



Motivation, Einstellung und Gewalt
im Alltag von Polizeivollzugsbeamten



Deutsche
Hochschule der Polizei

Projektskizze

Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten – MEGAVO

Prof. Dr. Anja Schiemann, Deutsche Hochschule der Polizei, Münster

Beschreibung des Vorhabens

Das Forschungsprojekt beabsichtigt, im Rahmen eines modularen Aufbaus drei Forschungsfragestellungen zu beantworten. Im ersten Modul geht es um die Identifizierung der Faktoren und Motive, die junge Menschen dazu veranlasst hat, als Beruf den eines Polizeibeamten* zu wählen. Zudem sind die grundsätzlichen Einstellungsmuster dieser Berufsgruppe zu erheben, um in diesem Kontext herauszuarbeiten, inwieweit sich Motivation und Werteorientierung der Polizisten im Laufe des Berufslebens wandeln. Hierzu ist eine quantitative Vollerhebung und Befragung aller Polizeibeamten des Bundes und der Länder mittels Online-Fragebogen vorgesehen. Eine weitere Panelerhebung im 3. Jahr soll Erkenntnisse zur Entwicklung der Motivation und dieser zugrundeliegenden Faktoren für die Berufswahl sowie zu möglichen Veränderungsmustern liefern. Im zweiten Modul wird der Berufsalltag von Polizisten umfassend beleuchtet. Untersucht wird hier, welche unterschiedlichen Erfahrungen die Polizeibeamten je nach Tätigkeitsgebiet sammeln, welche positiven Aspekte sie in ihrer Berufswahl bestärken und motivieren und welchen negativen Aspekten sie im Arbeitsalltag ausgesetzt werden. Neben grundsätzlichen Erhebungen zur Arbeitszufriedenheit sind hier auch Detailerhebungen geplant, um Einschätzungen zu Arbeitsplatz, Arbeitsausstattung und Work-Life-Balance herauszuarbeiten. Zu differenzieren ist in diesem Rahmen zudem nach den unterschiedlichen, facettenreichen Einsatzmöglichkeiten der Polizeibeamten. Denn die unterschiedlichen Tätigkeiten im Rahmen von Schutz- und Kriminalpolizei, bspw. im Kriminaldauerdienst, bei Spezialeinsatzkommandos aber auch klassischen operativen oder administrativen Tätigkeiten lassen vermuten, dass die positiven und negativen Faktoren variieren, so dass tätigkeitsspezifische Erhebungen sowie daran zu formulierende Verbesserungspotenziale sinnvoll erscheinen. Eng damit verknüpft ist das dritte Modul, das die negativen Erfahrungen von Polizeibeamten in Bezug auf kritische und eskalierende Situationen beleuchtet. Aufbauend auf das von der DFG¹ geförderte Forschungsprojekt GeVoRe (Gewalt gegen Vollstreckungsbeamte und Rettungskräfte) der Antragstellerin, soll hier in größerer Stichprobe eine Erhebung zu Gewalterfahrungen und Identifizierung von Gewalt fördernden Situationen erfolgen.

Das Projektvorhaben kombiniert die quantitative mit der qualitativen Forschungsmethode, da durch eine sog. Mixed-Methods-Studie die Validität der Ergebnisse gesteigert werden kann (Kühl/Strodtholz/Taffertshofer 2009, S. 22; Schnell/Hill/Esser 2013, S. 253). Im Wege einer Vollerhebung sollen die Polizei-

* Im Interesse einer besseren Lesbarkeit wird nicht ausdrücklich in geschlechtsspezifischen Personenbezeichnungen differenziert. Die gewählte männliche Form schließt eine adäquate weibliche Form gleichberechtigt ein.

¹ DFG = Deutsche Forschungsgemeinschaft (eingetragener Verein, der als Selbstverwaltungseinrichtung zur Förderung der Wissenschaft und Forschung in der Bundesrepublik Deutschland fungiert).

vollzugsbeamten des Bundes und der Länder per Online-Fragebögen zu Motivation und Einstellungen befragt werden. Nach Auswertung der Ergebnisse sind zusätzliche Experteninterviews geplant, um positive Faktoren zu identifizieren und fortzuentwickeln sowie negativen Einflussfaktoren vorzubeugen. Hier gilt es auch, Kriterien zu identifizieren wie der Grundsatz der Nulltoleranz gegenüber Antisemitismus, Rechts-extremismus und Rassismus innerhalb der Polizei gelebt wird, um die Einhaltung dieses Grundsatzes auch in Zukunft sicherzustellen. Die besonderen Herausforderungen im Berufsalltag werden durch teilnehmende Beobachtungen, Fokusgruppen und Einzelinterviews erhoben. Daran orientiert sollen Handlungsempfehlungen formuliert werden, um den Berufsalltag tätigkeitsspezifisch zu optimieren und die Arbeitszufriedenheit zu steigern. Die zunehmende Gewalt gegen Polizeibeamte soll durch Einzelinterviews von Polizeibeamten und Tätern nicht nur durch Analyse des dynamischen Gewaltgeschehens sondern auch mit Blick auf die Auswirkungen auf die betroffenen Polizeibeamten im Rahmen ihres weiteren beruflichen Alltags beleuchtet werden. Hier sind zudem die möglichen Hilfsangebote zu identifizieren bzw. fortzuschreiben.

Die Ergebnisse der Teilstudien werden fortlaufend im Fortbildungsprogramm der DHPol präsentiert. Um die Entwicklung von Motivation Einstellungsmustern auch im Rahmen einer breiteren Längsschnittstudie erheben und beurteilen zu können, ist eine quantitative Panelstudie im Abstand von 3 Jahren durch das Fachgebiet III 5 Strafrecht, Strafprozessrecht und Kriminalpolitik durch die Antragstellerin geplant. Diese Erhebung erfolgt kostenneutral.

1 Stand der Forschung

Da die Studie vielfältigste Aspekte zur Berufswahl, Motivation und Einstellung, Arbeitsalltag und -zufriedenheit sowie Gewalterfahrungen von Polizisten untersucht, gibt es nicht „den“ Forschungsstand, sondern vielmehr mehrere unterschiedliche Forschungsteilgebiete, denen jeweils separate Studien und Forschungsansätze zugrunde liegen. Daher ist es sinnvoll, den Forschungsstand jeweils für die drei geplanten Module und Teilbereiche kurz vorzustellen.

1.1 Motivation der Berufswahl und Einstellungen

Für die Berufswahl können viele Faktoren eine Rolle spielen, wie etwa sozioökonomische (soziale Herkunft usw.), die soziale Anerkennung, die Überzeugung „Gutes zu tun“, das Prestige, aber auch die Sicherung des Lebensunterhalts in Form eines hohen Einkommens, Aufstiegsmöglichkeiten bis hin zur entsprechenden Work-Life-Balance.

Es gab bereits einige Studien in Deutschland, die sich mit der Frage der Motivation zur Ergreifung des Berufs des Polizisten befasst haben (bspw. zuletzt Groß 2016; Rabitz-Suhr 2016). Ihnen ist aber allen gemein, dass sie zwar die einzelnen Aspekte zur Berufswahl abbilden, sie jedoch nicht in Zusammenhang mit dem Polizeialltag, erfahrener Gewalt im Dienst und möglichen Änderungen in der Motivationslage über die Dienstjahre setzen.

Groß zeigte in seiner Studie 2009 und 2010, dass bei den meisten Polizeibeamten der Berufswunsch bereits als Kindheitstraum vorhanden war. 69,2% bzw. 61,1% der Polizeistudenten in Hessen stimmten der Aussage zu, dass sie schon immer Polizeibeamte werden wollten (Groß/Schmidt 2010, S. 88; Groß 2011, S. 58). Dies wurde durch seine Folgestudien in den Jahren 2012/2013 für Hessen bestätigt (Groß 2016, S. 11). In einer qualitativen Studie zur Berufswahl von Personen mit Migrationshintergrund gaben die Befragten als Grund ebenfalls den Kindheits- und Jugendtraum „Polizei“ an. Dagegen war das Motiv, ausländische Herkunft in den Polizeiberuf einzubringen, bei der Berufswahl nicht vordergründig (Franzke 1999, S. 402 f.). Eine neuere Studie von Groß zur Berufsmotivation von Migrationsbeamten in Hessen kam zu dem Ergebnis, dass die Studierenden mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Studierenden mit deutscher Abstammung tendenziell eher den Aussagen „wollten schon immer Polizist sein“ und „fühlen sich im Vergleich zu Studierenden mit deutscher Abstammung bereits von der Polizei getrennt“ zustimmten. Es überrascht aber nicht, dass die deutschen Studierenden mehr berufliche Nähe innerhalb ihrer Familie hatten als die Migrationsstudierenden (Groß 2016a, S. 31.). In Hamburg gaben nur etwa zwei Fünftel der Polizeistudenten an, ihren Traumberuf ergriffen zu haben (Rabitz-Suhr 2016, S. 71).

