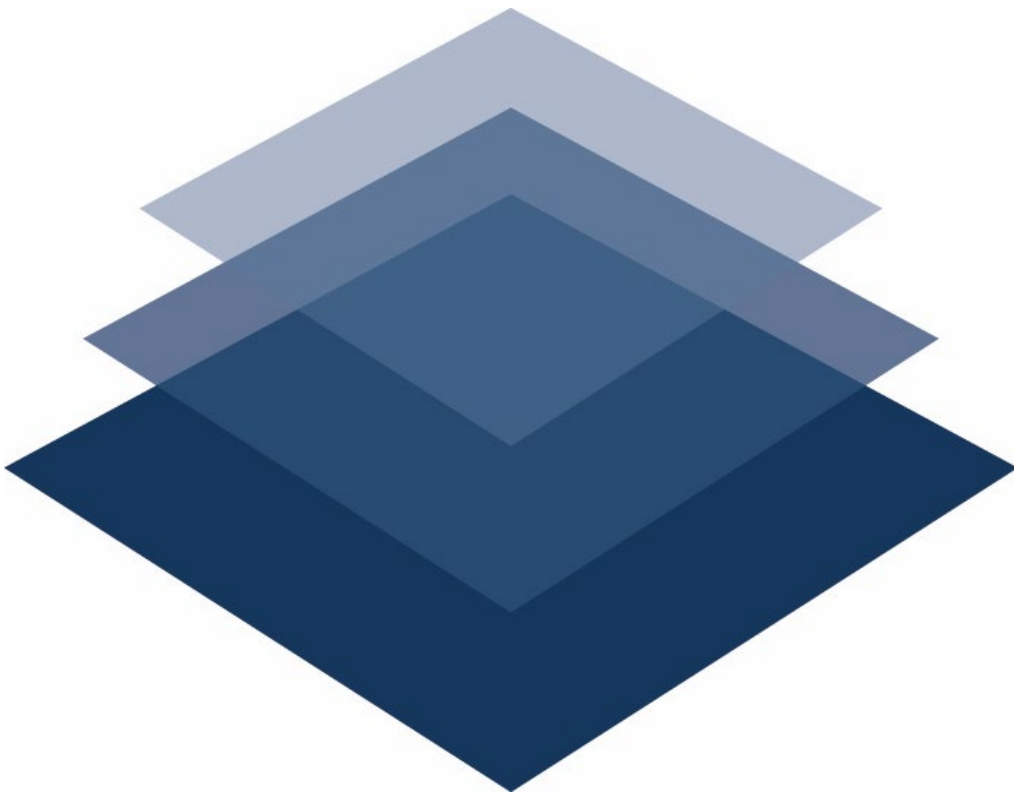


**Polizeistudie für das Land Rheinland-Pfalz**

# INSIDER

INNERE SICHERHEIT &  
DEMOKRATISCHE RESILIENZ



**ABSCHLUSSBERICHT**

Oktober 2024

# **Innere Sicherheit und demokratische Resilienz**

Bedingungen und Wechselwirkungen polizeilichen Handelns in der pluralen Gesellschaft

Für das Ministerium des Innern und für Sport  
des Landes Rheinland-Pfalz

# Gesamtinhaltsübersicht

Allgemeines Vorwort .....	V
Teilprojekt 1 Resilienzfördernde Arbeitsbedingungen, Bewältigungsprozesse und -strukturen.....	1
Teilprojekt 2 Unterstützung für demokratische Werte, Prozesse und Institutionen in der Polizei und in der Bevölkerung.....	185
Teilprojekt 3 Gesellschaftliche und polizeiliche Erwartungen im Rahmen wechselseitiger Erfahrungen – Leitende (Be-)Wertungen und Handlungen.....	313
Übergreifende Handlungsempfehlungen.....	531
Schlussbemerkung.....	535
Beiratsmitglieder.....	536



# Allgemeines Vorwort

Mit dem vorliegenden Dokument legt das Forschungskonsortium „Innere Sicherheit und demokratische Resilienz. Bedingungen und Wechselwirkungen polizeilichen Handelns in der pluralen Gesellschaft“ (nachstehend INSIDER) den Abschlussbericht der von August 2021 bis Oktober 2024 durchgeführten Polizeistudie für das Land Rheinland-Pfalz vor.

Diese Landesstudie wurde im Gefolge der Diskussion um eine bundesweite Polizeistudie, die ebenfalls im Jahr 2021 unter dem Titel „Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten – (MEGAVO)“<sup>1</sup> ihre Arbeit aufnahm, durch den damaligen Minister des Inneren und für Sport des Landes Rheinland-Pfalz (nachfolgend: Mdl RLP), Staatsminister Roger Lewentz, auf den Weg gebracht. Das Anliegen, eine gesonderte Polizeistudie für das Bundesland Rheinland-Pfalz durchzuführen, wurde dabei von vornherein durch die einhellige Zustimmung aller polizeilichen Behördenleitenden in Rheinland-Pfalz, insbesondere durch die Leitung der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz (nachfolgend: HdP RLP) um deren damaligen Direktor Friedel Durben mitgetragen.

Entsprechend leitete das Mdl RLP Ende 2020 ein öffentliches Ausschreibungsverfahren für eine landesweite Polizeistudie in die Wege (Ausschreibungsdatum: 25.11.2020; Einreichungsfrist für disziplinar-spezifische fünfseitige Forschungsskizzen: 08.01.2021). Im Zuge eines zweistufigen Auswahlverfahrens unter der Federführung der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz wurden sodann bis zum 12.02.2021 drei der eingegangenen Projektvorschläge ausgewählt. Die jeweils eine Professur an einer der rheinland-pfälzischen Universitäten Trier oder Mainz bekleidenden Verfasser dieser Projektskizzen wurden somit um die Gründung eines interdisziplinären Forschungskonsortiums zur Durchführung der Studie gebeten. Diese Logik des Auswahlprozesses brachte es mit sich, dass die Teilprojekte in konzeptioneller, methodischer und begrifflicher Hinsicht unterschiedliche Perspektiven auf Polizei und Gesellschaft einnehmen, die einander ergänzen, ein umfassenderes Bild ermöglichen und dieser interdisziplinären Studie entsprechend erweiterte Anschlussmöglichkeiten eröffnen.

Das Konsortium nahm ab Februar 2021 seine Studienvorbereitungen auf und konnte im Juli 2021 mit der Forschungsarbeit in drei Teilprojekten beginnen. Als multi-methodisch vorgehende Studie besteht INSIDER aus einem psychologischen Teilprojekt (Teilprojekt 1) unter der Leitung von Prof. Dr. Conny H. Antoni (Universität Trier, Professur für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie), einem politikwissenschaftlichen Teilprojekt (Teilprojekt 2) unter der Leitung von Prof. Dr. Kai Arzheimer (Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Abteilung „Innenpolitik und Politische Soziologie“) sowie einem soziologischen Teilprojekt (Teilprojekt 3) unter der Leitung von Prof. Dr. Martin Endreß (Universität Trier, Professur für Allgemeine Soziologie).

---

<sup>1</sup> MEGAVO (2024). *MEGAVO-Studie. Projektbericht 2021–2024*. Deutsche Hochschule der Polizei.

Überschneidende Forschungsperspektiven ergeben sich dabei u. a. durch die Ausrichtung auf eine standardisierte Befragung der Angehörigen der Polizei Rheinland-Pfalz (Teilprojekte 1 und 2), auf interaktive Dynamiken unter Polizist:innen wie auch zwischen Polizist:innen und Bürger:innen (Teilprojekte 1 und 3) sowie auf wechselseitige Orientierungs- und Einstellungsmuster zwischen Polizist:innen und Bürger:innen (Teilprojekte 2 und 3). Über den konkreten inhaltlichen Zuschnitt, die methodische Ausrichtung der Teilprojekte sowie ihre zentralen Forschungserträge informieren die nachfolgenden Berichte.

Das für die Polizeistudie des Landes Rheinland-Pfalz konfigurierte Studienformat weist somit besondere Ausgangs- und Rahmenbedingungen auf und stellt insofern gewissermaßen einen eigenen Typus von Polizeiforschung dar: Es handelt sich bei INSIDER weder um eine klassische Auftragsforschung noch wird diese Studie von einer polizeilichen Behörde selbst durchgeführt (wie dies bspw. in Niedersachsen der Fall ist).<sup>2</sup> Diese institutionelle Konstellation der INSIDER-Studie implizierte nicht zuletzt, dass die Mitglieder des Forschungskonsortiums jederzeit aus diesem Projekt hätten aussteigen können. Insgesamt ist die Konstellation der INSIDER-Studie so am ehesten mit derjenigen der Polizeistudie für Berlin<sup>3</sup> vergleichbar.

Zu den Rahmenbedingungen der INSIDER-Studie gehört zudem die finanzielle Förderung durch das Innenministerium, die unter Aufwendung zusätzlicher Mittel durch die beteiligten drei Professuren aufgestockt wurde. Die Durchführung der Studie implizierte schon aus forschungspragmatischen Gründen die Notwendigkeit eines Rückgriffs auch auf Ressourcen, die im Rahmen des vom Ministerium bewilligten Gesamtbudgets für die Studie an der HdP RLP verblieben, d. h. konkret für die Etablierung einer projektbegleitenden Forschungsstelle mit zwei Mitarbeitenden verwendet wurden. Die Forschungsstelle unterstützte die Arbeiten der Teilprojekte kontinuierlich – sowohl was polizeiliche Informationen und Literatur anbelangte als auch hinsichtlich der Eröffnung von Feldzugängen sowie der Organisation von Gruppeninterviews und der quantitativen Befragungen.

Unterstützt wurde die Arbeit des Forschungskonsortiums zudem durch einen Beirat, der mit seinen vierzehn Mitgliedern paritätisch mit Vertreter:innen aus Forschung und verschiedenen gesellschaftlichen Praxisfeldern besetzt war. Die Mitglieder dieses Gremiums wurden je hälftig vom Ministerium und dem Forschungskonsortium vorgeschlagen und ihre Berufung untereinander abgestimmt. Der Beirat tagte im Zuge der Projektlaufzeit insgesamt viermal, erörterte

---

<sup>2</sup> Vgl. Jacobsen, A. & Bergmann, J. (2024). *Diskriminierungsrisiken in der Polizeiarbeit. Ergebnisse des Forschungsprojektes „Polizeipraxis zwischen staatlichem Auftrag und öffentlicher Kritik. Herausforderungen, Bewältigungsstrategien, Risikokonstellationen“*. Schriftenreihe des Instituts für Kriminalitäts- und Sicherheitsforschung (IKriS), Bd. 3. Polizeiakademie Niedersachsen.

<sup>3</sup> Vgl. Howe, C., Decker, C., Knobloch, L., Can, H. & Bosch, A. (2022). *Bericht zur Berliner Polizeistudie. Eine diskriminierungskritische, qualitative Untersuchung ausgewählter Dienstbereiche der Polizei Berlin*, herausgegeben vom ZTG (Zentrum Technik und Gesellschaft) der Technischen Universität Berlin.

konzeptionelle wie auch methodische Fragen und diskutierte Zwischenergebnisse des Forschungskonsortiums.

Die besonderen Ausgangs- und Rahmenbedingungen der INSIDER-Studie implizieren einerseits Chancen auf eine erhöhte politische und öffentliche Aufmerksamkeit für die Forschungsarbeit und – damit verbunden – auf Möglichkeiten zur verstärkten Etablierung und Profilierung von Polizeiforschung auch außerhalb der Polizei. Denn während sich die Polizeiforschung eher internen, d. h. aus Sicht der Polizei als relevant erachteten Themen und Problemkonstellationen widmet, konnten nun spezifische Fokussierungen vorgenommen und Problembestände dargestellt sowie analysiert werden, die sich (ggf. zugleich) aus einer externen Beobachtungsperspektive stellen. Damit verbinden sich begrüßenswerte Potentiale einer forschungstragenen Öffnung der Polizei, die es außenstehenden (institutionell unabhängigen) Wissenschaftler:innen in besonderem Maße ermöglichen, nach selbstgesetzten Relevanzkriterien Erkenntnisse über bisher wenig erforschte Bereiche der Polizeiarbeit zu erlangen. Solchermaßen können bspw. für quantitative Forschung besonders hohe Fallzahlen generiert werden und für qualitative Forschung bieten sich vielversprechende Möglichkeiten, das facettenreiche Feld ‚Polizei‘ von ‚innen‘ kennen und verstehen zu lernen, etwa durch praxisnahe Begleitung von Polizist:innen in ihrem Berufsalltag, ad hoc-Feldgespräche und offene Interviews mit einzelnen Polizist:innen sowie Dienstgruppen.

Mit der analytischen Ausrichtung der INSIDER-Studie gehen andererseits auch erhebliche Herausforderungen für die Akzeptanz, die Durchführbarkeit und die polizeiinterne wie vor allem politische Rezeption einer entsprechenden Studie einher,<sup>4</sup> die sich unter den Begriffen (tatsächliche) Offenheit, (unsicheres) Vertrauen und (verstärkte Anforderungen an) Reflexivität als Problemsignaturen zusammenbringen lassen. So war im unmittelbaren Vorfeld des Beginns der INSIDER-Studie Ende 2020 der zweite Zwischenbericht der sog. KviAPol-Studie<sup>5</sup> erschienen, die einige äußerst kritische Stimmen und geradezu eine mediale Gegen-Kampagne nach sich zog. Entsprechend ist dann von einer erhöhten Sensibilisierung gegenüber der Publikation, der Rezeption und der Umsetzung auch einer Studie wie INSIDER im polizeilichen und ebenso im politischen Feld auszugehen.

