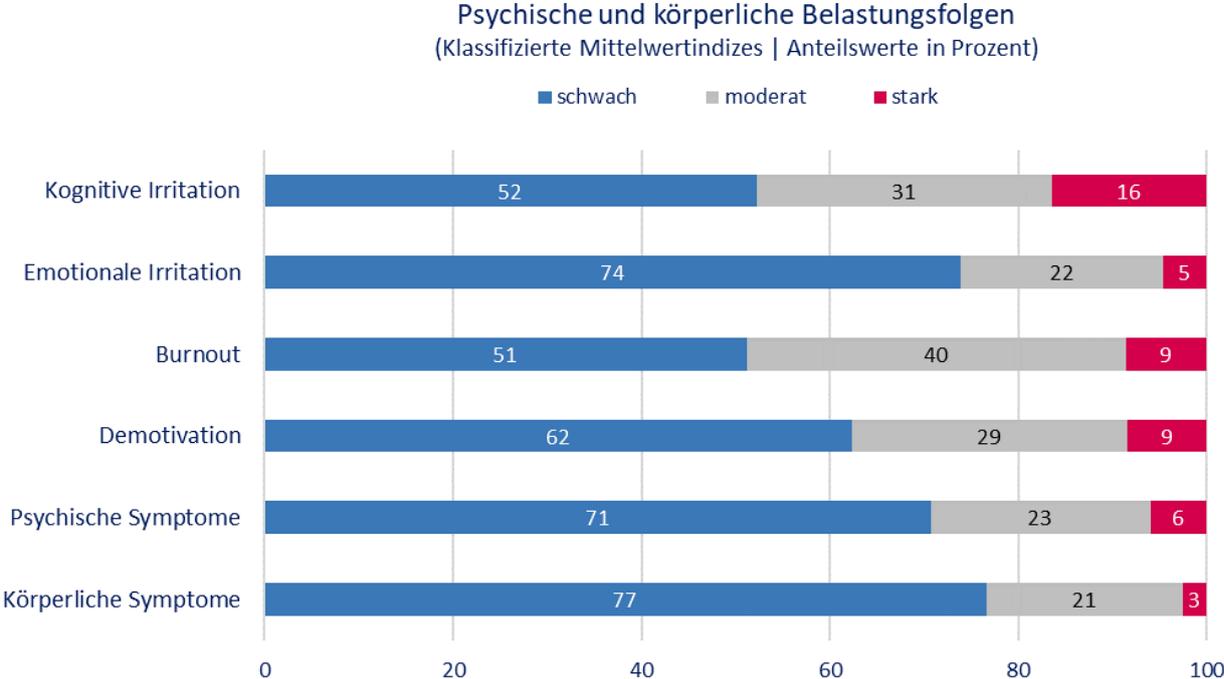


Abbildung 32: Prozentwerte (Einzelaussagen) Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (Teil I)

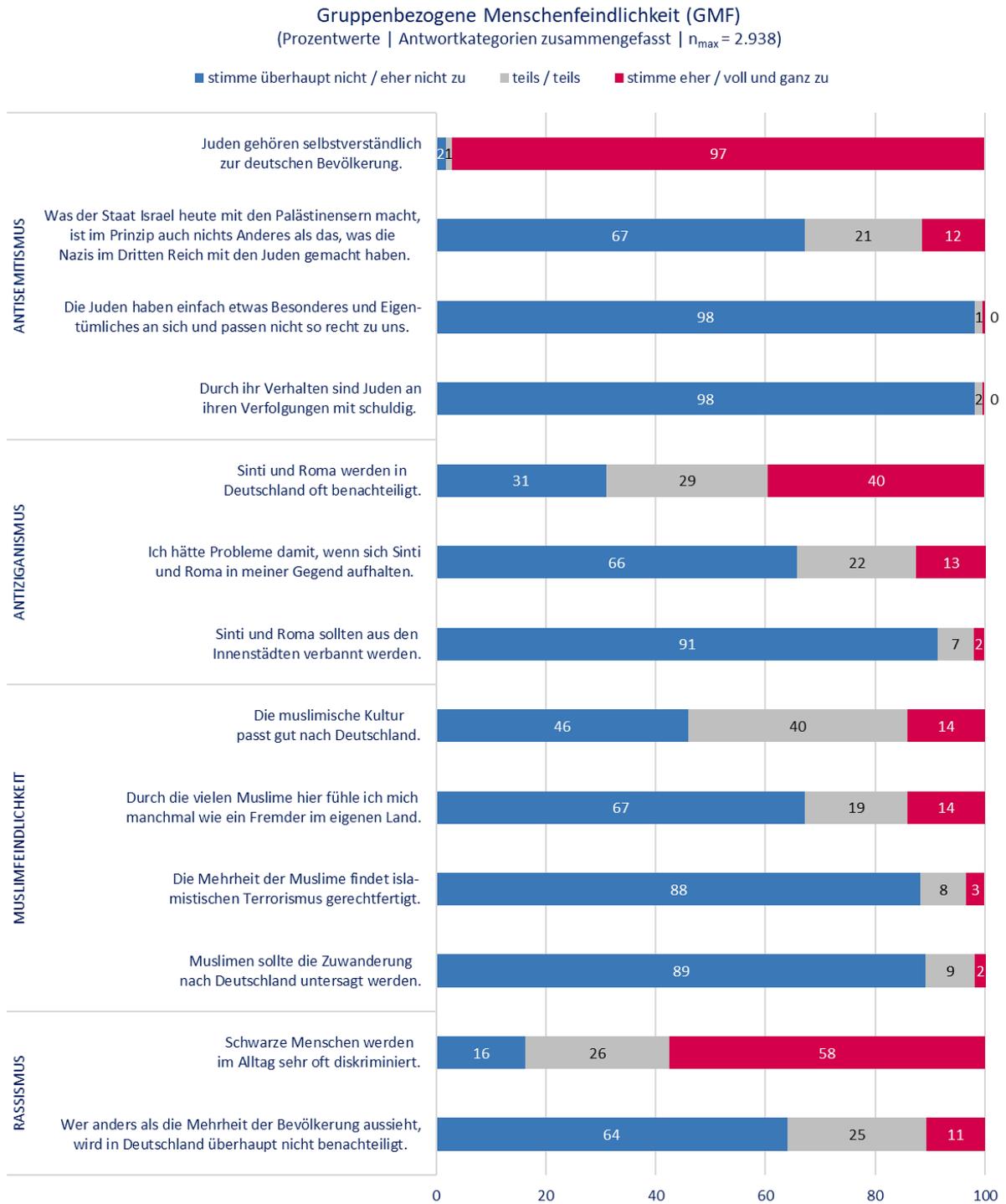


Abbildung 33: Prozentwerte (Einzelaussagen) Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (Teil II)