Dabei spielte auch die Sicherheit des Arbeitsplatzes und damit die Absicherung des Lebensunterhalts eine sehr wichtige Rolle (Groß/Schmidt 2010, S. 88; Groß 2016, S. 11; Rabitz-Suhr 2016, S. 71; Rauber 2013, S. 26). Ob der Beamtenstatus dabei als besonders erstrebenswert angesehen wird, ist nicht ganz klar. Lediglich Wagner-Haase konnte 1995 in einer Studie feststellen, dass 45 % der Befragten angab, den Beamtenstatus als Entscheidungskriterium angesehen zu haben (Wagner-Haase, 1995, S. 59). Der Wandel der Zeit und einschneidende Geschehnisse, wie die derzeitige Corona-Pandemie, könnten heute ein anderes Ergebnis liefern. Hinsichtlich der Sicherheit des Arbeitsplatzes zeigten sich auch erste Geschlechterunterschiede. Während Männer dies zu den drei wichtigsten Gründen für ihre Motivation zur Berufswahl angaben, zählte für die weiblichen Kollegen mehr, Menschen helfend zur Seite stehen zu können (Rauber 2013, S. 27-28). Die Karriereorientierung wurde hingegen als nicht entscheidend (16 %) angesehen (Löbbecke 2004).

Fast alle befragten Studierenden der Studie von Groß (über 90%) sahen ihren Beruf als etwas Besonderes (Groß 2010, S. 88; Groß 2011, S. 58; 2016, S. 11) mit anspruchsvollen und abwechslungsreichen Aufgaben (Rabitz-Suhr 2016) an, bei dem ihnen der Kontakt mit Menschen sehr wichtig war (Groß 2009, S. 88; 2016, S. 11). Besonders in Hessen zeigte sich, dass die Berufseinsteiger sich für die Gesellschaft einsetzen und für die öffentliche Sicherheit Sorge tragen wollten (Groß aaO). Dabei war ihnen Anerkennung und Ansehen in der Gesellschaft zu genießen, nicht annähernd im gleichen Maße wichtig (16-23 %, vgl. Groß aaO; Rabitz-Suhr 2016). Woher diese Einstellung kommt, ist bislang nicht eindeutig erforscht. Vereinzelt Studien haben in der Vergangenheit einen geringen Einfluss (20-25 %) von Sozialisationsinstanzen (Medien, Familie etc.) feststellen können (Löbbecke 2004; Liebl 2006, S. 32). Im Rahmen einer qualitativen Befragung von Studierenden an der Polizeiakademie in Brandenburg zeigte sich, dass 54 % der Befragten von intrinsischen Motiven im Rahmen ihrer Berufswahl geleitet wurden (Dornfeldt et al. 2014, S. 78). Groß konnte in seinen Studien darstellen, dass 25-30% der Studierenden in Hessen den Beruf des Polizisten ergriffen, weil Familienmitglieder oder Freunde ebenfalls im Polizeidienst stehen (Groß aaO).

Sozioökonomische Faktoren, wie die soziale Herkunft, wurden in dem Zusammenhang nur bedingt untersucht (Groß 2016a). Eine Studie ergab, dass 56% bzw. 25% der befragten Polizeibeamten einen Realschul- oder Abiturabschluss haben (Rudolph et al., 2006, S. 59). Diese Studie sammelte auch Bildungsinformationen über die Eltern und stellte fest, dass 39% der Eltern einen Realschulabschluss, 26% einen Hauptschulabschluss und 11% einen Uni/Fachhochschulabschluss hatten (Rudolph et al. 2006, S. 82). Es wurden jedoch nicht die Motivationen, Polizeibeamter zu werden, im Hinblick auf diese Hintergrundinformationen untersucht.

Die bisherigen Studien zur Berufswahl beschränken sich auf einzelne Bundesländer. Zudem wurden primär Berufsanfänger befragt. Durch eine Vollerhebung in Bund und Ländern können länderspezifische Besonderheiten zur Berufswahl herausgefiltert werden. Zudem kann die Forschungslücke geschlossen werden, inwieweit sich Unterschiede zu den jeweiligen Altersgruppen ergeben. Durch mehrere Befragungswellen können örtliche sowie geschlechts-spezifische Unterschiede herausgestellt und mit weiteren Faktoren in Verbindung gebracht werden, wie bspw. der sozialen Herkunft. Ebenso fehlen bislang Untersuchungen zu den Entwicklungen der Motivations- und Einstellungsmuster über die Dienstjahre. Es ist zu vermuten, dass der erreichte Dienstgrad und die Verwendung in der jeweiligen Polizeieinheit einen erheblichen Einfluss auf die Motivationseinstellung nehmen kann. Hier bietet eine Vollerhebung auch die Möglichkeit, etwaige Ursachen für Enttäuschungen herauszufiltern und daran Handlungserfordernisse ableiten zu können, damit die Motivation im Beruf über Jahre hinweg aufrechterhalten werden kann.

1.2 Berufsalltag von Polizeibeamten und Arbeitszufriedenheit

Empirische Studien zum Polizeialltag in Deutschland sind eher spezifisch auf einzelne Aspekte des beruflichen Alltags ausgerichtet. Feest und Blankenburg untersuchten schon recht früh polizeiliches Verhalten in alltäglichen Kontroll- und Konfliktsituationen und verbrachten im Rahmen einer teilnehmenden Beobachtung insgesamt 770 Stunden mit Polizeibeamten, unterteilt in Begleitungen der Streifen- sowie der Kriminalpolizei (Feest/Blankenburg 1972). Allerdings legte die teilnehmende Beobachtung ihren Fokus auf das polizeiliche Verhalten in alltäglichen Kontroll- und Konfliktsituationen, so dass primär der Prozess auf der Zuschreibung von Kriminalität, d.h. der „Definitionsmacht“ der Polizei lag (Feest/Blankenburg 1972;

Feltes et al 2013, S. 43). In einer ersten quantitativen Studie wertete Feltes polizeiliche Unterlagen zu Funkstreifenwageneinsätzen und Notrufen aus. Auch hier ging es primär um die Frage, was Anlass für die polizeilichen Einsätze war (Feltes 1984, 1988). Qualitativ betrachtete Reichertz den Alltag einer Fahndungsdienststelle in einem Polizeipräsidium mittels teilnehmender Beobachtung. Allerdings lag hier der Schwerpunkt der Beobachtung auf dem Prozess der Gewinnung des kriminalistischen Verdachts (Reichertz 1991).

Eine Studie von Liebl zu Motivation und Arbeitszufriedenheit in Sachsen kam zu dem Ergebnis, dass 2/3 aller Befragten zufrieden mit ihrem Beruf sind (Liebl 2003, S. 185). Allerdings sinkt die Motivation innerhalb des Berufslebens (S. 177). Insofern knüpft dies an Studien aus anderen Bundesländern an (Gerhard 1991 – Saarland; Bosold 2003 – Niedersachsen).

Schweer/Strasser/Zdun begleiteten im Rahmen eines mehrjährigen Projekts (Sept. 2001 – März 2004) Teile der Duisburger Polizei und führten eine Reihe von empirischen Erhebungen durch. U.a. fragten sie nach Stressfaktoren im Polizeialltag, hier wurden bspw. fehlende Entscheidungs- und Handlungsräume im Beruf, die ständige Konfrontation mit sozialen Problemen und ein angespanntes Betriebsklima genannt. In der teilnehmenden Beobachtung wurde der Blick weniger auf das Erleben des Polizeialltags durch den Polizeibeamten selbst, als vielmehr auf die Formen, Ursachen und Merkmale der Beziehung zwischen Polizei und sozialen Minderheiten gerichtet. Es wurden also primär die Alltagskonflikte zwischen Polizei und polizeilichem Gegenüber untersucht (Schweer/Strasser/Zdun 2004). In einer weiteren Studie von Feltes wurden im Zeitraum von September 2005 bis März 2007 in Münster und Bochum teilnehmende Beobachtungen im Wach- und Wechseldienst durchgeführt. Hier lag der Fokus in der Analyse des zeitlichen Arbeitsanfalls der unterschiedlichen Tätigkeiten, bspw. der Strafverfolgung aber auch internen Arbeit (Feltes 2013, S. 62). Es konnte das Resümee gezogen werden, dass es eine Art „lokale Polizeikultur“ gibt, d.h. in einer bestimmten Art und Weise die Arbeiten anzugehen. Allerdings konnte nicht herausgearbeitet werden, ob es sich dabei um gewachsene oder eher um individuelle Strategien handelte (Feltes 2013, S. 64). Im Rahmen einer Biografieforschung als Organisationsforschung ging Schäfer der Frage nach, wie Polizeibeamten ihr Arbeitsfeld erleben und welche Erfahrungen sie machen (Schäfer 2008, S. 113). Sie kam anhand der Interviews sowie einer teilnehmenden Beobachtung zu dem Ergebnis, dass sich sowohl biografisch erlernte Handlungsmuster auf die und in der Polizeipraxis auswirken als auch sich die organisationale Wirklichkeit auf die biografischen Verläufe auswirken, so dass eine Wechselwirkung besteht (Schäfer 2008, S. 134).