Vor allem aber stellte die Komposition des Forschungskonsortiums der INSIDER-Studie für die Projektpartner eine besondere Herausforderung dar. Der Umstand, dass die beteiligten Forscher:innen bisher nicht im engeren Sinne in der Polizeiforschung aktiv gewesen waren, brachte es zwar mit sich, dass sie gewissermaßen ‚unvorbelastet‘ durch Verbindungen im und

---

<sup>4</sup> Vgl. dazu Endreß, M. & Müller, S. (2023). Ambivalenzen und Herausforderungen qualitativer Polizeiforschung: Erfahrungen aus der Polizeistudie »INSIDER« für das Land Rheinland-Pfalz. In N. Maurer, A. Möhne & N. Zurawski (Hrsg.), *Kritische Polizeiforschung: Reflexionen, Dilemmata und Erfahrungen aus der Praxis* (S. 77–111). transcript.

<sup>5</sup> Vgl. Abdul-Rahman, L., Espín Grau, H., Klaus, L. & Singelstein, T. (2023). *Gewalt im Amt. Übermäßige polizeiliche Gewaltanwendung und ihre Aufarbeitung*. Campus Verlag.

zum einschlägigen Feld sowohl der Polizei-internen als auch der Polizei-externen Forschung arbeiten konnten. Zugleich aber sind ihre Forschungsprofile thematisch und methodisch einschlägig für das zu untersuchende Handlungsfeld. Das gilt in methodischer Hinsicht für die quantitativen Forschungserfahrungen und -kompetenzen der Kollegen Antoni und Arzheimer ebenso wie für ihre inhaltlichen Forschungsschwerpunkte: die arbeits- und organisationspsychologische Stress-, Team- und Führungsforschung im Falle von Antoni und die empirische Extremismus- und Einstellungsforschung im Falle von Arzheimer. Diese werden ergänzt durch die qualitativen Forschungen von Endreß sowie dessen thematischen Schwerpunkte in der Vertrauens- und Resilienzforschung sowie in der politischen Soziologie.

Die interdisziplinär angelegte und multi-methodische Komposition der INSIDER-Studie ist somit zugleich Ausdruck der disziplinären und damit konzeptionellen wie methodischen Vielfalt von Polizeiforschung. Beide Aspekte implizierten einerseits eine schon im Konfigurationsprozess der Studie erforderliche Reflexivität wie auch andererseits einen Raum für Forschungsdynamiken, dem sich die Polizei RLP und das Mdl RLP bewusst aussetzten und aussetzen.

Dieser Zuschnitt von INSIDER ist darüber hinaus ebenso wie die Vielzahl an Polizeistudien in den letzten Jahren vor dem Hintergrund allgemeiner gesellschaftlicher Rahmenbedingungen und historischer Entwicklungen einzubetten. Dazu zählen wesentlich die sich an den ‚Fall George Floyd‘ anschließende internationale und sich auch in Deutschland etablierende Diskussion zu Rassismus und illegitimer Gewaltausübungen seitens der Polizei wie auch die durch die Corona-Pandemie ab Frühjahr 2020 erheblich veränderten gesellschaftlichen Kontext- und polizeilichen Arbeitsbedingungen, die die besondere Einsatzdichte anlässlich von Versammlungen, Demonstrationen und sogenannten ‚Spaziergängen‘ einschließen. Daneben lassen sich mehrere gesamtgesellschaftliche Trends und ihre Effekte beobachten, die in diesem Zusammenhang von zentraler Relevanz sind: So haben rechtsextreme ebenso wie islamistisch motivierte Straftaten in den letzten Jahren zugenommen. Spätestens seit dem großangelegten Terrorangriff der Hamas auf Israel gilt dies auch für antisemitisch motivierte Straftaten. Und nicht zuletzt steht Polizei zunehmend selbst aufgrund vermuteter und z. T. auch aufgezeigter interner antidemokratischer Tendenzen und rechter Netzwerke, NS-verherrlichender und rassistischer Messenger-Gruppen sowie des erforderlichen wie herausfordernden Umgangs mit Menschen in psychischen Ausnahmesituationen etc. im Fokus des öffentlichen Interesses.

Vor allem sind hier aber auch bundeslandesspezifische Rahmenbedingungen anzuführen, die auf die polizeiliche Arbeit und deren gesellschaftliche Wahrnehmung nachhaltigen Einfluss haben. Diese sind u. a. die Eskalation einer Auseinandersetzung zwischen Gästen einer Diskothek und der Polizei in Trier im Februar 2023, die Identifizierung einer Chat-Gruppe mit rechts-extremen und diskriminierenden Kommunikationen unter Beteiligung von Polizist:innen in Koblenz im November 2022, die Ermordung eines Polizeioberkommissars und einer Polizeikommissaranwärterin in Kusel Ende Januar 2022, der Ermordung eines Tankstellenmitarbeiters



in Idar-Oberstein im September 2021, die Flutkatastrophe im Ahrtal im Juli 2021, die Amokfahrt in der Trierer Innenstadt Anfang Dezember 2020 sowie die Diskussion um den Polizei-Einsatz an einer Bahnstreckeunterführung in Ingelheim im Rahmen einer „Demonstration gegen Rechts“ im August 2020. In den Gesamtbetrachtungsrahmen gehören für Rheinland-Pfalz darüber hinaus auch die Folgen nicht zuletzt der Pariser Anschläge aus dem Jahr 2015, die in diesem Bundesland nicht nur zur Entwicklung und Etablierung des sog. LebEI-Konzepts (eine Einsatzkonzeption für „Lebensbedrohliche Einsatzlagen“) geführt, sondern auch die im Koalitionsvertrag 2016-2021 beschlossene Einrichtung des „Polizeipräsidiums Einsatz, Logistik und Technik“ (PP ELT) im Jahr 2017 angestoßen bzw. mit beeinflusst haben. Die damit verbundene Auf- bzw. Umrüstung der Polizei in Rheinland-Pfalz verdeutlicht, dass sich die gegenwärtigen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen bezüglich der Wahrnehmungen wachsender Spannungen in der Gesellschaft bis hin zu Polarisierungsszenarios dynamisch entwickeln. Für die Polizeiarbeit ergeben sich dabei teilweise ebenso neue wie herausfordernde Interaktionskonstellationen und Konfliktlinien mit entsprechenden Gefahrenszenarien, auf die hin sich die Polizei in Organisationsstruktur, Ausstattung, Wissensarbeit und Einsatzpraxis ausrichtet. Und diese Entwicklungen prägen umgekehrt ebenso die Deutungen und Handlungen von Bürger:innen im Rahmen von Interaktionen mit Polizist:innen.

Schließlich waren auch während der Laufzeit von INSIDER einige für das Forschungsfeld markante Veränderungsprozesse in der Polizei Rheinland-Pfalz zu beobachten, die ihrerseits Effekte auf den Forschungsprozess zeitigten. Dabei waren für die Arbeit des Forschungskonsortiums insbesondere vier Prozesse innerhalb der hochdynamischen Organisation Polizei von akuter Bedeutung: erstens der sich aktuell rapide vollziehende Generationswechsel innerhalb des Personals der Polizeien; zweitens die kontinuierlichen Personalwechsel auf den verschiedenen Positionen nicht nur innerhalb der Organisationshierarchie, sondern auch zwischen verschiedenen Einsatzorten; drittens der im Rahmen der AG Werte in Form von zahlreichen Workshops mit Polizeibeamt:innen bereits angelaufene Prozess zur Überarbeitung des Leitbildes der Polizei RLP sowie schließlich viertens die Arbeit der AG Kriminalitätsbekämpfung (AG KriBe), die im Rahmen eines umfangreichen Prozesses zu einem weitreichenden Umbau der Strukturen und Prozesse in der Kriminalitätsbekämpfung in der Polizei Rheinland-Pfalz führen soll.

Die Konsequenzen, die sich aus diesen spezifischen Rahmenbedingungen, der skizzierten Dynamik des Forschungsfeldes und vor dem Hintergrund der Forschungserträge der Polizeistudie INSIDER aus Sicht des Konsortiums für ggf. weitere oder ergänzende Studien ergeben, werden im vorliegenden Abschlussbericht sowohl im Rahmen der Teilprojektberichte als auch in den Handlungsempfehlungen erörtert. Die nachfolgenden teilprojektspezifischen Berichte werden von den jeweiligen Teilprojektleitern gesondert verantwortet.

Für das Forschungskonsortium  
Martin Endreß, 31.10.2024



## **Teilprojekt 1**

# **Resilienzfördernde Arbeitsbedingungen, Bewältigungsprozesse und -strukturen**

Conny H. Antoni / Alexandra Tatar / Sophia Schwickert

# Inhalt

<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>4</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>7</b>
<b>2 Theoretische Grundlagen</b> .....	<b>11</b>
<b>3 Methode</b> .....	<b>14</b>
3.1 Rückläufe der Teambefragung 2022 und 2023 .....	15
3.2 Stichprobe Teambefragung 2022 und 2023 .....	16
3.3 Verwendete Messinstrumente .....	18
3.4 Qualitative Erhebungen .....	18
<b>4 Ergebnisse</b> .....	<b>20</b>
4.1 Management Summary: Befinden von Polizeiangehörigen .....	22
4.2 Befinden von Polizeiangehörigen .....	24
4.2.1 Emotionale Erschöpfung .....	25
4.2.2 Arbeitsbezogene Ängste und Sorgen .....	28
4.2.3 Zufriedenheit .....	30
4.2.4 Emotionale Verbundenheit .....	32
4.2.5 Ressourcen und Belastungen als mögliche Einflussfaktoren .....	34
4.2.5.1 Mögliche Einflussfaktoren der emotionalen Erschöpfung .....	35
4.2.5.2 Mögliche Einflussfaktoren der arbeitsbezogenen Ängste und Sorgen .....	40
4.2.5.3 Mögliche Einflussfaktoren der Zufriedenheit .....	42
4.2.5.4 Mögliche Einflussfaktoren der emotionalen Verbundenheit .....	44
4.2.6 Fazit .....	48
4.3 Management Summary: Werteresilienz von Polizeiangehörigen .....	50
4.4 Werteresilienz von Polizeiangehörigen .....	51
4.4.1 Ressourcen und Belastungen als mögliche Einflussfaktoren .....	54
4.4.2 Fazit .....	59
4.5 Management Summary: Dysfunktionale Einstellungen von Polizeiangehörigen .....	60
4.6 Dysfunktionale Einstellungen von Polizeiangehörigen .....	62
4.6.1 Rechtfertigung von Regelüberschreitungen .....	64
4.6.2 Nützlichkeit von Gewaltanwendung .....	65
4.6.3 Ressourcen und Belastungen als mögliche Einflussfaktoren .....	68
4.6.3.1 Mögliche Einflussfaktoren der Rechtfertigung von Regelüberschreitungen .....	71
4.6.3.2 Mögliche Einflussfaktoren der Nützlichkeit von Regelüberschreitungen .....	74
4.6.4 Fazit .....	82
4.7 Management Summary: Fehlverhalten von Polizeiangehörigen .....	84
4.8 Fehlverhalten von Polizeiangehörigen .....	86
4.8.1 Einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen 2023 .....	89
4.8.2 Disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen 2023 .....	90
4.8.3 Einfaches Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen 2023 .....	91
4.8.4 Disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen 2023 .....	92
4.8.5 Mögliche Einflussfaktoren für Fehlverhalten .....	93
4.8.5.1 Mögliche Einflussfaktoren für einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen .....	96

---

4.8.5.2	Mögliche Einflussfaktoren für disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen.....	103
4.8.5.3	Mögliche Einflussfaktoren für einfaches Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen.....	106
4.8.5.4	Mögliche Einflussfaktoren für disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen .....	109
4.8.6	Fazit.....	112
<b>5</b>	<b>Reflexion.....</b>	<b>114</b>
5.1	Limitationen.....	114
5.2	Erwartungshaltung zu den Auswirkungen der INSIDER-Studie.....	114
5.3	Handlungsempfehlungen.....	116
5.3.1	Organisations- und Kontextebene: Reduzierung unnötiger Belastung und Verstärkung der erlebten Wertschätzung .....	117
5.3.2	Führungs- und Teamebene: Debriefing/Nachbesprechungen.....	117
5.3.3	Individuelle Ebene: Ausbau von Coaching, Schulung und Personalauswahl .....	118
	<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>120</b>
	<b>Anhang .....</b>	<b>125</b>

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Untersuchungsgegenstand Arbeitspsychologisches Teilprojekt.....	9
Abbildung 2: Das Anforderungs-Ressourcen-Modell.....	12
Abbildung 3: Anzahl der Teilnehmenden der Teambefragung 2022 .....	16
Abbildung 4: Anzahl der Teilnehmenden der Teambefragung 2023 .....	16
Abbildung 5: Antwortverhalten emotionale Erschöpfung 2022.....	26
Abbildung 6: Emotionale Erschöpfung Vergleich der Arbeitsbereiche 2022.....	27
Abbildung 7: Empfundenes Ungleichgewicht Vergleich der Arbeitsbereiche 2022 und SOEP 2017.....	28
Abbildung 8: Antwortverhalten arbeitsbezogene Ängste und Sorgen 2023.....	29
Abbildung 9: Arbeitsbezogene Ängste und Sorgen Vergleich der Arbeitsbereiche 2023 .....	30
Abbildung 10: Antwortverhalten Zufriedenheit 2022.....	31
Abbildung 11: Zufriedenheit Vergleich der Arbeitsbereiche 2022.....	32
Abbildung 12: Antwortverhalten emotionale Verbundenheit 2022.....	33
Abbildung 13: emotionale Verbundenheit Vergleich der Arbeitsbereiche 2022 .....	34
Abbildung 14: Ressourcen und Belastungen bei hoher vs. niedriger emotionale Erschöpfung und 2022.....	36
Abbildung 15: Moderation von Kohärenzerleben auf den Zusammenhang von (Un-)Gleichgewichtsempfinden und emotionaler Erschöpfung 2022.....	39
Abbildung 16: Ressourcen und Belastungen bei hohen vs. niedrigen Ängsten/Sorgen 2023.....	40
Abbildung 17: Moderation von Stressresilienz 2022 auf den Zusammenhang von Rollenkonflikten 2022 und empfundenen Ängsten und Sorgen 2023.....	42
Abbildung 18: Ressourcen und Belastungen bei hoher vs. niedriger Zufriedenheit 2022 .....	43
Abbildung 19: Ressourcen und Belastungen bei hoher vs. niedriger emotionaler Verbundenheit 2022 .....	45
Abbildung 20: Moderation von erlebtem Ungleichgewicht auf den Zusammenhang von Stressresilienz und der emotionalen Verbundenheit 2022.....	47
Abbildung 21: Antwortverhalten Team-Werteresilienz 2023 .....	53
Abbildung 22: Team-Werteresilienz Vergleich der Arbeitsbereiche 2023.....	54
Abbildung 23: Zusammenhänge Team-Werteresilienz mit möglichen Einflussfaktoren 2023.....	57
Abbildung 24: Antwortverhalten dysfunktionale Einstellungen 2023 .....	64
Abbildung 25: Rechtfertigung von Regelüberschreitung Vergleich der Arbeitsbereiche 2023.....	65
Abbildung 26: Nützlichkeit von Gewaltanwendung Vergleich der Arbeitsbereiche 2023.....	66
Abbildung 27: Antwortverhalten Nützlichkeit von Gewaltanwendung 2023 Bereitschaftspolizei und Schutzpolizei im Vergleich .....	67
Abbildung 28: Mittelwertsverteilung Nützlichkeit von Gewaltanwendung 2023 Bereitschaftspolizei und Schutzpolizei im Vergleich in den einzelnen Items .....	67
Abbildung 29: Zusammenhang Rechtfertigung Regelüberschreitung mit möglichen Einflussfaktoren 2023 .....	73
Abbildung 30: Zusammenhang Nützlichkeit Gewaltanwendung mit möglichen Einflussfaktoren 2023 .....	76