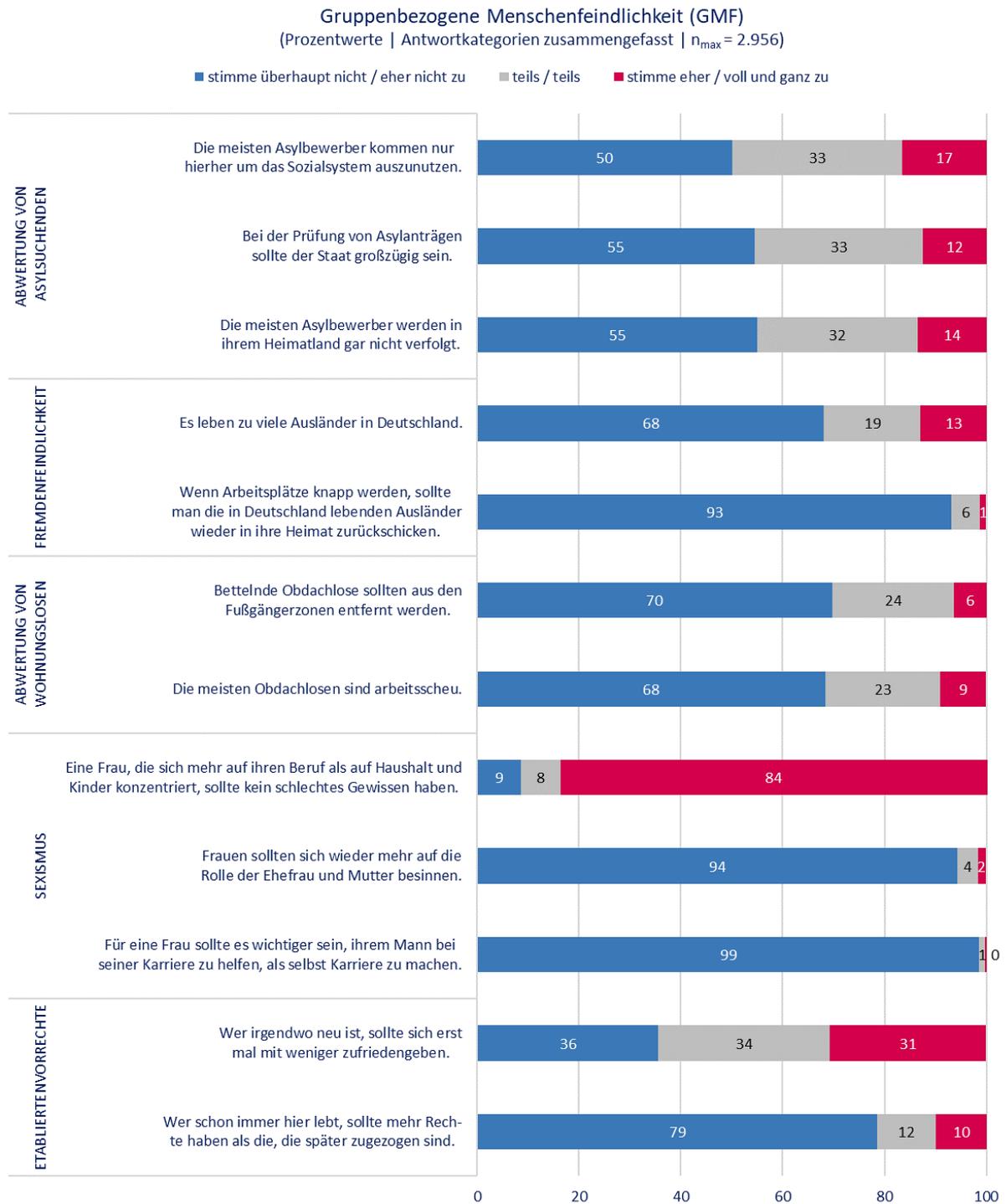


Abbildung 34: Prozentwerte (Einzelaussagen) Autoritarismus, nationaler Chauvinismus und Sozialdarwinismus