Weitere Untersuchungen gibt es zu Belastungen und Arbeitsüberlastungen im Polizeialltag. Zum einen finden sich hier theoretische Aufsätze zu Auslösern und Erklärungsansätzen für Burnout-Prozesse im Polizeidienst sowie Handlungsempfehlungen zur Vermeidung solcher Prozesse (bspw. Hepp 2013; Gärtner 2010; Schönfelder 2013; Reinecke et al 2007). Eine andere Literaturanalyse der Daten ergab, dass Beamte in niedrigeren Dienstgraden mehr Stress durch die Arbeit empfinden und mit größerer Wahrscheinlichkeit Selbstmord begehen als ihre Kollegen in höheren Rängen (Klemisch et al., 2005, S. 39). Ein weiterer Befund war, dass Polizeibeamte, die mehr persönliche Kontrolle über arbeitsbezogene Dinge haben, mit ihrer Arbeit mit größerer Wahrscheinlichkeit zufriedener sowie physisch und psychisch gesünder sind (Klemisch et al., 2005, S. 39). Eine Studie, die über die Bundespolizei und verschiedene Länderpolizeien durchgeführt wurde, ergab, dass sich 2007 15% der Polizeibeamten als "hoch ausgebrannt" einstufen, 2008 waren es 25%. Die Bundespolizei selbst hatte Raten von 18% und 23,1% gemeldet, was in beiden Jahren doppelt so hoch war wie bei der Länderpolizei-Gruppe. Darüber hinaus schätzen zwei Drittel der Befragten im Jahr 2008 ihre Belastbarkeit als hoch ein und nur eine Minderheit berichtete positiv über Vitalität, Genussfähigkeit und innere Ruhe (19,7%, 26,4%, 43,3%) (Spohrer, 2012, S. 306).

Zwei verschiedene Umfragen, die bei der Baden-Württembergischen Polizei in den Jahren 2014 und 2015 durchgeführt wurden, konzentrierten sich auf die psychische Gesundheit der Beamten und die andere auf die Burnout-Rate der Beamten. Die erste Studie aus dem Jahr 2014 ergab, dass 33,2% der Beamten einem erhöhten Burnout-Risiko ausgesetzt sind (Latscha, 2016, S. 47). Die Altersgruppe, die ein höheres Risiko hat, ist die Gruppe der 41-50-Jährigen, mit kleinen Unterschieden in der Gruppe der 31-40-Jährigen und der über 50-Jährigen (Latscha, 2016, S. 47). Im Gegensatz dazu berichtete die Gruppe der unter 30-Jährigen, dass nur 14,5% der Beamten einem Burnout-Risiko ausgesetzt sind (Latscha, 2016, S. 47). Es gab auch geschlechtsspezifische Unterschiede: 28,5% der weiblichen Beamten hatten ein erhöhtes Risiko im Vergleich zu 34,6% der männlichen (Latscha, 2016, S. 47). Die zweite Studie aus dem Jahr 2015 ergab, dass etwa 19,1% der Polizeibeamten an einer psychischen Erkrankung leiden oder davon betroffen sind

(Latscha, 2016, S. 46). Sie ergab auch, dass die Wahrscheinlichkeit, an einer psychischen Krankheit zu leiden oder gelitten zu haben, umso höher ist, je älter der Beamte ist (Latscha, 2016, S. 46). Es wurden keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern festgestellt (Latscha, 2016, S. 46).

Eine als Querschnittstudie erfolgte Beschäftigtenbefragung aus den Jahren 2012 bis 2016 deckte alle Branchen ab und beinhaltete bei einer Stichprobengesamtgröße von 31.164 Beschäftigten auch 202 Polizeibeamte. Sie kam zu dem Ergebnis, dass Polizeibeamte im Gegensatz zur Gesamtstichprobe aller Beschäftigten ungleich mehr Konfliktsituationen ausgesetzt sind (55% ggü. 13%). Als weitere Belastungsfaktoren im Polizeialltag wurden die fehlende Wertschätzung durch respektlose Behandlung durch das polizeiliche Gegenüber sowie die emotionale Beanspruchung genannt (DGB 2017). Wenig untersucht ist auch die Frage, welche Hilfsangebote die Länder- und Bundespolizei als Arbeitgeber für von beruflichen Belastungen betroffene Polizeibeamte bereithält bzw. sie über Hilfsangebote informiert. So zeigte eine Studie, dass die Funktion des sozialen Ansprechpartners – eine polizeiinterne Beratungsinstitution – als Möglichkeit zur Thematisierung privater und beruflicher Schwierigkeiten zwar den meisten Beamten bekannt ist. Allerdings gaben die Befragten an, diese bei privaten Problemen lediglich zu 19% und bei beruflichen Problemen zu 38% in Anspruch nehmen (Schweer/Strasser/Zdun 2004). Hier können also noch Optimierungsbedarfe identifiziert werden.

Allen Studien ist gemein, dass sie sich entweder auf ein Bundesland beschränken oder eine sehr kleine Stichprobe betrachten. Zudem ist das Erkenntnisinteresse sehr spezifisch ausgerichtet und erfasst entweder Belastungssituationen oder Arbeitszufriedenheit oder den allgemeinen Arbeitsalltag. Außerdem wurde in der Vergangenheit nicht ausreichend nach den unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern der Polizeibeamten differenziert. Dies ist aber zwingend geboten, da es kein einheitliches polizeiliches Berufsbild gibt, sondern ein vielfältiges Tätigkeitsspektrum, so dass Wendekamm/Model von dem Beruf des Polizisten mit unterschiedlichen Berufsbildern sprechen (Wendekamm/Model 2019, S. 274 f.; vgl. auch Löbbecke 2004, S. 22).

Eine bundesländerübergreifende Erhebung fehlt ebenso wie eine umfassende Untersuchung des polizeilichen Arbeitsalltags in all seinen Facetten, um so positiv und negativ verstärkende Faktoren zu analysieren, in einen Gesamtkontext zu betten und mit Motivation und Einstellungen der Polizeibeamten abzugleichen. Außerdem ist ein Großteil der Studien schon älteren Datums, so dass gesellschaftliche Veränderungen nur bedingt abgebildet werden. Denn die Anforderungen an Polizeibeamte müssen durch gesellschaftliche Veränderungen und sich stetig wandelnde Rahmenbedingungen stets aktualisiert und erweitert werden (Lange et al. 2019, S. 3). Insofern ist es erforderlich zu überprüfen, ob sich die Organisationsstruktur den Veränderungen angepasst hat, so dass auf sich wandelnde Herausforderungen jetzt und in Zukunft reagiert und möglichst ressourcenschonend agiert werden kann (zu dieser Forderung bereits Kretschmer 2019, S. 43).

1.3 Gewalterfahrungen und Gewalt gegen Polizeibeamte

Der Themenkomplex Gewalterfahrung und Gewalt gegen Polizeibeamte ist bereits Forschungsgegenstand mannigfaltiger Studien. Phänomenologische Studien haben ergeben, dass von Gewalt betroffene Beamte überwiegend männlich und vergleichsweise jüngeren (Dienst-)Alters sind. Auf Seiten der Täter dominieren ebenfalls männliche, jüngere Erwachsene, welche häufig unter dem Einfluss von Alkohol standen und bereits polizeilich in Erscheinung getreten sind. Dabei kommt primär einfache körperliche Gewalt zum Einsatz, während die Verwendung von Waffen eher selten ist (Jäger 1991, 1994; Falk 2000; von Ey 2010; Ohlemacher et al. 2003; Jager et al. 2013).

Studien, welche auf die Identifikation von Risikofaktoren für einen Übergriff auf Polizeibeamte abzielen, benennen als sichtbare Merkmale bspw. Geschlecht, Alter oder Körpergröße und als nicht sichtbare Interaktionsmerkmale z.B. Kompetenzen, Stimmungen und Einstellungen (Manzoni 2003, Ellrich et al. 2012, Ellrich/Baier 2014, Johnsen 2011). Diese Merkmale werden durch den Interaktionspartner als Signal wahrgenommen sowie interpretiert und dienen als Handlungsgrundlage. Die Wirkung der sichtbaren Merkmale können mit den nicht sichtbaren Merkmalen korrespondieren (vgl. Ellrich/Baier 2014, S. 20).

Zurückzuführen auf vorhandene Erkenntnisse steht das Viktimisierungsrisiko im Zusammenhang mit der eigenen Gewaltanwendung. Je häufiger ein Polizeibeamter in der Interaktion mit den Bürgern Gewalt angewandt hat, desto häufiger wird er selbst zum Opfer eines Übergriffs. Zudem lässt sich konstatieren, dass

ein Arbeitsprofil, das gewaltpotentielle Tätigkeiten beinhaltet, ebenfalls das Risiko, Opfer eines Übergriffs zu werden, steigert (Manzoni 2003). Ebenso geht eine feindselige Einstellung den Beamten gegenüber mit einem höheren Risiko, verletzt zu werden, einher (Johnsen 2011). Arbeitsbezogene Personenmerkmale sowie organisationale Dienstanforderungen stehen ebenfalls mit der Gewaltviktimsierung in Beziehung. Hinsichtlich der sichtbaren, objektiven Merkmale der Polizeibeamten sind die Befunde innerhalb der Forschung sehr inkonsistent (vgl. Ellrich/Baier 2014, S. 24). Auf Seiten der Täter ist zu konstatieren, dass die Alkoholisierung das Viktimisierungsrisiko steigert. Neben der polizeifeindlichen Gesinnung nimmt eine besondere Empfindlichkeit und Kränkbarkeit in Bezug auf den eigenen Status auf Seiten des Täters Einfluss. Dies weist darauf hin, dass der begangene Übergriff als eine Kompensation für den als Unterwerfung und Demütigung empfundenen Moment fungiert (Steffes-enn 2012). Zudem werden die vorausgegangene Kommunikation und das Verhalten der Polizeibeamten als negativ und provozierend wahrgenommen (Liebers 2012).