---

Abbildung 31: Moderation von Arbeitsressourcen auf den Zusammenhang von Belastungen und der Team-Einstellung, Gewaltanwendung sei nützlich, Gesamtpolizei 2023.....	79
Abbildung 32: Moderation von Arbeitsressourcen auf den Zusammenhang von Belastungen und der Team-Einstellung, Gewaltanwendung sei nützlich, Schutzpolizei 2023.....	81
Abbildung 33: Moderation von Arbeitsressourcen auf den Zusammenhang von Belastungen und der Team-Einstellung, Gewaltanwendung sei nützlich, restliche Arbeitsbereiche 2023.....	81
Abbildung 34: Antwortverhalten Fehlverhalten 2023.....	87
Abbildung 35: Reaktionen auf beobachtetes Fehlverhalten 2023.....	88
Abbildung 36: Einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen Vergleich der Arbeitsbereiche 2023.....	89
Abbildung 37: Disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen Vergleich der Arbeitsbereiche 2023.....	91
Abbildung 38: Einfaches Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen Vergleich der Arbeitsbereiche 2023.....	92
Abbildung 39: Disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen Vergleich der Arbeitsbereiche 2023.....	93
Abbildung 40: Zusammenhänge von einfachem Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen mit möglichen Einflussfaktoren 2023.....	97
Abbildung 41: Moderation von Arbeitsressourcen auf den Zusammenhang von Belastungen und dem einfachen Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen 2023.....	101
Abbildung 42: Moderation von Arbeitsressourcen auf den Zusammenhang von Belastungen und dem einfachen Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen, Schutzpolizei 2023.....	102
Abbildung 43: Moderation von Arbeitsressourcen auf den Zusammenhang von Belastungen und dem einfachen Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen, restliche Arbeitsbereiche 2023.....	103
Abbildung 44: Moderation von Wertschätzung durch den Dienstherrn auf den Zusammenhang von Führungsverhalten und disziplinarwürdigem Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen 2023.....	105
Abbildung 45: Zusammenhänge von einfachem Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen mit möglichen Einflussfaktoren 2023.....	107
Abbildung 46: Moderation von Teameinstellungen auf den Zusammenhang von Teamprozessen und disziplinarwürdigem Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen 2023.....	111





# 1 Einleitung<sup>1</sup>

## **Kurzfassung**

Das psychologische Teilprojekt „Resilienzfördernde Arbeitsbedingungen, Bewältigungsprozesse und -strukturen“ untersuchte im Rahmen des INSIDER-Projekts, mit welchen Arbeitsanforderungen sich die Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz konfrontiert sehen, welche Ressourcen ihnen zur Bewältigung zur Verfügung stehen und welche gesundheitlichen Beanspruchungen, (Werte-)Einstellungen und (Fehl-)Verhaltensweisen damit einhergehen. Insbesondere interessierte uns, inwieweit polizeiliches Fehlverhalten beobachtet und Rechtfertigungen von Regelüberschreitungen, Nützlichkeit von Gewaltanwendungen, Werteresilienz und Erschöpfungserleben berichtet werden, und wie diese mit potenziellen Einflussfaktoren auf individueller, Team- und Organisationsebene sowie mit wahrgenommenen Rahmenbedingungen zusammenhängen. Hierzu gehören beispielsweise die individuell wahrgenommene Arbeitsüberlastung, die Fehler-/Lernkultur, das Verhalten im Team, das Führungsverhalten und die Wertschätzung durch den Dienstherrn.

Theoretische Grundlage unseres Teilprojekts ist ein um Kontext-, Führungs- und Teamaspekte erweitertes und in der Forschungsliteratur gut etabliertes Anforderungs-Ressourcen-Modell zur Erklärung von Arbeitsmotivation und proaktivem Handeln einerseits und psychischen Beanspruchungen, dysfunktionalen Einstellungen und Fehlverhalten andererseits. Dieses wird durch unsere Ergebnisse weitgehend gestützt: Ein Ungleichgewicht zwischen vergleichsweise hohen Belastungen und niedrigen Ressourcen ging mit emotionaler Erschöpfung, geringer Motivation, geringer Werteresilienz, dysfunktionalen Einstellungen und Fehlverhalten einher. Daher sollten unnötige Belastungen vermieden und Ressourcen auf individueller, Team-, und Organisationsebene sowie im Umfeld gestärkt werden. Wir nutzen daher das Anforderungs-Ressourcen-Modell auch als Rahmen für die Ableitung von Handlungsempfehlungen.

In dem Projekt verfolgten wir einen multimethodalen Ansatz. Zwei standardisierte Online-Befragungen auf Individualebene und zwei auf Teamebene mit fast ausschließlich geschlossenen Fragen, ergänzten wir durch vorbereitende Experteninterviews und durch vertiefende Gruppeninterviews mit offenen Fragen, die wir inhaltlich qualitativ auswerteten. Das konkrete methodische Vorgehen der Individualbefragung ist dem Bericht des Politikwissenschaftlichen Teilprojekts zu entnehmen. An den zwei Befragungen im Jahre 2022 und 2023 zu Team- und Führungsprozessen nahm mehr als jede:r vierte Beschäftigte teil. Die Geschlechts- und Altersstruktur entsprach weitgehend der Personalstatistik. Im Jahre 2022 konnten 287 Teams, im Jahre 2023 358 Teams mit mindestens drei teilnehmenden Teammitgliedern auf Teamebene analysiert werden.

---

<sup>1</sup> Wir danken Mona Rynek, Lars Müller und Annika Schwennen für ihre Mitarbeit im Projekt.

Wir gehen zwar davon aus, dass wir wegen des Online-Formats und der starken Maßnahmen zum Schutz der Anonymität unserer Befragten relativ unverzerrte Antworten erhalten haben. Trotzdem ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass es aufgrund der Freiwilligkeit der Teilnahme zu Selektionseffekten gekommen sein könnte und Polizeiangehörige mit besonders negativen oder problematischen Einstellungen möglicherweise seltener an der Befragung teilgenommen haben als andere. Strenggenommen beziehen sich unsere Aussagen also nur auf den Teil der Polizei, der grundsätzlich bereit war, sich an der Studie zu beteiligen. Ein Vergleich der erhobenen Daten bezüglich Alter, Geschlecht, und Region deutet jedoch nicht auf systematische Verzerrungen hin.

Das psychologische Teilprojekt „Resilienzfördernde Arbeitsbedingungen, Bewältigungsprozesse und -strukturen“ untersuchte im Rahmen des INSIDER-Projekts, mit welchen Arbeitsanforderungen sich die Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz konfrontiert sehen, welche Ressourcen ihnen zur Bewältigung zur Verfügung stehen und welche gesundheitlichen Beanspruchungen, (Werte-)Einstellungen und (Fehl-)Verhaltensweisen damit einhergehen. Insbesondere interessierte uns, inwieweit polizeiliches Fehlverhalten beobachtet und Rechtfertigungen von Regelüberschreitungen und Nützlichkeit von Gewaltanwendungen, Werteresilienz und Erschöpfungserleben berichtet werden, und wie diese mit potenziellen Einflussfaktoren auf individueller, Team- und Organisationsebene sowie mit wahrgenommenen Rahmenbedingungen zusammenhängen. Hierzu gehören beispielsweise die individuell wahrgenommene Arbeitsüberlastung, die Fehler-/Lernkultur und das Verhalten im Team, das Führungsverhalten und die Wertschätzung durch den Dienstherrn.

Somit berücksichtigten wir nicht nur die individuellen Einschätzungen der Teilnehmenden, sondern legten insbesondere einen Fokus auf die Führungs- und Teamprozesse und -strukturen der Polizei Rheinland-Pfalz. Die meisten Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz arbeiten nicht unabhängig voneinander. Sie sind Teil eines Teams oder einer Organisationseinheit, mit der sie täglich interagieren. Die Interaktionsdynamik innerhalb eines Teams hat einen großen Einfluss auf das Erleben und Verhalten der einzelnen Mitglieder. Neben den Interaktionen zwischen den einzelnen Teammitgliedern spielt auch die Führungskraft eine große Rolle. Führungskräfte beeinflussen und steuern Team- und Arbeitsprozesse, unterstützen und leiten ihr Team in kritischen Situationen und beeinflussen direkt und indirekt die Gesundheit der einzelnen Mitglieder.

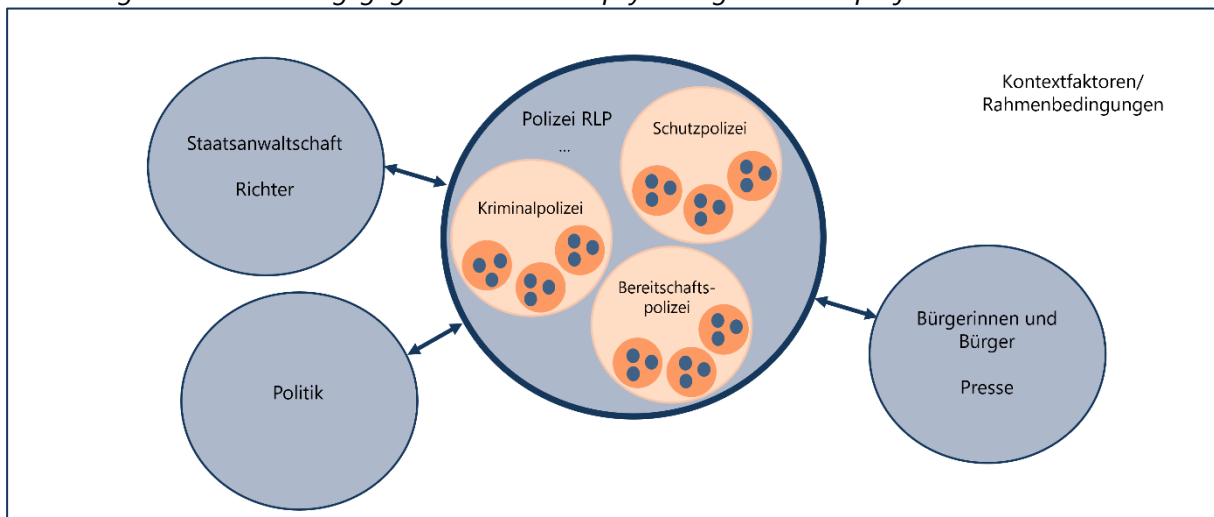
Teammitglieder und Führungskräfte arbeiten in einer gemeinsamen organisationalen Struktur, beispielsweise einer Polizeiinspektion oder Kriminaldirektion, die sich auch durch die diversen Arbeitsbereiche (Schutzpolizei, Bereitschaftspolizei, usw.) unterscheiden. Den Führungskräften einzelner Teams sind wiederum Führungskräfte der Managementebene vorgesetzt, die diese organisationale Struktur leiten. Auch in diesen größeren Organisationseinheiten gibt es

eigene Interaktionsdynamiken, die sich von anderen Organisationseinheiten unterscheiden können.

Zudem ist die Polizei Rheinland-Pfalz in sechs Polizeipräsidien (PP) und zwei weitere Bereiche aufgeteilt: PP Einsatz, Logistik und Technik, PP Koblenz, PP Mainz, PP Rhein-Pfalz, PP Trier, und PP West-Pfalz, das Landeskriminalamt und die Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz. Die verschiedenen geographischen Voraussetzungen und Aufgabenfelder der einzelnen Präsidien und Bereiche sind nur zwei Beispiele für deren Unterschiedlichkeit.

Neben den diversen Ebenen des Systems der Polizei Rheinland-Pfalz ist auch der Kontext entscheidend, in dem es sich befindet. Die Polizei arbeitet für und mit der Staatsanwaltschaft zusammen, wird geleitet und finanziert durch die Politik und den Dienstherrn und arbeitet für die Sicherheit der Bürger:innen in Rheinland-Pfalz, durch die sie gleichzeitig in Form der öffentlichen Presse bewertet und in ihrer Arbeitsausführung beurteilt wird. Uns interessiert, wie die Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz diesen Arbeitskontext (Dienstherr, Staatsanwaltschaft, Politik, Öffentlichkeit) erleben.

Abbildung 1: Untersuchungsgegenstand Arbeitspsychologisches Teilprojekt



Ziel unseres Teilprojekts war es, Ansatzpunkte für Maßnahmen zur Stärkung von Bewältigungsmechanismen, resilienzförderlichen Arbeitsbedingungen und der wertebezogenen Resilienz der Polizei zu identifizieren. Die im Fokus stehenden Untersuchungsgegenstände sollen auf verschiedenen Analyse- und Handlungsebenen, (I) Individualebene (II) Teamebene und (III) Kontextebene, betrachtet werden.