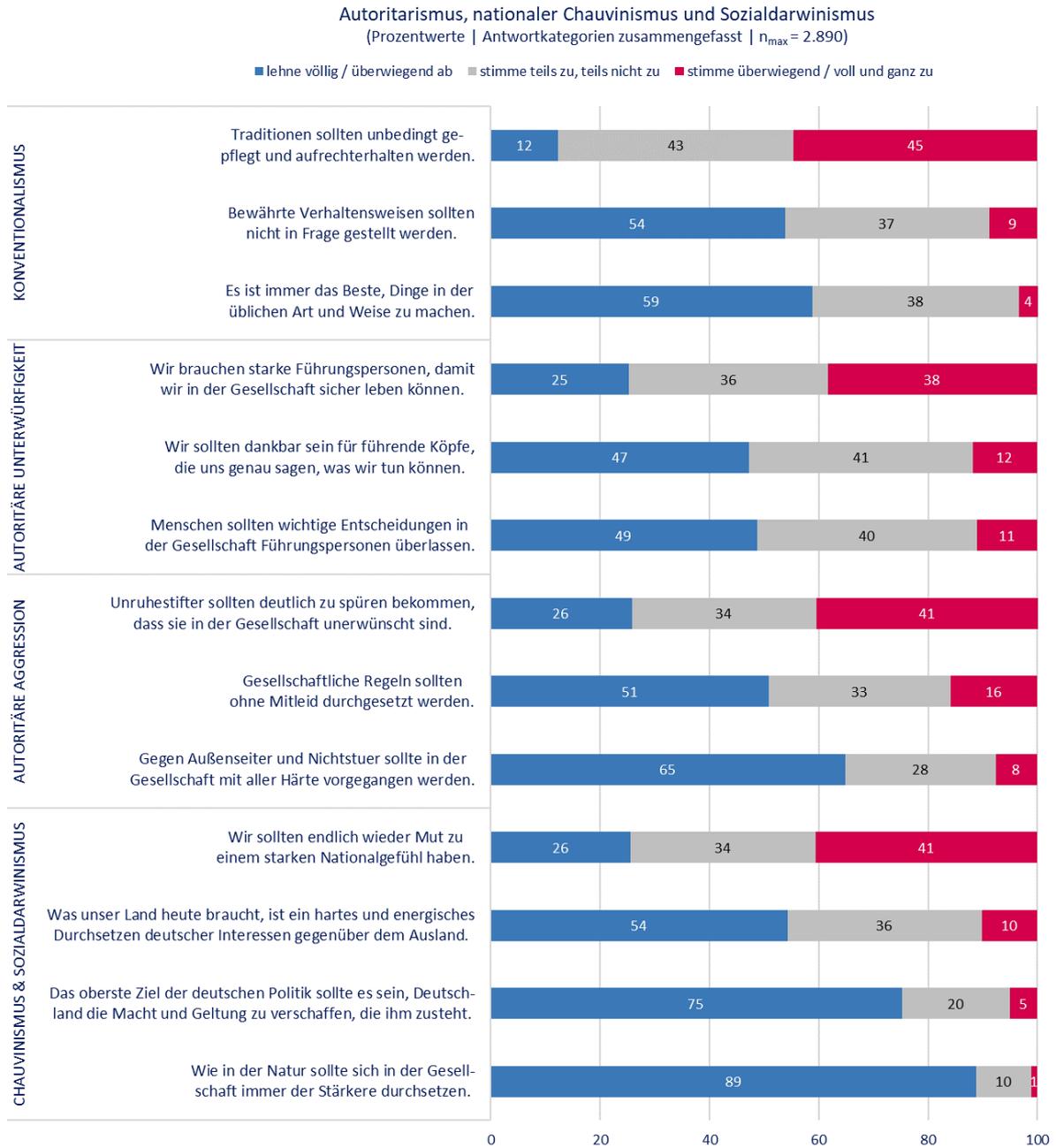
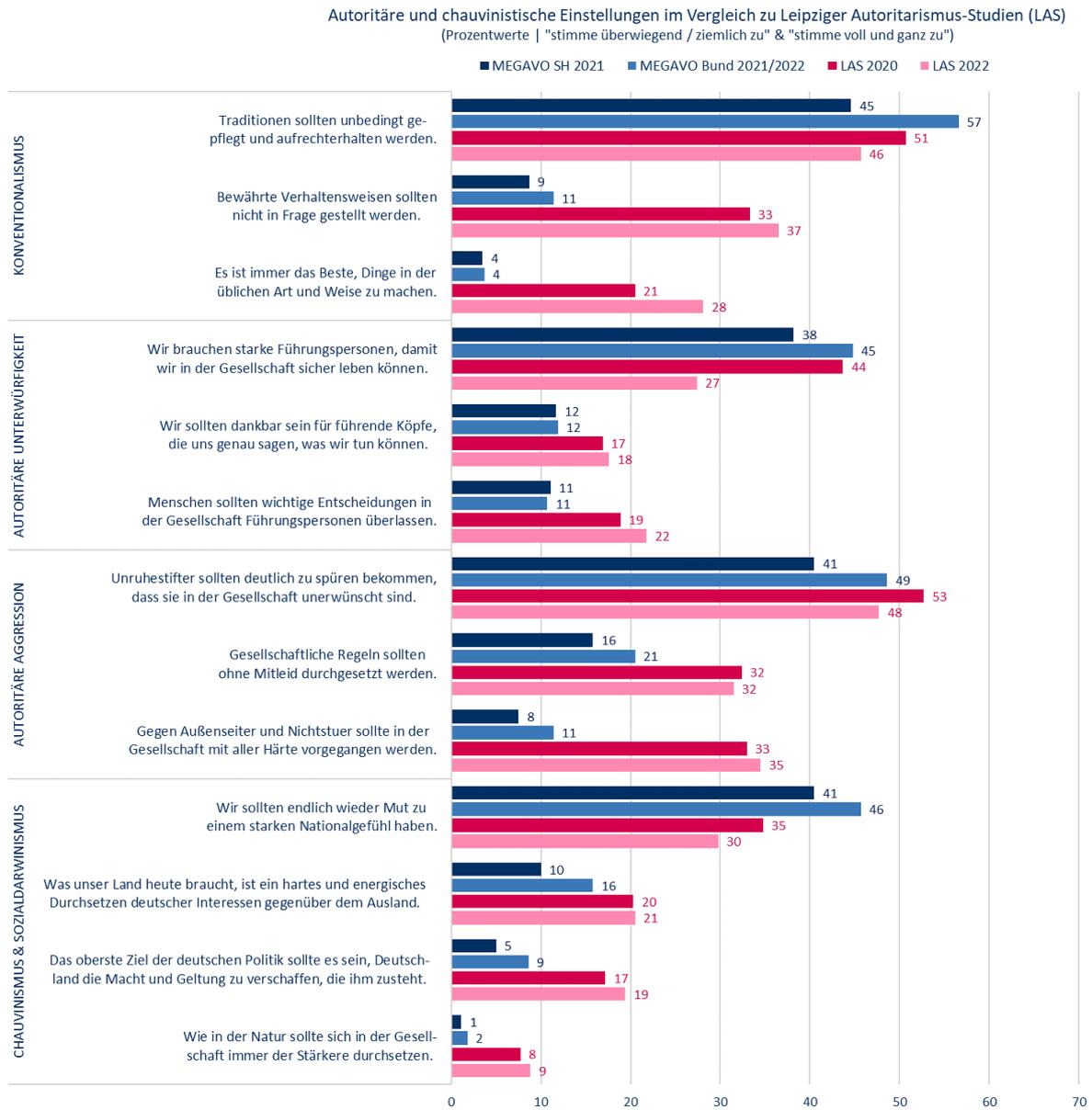


Abbildung 35: Prozentwerte (Einzelaussagen) autoritärer und chauvinistischer Einstellungen im Vergleich MEGAVO SH, MEGAVO Bund und Leipziger Autoritarismus-Studien



Schleswig-Holstein

Der echte Norden

**Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag
von Polizeivollzugsbeamten – MEGAVO**

Ausgewählte Kernbefunde Ergebnisbericht MEGAVO SH 2021

Julia Gundlach

Kiel, 16.07.2025

96. Sitzung JuR-Ausschuss SH

Landtag SH



Schleswig-Holstein
Landeskriminalamt

Agenda

- I. Allgemeine Informationen
- II. Ausgewählte Ergebnisse MEGAVO SH 2021
 - a) Arbeitszufriedenheit & Berufsidentifikation
 - b) Werte & Teamkulturen
 - c) Einstellungen (GMF)
 - d) Beobachtetes Fehlverhalten
 - e) Belastungsfolgen
- III. Identifizierte Handlungsfelder
- IV. Maßnahmen in der Landespolizei Schleswig-Holstein

Schleswig-Holstein

Der echte Norden

Kernbefunde MEGAVO SH 2021
Allgemeine Informationen

Allgemeine Informationen zu MEGAVO SH 2021

- **MEGAVO** = Bundesweite Polizeistudie zum **Gesamtbild des Berufsalltags der deutschen Polizei**, unter besonderer Berücksichtigung der Bereiche ...
 - Motivation, Arbeitszufriedenheit & Werthaltungen
 - Berufliche Belastungen & Opfererfahrungen im Dienst
 - Demokratiegefährdende Einstellungen & Fehlverhalten
- Die Polizeistudie wird von der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPol) durchgeführt und umfasst bis dato zwei Förderperioden (MEGAVO I: 03/2021 - 08/2024; MEGAVO II: 09/2024 - 08/2027).
- **MEGAVO = Panelstudie** (d. h. Wiederholung der Befragungen in regelmäßigen Abständen), ermöglicht Analysen und Vergleiche im Zeitverlauf mit dem Fokus auf Veränderungen und (individuelle) Entwicklungen.
- Der Kern der Studie ist eine **Online-Befragung aller Mitarbeitenden der teilnehmenden Polizeien** (Vollerhebung); der Fragebogen enthält ca. 50 (geschlossene) Fragen mit vorgegebenen Antwortoptionen.

Allgemeine Informationen zu MEGAVO SH 2021

- Schleswig-Holstein hat in die Online-Befragung 2021 **zehn zusätzliche Fragen** eingebracht (landesspezifisches Zusatzmodul / Schwerpunkte: Umgang mit Fehlverhalten und Belastungsfolgen).
- Im Rahmen der ersten Online-Befragung im Jahr 2021/2022 haben insgesamt 14 Bundesländer, das Bundeskriminalamt und die Bundespolizei teilgenommen (Teilnahmequote Bund = 16 %).
- Schleswig-Holstein hat im Jahr 2021 mit **33 % die höchste Teilnahmequote** aller an der Studie teilnehmenden Polizeien des Bundes und der Länder.
- Die zweite Online-Befragung fand in Schleswig-Holstein im IV. Quartal 2023 statt; die Ergebnisse von MEGAVO SH 2023 sind noch nicht vollständig ausgewertet (erneut mit 27 % höchste Teilnahmequote).
- Die dritte Online-Befragung der Polizeistudie MEGAVO ist für das IV. Quartal 2026 geplant.