Als Einflussfaktor sind Interaktions- und Kommunikationsverhalten zu betrachten, durch welche die Gewaltbereitschaft gesteigert wird (Hermanutz 2013, 2015) und damit das Risiko einer Viktimisierung erhöht werden kann. Vor dem Hintergrund, dass einem Übergriff in der Regel eine Kommunikation vorausgeht (Falk 2000, von Ey 2010, Ellrich et al. 2012), bedarf damit dieser Prozess einer besonderen Aufmerksamkeit.

Bedingungsfaktoren der Gewalt gegen Polizeibeamten sind sowohl seitens der eingesetzten Beamten als auch auf Seiten des polizeilichen Gegenübers existent. Insbesondere aus dem Zusammenspiel der nicht sichtbaren individuellen Personenmerkmale könnte sich eine Eskalationsspirale entwickeln, die letztlich in einem Übergriff mündet.

Das aktuelle, von der DFG geförderte Projekt GeVoRe untersucht derzeit (November 2019 – Oktober 2021) die Änderung der §§ 113, 114, 115 StGB, die durch das 52. Strafrechtsänderungsgesetz im Mai 2017 in Kraft getreten sind und beabsichtigt, die Auswirkungen der Gesetzesänderung auf Täter, Geschädigte und die Strafverfolgungs- und Strafanwendungspraxis zu untersuchen. Im Rahmen der Umsetzung werden hierbei unterschiedliche methodische Ansätze miteinander kombiniert, die eine umfassende Analyse unter unterschiedlichen Gesichtspunkten ermöglichen soll.

Im Rahmen einer Diskursanalyse sowohl von überregionalen Medien als auch wissenschaftlichen Publikationen soll untersucht werden, wie das Phänomen Gewalt gegen Einsatzkräfte sowie die Gesetzesänderung dargestellt werden und welche Positionen innerhalb der öffentlichen Debatte vertreten werden. Die konkreten Folgen der Norm innerhalb der Strafverfolgungs- und Strafzumessungspraxis werden durch eine Verfahrensakten- sowie Urteilsanalyse, die durch leitfadengestützte Interviews vervollständigt werden, untersucht. Im Vordergrund steht hierbei die Frage, welche praktischen Auswirkungen die Gesetzesänderung auf die Höhe der verhängten Strafen hat. Darüber hinaus widmet sich das Projekt ebenfalls der besonderen Dynamik, aus der heraus Übergriffe entstehen. Dies wird ebenfalls im Rahmen der Verfahrensaktenanalyse umgesetzt, die um problemzentrierte Interviews sowohl mit Einsatzkräften, die Opfer entsprechender Delikte geworden sind, als auch mit Personen, die diese Delikte verwirklicht haben, ergänzt wird.²

Bei den problemzentrierten Interviews lag der Schwerpunkt im Rahmen des DFG-Projekts weniger auf der Identifizierung tätigkeitsspezifischer Unterschiede einzelner Dienstgruppen innerhalb der Polizei als vielmehr in der Analyse von Eskalationsdynamiken. Daher sollen aufbauend auf der GeVoRe-Studie nunmehr insbesondere Unterschiede in der Gewalterfahrung der einzelnen Dienstgruppen untersucht sowie unter Erweiterung der Stichprobe zusätzliche Informationen zur Gewalterfahrung durch Täter und Opfer gewonnen und gewaltfördernde Situationen lokalisiert werden.

1.4 Zusammenführung

Durch den modularen Aufbau ist es zum einen möglich, den einzelnen Aspekten gesondert Rechnung zu tragen und diese einzeln zu analysieren. Zum anderen können die Einzelergebnisse aber in ein umfassendes Studiendesign integriert werden, so dass sich im Projektverlauf aus den Erkenntnissen der unterschiedlichen Module gegenseitige Rückschlüsse ziehen lassen, die auch Anpassungen und Ergänzungen

² Weitere Informationen sind auf der Projekthomepage unter www.gevore.de abrufbar.

der qualitativen und quantitativen Erhebungen möglich machen. Im Ergebnis können schließlich die Erkenntnisse aus den Arbeitspaketen zusammengeführt werden und wichtige Antworten dazu liefern, wie der Berufsalltag eines Vollstreckungsbeamten aussieht und wie sich Motivation und Einstellungsmuster mit den Dienstjahren und den Herausforderungen der jeweiligen Verwendung verändern. Eine derart umfangreiche Studie, die qualitative Elemente mit einer quantitativen Langzeiterhebung vereint, ist neu und wird umfassende und verlässliche Erkenntnisse rund um den Polizeiberuf liefern.

2 Ziele und Arbeitsprogramm

2.1 Voraussichtliche Gesamtdauer des Projekts

Die Dauer der beantragten Förderung für die Querschnittstudie mit einer zweiten Befragungswelle im Längsschnitt beträgt 36 Monate.

Darüber hinaus erfolgt kostenneutral durch das Fachgebiet III 5 Strafrecht, Strafprozessrecht und Kriminalpolitik unter der Fachgebietsleitung von Frau Anja Schiemann eine Längsschnittbefragung (Panelstudie) im 6., 9. und 12. Jahr, deren Ergebnisse dem BMI zur Verfügung gestellt werden.

2.2 Ziele

Ziel des Vorhabens ist es, ganzheitlich Erkenntnisse zum Berufsalltag von Polizeibeamten in den unterschiedlichsten Verwendungen zu erlangen und positiv wie negativ beeinflussende Faktoren zu identifizieren, die die Motivation und Arbeitszufriedenheit stärken oder minimieren. Eng damit zusammen hängt die Erfassung von Gewalterfahrungen von Polizeibeamten und deren Auswirkungen auf den Berufsalltag und die Psyche. Daneben sind die Motivation für die Berufswahl zu erfassen und zu untersuchen, inwieweit sich Motivation und Wertorientierung der Polizisten im Laufe des Berufslebens wandeln. Daher ist eine Vollerhebung aller Polizeibeamte des Bundes und der Länder geplant sowie die Generierung vertiefter Erkenntnisse durch qualitative Experteninterviews von Polizeibeamten. Durch eine erste Panelerhebung im 3. Jahr können Erkenntnisse zu der Entwicklung zu Motivation und Werteorientierung gewonnen werden. Die Panelerhebung erfolgt nach Abschluss der Förderphase kostenneutral, um Erkenntnisse zur Entwicklung im Längsschnitt zu vertiefen und zu überprüfen.

Durch die Studie sollen Best-Practice-Modelle und Handlungsempfehlungen entwickelt werden, die sich positiv auf Arbeitszufriedenheit und Motivation von Polizeibeamten auswirken sowie Gewalterfahrungen minimieren können. Bestehende Maßnahmen, die sicherstellen, dass der Grundsatz der Nulltoleranz gegenüber Antisemitismus, Rechtsextremismus und Rassismus in und von der Polizei gelebt wird, gilt es fortzuschreiben und bei Bedarf ggf. weiterzuentwickeln. Zudem werden bestehende Hilfsangebote für durch Gewalt oder extreme Arbeitsbelastung betroffene Polizeibeamte identifiziert und Konzepte für die effektivere Ausgestaltung entworfen. Auf Fortbildungsveranstaltungen sowie einer Abschlusstagung an der DHPol werden Teil- sowie schließlich Gesamtergebnisse der Studie vorgestellt.

2.3 Arbeitsprogramm inkl. vorgesehener Untersuchungsmethoden

2.3.1 Methodisches Design und Erhebungsmethoden

Die Studie verbindet in einem Mixed-Methods-Ansatz ein qualitatives und quantitatives Forschungsdesign mit unterschiedlichen Integrationsstrategien, so dass beide Methoden kombiniert und aufeinander bezogen werden können (Bortz/Döring 2016, S. 184 f.). Quantitativ erfolgt eine Befragung der Polizeibeamten des Bundes und der Länder mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens. Hier werden generelle Fragen zur Motivation, Polizist zu werden sowie zur Werteorientierung erfasst (Rainer/Albrecht/Bauernschuster/Fichtl/Heiner/Ragnitz 2018, S. 65

Die quantitative Befragung der Polizeibeamten ist durch eine Vollerhebung der Bundes- und Länderpolizeien durchzuführen. Zwar finden Vollerhebungen tendenziell eher dann statt, wenn es sich um überschaubare und gut erreichbare Populationen handelt (Bortz/Döring 2016, S. 293). Bei weit über 300.000

Polizeibeamten in Bund und Ländern handelt es sich dagegen um eine große Grundgesamtheit. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass es sich um eine sehr gut erreichbare Population handelt. Bei einer anderen Studie der Antragstellerin, in der die Länderkonzepte HEADS, KURS & Co evaluiert wurden, hat sich gezeigt, dass eine Versendung eines Online-Befragungslinks entweder direkt über das jeweilige Innenministerium oder über die Dienststellen an die Teilnehmer problemlos erfolgen kann (Schiemann/Remke/Büchler 2019, S. 31). Somit können alle Polizeibeamte beteiligt werden. Wählt man dagegen eine Stichprobe aus, so ergeben sich Schwierigkeiten dadurch, eine repräsentative Stichprobe im Vorfeld zu bestimmen. Denn die Polizei besteht aus sehr unterschiedlichen Dienststellen, die alle mit einer Stichprobe beteiligt werden müssten. Dies ist organisatorisch aufwändiger, als eine breit angelegte, aussagekräftigere Vollerhebung zu planen. Insofern lässt sich die Aussage, dass Teilerhebungen bzw. Stichprobenuntersuchungen grundsätzlich weniger aufwändig sind als Vollerhebungen (Bortz/Döring 2016, S. 294), auf diese Studie nicht übertragen. Vollerhebungen besitzen zudem den Vorteil, dass die gesamte Verteilung der Merkmale ihrer Elemente bekannt ist (Schnell/Hill/Esler 2005, S. 268).