Auf der individuellen Ebene (I) sollen Faktoren Belastungen, wie erlebte Wert-/Geringschätzung, Rollenkonflikte, aber auch persönliche und Arbeitsressourcen und Bewältigungsmechanismen erfasst und deren Auswirkungen auf persönliche und berufliche Einstellungen und Werthaltungen (z. B. emotionale Verbundenheit mit der Polizei Rheinland-Pfalz), die Sorgen und Ängste der Beschäftigten und die Gesundheit (z. B. emotionale Erschöpfung) analysiert werden.

Auf der Teamebene (II) sollen Faktoren funktionalen und dysfunktionalen Führungsverhaltens, Teameinstellungen (z. B. zur Diversität im Team), Teamprozesse (z. B. Teamlernen), die erlebte Gerechtigkeit des Dienstherrn, die vorhandenen Ressourcen der Arbeit und die erlebten Arbeitsbelastungen identifiziert werden sowie deren Zusammenhänge mit teambezogenen Werten (z. B. Team-Werteresilienz), Verhaltensweisen (z. B. unangemessene Verhaltensweisen gegenüber Bürger:innen und Kolleg:innen) und Einstellungen (z. B. unangemessene Einstellungen zu Gewaltanwendung) analysiert werden.

Auf der Kontextebene (III), analysieren wir den Einfluss der Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Arbeitsbereichen in der Polizei, der wahrgenommenen Wertschätzung durch den Dienstherrn und das Umfeld.

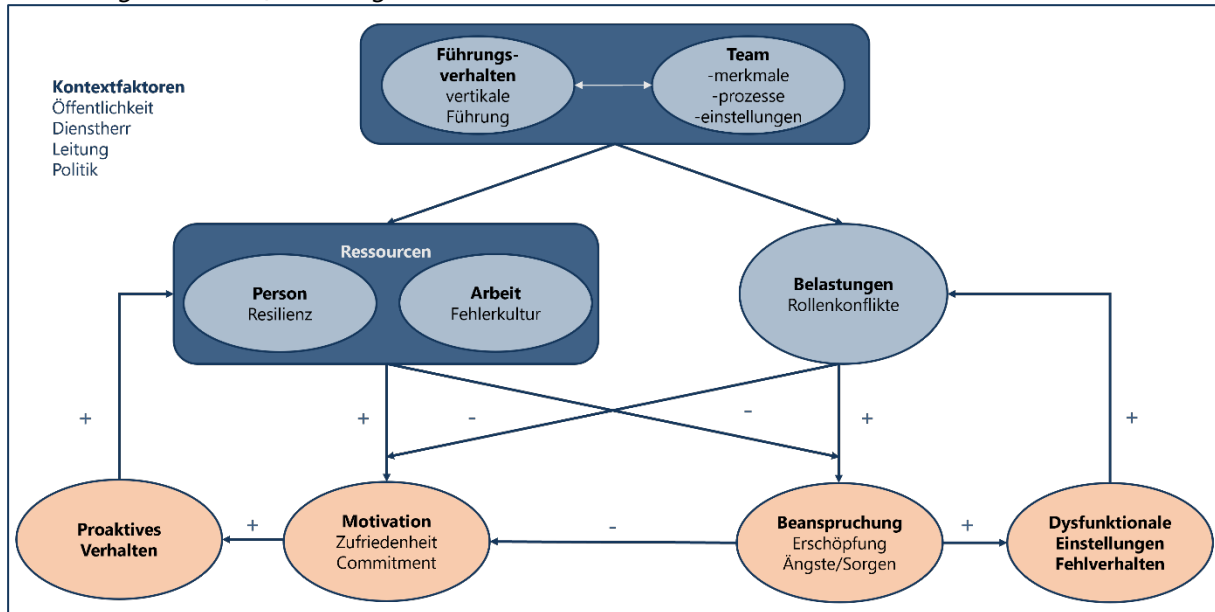
Wir beginnen im Folgenden mit der Beschreibung der theoretischen Grundlage unserer Analysen und einer Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse. Es folgt eine Beschreibung des methodischen Vorgehens bevor dann die Ergebnisse im Einzelnen vorgestellt werden.

## 2 Theoretische Grundlagen

Theoretische Grundlage des Projekts ist das Anforderungs-Ressourcen-Modell (Bakker & Demerouti, 2007, 2014; Demerouti et al., 2001), das in der Arbeits- und Organisationspsychologie gut etabliert ist. Zahlreiche Studien bestätigen seine Annahmen, dass physische, psychische und soziale Anforderungen und Ressourcen im Job, im Team oder im Unternehmen und deren Wechselwirkung das Erschöpfungserleben und das Arbeitsengagement der Arbeitnehmenden beeinflussen und darüber auch die Gesundheit der Arbeitnehmenden, deren Verhalten und Leistung (Bakker et al., 2023; Bakker & Demerouti, 2017).

Arbeitsanforderungen bzw. Belastungen sind physische, psychische, soziale oder organisationale Aspekte der Arbeit, die physische und/oder psychische Anstrengung bei ihrer Bewältigung erfordern und daher mit physischen und/oder psychischen Kosten einhergehen. Beispiele für Belastungen im Kontext der Polizei sind Schichtarbeit, emotionale und körperliche Belastungen oder Rollenkonflikte. Arbeitsressourcen sind ebenfalls physische, psychische, soziale oder organisationale Aspekte der Arbeit, die das Erreichen von arbeitsbezogenen Zielen erleichtern und zur persönlichen Entwicklung beitragen. Arbeitsressourcen können von der Organisation bzw. von den Führungskräften bereitgestellt werden (z. B. Belohnungen, Arbeitsplatzsicherheit, Wertschätzung), sich aus zwischenmenschlichen Beziehungen im Team ergeben (z. B. sich im Team sicher fühlen, heikle Themen anzusprechen) oder auch vom einzelnen Individuum mitgebracht werden (z. B. emotionale Bewältigungsfähigkeit und Stressresilienz). Persönliche und arbeitsbezogene Ressourcen bedingen sich dabei gegenseitig. Es konnte festgestellt werden, dass Mitarbeitende mit hohen persönlichen Ressourcen wie beispielsweise Selbstwirksamkeitserwartung und Optimismus höhere Werte von Autonomie, Feedback und Wachstum in ihrem Job berichten als Mitarbeitende, die geringere persönliche Ressourcen haben (Xanthopoulou et al., 2009).

Abbildung 2: Das Anforderungs-Ressourcen-Modell



Anmerkung. In Anlehnung an „Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later“, von Bakker et al., 2023. S. 34, angewandt an den Kontext der INSIDER Studie

Ausgehend von der Unterscheidung von Belastungen und Ressourcen nimmt das Modell an, dass die Beanspruchung und die Motivation von Mitarbeitenden aus zwei unterschiedlichen Prozessen resultieren. Im ersten Prozess führen hohen Belastungen dazu, dass Beanspruchung erlebt wird. Der zweite Prozess beschreibt, dass ausreichende Ressourcen zu einer größeren Motivation beitragen oder umgekehrt ein Mangel an Ressourcen zu geringer Motivation führt (Bakker & Demerouti, 2017). Beide Prozesse beeinflussen sich wechselseitig. Haben Mitarbeitende neben einer hohen Belastung auch hohe Ressourcen, um diese Belastungen zu bewältigen, puffern die hohen Ressourcen den Effekt der Belastungen auf das Erschöpfungserleben der Mitarbeitenden ab, das heißt, die Mitarbeitenden sind weniger erschöpft als bei geringen Ressourcen. Gleiches gilt auch umgekehrt: Haben die Mitarbeitenden neben hohen Ressourcen auch hohe Belastungen, schwächen die hohen Belastungen den Effekt der hohen Ressourcen auf die Motivation ab, die Mitarbeitenden sind bei starken Belastungen weniger motiviert als bei geringen.

Ein höhere Arbeitsmotivation geht auch mit einem proaktiveren Verhalten der Mitarbeitenden einher, mit dem sie wiederum Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitsressourcen und Belastungen nehmen, etwa um ihre Arbeit besser auf ihre eigenen Fähigkeiten und Präferenzen abzustimmen (Bakker et al., 2023). Das Modell beschreibt aber auch einen zweiten Prozess. Sind die Belastungen und damit auch das Erschöpfungserleben sehr hoch, kann dies zu dysfunktionalen Einstellungen und Fehlerhalten führen, woraus wiederum mehr Belastungen entstehen können (Bakker & De Vries, 2021). Gestresste Arbeitnehmende sind häufiger unkonzentriert, machen häufiger Fehler und sind häufiger in Konflikte involviert (Bakker et al., 2023).

Durch diese Rückkopplungsprozesse entstehen damit positive Aufwärtsspiralen beziehungsweise umgekehrt negative Abwärtsspiralen.

Neben den individuellen Belastungen und Ressourcen spielen auch Variablen aus höheren Ebenen eine Rolle (Bakker & Demerouti, 2018). Dabei sind vor allem die Interaktionsebene (Team und Führungskraft), aber auch die Umgebung der Person, zum Beispiel der Dienstherr, die öffentliche Meinung usw., von Bedeutung. Die verschiedenen Ebenen bedingen sich wechselseitig, und beeinflussen einander sowohl direkt als auch über die Zeit (Bakker & Demerouti, 2018).

Das Verhältnis von Belastungen und Ressourcen ist in diesem Modell somit entscheidend. Längerfristige negative Konsequenzen entstehen vor allem dann, wenn die Bewältigung von Belastungen mehr Ressourcen verbraucht, als vorhanden sind beziehungsweise in Erholungs-/Regenerationsphasen wiederaufgebaut werden können. Diese Überbelastung im Sinne eines Ungleichgewichts zwischen hohen Belastungen einerseits und geringen Ressourcen andererseits sieht auch die Effort-Reward-Imbalance-Theorie als zentrale Ursache von psychischen und körperlichen Beeinträchtigungen an und fokussiert dabei auf das Ungleichgewicht zwischen Belastungen und Wertschätzung für die Arbeit (Siegrist et al., 2009; 2014).

### 3 Methode

In dem Projekt verfolgten wir einen multimethodalen Ansatz. Standardisierte Online-Befragungen mit fast ausschließlich geschlossenen Fragen, die wir quantitativ statistisch auswerteten, ergänzten wir durch vorbereitende Experteninterviews und durch vertiefende Gruppeninterviews, mit offenen Fragen, die wir inhaltlich qualitativ auswerteten.

In den Jahren 2022 und 2023 nahmen die Beschäftigten der gesamten Polizei Rheinland-Pfalz an jeweils zwei standardisierten Online-Befragungen teil. Jeweils eine Befragung wurde durch das politikwissenschaftliche Teilprojekt geleitet und aus unserem Teilprojekt mit einigen Fragen zu Arbeitseinstellungen, Belastungen und Ressourcen ergänzt. Das konkrete methodische Vorgehen dieser Individualbefragung ist dem Bericht des Politikwissenschaftlichen Teilprojekts zu entnehmen. Jeweils eine weitere Befragung wurde durch psychologisches Teilprojekt zu Team- und Führungsprozessen durchgeführt. Das methodische Vorgehen der Teambefragung wird im Folgenden beschrieben.

Die Teilnehmenden wurden über ihre dienstliche E-Mail-Adresse mit einem individuellen Link zu den Befragungen (2022, 2023) eingeladen. Über den Lauf der jeweiligen Befragung erfolgte in beiden Erhebungswellen eine Erinnerungsmail, die ebenfalls einen individuellen Link enthielt. In der Teambefragung 2023 erhielten die Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz zusätzlich einen digitalen Brief von Innenminister. Die Befragungen konnten zu jedem Zeitpunkt unterbrochen und zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufgenommen werden.

Die Fragebögen zu Team- und Führungsprozessen in den Jahren 2022 und 2023 entsprachen sich in der Struktur: Die Teilnehmenden der Online-Befragung wurden begrüßt, über die Rahmenbedingungen der Befragung aufgeklärt und dann zur Einverständniserklärung der Datenverarbeitung weitergeleitet. Die eigentliche Befragung begann erst nach Zustimmung der Datenverarbeitung. Zunächst wurden Daten zum Arbeitskontext und den Arbeitsbedingungen erhoben (z. B. In welchem der folgenden Bereiche sind Sie derzeit tätig? Wie viele Leute arbeiten mit Ihnen gemeinsam in einer Organisationseinheit? Haben Sie Führungsverantwortung?). Um sicherzugehen, dass die Teilnehmenden im Folgenden möglichst nur die Fragen gestellt bekommen, die sie auch beantworten können, diente uns der erste Teil der Befragung besonders zur Filterung der Stichprobe und der Bestimmung des weiteren Verlaufs der Befragung.

Wurde die Frage zur Führungsverantwortung beispielsweise mit „Ja“ beantwortet, schätzten die Teilnehmenden den folgenden Teil zu Teamprozessen, -strukturen und -einstellungen aus der Vorgesetztenperspektive ein. Beantworteten sie die Frage mit „Nein“, wurden sie gebeten, die Fragen zu Teamprozessen, -strukturen und -einstellungen aus der Teamperspektive zu beantworten.