Allgemeine Informationen zu MEGAVO SH 2021

Kerninhalte Ergebnisbericht MEGAVO SH 2021:

- **Allgemeine deskriptive Befunde** (Prozentwerte / Mittelwerte), die ...
 - generelle Aussagen über die gesamte Stichprobe ermöglichen,
 - repräsentativ für die Landespolizei Schleswig-Holstein sind (Vollerhebung / Gewichtung).
- **Ergänzende Zusammenhangsanalysen** (Detailanalysen), im Rahmen derer die allgemeinen Befunde nochmals unter Berücksichtigung verschiedener weiterer (soziodemographischer) Merkmale analysiert wurden, z. B.:
 - Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, Schulbildung
 - Statusgruppe (mD, gD, hD), Tätigkeitsbereich PVD (Schutzpolizei, Kriminalpolizei, etc.)
 - Kontakthäufigkeit mit Bürger*innen, Merkmale des Einsatz- und Ermittlungsgebietes
- Ausblick auf **identifizierte Handlungsfelder** und bereits **implementierte Maßnahmen** in der Landespolizei Schleswig-Holstein.

Schleswig-Holstein

Der echte Norden

Kernbefunde MEGAVO SH 2021

Arbeitszufriedenheit & Berufsidentifikation



Schleswig-Holstein
Landeskriminalamt

Allgemeine Befunde – Arbeitszufriedenheit und Berufsidentifikation

Tabelle 9: Mittelwerte Arbeitszufriedenheit und Berufsidentifikation

	Mittelwert
Allgemeine Arbeitszufriedenheit (Skala: 1 „sehr unzufrieden“ bis 5 „sehr zufrieden“ n = 3.084)	3,8
Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei (Skala: 0 „gar nicht“ bis 4 „sehr stark“ n = 2.875)	3,0
Arbeitsplatzsituation (Skala: 1 „stimme gar nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“ n _{max} = 1.729 Split C)	
Mit meinen Kolleginnen und Kollegen komme ich gut klar.	4,4
Mit meinem Vorgesetzten / meiner Vorgesetzten komme ich gut klar.	4,2
Meine dienstlichen Aufgaben sind sehr vielfältig.	4,0
Mein Vorgesetzter / meine Vorgesetzte gibt mir im Dienst Rückhalt.	3,9
Meine Arbeit und mein Privatleben lassen sich gut vereinbaren.	3,7
Mit meinem Verdienst bin ich zufrieden.	3,6
Meine Arbeitsausstattung ist gut.	3,6
Ich bin zufrieden mit den Möglichkeiten zur Weiterbildung /-qualifikation.	3,3
Ich bin mit meinen Karrieremöglichkeiten zufrieden.	3,2
Index Gesamteinschätzung der Arbeitsplatzsituation (n = 1.730)	3,8

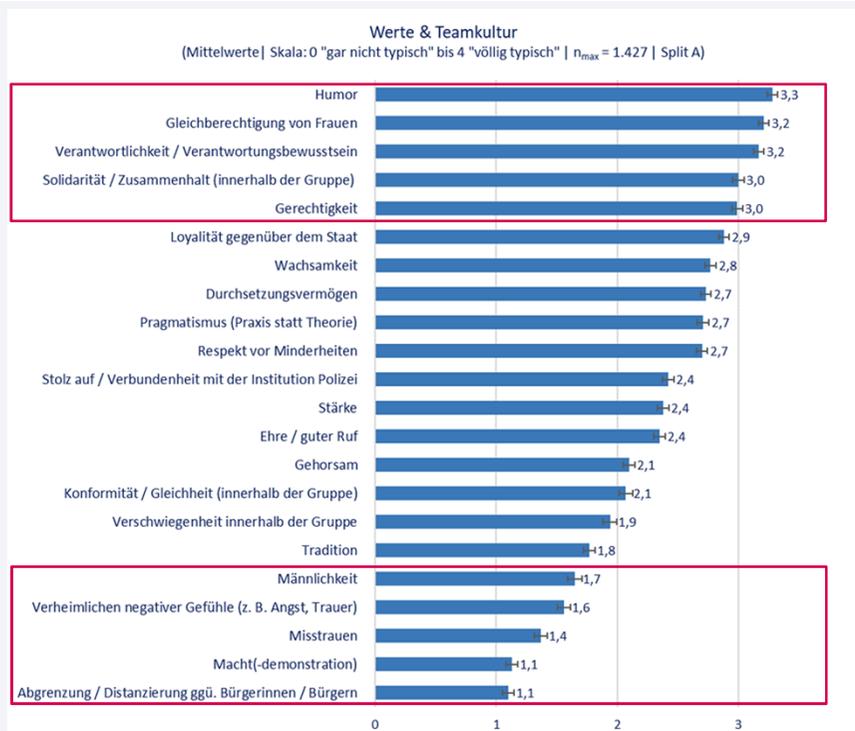
- Arbeitszufriedenheit und Berufsidentifikation wurde im Fragebogen über mehrere Fragen erfasst (siehe Tabelle).
- Beschäftigte der LaPo SH berichten durchschnittlich über eine ...
 - **hohe allgemeine Arbeitszufriedenheit**
 - **hohe Identifikation mit ihrer Arbeit bei der Polizei**
 - **hohe Arbeitsplatzzufriedenheit**
- Besonders positiv bewertet wird das Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen sowie zu Vorgesetzten.
- Die Mehrheit der Befragten bestätigt zudem die Vielfältigkeit ihrer Aufgaben sowie erfahrenen Rückhalt durch Vorgesetzte.

Schleswig-Holstein

Der echte Norden

Kernbefunde MEGAVO SH 2021
Werte & Teamkulturen

Allgemeine Befunde – Werte & Teamkulturen



„Bitte denken Sie nun an Ihre aktuelle Organisationseinheit oder die, in der Sie zuletzt über längere Zeit mit Kollegen und Kolleginnen zusammengearbeitet haben (...). Geben Sie bitte an, in welchem Ausmaß die folgenden Werte und Eigenschaften für diese Gruppe typisch sind.“

Die **fünf typischsten Werte** sind:

- Humor
- Gleichberechtigung von Frauen
- Verantwortungsbewusstsein
- Solidarität / Zusammenhalt (innerhalb der Gruppe)
- Gerechtigkeit

Die **fünf untypischsten Werte** sind:

- Abgrenzung / Distanzierung ggü. Bürgerinnen / Bürgern
- Macht(-demonstrationen)
- Misstrauen
- Verheimlichung negativer Gefühle (z. B. Angst, Trauer)
- Männlichkeit