Die quantitative Erhebung soll mittels des Online-Umfragetools Umfrage-Online erfolgen. Dieses Tool bietet nicht nur den Vorteil, über ein ausgewogenes Datenschutzkonzept und entsprechende technische Vorkehrungen zu verfügen, sondern darüber hinaus sind dadurch Umfragen einer unbegrenzten Teilnehmerzahl möglich (www.umfrageonline.com). Der Eingang der beantworteten Fragebögen kann zudem anonym und dennoch unter Zuordnung einzelner Subgruppen erfolgen. Der Vorteil computergestützter Befragung liegt in der einfacheren Handhabung des Fragebogens. Darüber hinaus entfällt eine manuelle Dateneingabe durch die auswertende Person, so dass eine weitere Fehlerquelle vermieden werden kann (Schiemann/Remke/Büchler 2019, S. 31). Die statistische Auswertung der Daten wird mit Hilfe des statistischen Software-Programms SPSS erfolgen.

Die Ergebnisse der quantitativen Erhebung zu Berufswahl, Motivation und Werteorientierung sollen qualitativ im Rahmen von Experteninterviews diskutiert werden. Durch die qualitative Methode wird auf fundiertes theoretisches Wissen der Befragten über einen Gegenstandsbereich zurückgegriffen und Hintergrundinformationen verfügbar gemacht (Froschauer/Lueger 2003, S. 38). Hinsichtlich des Erlebens des Polizeialltags sollen im Rahmen von Fokusgruppen und teilnehmender Beobachtung erste Erkenntnisse gewonnen werden. Fokusgruppen dienen dazu, sich im Forschungsfeld zu orientieren und erste Hypothesen zu gewinnen, um daran die weiteren Erhebungsinstrumente zu entwickeln (Hug/Poscheschnik 2015, S. 107; Lamnek/Krell 2016, S. 389). Daneben dienen teilnehmende Beobachtungen dazu, Einblicke in den Arbeitsalltag und die Herausforderungen der unterschiedlichen Dienstbereiche der Polizei zu erlangen. Durch die teilnehmende Beobachtung nimmt der Forscher bis zu einem gewissen Grad selbst am Alltag der beforschten Subjekte teil, um deren Handlungen wahrnehmen zu können. Der Fokus der teilnehmenden Beobachtung richtet sich dabei nicht nur auf verbalsprachliche Daten, sondern auch auf die Verhaltensweisen und Handlungen der Menschen. Hierdurch soll verstanden werden, welche Bedeutung Alltagssituationen für die Beteiligten haben (Hug/Poscheschnik 2015, S. 108; Hitzler/Eisewicht 2020, S. 16). Im weiteren Verlauf finden zu den einzelnen Modulen mündliche Experteninterviews anhand halbstandardisierter Fragebögen statt, in denen Polizeibeamte zu Motivation und Werteorientierung, den Herausforderungen des Polizeialltags und Gewalterfahrungen befragt werden. Experteninterviews sind qualitative Interviews mit einer besonderen Zielgruppe unter inhaltlicher Bezugnahme auf einen klar definierten Wirklichkeitsausschnitt (Lamnek/Krell 2016, S. 687). Die Experteninterviews finden je nach Gesprächsinhalt teilweise als Telefoninterviews und teilweise als Face-to-Face-Befragung statt (s. im Einzelnen unter Arbeitsprogramm). Die Transkription aller Interviews erfolgt nach Ausschreibung durch den kostengünstigsten externen Anbieter. Die Auswertung der Interviewinhalte erfolgt mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring, nach der die Rohdaten extrahiert, aufbereitet und theoriegeleitet anhand von am Material entwickelter Kategorien ausgewertet werden (Mayring 2016, S. 114; Kuckartz 2018, S. 77 f.). Die technische Umsetzung der Auswertungen erfolgt mittels der Analysesoftware für qualitative Daten MaxQDA.

Im dritten Förderjahr ist zudem eine erste Längsschnitterhebung geplant, um die Entwicklung von Motivation und Wertorientierung zu erheben.

2.3.2 Arbeitsprogramm

AP 1: Berufswahl Polizist

Nach Entwicklung der Fragebögen zu Motiv und Hintergründen der Berufswahl „Polizist“ sowie der Wertorientierung von Polizeibeamten werden diese an die Innenministerien der Länder sowie das BMI verschickt. Zu Beginn der Befragung erfolgt ein technischer Pretest in den IT-Systemen der Polizei. Hier haben die Erfahrungen aus der HEADS, KURS & Co. Studie der Antragstellerin gezeigt, dass die Verteilung eines Befragungs-Links teilweise auf dem Dienstweg oder direkt über die Ministerien oder zentrale Ansprechpartner problemlos ist (Schiemann/Remke/Büchler 2019, S. 31). Des Weiteren soll ein Pretest mit nicht aus dem dann zu befragenden Teilnehmerkreis der Polizei die Verständlichkeit der Fragen sowie die Dauer der Umfrage überprüfen. Die Online-Befragung ist auf vier bis sechs Wochen angelegt. Nach 2/3 der Zeit wird ein Erinnerungsschreiben per Mail an alle potenziellen Teilnehmer erfolgen.

Die Fragebögen erheben neben inhaltlichen Items anonymisiert auch Individualdaten, um Aussagen zu Bundesland, Alter, Dienststelle etc. treffen zu können und inwieweit dies ggf. das Antwortverhalten beeinflusst. Vorgesehen ist eine Abfrage von Altersgruppe, Geschlecht, Herkunft, Dienstjahren, Dienstgrad, Dienststelle, Dienstort (allerdings nur grob kategorisiert nach Kleinstadt, Großstadt, Landkreis) sowie Bundesland, Bundespolizei und BKA. Um gerade im Bund-/Ländervergleich Anonymität zu gewährleisten, wird für jedes Bundesland, Bundespolizei und BKA ein Codesystem benutzt. Allerdings kann bei Bedarf vom jeweiligen Teilnehmerland die Auswertung der konkreten Ländererhebung zur Verfügung gestellt werden. In der zu veröffentlichten Studie bleiben die Bund- und Landesnamen kodiert und anonym. Zudem wird ein Codesystem für die Längsschnittstudie entwickelt. Die Ergebnisse der 1. Befragungswelle werden spätestens ein Jahr nach Erhebung vorgestellt.

Nach Auswertung der quantitativen Befragung der Polizeibeamten findet im 2. und 3. Jahr die qualitative Befragung von Experten zu den Ergebnissen statt. Hierzu werden teilstandardisierte Interviewleitfäden entwickelt. Die Durchführung der Interviews erfolgt nach direkter Kontaktaufnahme mit Polizeibeamten unterschiedlicher Eingruppierungen und Dienststellen. Insgesamt sind n=80 Experteninterviews in Form von Telefoninterviews innerhalb von zwei Jahren geplant, die transkribiert, kodiert und ausgewertet werden. Die Auswertung erfolgt anonymisiert. Die Ergebnisse der quantitativen Befragung werden mit den Ergebnissen der qualitativen Erhebung zusammengeführt und bewertet.

Im dritten Jahr findet die zweite quantitative Befragungswelle innerhalb der Polizei statt. Hier erfolgt nicht nur eine Auswertung der Motivation und Wertorientierung an sich, sondern darüber hinaus erstmals eine Messung der geänderten Einstellungen zu Berufswahl und Motivation über die Zeit. Daraus können Erkenntnisse zur Entwicklung von Einstellungsmustern generiert werden. Diese dienen als Basis für die weitere kostenneutrale Panelstudie im 6., 9. und 12. Jahr, die in AP 4 die Forschung zu Veränderungen von Motivation und Wertorientierung der Polizei im Laufe eines Berufslebens fortschreibt.

AP 2: Berufsalltag Polizei

Um erste Erkenntnisse zum Berufsalltag generieren zu können, wird ein multiperspektivischer Ansatz gewählt. Durch teilnehmende Beobachtungen soll ein erster Einblick in den Polizeialltag in unterschiedlichen Dienststellen gewonnen werden. Aufgrund der vielfältigsten Tätigkeiten, denen ein Polizeibeamter nachgehen kann und die jeweils spezifischen Besonderheiten unterliegen, ist es erforderlich, teilnehmende Beobachtungen räumlich differenziert, in unterschiedlichen polizeilichen Aufgabenfeldern (z.B. Schutz- und Kriminalpolizei, Bereitschaftspolizei, bundespolizeiliche Aufgabenfelder) durchzuführen. Dabei ist den Besonderheiten, die sich aus dem Sitz der Dienststelle ergeben (ländlicher Bereich/Kleinstadt, mittelgroße Stadt, Großstadt/Ballungsraum) Rechnung zu tragen und die teilnehmenden Beobachtungen nicht nur an tätigkeitsspezifischen, sondern auch an örtlichen Besonderheiten auszurichten.