Den darauffolgenden Abschnitt der Online-Befragung bekamen alle Teilnehmenden präsentiert. Er konzentrierte sich auf die Arbeitstätigkeit der Beschäftigten der Polizei Rheinland-



Pfalz, die erlebten Arbeitsbelastungen, Arbeitsressourcen und den Arbeitskontext. Zum Abschluss wurden die Teilnehmenden gebeten, zu statistischen Zwecken ihre demographischen Daten anzugeben. In der Teambefragung 2023 bestand zusätzlich die Möglichkeit, uns Feedback zur Befragung zu geben und weitere Themen zu benennen, die den Teilnehmenden besonders am Herzen lagen. In beiden Teambefragungen nutzten wir größtenteils wissenschaftlich etablierte und validierte Messinstrumente, die zum Teil auf den Polizeikontext angepasst wurden. Einige wenige Skalen wurden speziell für die INSIDER Studie entwickelt. Alle eingesetzten Skalen zeigen eine akzeptable bis sehr gute Zuverlässigkeit ( $.62 < \alpha < .98$ ). Eine Übersicht der Messinstrumente, sowie deren Beschreibung mit Beispielimens (Fragen und Aussagen) und Gütekriterien ist dem Anhang des psychologischen Teilprojekts, Kapitel 1.1 zu entnehmen. Die Beantwortung der Teambefragung 2022 dauerte im Durchschnitt ca. 19 Minuten, für die Teambefragung 2023 wurden ca. 28 Minuten gebraucht. Wurde eine Frage nicht beantwortet, gab es eine direkte Rückmeldung der Online-Plattform mit dem Hinweis auf die betreffende Frage. Dieser Hinweis konnte jedoch ignoriert und übersprungen werden. Die Teilnehmenden hatten somit die Möglichkeit, jede Frage unbeantwortet zu lassen. In die folgende Analyse wurden ausschließlich Teilnehmende aufgenommen, die mindestens 50 % der Befragung ausgefüllt haben. Im Folgenden werden die Rückläufe und die daraus resultierende Stichprobe aus den Teambefragungen 2022 und 2023 dargestellt.

### **3.1 Rückläufe der Teambefragung 2022 und 2023**

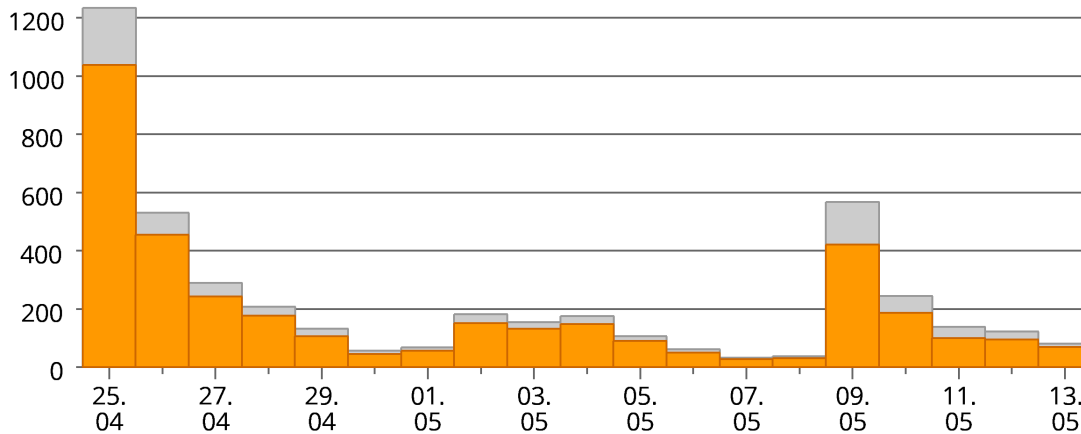
Die Beteiligungsverläufe der Teambefragung 2022 und 2023 sind in Abbildung 3 und Abbildung 4 illustriert. Im Folgenden beschreiben wir die Rückläufe aus der Teambefragung 2023. Die Vergleichszahlen aus der Teambefragung 2022 sind in eckigen Klammern dahinter vermerkt. Insgesamt wurde der Einladungslink pro Erhebungswelle an alle 13961 [13681] Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz versendet. In beiden Erhebungswellen wurde nach zehn Tagen eine Erinnerung versendet, welche den gewünschten Effekt erzielte. Der Feldverlauf entsprach in beiden Befragungen einem normalen Beteiligungsverlauf solcher Befragungsprojekte.

Im Folgenden beschreiben wir die Rückläufe aus der Teambefragung 2023. Die Vergleichszahlen aus der Teambefragung 2022 sind in eckigen Klammern dahinter vermerkt.

Im Jahr 2023 [2022] riefen 5257 [4405] den Link auf, wovon 3921 (28.09 % aller Beschäftigten) [3610 (26.39 % aller Beschäftigten)] die Befragung abschlossen. Im Vergleich zu anderen Mitarbeiterbefragungen in Organisationen und zur Befragung von MEGAVO in Rheinland-Pfalz bewegt sich der Rücklauf von 28.66 % [26.40 %] abgeschlossenen Fragebögen auf einem relativ guten Niveau. Die im Vergleich zum Jahre 2023 etwas geringere Beteiligung im Jahre 2022

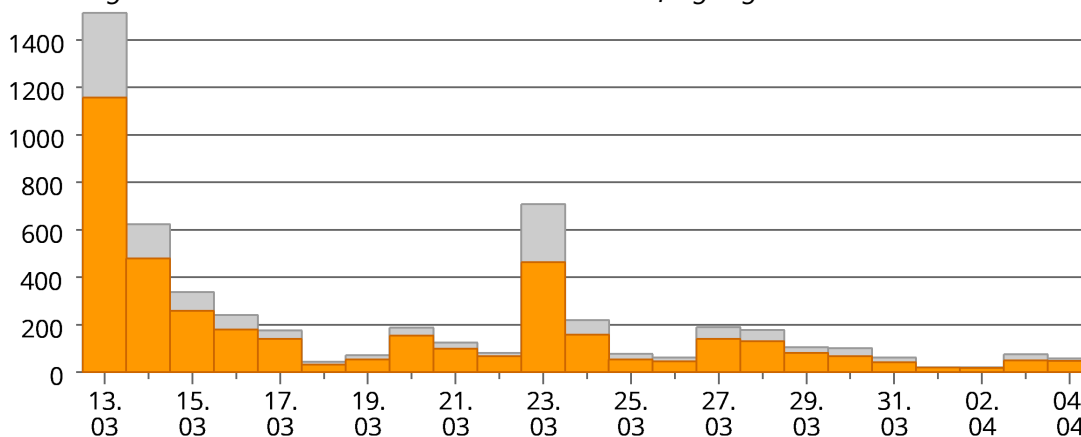
kann darauf zurückgeführt werden, dass vor der Teambefragung 2022 bereits drei weitere Befragungen durchgeführt worden waren (die Individualbefragung INSIDER, MEGAVO, GAP-K), sodass von einer gewissen Befragungsmüdigkeit ausgegangen werden kann.

Abbildung 3: Anzahl der Teilnehmenden der Teambefragung 2022



Anmerkung. Orange – abgeschlossene Fragebögen, grau – noch nicht abgeschlossene Fragebögen.

Abbildung 4: Anzahl der Teilnehmenden der Teambefragung 2023



Anmerkung. Orange – abgeschlossene Fragebögen, grau – noch nicht abgeschlossene Fragebögen.

### 3.2 Stichprobe Teambefragung 2022 und 2023

Im Jahr 2023 [2022] füllten 3846 [3381] der Befragten mindestens 50 % des Fragebogens aus und wurden in die Analyse eingeschlossen. 34 % [33 %] der Teilnehmenden waren weiblich, 66 % [67 %] männlich. Weniger als 1 % [< 1 %] waren divers. Dies entspricht weitgehend der Geschlechtsverteilung der Personalstatistik (64 % männlich, 36 % weiblich). Gleiches gilt für die Altersstruktur: 21 % [24 %] der Teilnehmenden wurden vor 1970 geboren (Personalstatistik 19 %), 22 % [24 %] zwischen 1970 und 1979 (Personalstatistik 19 %), 25 % [25 %] zwischen 1980 und 1989 (Personalstatistik 23 %), 29 % [25 %] zwischen 1990 und 1999 (Personalstatistik 30 %). Nur diejenigen, die ab 2000 geboren sind, waren in der Befragung (3 %) [2 %] geringer vertreten als in der Personalstatistik (9 %). 1896 [1332] der Befragten gaben an, in ihrem Be-

rufsalltag direkten Bürgerkontakt zu haben, 1849 [1942] gaben an, keinen direkten Bürgerkontakt zu haben. 101 [106] der Befragten befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung im Studium. In der Befragung 2023 wurde zusätzlich der Beamtenstatus erhoben, knapp 83 % der Befragten gaben an, verbeamtet zu sein. An der Befragung nahmen 2153 [1778] Beschäftigte aus den Bereichen der Schutz- und Bereitschaftspolizei und den Spezialeinheiten teil, 881 [757] Beschäftigte aus der Kriminalpolizei und 710 [739] aus anderen Bereichen. Ca. 29 % [30 %] der Teilnehmenden hatten Führungsverantwortung, 88 % [88 %] arbeiteten in Vollzeit. Eine Gegenüberstellung der demografischen Daten aus den Befragungen 2022 und 2023 sowie der Personalstatistik findet sich im Anhang des psychologischen Teilprojekts, Kapitel 1.2, Tabelle 1.

In die Analyse auf Teamebene wurden nur Teams mit aufgenommen, die aus mindestens drei Personen ohne Führungsverantwortung bestehen, da bestimmte Teamprozesse, wie z. B. Untergruppenkonflikte, erst ab einer Teamgröße ab drei Personen möglich sind (Kozlowski & Illgen, 2006). Alle anderen Teams, die sich aus weniger als drei Personen ohne Führungsverantwortung zusammensetzen, wurden aus den weiteren Analysen auf Teamebene ausgeschlossen. Dies diente auch dem Zweck der Sicherung des Datenschutzes. 1744 [1346] Teilnehmende befanden sich in 358 [287] Teams mit mindestens drei teilnehmenden Teammitgliedern. In diesen Teams fanden in der Regel ein Mal pro Woche Team-Meetings statt, zusätzlich wurden gelegentliche Besprechungen über Einsatzgeschehen und Arbeitsprozesse geführt. Die Teamgrößen variieren stark zwischen drei bis mehr als 20 Mitarbeitenden pro Team, der Median der Teamgrößen liegt bei 4 [4] Teammitgliedern. 862 [589] der befragten Teammitglieder waren in der Schutz- & Bereitschaftspolizei oder in den Spezialeinheiten, 474 [319] waren in der Kriminalpolizei und 336 [357] in anderen Bereichen beschäftigt. Die meisten (79 %) [72 %] waren nicht in zusätzlichen Teams beschäftigt und nur sehr wenige leiteten ein oder mehrere zusätzliche Teams (6 %) [8 %].

Diese Substichproben auf Teamebene hatten vergleichbare Verteilungen von Alter, Geschlecht, Bürgerkontakt, Arbeitszeit sowie über die Beschäftigungsbereiche hinweg wie die Stichprobe aller Teilnehmenden der Teambefragung. Eine Gegenüberstellung der Verteilungen findet sich im Anhang des psychologischen Teilprojekts, Kapitel 1.2, Tabelle 2.

Zwischen den Befragungen im Jahre 2022 und 2023 gab es deutliche personelle Veränderungen. Dies zeigt sich daran, dass im Jahre 2023 nur 224 der 3846 Befragten bereits 2022 an der INSIDER Teambefragung teilgenommen und ihr Team zwischenzeitlich nicht gewechselt hatten. Nur 93 der 358 Teams mit mindestens drei teilnehmenden Teammitgliedern haben somit an beiden Teambefragungen (sowohl 2022 als auch 2023) teilgenommen. Die Veränderungen in der Teamzusammensetzung könnten auch zu einem veränderten Antwortverhalten über die Zeit hinweg beigetragen haben. Wir berichten daher vorwiegend querschnittliche Analysen innerhalb der Jahre 2022 bzw. 2023.

### 3.3 Verwendete Messinstrumente

Alle Messinstrumente, die wir verwendet haben, um die in diesem Bericht beschriebenen Konstrukte abzubilden, werden detailliert im Anhang des psychologischen Teilprojekts, Kapitel 1.1 beschrieben. Mit wenigen Ausnahmen haben wir bei den standardisierten Onlinebefragungen bereits in der Forschung etablierte Skalen eingesetzt und deren Verlässlichkeit in jeder Befragung erneut geprüft. Für die übersichtliche Darstellung der Ergebnisse der Teambefragung haben wir verschiedene Skalen, die einen gemeinsamen übergeordneten Aspekt erfassen, auf Basis theoretischer Überlegungen und nach Prüfung der statistischen Voraussetzungen zusammengefasst. Beispielsweise wurden unter „Belastungen“ die Skalen *Arbeitsaufwand*, *Rollenkonflikte*, *Rollenambiguität*, *Illegitime Aufgaben* und *strukturelle Regulationshindernisse zusammengefasst*. Auch dies ist im Anhang detailliert beschrieben.

### 3.4 Qualitative Erhebungen

Neben den Onlinebefragungen mit vorwiegend geschlossenen Fragen, die statistisch quantitativ ausgewertet wurden, führten wir vorbereitend und vertiefend zu den Onlinebefragungen auch teilstrukturierte Einzel- und Gruppeninterviews mit offenen Fragen durch, die wir inhaltlich qualitativ auswerteten.

Zu Beginn des Projekts führten wir Experteninterviews mit einzelnen Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz durch. Ziel der Interviews war es, mit einem explorativen Ansatz die Stichprobe kennenzulernen und erste Ideen für die Entwicklung des darauffolgenden Fragebogens zu erhalten. Interviewt wurden dem Fokus der Team- und Führungsprozesse entsprechend je eine Person mit und ohne Führungsverantwortung aus den Bereichen der Schutz-, Bereitschafts-, und Kriminalpolizei, sowie je eine Person mit beiden Funktionen aus der Polizeiverwaltung. Methodisch wählten wir ein teil-strukturiertes Interview, mit einem Leitfaden und offenen Fragen zu den Themen des Teilprojekts. Damit erreichten wir eine gewisse Vergleichbarkeit zwischen den individuellen Interviews, und gaben den interviewten Personen trotzdem ausreichend Raum zum freien Erzählen. Die Interviews wurden im Anschluss verschriftlicht.