Detailanalysen – Werte & Teamkulturen

Tabelle 10: Mittelwertindizes Werte & Teamkulturen

Werte und Teamkulturen (Mittelwertindizes) (Skala: 0 „gar nicht typisch“ bis 4 „völlig typisch“)	Mittelwertindex
Modernes, bürgernahes, liberales Polizeiverständnis und Wertemuster (n = 1.433)	2,8
Robustes Polizeiverständnis, traditionell-konservatives Wertemuster (n = 1.430)	2,3
Zwischenmenschliche Beziehungen im Team als Wertemuster (n = 1.432)	3,0

- Das modern-liberale Wertemuster (M Index = 2,8) sowie das auf zwischenmenschlichen Beziehungen basierende Wertemuster (M Index = 3,0) werden von den Befragten als überwiegend typisch für ihr Team bzw. ihre Organisationseinheit angesehen.
- Das traditionell-konservative Wertemuster (M Index = 2,3) wird im Vergleich zu den beiden anderen Dimensionen hingegen von den schleswig-holsteinischen Befragten etwas weniger häufig als typisch für ihr direktes kollegiales Umfeld genannt.
- Die drei Wertemuster schließen sich nicht gegenseitig aus, sondern können auch gleichzeitig bzw. nebeneinander auftreten.
- Das Team oder die eigene Organisationseinheit ist somit dadurch charakterisiert, wie stark ausgeprägt die jeweiligen Wertemuster bzw. das jeweilige Polizeiverständnis dort vorherrschen.

- Die 22 abgefragten Werte wurden unter Anwendung eines statistischen Prüfverfahrens zu **drei Faktoren verdichtet** und anschließend zu jeweils einem Mittelwertindex zusammengefasst.
- Die Faktoren stehen für **übergeordnete Wertemuster** bzw. ein **übergeordnetes Polizeiverständnis**.
- Mittelwertindex der übergeordneten Wertemuster = „durchschnittliche Ausprägung“ des jeweiligen Wertemusters in der Stichprobe von MEGAVO SH 2021.

Schleswig-Holstein

Der echte Norden

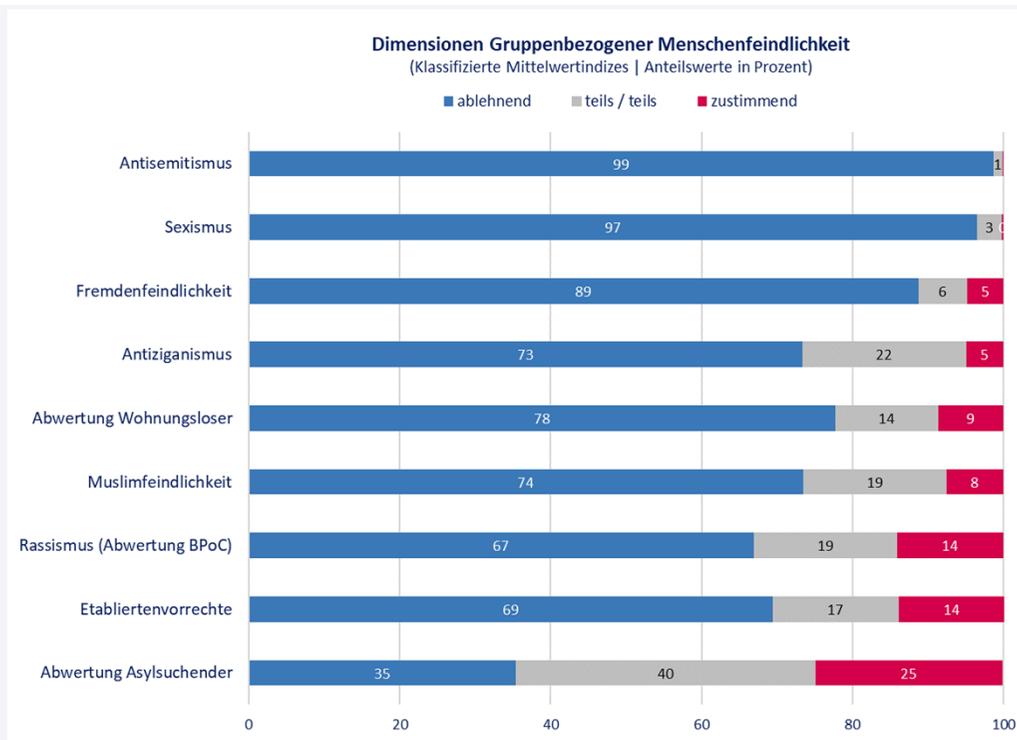
Kernbefunde MEGAVO SH 2021

Einstellungen – Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF)



Schleswig-Holstein
Landeskriminalamt

Allgemeine Befunde – Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF)



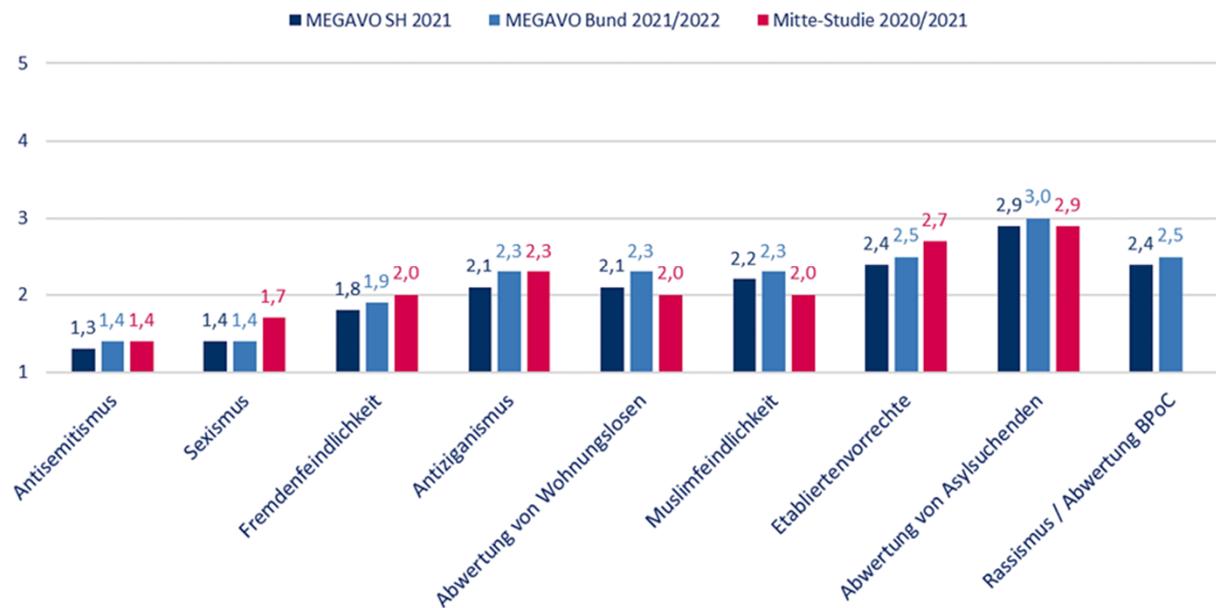
- Klassifizierte Mittelwertindizes:
Weisen die prozentualen Anteile von (Personen mit) ablehnenden und zustimmenden Haltungen aus.
- Bei der Mehrheit der GMF-Dimensionen zeigen sich größere Anteile ablehnender Haltungen (blau) gegenüber weitaus kleineren Anteilen zustimmender Haltungen (rot).
- Die GMF-Dimension **Abwertung von Asylsuchenden** sticht mit 25 % zustimmender Haltungen und 40 % ambivalenter Positionen heraus.
- Bei den GMF-Dimensionen **Rassismus** und **Etabliertenvorrechte** lassen sich jeweils rund 14 % zustimmende Haltungen ausmachen.