Im Rahmen der Studie sollen in zwei unterschiedlichen Großstädten jeweils drei Dienst- bzw. Organisationseinheiten (Schutz- und Kriminalpolizei, Bereitschaftspolizei) für 2 Wochen begleitet werden. Gleiches gilt für mittelgroße Städte sowie Kleinstädte bzw. den ländlichen Bereich. Daneben findet noch eine teilnehmende Beobachtung der Bundespolizei in ihrer sonderpolizeilichen Aufgabenwahrnehmung (Grenz-

und Bahnpolizei) statt. Die teilnehmenden Beobachtungen werden an 3 Tagen der Woche für jeweils 8 Stunden stattfinden. Neben der Protokollierung ist ein standardisierter Bogen auszufüllen, der eine Zuschreibung der verschiedenen Tätigkeiten zu vorgeschriebenen Codes vorsieht (Feltès et al 2013, S. 44). Die anderen Tage der Wochen sind zur Aufbereitung der Protokolle vorgesehen. Das Protokoll soll wissenschaftlich hermeneutisch und phänomenologisch beschreibend ausgewertet werden (Hitzler/Eisewicht 2020, S. 63 ff.; Schäfer 2018, S. 118). Die quantitativen Daten werden in eine Tabelle übertragen und statistisch ausgewertet (Feltès et al 2013, S. 44).

Darüber hinaus sollen 6 Fokusgruppengespräche mit jeweils 6 Personen geführt werden, um im Rahmen einer Diskussion Einblicke in die Besonderheiten des Arbeitsalltags bei der Polizei zu erhalten. Da es sich um homogene Fokusgruppen handeln soll (zum homogenen Erfahrungshintergrund der Gruppe Lamnek/Krell 2016, S. 407), wird nach mittlerem, gehobenen und höheren Dienst differenziert und hier Fokusgruppen einmal aus Reihen der Bundespolizei und einmal aus einem frei gewählten Bundesland gebildet. Die Gespräche sollen jeweils maximal 2 Stunden dauern und in den Dienststellen geführt werden.

Die in den teilnehmenden Beobachtungen und im Rahmen der Fokusgruppengespräche identifizierten Besonderheiten und Herausforderungen des polizeilichen Arbeitsalltags sollen in einem nächsten Schritt in einen Fragebogen überführt werden, der Grundlage für eine quantitative Erhebung ist. Darüber hinaus sollen halbstandardisierte Fragebögen entwickelt werden, um Experteninterviews mit Führungskräften innerhalb der Polizei zu führen (n=40), wobei von einer Gesprächszeit von 45 Minuten auszugehen ist. Die Gespräche sollen Face-to-Face in den jeweiligen Dienststellen geführt werden. Dadurch können zum einen die bisherigen Erkenntnisse zur Diskussion gestellt und zum anderen generiert werden, wie sich der Arbeitsalltag in den einzelnen Behörden unterscheidet. Auf Grundlage dessen können Handlungsempfehlungen entwickelt werden, um den Polizeialltag für die Mitarbeiter zu verbessern, Missständen vorzubeugen und Hilfsangebote zu optimieren.

AP 3: Gewalt gegen Polizeibeamte

Im dritten Modul soll aufbauend und ergänzend zur GeVoRe-Studie eine Erweiterung der Stichprobe zur Befragung von Polizeibeamten nach ihren Gewalterfahrungen erfolgen (n=40). Aufgrund der sensiblen Thematik finden auch diese Interviews als Face-to-Face-Befragungen statt. Dabei ist der bereits entwickelte halbstandardisierte Fragebogen im Hinblick auf bestehende sowie perspektivisch gewünschte Hilfsangebote bei psychischen Belastungen zu erweitern sowie um Fragen zur Wahrnehmung des beruflichen Alltags zu ergänzen. Darüber hinaus soll die Täterseite (n=20) detailliert zur Motivation der Gewaltanwendung und zur Beschreibung gewaltfördernder Situationen befragt werden. Da es sich im Rahmen der GeVoRe-Studie als äußerst schwierig erwies, Täter für die Befragung zu gewinnen,³ würde bei fehlender bzw. geringerer täterseitiger Stichprobe die Zahl der Experteninterviews mit Polizeibeamte erhöht und in diesem Zusammenhang explizit nach Gewalterfahrungen und Besonderheiten bei spezifischen „Lagen“, wie bspw. dem Versammlungsgeschehen oder Einsätzen im Zusammenhang mit Clankriminalität, gefragt. Die Ergebnisse der Teilstudien werden insgesamt in das Fortbildungsprogramm der DHPol eingebunden. Am Ende der Förderphase wird eine Abschlusstagung an der DHPol stattfinden, auf der die Teil- und Gesamtergebnisse präsentiert werden.

AP 4: Entwicklung von Motivation und Wertorientierung

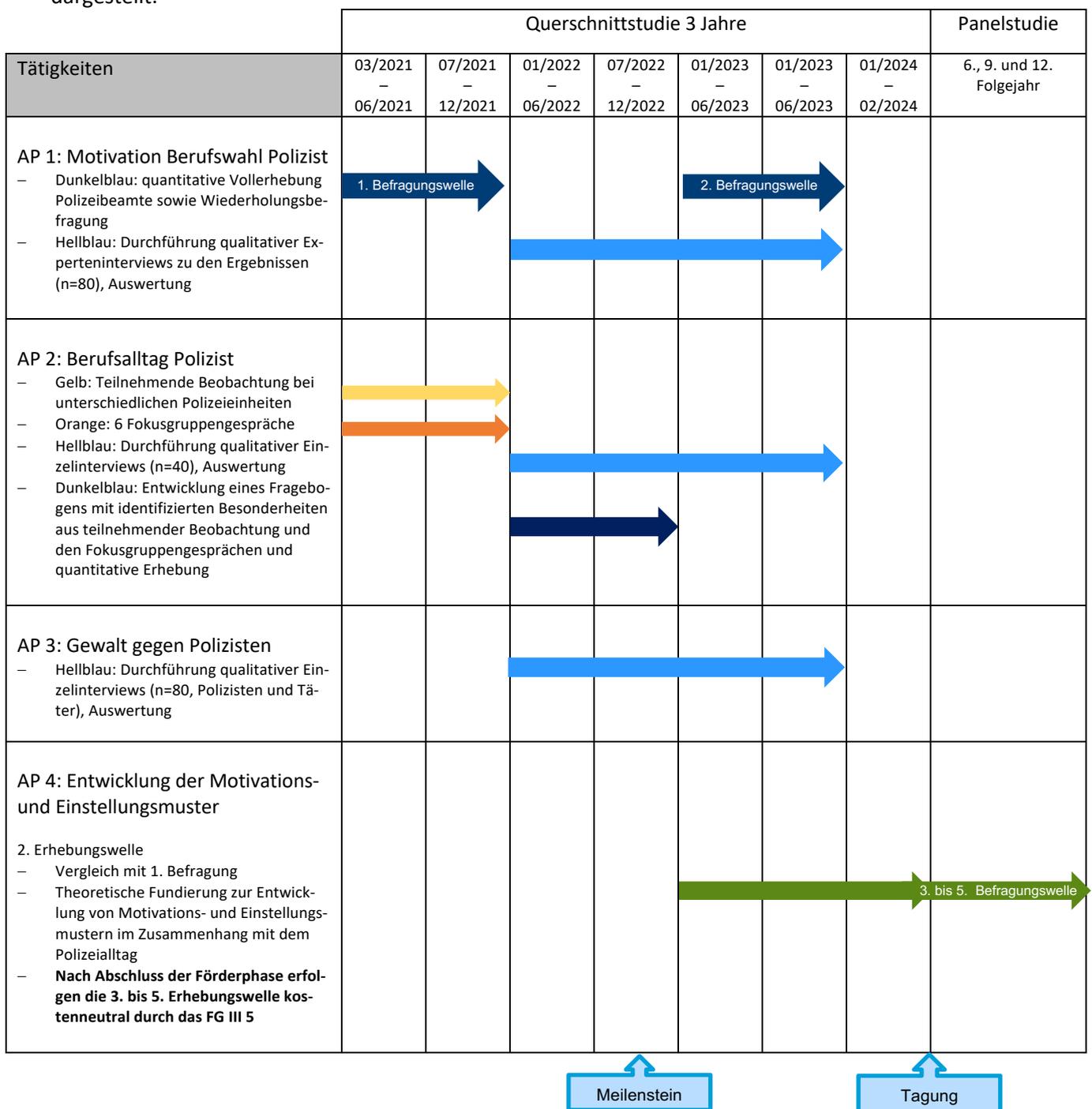
Bereits im 1. AP erfolgt im dritten Jahr die zweite Erhebung zu Berufswahl, Motivation und Wertorientierung in der Polizei. Neben der erneuten Auswertung der quantitativen Befragung (s.o.) ist eine Überprüfung der Veränderungen von Motivation und Wertorientierung im Laufe der Zeit vorgesehen. Durch die zweifache Erhebung im Längsschnitt werden erste Trends und Aussagen herausgearbeitet. Um belastbarere Aussagen zu Motivation, Arbeitszufriedenheit, -belastung und Wertorientierung zu treffen, ist ein größerer Zeitraum für eine umfassende Längsschnittstudie zwingend erforderlich.

³ Stand 2.11.2020 wurde mangels Bereitschaft noch kein Täter interviewt.