Die Teilnehmenden der Teambefragung 2023 hatten am Ende des Fragebogens die Möglichkeit, uns eine Rückmeldung zur Befragung zu geben und Themen zu benennen, die ihnen besonders wichtig waren. 399 der 5257 der Teilnehmenden (7.6 %) nutzten diese Gelegenheit. Im Rahmen eines Forschungspraktikums mit anschließender Masterarbeit im psychologischen Teilprojekt wurde das Freitextfeld von Frau Lisa Brust mittels einer inhaltlich strukturierender qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2022) mit der Software MAXQDA ausgewertet. In einem iterativen Prozess mit sieben Phasen und mehreren Rückkopplungsschleifen wurde ein Kategoriensystem entwickelt. Zur Qualitätssicherung wurde es in zwei weiteren Schleifen auf übereinstimmende Kodierung einzelner Sinnabschnitte der auswertenden Personen geprüft und schließlich finalisiert.

Im März 2024, nach Abschluss und erster statistischer Auswertung beider Erhebungswellen, führten wir abschließende Gruppeninterviews mit Polizist:innen aus den Bereichen der Schutz-, Bereitschafts-, und Kriminalpolizei durch. In den Bereichen der Schutz- und Kriminalpolizei hatten wir je zwei Gruppeninterviews mit Mitarbeitenden und je zwei Gruppeninterviews mit Führungskräften, bei der Bereitschaftspolizei je ein Interview mit Mitarbeitenden und Führungskräften. Es folgte ein Gruppeninterview mit Studierenden der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz. Die Dauer der Interviews war mit drei (Führungskräfte) bis vier (Mitarbeitende und Studierende) Stunden angesetzt. Die Teilnehmenden wurden gebeten, in den inhaltlichen Schwerpunkten des psychologischen Teilprojekts (Konflikte, Lernprozesse im Team, Führungs- und Teamverhalten, Organisationsstruktur) typische und belastende Situationen zu beschreiben. Anhand einer beschriebenen Situation sollten gemeinsam Auslöser/Einflussfaktoren, Ziele, Verhaltensmuster, Konsequenzen sowie förderliche und hinderliche Bedingungen und Strukturen analysiert werden. Im letzten Schritt wurden die Teilnehmenden gebeten, Faktoren zu identifizieren, die die Situation zu einem besseren verändern würde. Eine diverse Zusammensetzung der Teilnehmenden in Bezug auf Alter, Geschlecht, Diensterfahrung und Einsatzort ermöglichte einen angeregten Diskurs zwischen den Teilnehmenden aus unterschiedlichen Perspektiven. Die Gruppeninterviews wurden durch Mitarbeitende des Teilprojekts 1 anonymisiert protokolliert. Die qualitativen Erhebungen und Auswertungen sollten unsere Analyse im Sinne eines Mixed-Methods Ansatzes ergänzen, um so ein ganzheitlicheres Analysebild darzustellen.

## 4 Ergebnisse

Zur Übersichtlichkeit haben wir die Analysen und Ergebnisse dieses Berichts in vier unterschiedliche Teilkapitel gegliedert. Die Kapitel behandeln unterschiedliche Ergebnisvariablen und deren möglichen Einflussfaktoren aus verschiedenen Befragungen und Erhebungswellen, teilen sich jedoch eine Auswertungslogik: Zunächst beschreiben wir das Antwortverhalten aller Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz auf die jeweilige Ergebnisvariable. In einem nächsten Schritt stellen wir einen Vergleich der Mittelwerte der unterschiedlichen Arbeitsbereiche der Polizei Rheinland-Pfalz an. Darauffolgend untersuchen wir die Zusammenhänge (Korrelationen) der jeweiligen Ergebnisvariablen mit ihren möglichen Einflussfaktoren, überprüfen mögliche Kontrollvariablen und stellen signifikante Wechselwirkungen der Einflussfaktoren dar.

Alle unsere Analysen interpretieren wir vor dem Hintergrund der statistischen Signifikanz. Sie quantifiziert die Wahrscheinlichkeit, dass ein beobachteter Effekt oder Zusammenhang nicht auf zufällige Schwankungen zurückzuführen ist, sondern einen tatsächlichen Unterschied oder eine reale Beziehung in der Population repräsentiert. Dabei gibt es verschiedene Signifikanzniveaus (Alpha-Niveau  $\alpha$ ), die die Schwelle für die Annahme oder Ablehnung einer Nullhypothese bestimmen und unterschiedlich streng sind. Da das Signifikanzniveau auch durch die Stichprobengröße beeinflusst wird, legen wir – sofern bei einzelnen Analysen nicht anders angegeben – bei Auswertungen auf Ebene der Einzelpersonen aufgrund der großen Stichproben das Signifikanzniveau auf  $\alpha = .01$  (1 %) fest und bei den Auswertungen auf Teamebene aufgrund der kleineren Stichproben  $\alpha = .05$  (5 %). Das bedeutet, dass die Wahrscheinlichkeit, dass das Ergebnis rein zufällig zustande gekommen ist, kleiner als 1 % bzw. 5 % ist. Je kleiner das Alpha-Niveau, desto strenger wird getestet. Bei der Interpretation von Forschungsergebnissen wird das Alpha-Niveau mit dem sogenannten p-Wert verglichen. Wenn  $p < \alpha$ , wird das Ergebnis als statistisch signifikant betrachtet. Weitere statistische Größen und Konstrukte, die wir zur Auswertung der vorliegenden Daten verwendet haben, sind im Glossar, Tabelle 12, Kapitel 1.4 des Anhangs des psychologischen Teilprojekts beschrieben.

Wir beginnen mit dem Befinden der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz in Kapitel 4.1. Quelle unserer Analysen in diesem Kapitel ist die INSIDER-Individualbefragung in der Erhebungswelle 2022. Alle weiteren Ergebniskapitel beziehen sich auf die INSIDER-Befragung zu den Team- und Führungsprozessen in der Polizei Rheinland-Pfalz aus der Erhebungswelle 2023. Kapitel 4.3 untersucht die Werteresilienz der Teams in der Polizei Rheinland-Pfalz und ihre möglichen Einflussfaktoren, Kapitel 4.5 bezieht sich auf die dysfunktionalen Einstellungen der Teams und Kapitel 4.7 schließlich auf deren Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen und Bürger:innen.

In den Auswertungen der Teambefragung 2023 werden im Folgenden nur die Angaben der Beschäftigten ohne Führungsposition berichtet. Darüber hinaus wurde ein Vergleich zwischen

den Führungskräften und Mitarbeitenden über die Items der Indizes angestellt. Insgesamt zeigt sich, dass bei den Variablen, die auf die gleiche Art und Weise von den beiden Perspektiven betrachtet wurden, die Führungskräfte die Variablen besser/höher einschätzten als es die Teammitglieder taten. Dies betrifft den Index Teamprozesse (Teamlernen, Teamadaptation, Teammotivation und ethisches Teamverhalten). Eine detaillierte Übersicht findet im Anhang des psychologischen Teilprojekts, Kapitel 1.1.2. Die Daten aus der Teambefragung 2022 nutzen wir zur Kontrolle. Die Korrelationen der Teambefragung 2022 sind weitestgehend vergleichbar zu denen der Teambefragung 2023. Einzelne Abweichungen sind auf unterschiedliche Stichprobengrößen und verschieden zusammengesetzte Einflussfaktoren zurückzuführen. Alle in diesem Bericht beschriebenen Ergebnisse sind detailliert im Anhang dargestellt.

## 4.1 Management Summary: Befinden von Polizeiangehö- rigen

Dieses Kapitel befasst sich mit dem emotional-kognitiven (Wohl-)Befinden der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz, sowie den möglichen Einflussfaktoren und deren Wechselwirkungen auf individueller Ebene. Als Beanspruchungen analysierten wir die emotionale Erschöpfung und Ängste/Sorgen der Beschäftigten. Die Motivation maßen wir durch ihre Zufriedenheit und die emotionale Verbundenheit mit der Polizei Rheinland-Pfalz. Als mögliche Einflussfaktoren untersuchten wir Belastungen aus der Arbeit (Rollenkonflikte sowie Ungleichgewicht von Aufwand und Belohnung/Wertschätzung), Ressourcen aus der Person (Stressresilienz, emotionale Bewältigungsfähigkeit und Kohärenzerleben) und Ressourcen aus der Arbeit (Fehler-/Lernkultur).

Die Ergebnisse zeigen, dass sich ein hoher Anteil der Teilnehmenden sehr beansprucht fühlte. So fühlte sich fast die Hälfte der Befragten ein paar Mal im Monat bis täglich emotional erschöpft. Im Mittel empfand die Kriminalpolizei die höchste emotionale Erschöpfung. Die Ängste und Sorgen der Mitarbeitenden waren zwar wesentlich schwächer ausgeprägt als die emotionale Erschöpfung, allerdings stimmten fast die Hälfte der Befragten (vor allem die operativen Bereiche) der Aussage zu, Angst zu haben, bei der Arbeit gesundheitlichen Schaden zu erleiden. Zusätzlich zweifelte fast jede:r fünfte Befragte daran, für die alltäglichen Arbeitsaufgaben ausreichend qualifiziert zu sein.

Etwa zwei Drittel der Teilnehmenden gab an, sich mit der Polizei Rheinland-Pfalz emotional verbunden zu fühlen und mit der Arbeit zufrieden zu sein. Besonders stark waren die Verbundenheit und Zufriedenheit unter den Studierenden, bei der Kriminalpolizei waren sie im Durchschnitt am geringsten ausgeprägt.

Die von uns abgefragten Belastungen korrelierten positiv mit den erlebten Beanspruchungen: Wurde der Arbeitsaufwand höher empfunden als die dafür erhaltene Belohnung/Wertschätzung, ging dies mit einer deutlich höheren emotionalen Erschöpfung, stärkeren Ängsten und Sorgen der Teilnehmenden, geringerer Zufriedenheit und geringerer emotionaler Verbundenheit einher. Ein ähnliches Bild zeigte sich je mehr Rollenkonflikte die Teilnehmenden erlebten. Umgekehrt wurden geringere Beanspruchungen berichtet, wenn die Befragten über mehr Ressourcen verfügten. So ging eine stärkere emotionale Bewältigungsfähigkeit und Stressresilienz sowie ein höheres Kohärenzerleben mit einer geringeren emotionalen Erschöpfung, geringeren Ängsten und Sorgen, sowie höherer Zufriedenheit und höherer emotionaler Verbundenheit einher. Auch eine bessere Fehler-/Lernkultur hing mit einer geringeren emotionalen Erschöpfung und weniger Ängsten und Sorgen zusammen, sowie mit höherer Zufriedenheit und emotionaler Verbundenheit.



Jüngere Teilnehmende berichteten häufiger emotional erschöpft zu sein und größere Ängste und Sorgen zu haben als ihre älteren Kolleg:innen, dafür waren sie aber auch zufriedener und fühlten sich mehr mit der Polizei Rheinland-Pfalz verbunden. Außerdem gaben Führungskräfte an, zufriedener und verbundener mit der Polizei Rheinland-Pfalz zu sein als die Mitarbeitenden. Kontrolliert man den Einfluss dieser demographischen Variablen, erklärten die oben berichteten Belastungen und Ressourcen zusätzlich fast 40 % des Antwortverhaltens der emotionalen Erschöpfung und etwas weniger als ein Drittel der Ängste/Sorgen der Beschäftigten sowie der Zufriedenheit und der emotionalen Verbundenheit.

Wie erwartet zeigte sich, dass Ressourcen negative Stresseffekte abpuffern konnten und umgekehrt Stressoren positive Ressourceneffekte abschwächten. So pufferte etwa die Stressresilienz, das Kohärenzerleben und die erlebte Fehlerkultur den Zusammenhang zwischen der erlebten Überbelastung (höherer Aufwand als Belohnung) und der emotionalen Erschöpfung ab. Umgekehrt zeigte sich beispielsweise, dass eine erlebte hohe Überlastung zu einer durchweg geringen emotionalen Verbundenheit unabhängig von der Ausprägung der Stressresilienz führten.

## 4.2 Befinden von Polizeiangehörigen

Im Folgenden betrachten wir das (Wohl-)Befinden der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz. Dazu analysierten wir die Ergebnisvariablen emotionale Erschöpfung und Ängste, um die Beanspruchungsfolgen der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz abbilden zu können. Die Motivation der Beschäftigten der Polizei maßen wir durch ihre Zufriedenheit und die emotionale Verbundenheit, die sie mit der Polizei Rheinland-Pfalz verspüren. Diese Ergebnisvariablen waren Teil der Individualbefragung in den Erhebungswellen 2022 oder 2023. Da an der Befragung im Jahre 2022 deutlich mehr Personen teilnahmen, stellen wir im Folgenden die Ergebnisse aus der Erhebungswelle 2022 dar und nutzen die Erhebungswelle 2023 für die Überprüfung der Stabilität der Ergebnisse. Eine Ausnahme bilden Variablen, die wir in der Erhebungswelle 2023 erst eingeführt haben. Da es sich bei den Ergebnisvariablen um individuelle Einschätzungen handelt, die sich allein auf die einzelnen Teilnehmenden beziehen und innerhalb eines Teams zwischen den Mitgliedern stark variieren können, treffen wir in diesem Kapitel Aussagen über die Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz als Individuen.

Wir beschreiben zunächst das Antwortverhalten der Teilnehmenden auf unsere Fragen zu den jeweiligen Ergebnisvariablen. Studien zum Befinden von Beschäftigten der Polizei konzentrieren sich in ihrer untersuchten Stichprobe häufig auf Polizeibeamt:innen, also auf die Beschäftigten der Polizei, die im regelmäßigen Kontakt mit den Bürger:innen stehen und zu der Gruppe der Ersthelfer:innen gehören (Arble et al., 2018; Cho et al., 2021; Santa Maria et al., 2021). Wie aber empfinden andere Beschäftigte der Polizei, wie die Verwaltungs- und Tarifbeschäftigten? Und empfinden alle operativ Tätigen gleich oder lassen sich Unterschiede in den einzelnen Arbeitsbereichen feststellen? Wir berücksichtigen diese Fragen in unserer Auswertung, indem wir nach der Beschreibung des Antwortverhaltens einen Vergleich der Mittelwerte der jeweiligen Arbeitsbereiche ziehen.