Allgemeine Befunde – Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF)



Schleswig-Holstein
Landeskriminalamt

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit - Vergleich MEGAVO und Mitte-Studie
(Mittelwerte | Skala: 1 "stimme überhaupt nicht zu" bis 5 "stimme voll und ganz zu")



Werte dienen als Anhaltspunkte, sind aber mit Vorsicht zu interpretieren!

- Mittelwertindizes der unterschiedlichen Studien sind nicht 1:1 vergleichbar, da sie auf unterschiedlichen Stichproben basieren.
- In MEGAVO-Bundesdaten sind die Ergebnisse von SH noch mit enthalten (sie wurden nicht herausgerechnet).
- Augenscheinliche Unterschiede könnten rein zufällig sein und sind ggf. nicht statistisch bedeutsam.
- **Abwertung von Wohnungslosen** und **Muslimfeindlichkeit** in MEGAVO (Bund / SH) höher als bei Mitte-Studie 2020/2021.

Schleswig-Holstein

Der echte Norden

Kernbefunde MEGAVO SH 2021
Beobachtetes Fehlverhalten

Allgemeine Befunde – Beobachtetes Fehlverhalten in den letzten 12 Monaten



Schleswig-Holstein
Landeskriminalamt

Tabelle 16: Prozentwerte beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen in den letzten 12 Monaten (≈ im Jahr 2021), nach Deliktgruppen und Häufigkeit

Beobachtetes Fehlverhalten nach Deliktgruppen (Prozentwerte n _{max} = 2.852)	nie	einmal	zweimal	3-5mal	6-10mal	öfter	mind. einmal in 12 M
Sexistische Äußerungen	55	10	7	12	5	11	45
Diskriminierung, Ausgrenzung und Mobbing	64	13	8	8	3	5	36
Rassistische Äußerungen	65	9	7	9	3	5	35
Verletzung von Dienstpflichten	71	11	6	7	2	4	29
Verweigerung dienstlicher Pflichten	82	8	4	4	1	2	18
Erniedrigendes Verhalten	83	8	3	4	1	2	17
Körperliche An-/Übergriffe (ohne sexuelle Übergriffe)	95	2	1	1	< 0,5	< 0,5	5
Sexuelle Übergriffe	98	2	< 0,5	< 0,5	< 0,5	< 0,5	2
Korruptes Verhalten	98	1	< 0,5	< 0,5	< 0,5	< 0,5	2

Letzte Spalte in der Tabelle:

Prozentualer Anteil der Befragten, die mind. einmal in 12 Monaten ein spezifisches Fehlverhalten bei Kolleginnen und Kollegen beobachtet haben (Prävalenz).

- Knapp die Hälfte der Befragten (45 %) berichtet, sexistische Äußerungen mind. einmal in 12 Monaten bei Kolleginnen und Kollegen beobachtet zu haben.
- Ein Drittel der Befragten berichtet, mind. einmal in 12 Monaten Diskriminierung, Ausgrenzung und Mobbing (36 %) sowie rassistische Äußerungen (35 %) ausgehend von Kolleginnen und Kollegen beobachtet zu haben.
- 29 % der Befragten geben an, mind. einmal in 12 Monaten Kolleginnen und Kollegen bei der Verletzung von Dienstpflichten erlebt zu haben.
- 17 % der Befragten geben an, im abgefragten Zeitraum mind. einmal erniedrigendes Verhalten durch Kolleginnen und Kollegen bezeugt zu haben.

Allgemeine Befunde – Beobachtetes Fehlverhalten in den letzten 12 Monaten



Schleswig-Holstein
Landeskriminalamt

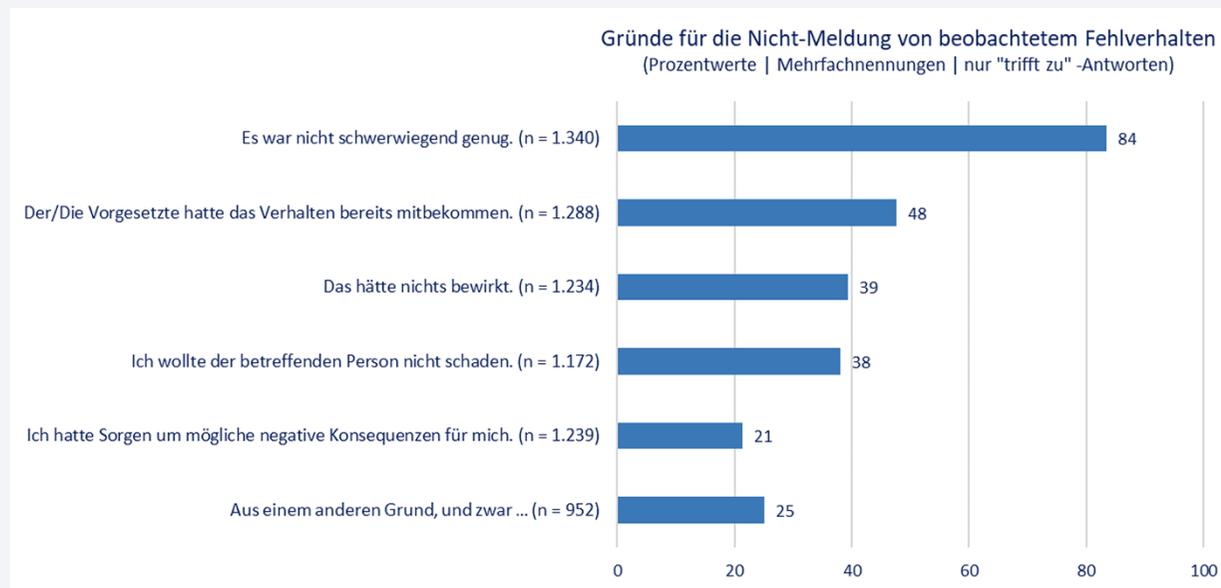
Tabelle 17: Prozentwerte persönliche Reaktion auf beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen, nach Deliktgruppen

Persönliche Reaktion auf beobachtetes Fehlverhalten nach Deliktgruppen (Prozentwerte Mehrfachnennungen)	gar nicht	Gespräch mit dem/r Kollegen/in	Gespräch mit anderen Kollegen	Internes Angebot genutzt	Meldung an Vorgesetzte	angezeigt
Sexistische Äußerungen (n = 1.222)	41	47	24	1	3	1
Diskriminierung, Ausgrenzung und Mobbing (n = 995)	19	53	45	3	11	1
Rassistische Äußerungen (n = 930)	33	53	27	1	4	0
Verletzung von Dienstpflichten (n = 807)	29	46	26	2	21	4
Verweigerung dienstlicher Pflichten (n = 497)	29	44	29	3	23	1
Erniedrigendes Verhalten (n = 467)	25	42	38	3	10	1
Körperliche An-/Übergriffe (ohne sexuelle Übergriffe) (n = 125)	25	42	35	3	8	7
Sexuelle Übergriffe (n = 56)	23	43	42	10	13	6
Korruptes Verhalten (n = 59)	27	33	36	4	16	2

Mehrfachnennungen waren möglich!