Kostenneutral wird die Panelstudie daher über die Förderphase hinaus fortgesetzt, so dass eine quantitative Folgebefragung im 6., 9. und 12. Jahr stattfinden wird. Personell werden die weiteren drei Folgerhebungen durch das Fachgebiet III 5 Strafrecht, Strafprozessrecht und Kriminalpolitik ohne zusätzlichen Mehrbedarf an Wissenschaftlichen Mitarbeitern durchgeführt. Über die Förderphase hinaus benötigte Sachmittel in Form von Befragungssoftware werden seitens der DHPol zur Verfügung gestellt. Mehrkosten entstehen daher nicht. Zudem ist geplant, die quantitativ gewonnenen Erkenntnisse ggf. durch Masterarbeiten unter Einsatz von qualitativen Experteninterviews zu untermauern. Die Ergebnisse der jeweiligen Befragungen im 6.-12. Jahr werden dem BMI in Form eines Studienpapiers zur Verfügung gestellt.

2.3.3 Forschungsplan

In der folgenden Abbildung sind die zu erwartenden Zeiträume für die einzelnen Arbeitsschritte im Projekt dargestellt.



Workshops: Jährliche Präsentation und Diskussion der Ergebnisse

Meilenstein: Ergebnisse zur quantitativen Erhebung zu Berufswahl/Motivation liegen vor. Erste Erkenntnisse zur teilnehmenden Beobachtung und den Fokusgruppengesprächen können präsentiert werden.

2.4 Umgang mit den im Projekt erzielten Forschungsdaten

Die im Projekt erzielten Forschungsdaten werden in Absprache mit den teilnehmenden Behörden anonymisiert und gespeichert. Die Speicherung des quantitativ erhobenen Datenmaterials erfolgt auf einer separaten Festplatte, die gesichert aufbewahrt wird und zu der nur die Antragstellerin sowie die Projektmitarbeiter Zugang haben. Die Auswertung der quantitativen Daten erfolgt ebenfalls anonymisiert, wobei Bund und Ländern Codes zugeordnet sind. Bei der Veröffentlichung vergleichender Ergebnisse der quantitativen Befragung wird das Codesystem beibehalten und eine Anonymisierung der Bundesländer gewährleistet. Bei Bedarf und auf Nachfrage eines Bundeslands können länderspezifisch ausgewertete Daten zur Verfügung gestellt werden.

Die Auswertung der Daten der Interviewpartner erfolgt pseudonymisiert an der Deutschen Hochschule der Polizei unter Verwendung einer passwortgeschützten Kodierliste, die die Namen der Teilnehmer jeweils mit einer Nummer verbindet. Diese und die erstellten Transkripte werden auf einer vom Internet getrennten Festplatte, auf die nur die Projektmitarbeiter Zugriff haben, gespeichert. Nach Abschluss der Datenauswertung werden die Kodierlisten vernichtet, womit die Daten anonymisiert sind. Die Aufbewahrungsfrist für die anonymisierten Daten beträgt mindestens 10 Jahre nach Datenauswertung bzw. mindestens 10 Jahre nach Erscheinen des Studienberichts. Solange die Kodierliste existiert, können die Interviewteilnehmer die Löschung aller von ihnen erhobenen Daten verlangen.

Die (Teil-)Ergebnisse werden anonymisiert veröffentlicht und im Rahmen von hauseigenen Fortbildungsveranstaltung und auf einer Abschlusstagung der DHPol vorgestellt.

3 Literaturverzeichnis

- Bortz, J. /Lienert, G./Boehnke, K. (1990): Verteilungsfreie Methoden in der Biostatistik, Springer, Berlin, Heidelberg.
- Bosold, C. / Ohlemacher, T. (2003): Berufs- und Arbeitszufriedenheit der niedersächsischen Polizeibeamtinnen und –beamten 1991 und 2001: Empirischer Vergleich und konzeptionelle Differenzierung, in: Polizei & Wissenschaft, Nr. 2.
- DGB (2017), Emotionale Belastung im Polizeialltag. In: DGB kompakt 1/2017. Verfügbar unter: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++449c4fd0-07dc-11e7-895d-525400e5a74a>.
- Dornfeldt, S. / Nettelstroth, W. / Binder, H. (2014): Motivation für den Polizeiberuf und Werte angehender Polizeibeamter. In: Oranienburger Schriften: Beiträge aus der Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg, Nr. 1.
- Ellrich, K.; Baier, D. (2014): Gewalt gegen niedersächsische Beamtinnen und Beamte aus dem Einsatz- und Streifendienst. Zum Einfluss von personen-, arbeits- und situationsbezogenen Merkmalen auf das Gewaltopferisiko. Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen e.V. (KFN). Verfügbar unter: https://kfn.de/wp-content/uploads/Forschungsberichte/FB_123.pdf.
- Ellrich, K., Baier, D., & Pfeiffer, C. (2012): Polizeibeamte als Opfer von Gewalt: Ergebnisse einer Befragung von Polizeibeamten in zehn Bundesländern. Baden-Baden: Nomos.
- Ey, T. von (2010): Widerstand gegen Vollstreckungsbeamte. In: Polizei heute (3), S. 82 – 88.
- Falk, E. (2000): Widerstand gegen Vollstreckungsbeamte. Ein Praxisbezogenes Forschungsprojekt (Texte Nr. 25). Villingen-Schwenningen: Hochschule für Polizei.
- Feest, J. / Blankenburg, E. (1972): Die Definitionsmacht der Polizei. Strategien der Strafverfolgung und soziale Selektion. Düsseldorf.

- Feltes, T. (1984): Polizeiliches Alltagshandeln. Eine Analyse von Funkstreifeneinsätzen und Alarmerungen der Polizei durch die Bevölkerung. In: Bürgerrechte und Polizei (CILIP), Heft 3, S. 11-24.
- Feltes, T. (1988): Polizeiliches Alltagshandeln. Konsequenzen für eine „neue Polizei“ aus einer Analyse von Notrufen und Funkstreifeneinsätzen. In: Kaiser, G. / Kury, H. / Albrecht, H.-J., Kriminologische Forschung in den 80er Jahren, Bd. 1, Freiburg, S. 125-156.
- Feltes, T. /Schreiber, M. / Wouter, S. (2013): Polizeialltag: Der Bürger und seine Polizei. Eine empirische Studie. In: Polizei & Wissenschaft, Heft 4, S. 42-66.
- Franzke, B. (1999): Polizisten und Polizistinnen ausländischer Herkunft. Eine Studie zur ethnisch-kulturellen Identität und beruflichen Sozialisation Erwachsener in einer Einwanderungsgesellschaft, Bielefeld.
- Froschauer, U./Lueger, M. (2003): Das qualitative Interview – Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme, Facultas Verlag, Wien 2003.
- Gärtner, T. (2010): Belastungen im Polizeialltag. Wieviel ist zu verkraften? In: Deutsche Polizei, Heft 1, S. 6-10.
- Gerhard, H. / Hemmerling, S. (1991): Arbeitszufriedenheit bei der Polizei des Saarlandes, Diplomarbeit, Psychologie, Saarbrücken: Universität des Saarlandes.
- Groß, H. / Schmidt, P. (2010): Wer wird Polizist in Hessen?: Berufswahl und Studienmotivation 2009, in: Schriften zur Empirischen Polizeiforschung: Polizei – Polizist – Polizieren? Überlegungen zur Polizeiforschung Festschrift für Hans-Joachim Asmus, Groß, Hermann / Manfred Bornwasser / Bernhard Frevel / Karlhans Liebl / Thomas Ohlemacher / Peter Schmidt (Hrsg.)
- Groß, Hermann (2011): Wer wird Polizist? Berufswahl und Studienmotivation in Hessen, in: Polizei & Wissenschaft, Lorei, Clemens (Hrsg.), Nr. 2
- Groß, Hermann (2016): Grundlagen der Nachwuchssorge bei der Polizei: Wer wird warum Polizist?, in: Spectrum, Nr. 1
- Hepp, R. (2013): „Schneller, höher, weiter...“ Konflikte durch Arbeitsüberlastung und wer ist gefordert?, in: Deutsches Polizeiblatt für die Aus- und Fortbildung, Nr. 5, S. 17-19.
- Hermanutz, M. (2013): Polizeiliches Auftreten – Respekt und Gewalt. Eine empirische Untersuchung zum Einfluss verbaler Kommunikation und zum äußeren Erscheinungsbild von Polizeibeamten auf die Gewaltbereitschaft von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Frankfurt: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Hermanutz, M. (2015): Gewalt gegen Polizisten sinkender Respekt und steigende Aggression? Eine Beleuchtung der Gesamtumstände. Frankfurt: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Hitzler, R. / Eisewich, P. (2020): Lebensweltanalytische Ethnographie – im Anschluss an Anne Honer, 2. Aufl., Weinheim.
- Hug, T. / Poscheschnik, G. (2015): Empirisch forschen, 2. Aufl., Konstanz.
- Jager, J., Klatt, T.: Bliesener, T. (2013). Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte. Die subjektive Sichtweise zur Betreuung und Fürsorge, Aus- und Fortbildung, Einsatz-nachbereitung, Belastung und Ausstattung. Abschlussbericht. Institut für Psychologie Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. Verfügbar unter: https://www.polizei.nrw.de/media/Dokumente/131202_NRW_Studie_Gewalt_gegen_PVB_Abschlussbericht.pdf.
- Johnson, R. (2011): Predicting officer physical assaults at domestic assault calls. Journal of Family Violence, 26, S. 163-169.
- Klemisch, D. / Kepplinger, J. / Muthny, F. A. (2005): Belastungen, Belastungsbewältigung und psychische Störungen von Polizeibeamten: Eine Literaturanalyse, in: Polizei & Wissenschaft, Nr. 1.
- Kretschmer, M. (2019): Globale Trends und ihre Auswirkungen auf die Polizeiarbeit. Ein Statement. In: Lange / Model /Wendekamm (Hrsg.), Zukunft der Polizei. Trends und Strategien, Springer Wiesbaden, S. 35-46.
- Kuckartz, U. (2018): Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung, Beltz Verlag, Weinheim.
- Lamnek, S. / Krell, C. (2016): Qualitative Sozialforschung, 6. Aufl., München, Weinheim.
- Lange, H.-J. / Model, T. / Wendekamm, M. (2019): Einleitung. Lange / Model /Wendekamm (Hrsg.), Zukunft der Polizei. Trends und Strategien, Springer Wiesbaden, S. 1-10.