In einem nächsten Schritt betrachten wir den Zusammenhang unserer Ergebnisvariablen mit möglichen Einflussfaktoren. Diese sind Charakteristika der Arbeit und der Person und lassen sich nach dem Anforderungs-Ressourcen-Modell in Belastungen und Ressourcen aufteilen. Als Belastungen erhoben wir das empfundene Ungleichgewicht von Arbeitsaufwand und dafür erhaltener Belohnung und die empfundenen Rollenkonflikte der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz. Als Ressourcen betrachten wir die Stressresilienz, die emotionale Bewältigungsfähigkeit, das Kohärenzerleben und die Fehler-/Lernkultur der Teilnehmenden. In einem nächsten Schritt prüfen wir, ob sich diese Zusammenhänge auch zeigen, wenn das Alter, der Berufseinstieg, die Funktion der Teilnehmenden (Führungskraft ja oder nein) und das Geschlecht mitberücksichtigt werden. Danach betrachten wir den relativen Einfluss von Arbeitsanforderungen und Ressourcen und prüfen abschließend ausgewählte mögliche Wechselwirkungen zwischen diesen.

Zur Messung unserer Ergebnisvariablen emotionale Erschöpfung, arbeitsbezogene Ängste und Sorgen, Zufriedenheit und emotionale Verbundenheit verwendeten wir in der Arbeits- und Organisationspsychologie etablierte psychologische Messinstrumente. Wir haben die Verlässlichkeit unserer Konstrukte in dieser Stichprobe noch einmal überprüft und konnten feststellen, dass alle gewählten Messinstrumente zuverlässig die gewünschte Variable abbilden können ( $\alpha = .72 - .91$ ).

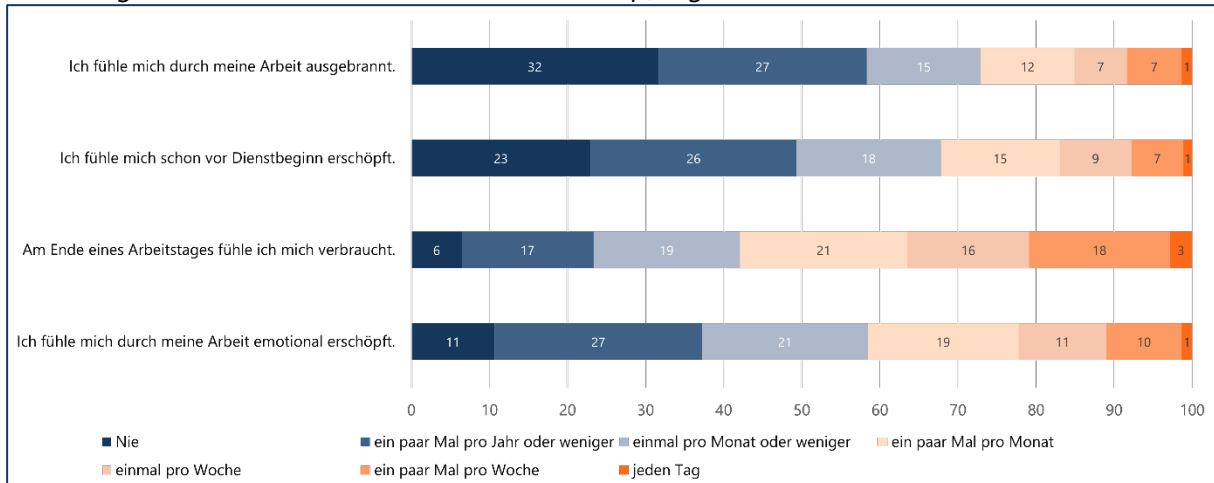
### **4.2.1 Emotionale Erschöpfung**

Die emotionale Erschöpfung gilt neben der verringerten Leistungsfähigkeit und dem Zynismus/der Entfremdung von der Arbeit als eines der drei Kernelemente des Burnouts (Leiter & Schaufeli, 1996; Maslach & Jackson, 1981) und ist daher als ein besonders relevantes Warnsignal zu betrachten. Menschen streben danach, ihre Ressourcen zu bewahren und aufzubauen (COR-Theorie, Hobfoll et al., 2018). Emotionale Erschöpfung resultiert aus einem Verlust an Ressourcen, was zu einer negativen Spirale führen kann: Emotional erschöpfte Mitarbeitende sind weniger gut in der Lage, neue Ressourcen zu gewinnen oder bestehende zu nutzen, als nicht erschöpfte Mitarbeitende. Dies führt zu weiteren Ressourcenverlusten und in der Folge zu höherer emotionaler Erschöpfung. Diese negative Spirale ist mit erhöhten Kosten für die Polizei Rheinland-Pfalz verbunden, da eine hohe emotionale Erschöpfung mit reduzierter Produktivität und erhöhten Krankenständen verbunden ist (Taris, 2006; Darr & Johns, 2008).

Um der Wichtigkeit dieser Variable gerecht zu werden, haben wir die Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz in beiden Befragungen und Erhebungswellen nach ihrer Einschätzung gefragt.

Dazu wurden sie gebeten, auf einer Skala von (1) nie bis (7) jeden Tag anzugeben, wie häufig sie sich von Aussagen wie „Ich fühle mich durch meine Arbeit emotional erschöpft“ oder „Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.“ beschrieben fühlen. In Abbildung 5 sind die prozentualen Antworten auf die einzelnen Aussagen aus der Individualbefragung 2022 dargestellt.

Abbildung 5: Antwortverhalten emotionale Erschöpfung 2022



Anmerkung. N = 6750 – 6753, emotionale Erschöpfung in 2022 aus der Individualbefragung

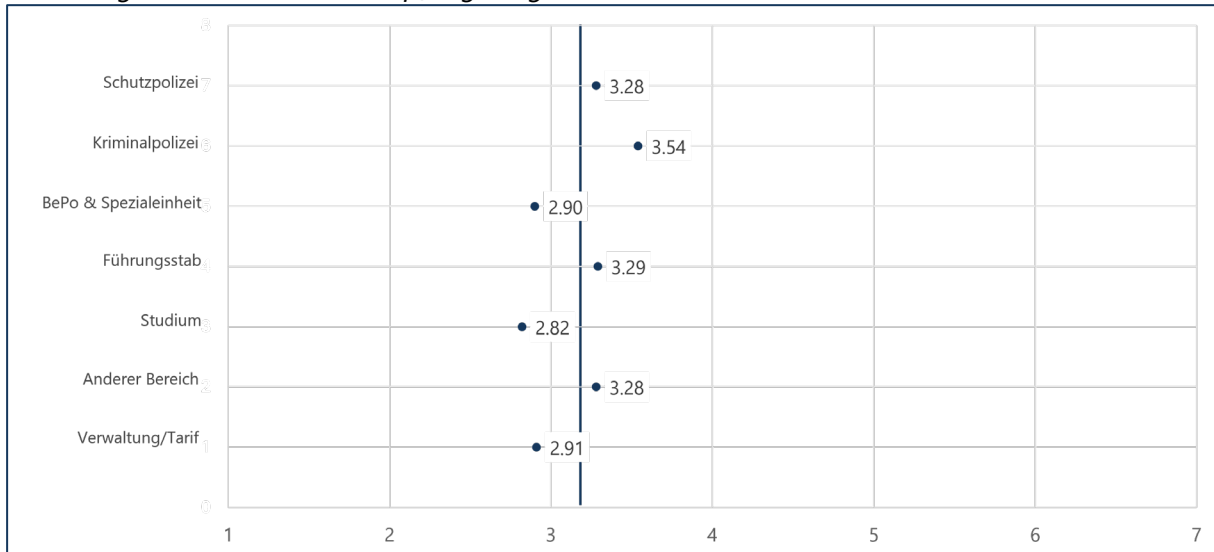
Es zeigten sich deutliche Unterschiede im Antwortverhalten der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz in den unterschiedlichen Aussagen. 58 % der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz fühlten sich mindestens ein paar Mal im Monat oder häufiger am Ende eines Arbeitstages verbraucht, 41 % durch ihre Arbeit emotional erschöpft, 32 % bereits vor Dienstbeginn erschöpft und 27 % durch ihre Arbeit ausgebrannt. Diese hohen Werte erlebter emotionaler Erschöpfung haben uns veranlasst, noch einmal zu spezifizieren, wer genau von den hohen Erschöpfungswerten berichtet:

Da sich die Arbeit in den verschiedenen Arbeitsbereichen der Polizei Rheinland-Pfalz unterscheidet, vergleichen wir in einem folgenden Schritt die verschiedenen Arbeitsbereiche hinsichtlich ihres Erschöpfungserlebens. Dabei vermuten wir, dass die operativen Bereiche mit häufigem Kontakt mit Bürger:innen höheres Erschöpfungserleben zeigen als die Beschäftigten in der Verwaltung.

Abbildung 6 zeigt die emotionale Erschöpfung in den jeweiligen Arbeitsbereichen, erhoben durch die Individualbefragung 2022. Im Mittel<sup>2</sup> über alle Bereiche fühlten sich die Beschäftigten der Polizei ca. einmal pro Monat erschöpft. Der Wert war in der Erhebungswelle 2023 leicht höher ( $M = 3.16$ ,  $SD = 1.35$  in 2022;  $M = 3.30$ ,  $SD = 1.49$  in 2023). Dieser Wert liegt deutlich über dem Wert ( $M = 2.50^3$ ,  $SD = 1.10$ ) der in einer kleinen Stichprobe niederländischer Polizist:innen gefunden wurde (Bakker & Heuven, 2006).

- 2 „Im Mittel“ bezieht sich hierbei auf den Mittelwert (M), der den Durchschnittswert eines Datensatzes beschreibt. Er wird berechnet, indem man alle Werte summiert und durch die Anzahl der Werte teilt (s. Tabelle 12, Kapitel 1.4. im Anhang des psychologischen TP). In diesem Zusammenhang wird häufig die Standardabweichung (SD) berichtet, diese ist ein Maß für die Streuung der Werte in einem Datensatz. Sie gibt an, wie stark die einzelnen Werte im Durchschnitt von ihrem Mittelwert abweichen.
- 3 Skalenabstufung bei Bakker & Heuven 0-6, bei Insider 1-7, daher wurde der Mittelwert um + 1 zum Vergleich angepasst.

Abbildung 6: Emotionale Erschöpfung Vergleich der Arbeitsbereiche 2022

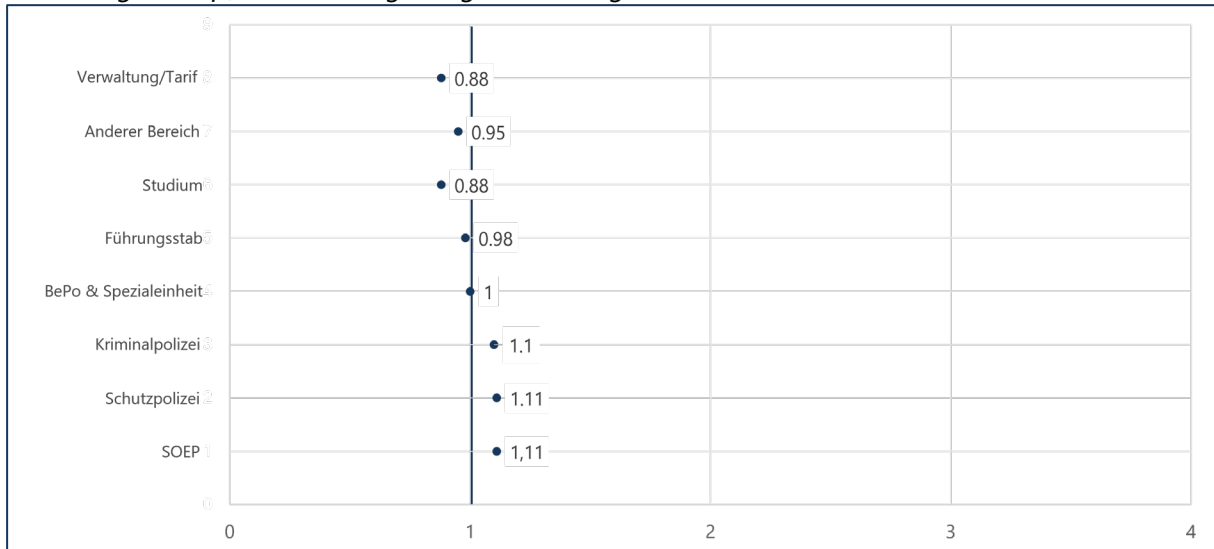


Anmerkung.  $N = 6733$ ,  $M = 3.16$ , emotionale Erschöpfung in 2022 aus der Individualbefragung

Es zeigte sich, dass die meisten operativ tätigen Bereiche der Polizei, insbesondere die Kriminalpolizei, über dem durchschnittlichen Erschöpfungswert der gesamten Polizei Rheinland-Pfalz lagen. Die Kriminalpolizei berichtete dabei den höchsten Erschöpfungswert ( $M = 3.54$ ) und damit auch die größte Abweichung vom Mittelwert. Das bedeutet, dass sich die dort Beschäftigten ein, bis ein paar Mal pro Monat emotional erschöpft fühlten. Neben den Studierenden und den Beschäftigten der Verwaltung lag interessanterweise die Bereitschaftspolizei – trotz ihres speziellen Tätigkeitsfelds und den daraus resultierenden hohen psychologischen und physiologischen Belastungen – unter dem Erschöpfungsmittelwert der gesamten Polizei Rheinland-Pfalz ( $M = 2.90$ ). Sie fühlten sich damit etwas weniger als ein Mal pro Monat emotional erschöpft. Dieses Ergebnis veränderte sich, trotz des leicht gestiegenen Erschöpfungserlebens in der Gesamtpolizei ( $M = 3.30$ ), in der zweiten Erhebungswelle 2023 kaum. In der Erhebungswelle 2023 hatte die Bereitschaftspolizei das geringste Erschöpfungserleben. Während auch die Kriminalpolizei unverändert blieb, stieg das Erschöpfungserleben der Schutzpolizei leicht an ( $M = 3.48$ ). Damit berichteten die operativen Bereiche entgegen unseren Erwartungen nicht durchweg über höheres Erschöpfungserleben.