- Am häufigsten wird das informelle Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen gesucht (d. h. mit der betroffenen Person selbst und / oder Dritten).
- Am seltensten werden interne Unterstützungsangebote genutzt und das Verhalten angezeigt.
- Bei **sexistischen** und **rassistischen Äußerungen** wird im Vergleich über alle Sachverhalte hinweg ...
 - am häufigsten „gar nicht“ reagiert,
 - (mit) am häufigsten mit der Person (informell) gesprochen, die das Fehlverhalten gezeigt hat,
 - (mit) am seltensten mit Dritten gesprochen,
 - fast nie ein internes Unterstützungsangebot genutzt,
 - am seltensten mit einer Meldung an den Vorgesetzten reagiert.

Allgemeine Befunde – Nicht-Meldung von beobachtetem Fehlverhalten (SH-Modul)



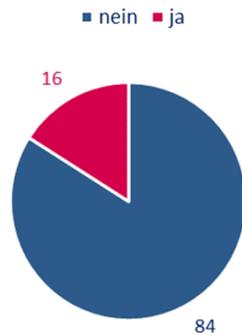
Die Prozentuierungsbasis sind pro benanntem Grund jeweils alle Personen, welche die jeweilige Aussage entweder mit „trifft zu“ oder „trifft nicht zu“ bewertet haben.

Mehrfachnennungen waren möglich!

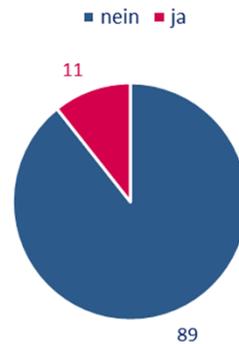
- Das zuletzt beobachtete Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen wurde am häufigsten den Vorgesetzten nicht gemeldet (84 %), weil der Sachverhalt als nicht schwerwiegend genug eingestuft wurde.
- Knapp die Hälfte der Befragten (48 %) gibt als Grund für die Nicht-Meldung an, dass die bzw. der Vorgesetzte das Verhalten bereits mitbekommen hatte.
- Rund 40 % der Befragten gibt an, dass eine Meldung des Fehlverhaltens nichts bewirkt hätte bzw. man der betroffenen Person nicht schaden wollte.
- Ein Fünftel (21 %) der Befragten gibt an, aus Sorge vor negativen Konsequenzen für die eigene Person das beobachtete Fehlverhalten nicht an die Vorgesetzten gemeldet zu haben.

Allgemeine Befunde – Rassismus- und Diskriminierungsvorwürfe

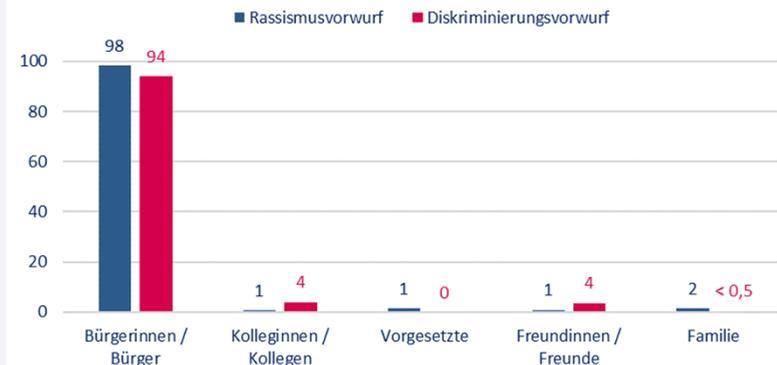
Rassismusvorwurf
(Prozentwerte | n = 1.282 | Split A)



Diskriminierungsvorwurf
(Prozentwerte | n = 1.284 | Split A)



Wer hat den Vorwurf geäußert?
(Prozentwerte | Mehrfachnennungen | n RV = 205 | n DV = 137 | Split A)



Fragen:

Wurde Ihnen in den letzten 12 Monaten vorgeworfen, dass Sie sich im Dienst rassistisch / diskriminierend verhalten haben?

Wer hat diesen Vorwurf geäußert?

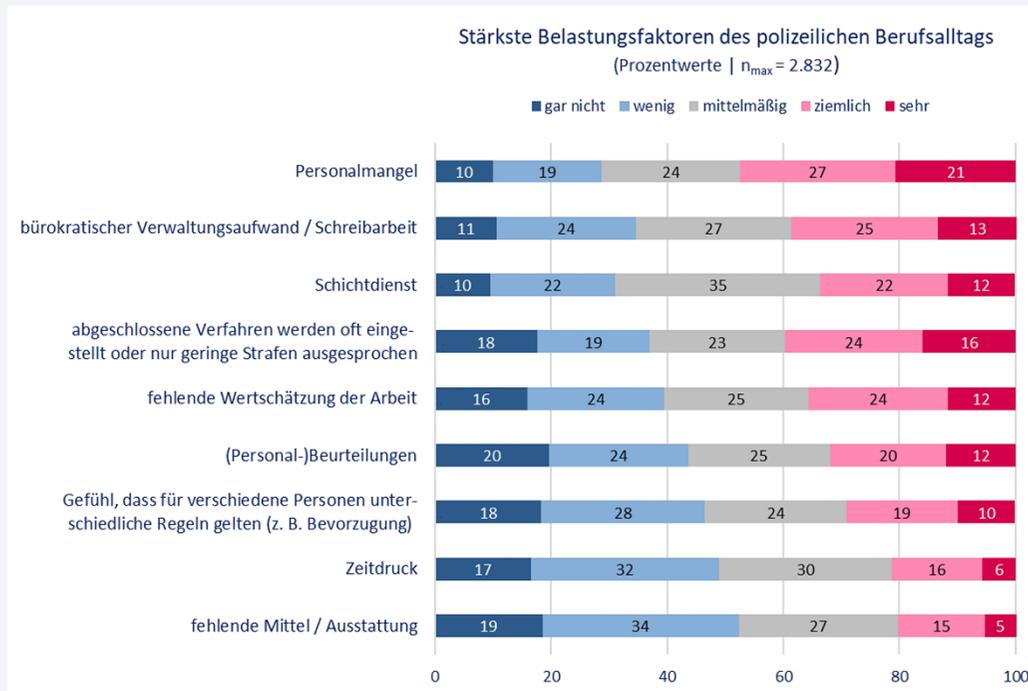
- Mit einem Rassismusvorwurf wurden 16 % der Befragten der LaPo SH im Laufe von 12 Monaten konfrontiert, von einem Diskriminierungsvorwurf berichten gut 11 % der Personen.
- Rund 7 % der Befragten geben an, im Verlauf eines Jahres beiden Vorwürfen ausgesetzt gewesen zu sein, bei 81 % der Befragten stand hingegen keiner der beiden Vorwürfe im Raum (nicht in Abbildung).
- Rassismusvorwürfe (98 %) sowie Diskriminierungsvorwürfe (94 %) wurden nahezu ausschließlich von Seiten der Bürgerinnen und Bürger geäußert.