- Latscha, K. (2016): Psychische Erkrankungen, Burnout und Suizidalität bei Polizeibeamten in Baden-Württemberg: Eine kritische Analyse, in: *Polizei & Wissenschaft*, Lorei, Clemens (Hrsg.), Nr. 4.
- Liebers, D. (2014): Gewalt gegen Polizeibeamte aus Täterperspektive. Eine qualitative Täterbefragung mit unterstützender Aktenanalyse. Holzkirchen: Felix Verlag.
- Liebl, K. (2003): Motivation im Polizeialltag – Ein Problem für die Innere Sicherheit?, In: *Innere Sicherheit: Aktuelle Tendenzen und Zielstellungen im Kontext einer Landespolizei*, Müller, Dieter (Hrsg.), Rothenburg: Fachhochschule für Polizei Sachsen, S. 172-191.
- Liebl, K. (2006): Polizeiberuf und Transfergesellschaft, in: *Polizeiberuf und Transfergesellschaft: Motive, Entscheidungsgründe und Einflüsse auf die Berufswahl*, Nr. 29.
- Löbbecke, P. (2004): Abgesichert sein und gutes Geld verdienen: Eine qualitativ-empirische Untersuchung über Berufsbilder von studierenden Polizisten, Frankfurt: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Manzoni, P. (2003). Gewalt zwischen Polizei und Bevölkerung. Einflüsse von Arbeitsbelastungen, Arbeitszufriedenheit und Burnout auf polizeiliche Gewaltausübung und Opfererfahrungen. Zürich: Rüegger.
- Mayring, P. (2016): Einführung in die qualitative Sozialforschung, Beltz Verlag, Weinheim, 6. Aufl.
- Ohlemacher, T.; Rüger, A.; Schacht, G.; Feldkötter, U. (2003): Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und -beamte 1985 – 2000. Baden-Baden: Nomos.
- Rabitz-Suhr, S. (2016): Wer wird heute Warum Polizist? Die Anwärterbefragung der Polizei Hamburg, *Schriften zur Empirischen Polizeiforschung: Empirische Polizeiforschung XIX: Bologna und die Folgen für die Polizeiausbildung*, Frevel, B. / Groß, H. (Hrsg.), Nr. 20.
- Rainer, H./Albrecht, C./Bauernschuster, S./Fichtl, A./Hener, T./Ragniz, J. (2018): Deutschland 2017 – Studie zu den Einstellungen und Verhaltensweisen der Bürgerinnen und Bürger im vereinigten Deutschland, München.
- Rauber, B. (2013): Beruf Polizist – Motive zur Berufswahl zwischen Kindheitstraum und Sicherheitsdenken, Feltes, T. / Fischer, T. (Hrsg.), Eine empirische Untersuchung zur Motivation junger Menschen bei der Wahl des Polizeiberufs, in: *Polizeiliche Ausbildung und polizeiliches Handeln: Empirische Studien und Ergebnisse*, Nr. 5.
- Reichertz, J. (1991): Aufklärungsarbeit. Kriminalpolizisten und Feldforscher bei der Arbeit, Stuttgart.
- Reinecke, S. / Runde, B. / Bastians, F. / Weiss, U. / Heuft, G. / Bär, O. (2007): Klassifikation psychischer Belastungen innerhalb der Polizei – Entwicklung einer Taxonomie der Belastungsqualitäten, in: *ZPsychosomMedPsychother* 53, S. 42-52.
- Rudolph, I. / Sommerschuh, R. / Thieme, T. (2006): Berufswunsch: „Polizeibeamter“, in: *Polizeiberuf und Transfergesellschaft: Motive, Entscheidungsgründe und Einflüsse auf die Berufswahl*, Liebl, Karlhans (Hrsg.), Rothenburg: Eigenverlag der Hochschule der Sächsischen Polizei, Nr. 29, S. 50-203.
- Schäfer, M. (2018): Biografieforschung als Organisationsforschung. Zum Zusammenhang von biografischen Erfahrungen von Polizist*innen und dem Handeln in der Organisation Polizei. In: *Verwaltete Biografien*, Schilling, E. (Hrsg.), Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 111-137.
- Schiemann, A./Remke, C./Büchler, K. (2019): HEADS, KURS & Co. Evaluation der Überwachungskonzepte für besonders rückfallgefährdete Sexualstraftäter, Nomos, Baden-Baden.
- Schnell, R./Hill, P./Esser, E. (2013): Methoden der empirischen Sozialforschung, Oldenbourg Wissenschaftsverlag, 10. Aufl., München.
- Schönfelder, G. (2013): Traumatisierende Erlebnisse im Polizeialltag: Sichtweise eines Vorgesetzten, in: *Polizeireport*, Jr. 32, Nr. 3, S. 7.
- Schweer, T. / Strasser, H. / Zdun, S. (2008): „Das da draußen ist ein Zoo, und wir sind die Dompoteure.“ Polizisten im Konflikt mit ethischen Minderheiten und sozialen Randgruppen, Wiesbaden.
- Spohrer, H. T. (2012): „Burnout“ in der Bundespolizei: Kritik und Alternativekonzepte, In: *Jahrbuch Öffentliche Sicherheit 2012/2013*, Möllers, M. H. W. / van Ooyen, R. C (Hrsg.), Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft, S. 303-312.
- Steffes-enn, R. (2012): Polizisten im Visier. Eine kriminologische Untersuchung zur Gewalt gegen Polizeibeamte aus Tätersicht. Frankfurt: Verlag für Polizeiwissenschaft.

- Wagner-Haase, Monika (1996): Zur Polizei? Motivation und Weichenstellung aus Sicht junger Ausbildungskandidaten: Teil II Bestimmen persönlichen Motive die Berufswahl und werden die damit verbundenen Erwartungen erfüllt?, Bremen: Hochschule für Öffentliche Verwaltung.
- Wendekamm, M. / Model, T. (2019): Arbeitskultur und Berufsbilder der Polizei: Zwischen gesellschaftlichen Megatrends und Herausforderungen der Inneren Sicherheit. In: Lange / Model / Wendekamm (Hrsg.), Zukunft der Polizei. Trends und Strategien, Wiesbaden, S. 261-280.

4 Beantragte Mittel

S. den ausführlichen Finanzierungsplan als gesondertes Dokument.

5 Voraussetzungen für die Durchführung des Vorhabens

5.1 Angaben zur Dienststellung

Schiemann, Anja, Professorin an der Deutschen Hochschule der Polizei, W2 Professur auf Lebenszeit.

5.2 Zusammensetzung der Projektarbeitsgruppe

Angabe nur der Personen, die im Projekt mitarbeiten, aber nicht aus diesem finanziert werden, mit Name, akademischem Grad, Dienststellung und Art der Finanzierung

Anja Schiemann, Prof. Dr., Universitätsprofessorin und Fachgebietsleiterin an der Deutschen Hochschule der Polizei, Mitwirkung im Rahmen der dienstlichen Tätigkeit, d.h. durch Gehalt abgedeckt.

5.3 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, mit denen in den letzten drei Jahren wissenschaftlich zusammengearbeitet wurde.

Prof. Dr. Gunnar Duttge, Georg-August-Universität Göttingen

Prof. Dr. Bernd Heinrich, Eberhard Karls Universität Tübingen

Beide neben der Antragstellerin Mitherausgeber der Online-Zeitschrift KriPoZ

Prof. Dr. Ludwig Kraus, IFT Institut für Therapieforschung München

Prof. Dr. Stephan Mühlig, Technische Universität Chemnitz

PD Dr. Uwe Verthein, ZIS Universität Hamburg

PD Dr. Gabriele Kohler, Klinikum Universität München

Jörn Patzak, Leiter der JVA Wittlich

Prof. Dr. Volker Auwärter, Uniklinikum Freiburg

Alle neben der Antragstellerin im vom BMG geförderten Projekt zur Evaluation des NpSG

Prof. Dr. Jürgen Müller, Universität Göttingen

Dr. Peter Fromberger, Universität Göttingen

Prof. Dr. David Ebert, Universität Amsterdam

PD Dr. Martin Rettenberger, KrimZ Mainz

Prof. Dr. Peer Briken, Universitätsklinikum Hamburg

Alle neben der Antragstellerin im vom BMBF geförderten Projekt @myTabu