Schleswig-Holstein

Der echte Norden

Kernbefunde MEGAVO SH 2021
Belastungsfolgen

Allgemeine Befunde – Belastungen des polizeilichen Berufsalltags

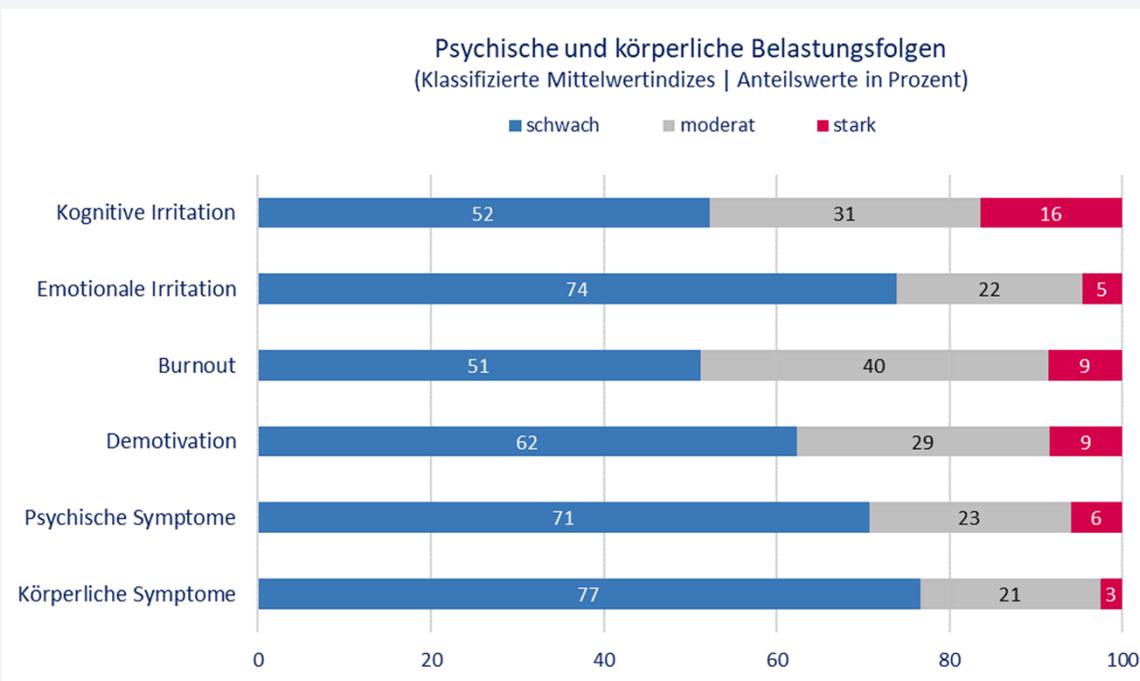


Abgefragt wurden insgesamt 27 mögliche Belastungen des polizeilichen Berufsalltags. Hier dargestellt sind die neun Einzelbelastungen, die von den Befragten durchschnittlich als am stärksten belastend bewertet wurden.

Als ziemlich bis sehr belastend (rote Bereiche) werden von den Befragten der LaPo SH genannt:

- Personalmangel (48 %)
- Verfahrenseinstellungen (40 %)
- Verwaltungsaufwand (38 %)
- Fehlende Wertschätzung (36 %)
- Schichtdienst (34 %)
- (Personal-)Beurteilungen (32 %)
- Ungleiche Maßstäbe / Bevorzugung (29 %)
- Zeitdruck (22 %)
- Fehlende Mittel / Ausstattung (20 %)

Allgemeine Befunde – Psychische und körperliche Belastungsfolgen (SH-Modul)



- Klassifizierte Mittelwertindizes:
Weisen die prozentualen Anteile von (Personen mit) schwachen und starken Belastungsfolgen aus.
- Befragte der LaPo SH fühlen sich durchschnittlich ...
 - wenig bis moderat von kognitiver und emotionaler Irritation sowie Burnout betroffen,
 - zeigen wenig(er) Anzeichen von Demotivation und innerer Kündigung,
 - sind wenig(er) stark von psychischen und körperlichen Belastungssymptomen betroffen.
 - Ein Zehntel der Befragten berichtet von starken Anzeichen chronischer Überforderung (Burnout).

Schleswig-Holstein

Der echte Norden

Kernbefunde MEGAVO SH 2021

Identifizierte Handlungsfelder & Maßnahmen in der Landespolizei SH



Schleswig-Holstein
Landeskriminalamt

Identifizierte Handlungsfelder

- In den Befunden lassen sich wiederkehrende Muster erkennen, die auf potentielle Handlungsfelder hindeuten, und zwar in Bezug auf:

Demokratische Resilienz:

- Geschlecht
- Alter / Dienstalalter
- Schulbildung
- Status- / Besoldungsgruppe (mD, gD, hD)
- Tätigkeitsbereich / Laufbahnzweig
- Kontakthäufigkeit mit Bürger*innen
- Einsatzgebiet
- Verweildauer / „Stehzeit“ auf Dienststelle

Belastungen und Belastungsfolgen:

- Geschlecht
- Alter
- Status- / Besoldungsgruppe (mD, gD, hD)
- Tätigkeitsbereich / Laufbahnzweig
- Kontakthäufigkeit mit Bürger*innen
- ggf. Verweildauer / „Stehzeit“ auf Dienststelle

- Mögliche Erklärungsansätze:
Kontakthypothese (Allport, 1954); Besonderheiten des Polizeiberufs (in Bezug auf Tätigkeit, Einsatzlagen, Kontaktsituationen, Belastungen, Teamkulturen, etc. (z. B. Behr 2006, 2008)).

Maßnahmen in der LaPo SH (Stand: Juli 2025)

- Im Mai 2025 wurden im Rahmen von **zwei Fachgesprächen** durch verschiedene Fachdienststellen der LaPo SH potentielle Handlungsfelder sowie dazu passende Maßnahmen identifiziert (im Abgleich mit den Befunden MEGAVO SH 2021).
- Fokus der Befassung lag auf den möglichen Handlungsfeldern in den Themenbereichen **Demokratische Resilienz** und **Belastungen & Belastungsfolgen**.
- Beteiligt waren hierbei:
 - LKA LStB 1.2 - KFS, MEGAVO (für die Darstellung der Befunde)
 - LPA LPsyD, LPA 333 (Gesundheitsmanagement), LPA ASAW, LPA ZA LSBTIQ*
 - Polizeiseelsorge
 - PD AFB FB II und FB V
 - FHVD Altenholz (schriftlich eingebunden)
- Von den zuständigen Fachlichkeiten wurde eine **Vielzahl eingeleiteter bzw. verstetigter Maßnahmen** genannt, welche die Beschäftigten der LaPo SH im Umgang mit demokratischer Resilienz und Belastungen stärken.
- Es wurden weiterhin **Ansatzpunkte für perspektivische Anpassungen** bzw. Generierung neuer Maßnahmen identifiziert.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Kontakt für Rückfragen:

LKA Schleswig-Holstein | LStB 1.2 - KFS, MEGAVO | Julia Gundlach | megavo@polizei.landsh.de | 0431 / 160 40121