Dass die Bereitschaftspolizei im Gegensatz zu den anderen operativen Bereichen mit ähnlichen Anforderungen ein geringeres Erschöpfungserleben zeigte, könnte daran liegen, dass sie auf mehr Ressourcen zurückgreifen kann, sowie ein geringeres Ungleichgewicht zwischen Anforderungen und Belohnungen erlebt. Generell gehen höhere Belastungen mit einem Erschöpfungserleben einher, wie wir im Kapitel zu den Einflussfaktoren der Emotionalen Erschöpfung zeigen. Das etwas geringere Ungleichgewicht zwischen Belastungen und Belohnungen bestätigte sich im Vergleich der unterschiedlichen Arbeitsbereiche (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Empfundenes Ungleichgewicht Vergleich der Arbeitsbereiche 2022 und SOEP 2017



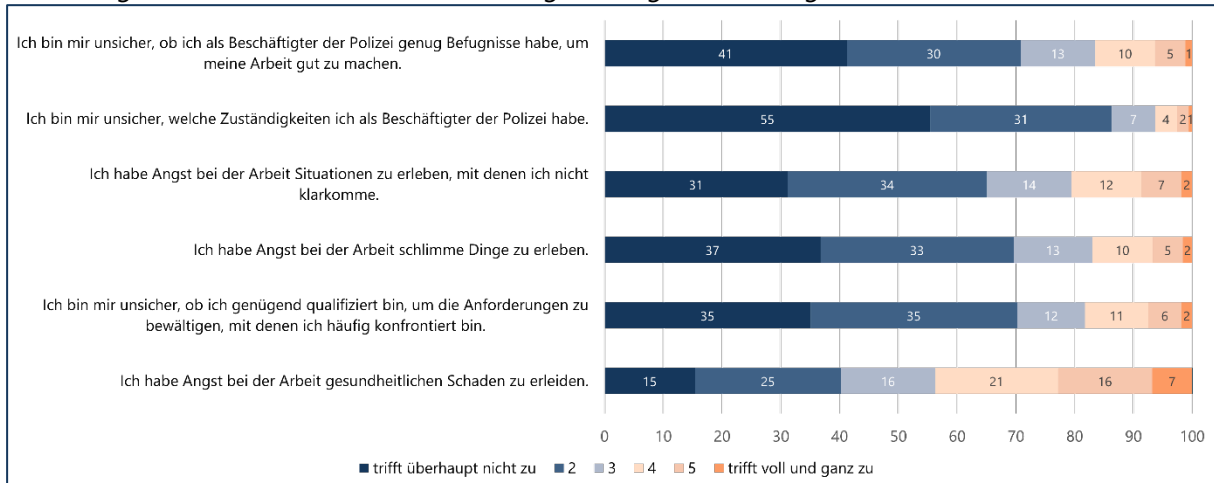
Anmerkung. N = 6294, M = 1.00, Ungleichgewicht in 2022 aus der Individualbefragung, N = 754, M = 1.11 Ungleichgewicht in 2017 aus dem SOEP (2018); Werte über 1 stehen dafür, dass mehr Belastungen als Belohnungen wahrgenommen werden.

Innerhalb der Polizei zeigten sich statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Arbeitsbereichen. Beschäftigte der Bereitschaftspolizei und in Spezialeinheiten berichteten über ein ausgeglichenes Verhältnis von Anforderungen und Belohnungen, während Beschäftigte der Kriminal- und Schutzpolizei mehr Belastungen als Belohnungen wahrnahmen. Ihr empfundenes Ungleichgewicht entsprach dem Vergleichswert (1.11) aus der repräsentativen Stichprobe der Erwerbstätigen in Deutschland (SOEP) 2017. Studierende, Beschäftigte in Verwaltungs- und anderen Bereichen sowie in Führungsstäben, -gruppen oder vergleichbaren Funktionen nahmen etwas mehr Belohnungen als Belastungen wahr.

#### 4.2.2 Arbeitsbezogene Ängste und Sorgen

Um die Beanspruchungen der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz differenzierter abbilden zu können, haben wir in der Erhebungswelle 2023 die emotionale Erschöpfung um die Abfrage von arbeitsbezogenen Sorgen und Ängsten ergänzt. Dazu gehören Insuffizienzängste, für die Anforderungen der Arbeit nicht hinreichend qualifiziert zu sein, zum Beispiel „Ich bin mir unsicher, ob ich genügend qualifiziert bin, um Anforderungen zu bewältigen, mit denen ich häufig konfrontiert werde“, prospektive Ängste, wie „Ich habe Angst bei der Arbeit schlimme Dinge zu erleben“ und gesundheitsbezogene Ängste, wie „Ich habe Angst bei der Arbeit gesundheitlichen Schaden zu erleiden“. Die Teilnehmenden konnten ihre Ängste auf einer Skala von (1) trifft überhaupt nicht zu bis (6) trifft voll und ganz zu einschätzen. Abbildung 8 illustriert das Antwortverhalten der Teilnehmenden der Individualbefragung 2023.

Abbildung 8: Antwortverhalten arbeitsbezogene Ängste und Sorgen 2023



Anmerkung. N = 3562 - 3569, Ängste in 2023 aus der Individualbefragung

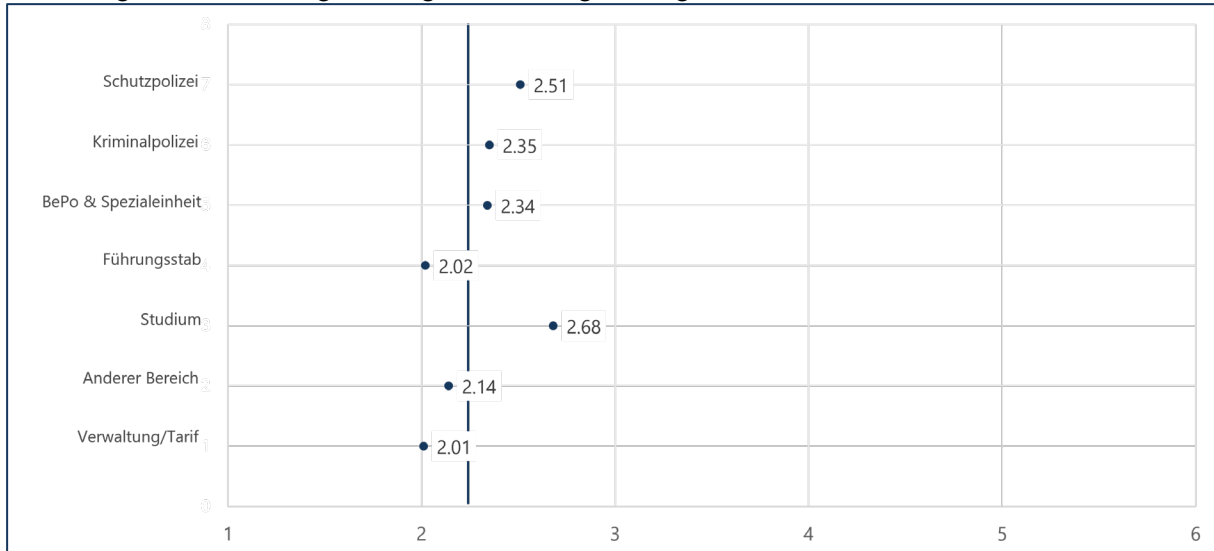
Im Allgemeinen berichteten die Beschäftigten geringe arbeitsbezogene Ängste und Sorgen. Es zeigte sich jedoch, dass die unterschiedlichen Arten von Ängsten auch sehr unterschiedlich beantwortet wurden. Während rund 44 % der Befragten befürchteten, bei der Arbeit gesundheitlichen Schaden zu erleiden, waren sich nur sehr wenige (7 %) unsicher, welche Zuständigkeiten sie bei der Polizei Rheinland-Pfalz haben. Beinahe jede:r fünfte Befragte (19 %) der Polizei Rheinland-Pfalz zweifelte jedoch daran, für die alltäglichen Aufgaben ihrer Arbeit ausreichend qualifiziert zu sein. Die Aus- und Weiterbildung bei der Polizei Rheinland-Pfalz scheint ein Thema zu sein, das viele beschäftigt. Sowohl in unserem Freitextfeld der Teambefragung 2023 als auch in unseren Gruppeninterviews wurde dieses Thema besprochen. 5.5 % aller Aussagen des Freitextfeldes bezogen sich auf das Thema „Ausbildung und Bewerber:innen“ (Brust, 2024).

Eine Person gab in den Gruppeninterview an, sie würde sich mehr Möglichkeiten zum Eintragen in Weiterbildungsmaßnahmen wünschen. Oft seien Weiterbildungen nur für bestimmte Bereiche vorgesehen, für die Bereitschaftspolizei jedoch nicht. Wenn man dann versuche, sich in Seminare einzutragen, die nicht ausgelastet sind, werde man trotzdem abgelehnt, weil man im falschen Fachbereich arbeite. Ein gutes Beispiel dafür sei das DEIG (Distanz Elektro Impuls Gerät). Im Studium werde man dafür ausgebildet, dürfe es aber bei der Bereitschaftspolizei nicht mehr verwenden, weil sie keine Auffrischung genehmigt bekämen. Die Schutzpolizei hingegen bekäme diese Auffrischung. Bedenke man, wie häufig sie dort unterstützten und damit auch die gleichen Aufgaben (wie z. B. Verkehrskontrollen) durchführten, wäre das DEIG ein Einsatzmittel, das sie ebenfalls gut verwenden könnten.

Es ist wenig verwunderlich, dass die Sorge, gesundheitlichen Schaden zu erleiden, am häufigsten als zutreffend beschrieben wurde. Da die operativ tätigen Bereiche durch ihre alltäglichen Aufgaben und den regelmäßigen Kontakt zu Bürger:innen besonderen gesundheitlichen Risiken ausgesetzt sind, vermuten wir, dass sich dadurch auch die Gesamtmittelwerte der

Ängste aus den unterschiedlichen Arbeitsbereichen voneinander unterscheiden. Wir haben daher auch für die Ängste einen Bereichsvergleich durchgeführt. Abbildung 9 illustriert diesen Vergleich. Im Mittel gaben die Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz geringe Ängste und Sorgen ( $M = 2.28$ ,  $SD = 0.85$ ) an.

Abbildung 9: Arbeitsbezogene Ängste und Sorgen Vergleich der Arbeitsbereiche 2023



Anmerkung.  $N = 3504$ ,  $M = 2.28$ , Ängste in 2023 aus der Individualbefragung

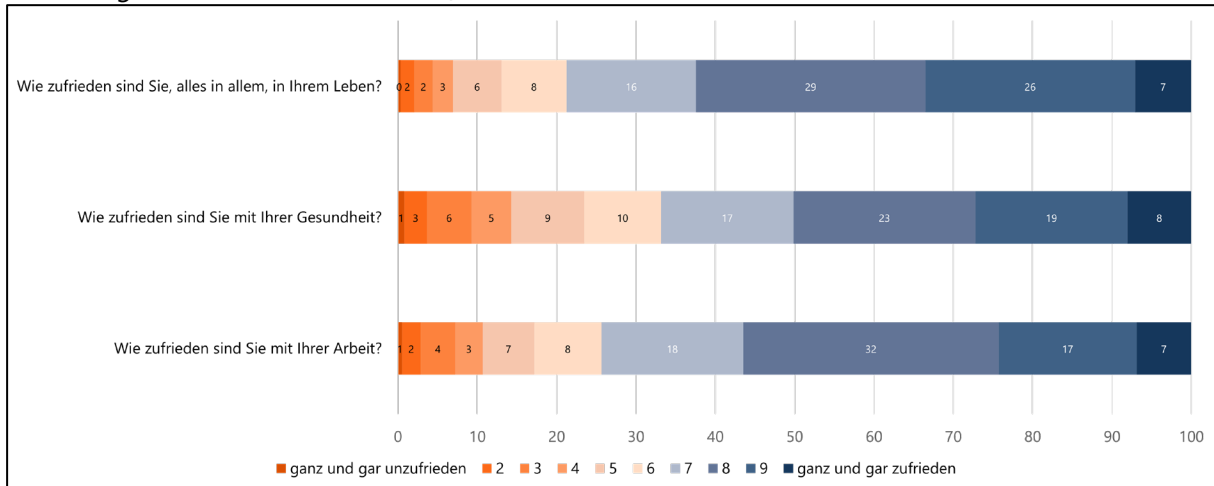
Wie vermutet, lag der Mittelwert der arbeitsbezogenen Ängste und Sorgen von Schutz-, Bereitschafts- und Kriminalpolizei über dem Gesamtdurchschnitt ( $M = 2.28$ ) der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz, während die Beschäftigten des Führungsstabs, der Verwaltung und in anderen Bereichen unter dem Durchschnitt lagen. Die höchsten Ängste wiesen jedoch die Studierenden auf ( $M = 2.68$ ). Bedenkt man die noch laufende Ausbildung der Polizeianwärter:innen, ist besonders die Unsicherheit bezüglich der Qualifikationen, Zuständigkeiten und Befugnisse zu erklären, jedoch auch die prospektiven Ängste bezüglich ihrer zukünftigen Arbeit. Dies findet sich auch in Aussagen der Studierenden aus den Gruppeninterviews wieder. Eine Person gab dabei an, dass sie an eine Dienststelle käme, die sie noch nicht kennengelernt habe und die einen schlechten Ruf habe. Da sie nahe an ihrem Wohnort liege, habe sie schon gehaut, dass sie dort hinkommen würde, obwohl sie nicht auf ihrer Wunschliste gestanden habe. Das Gebiet sei asozial und es sei immer viel los. Die Studierenden, die dort hinkämen, würden auch wieder weg gehen. Sie selbst plane das auch, da der schlechte Ruf schon viel aussage.

### 4.2.3 Zufriedenheit

In beiden Erhebungswellen der Individualbefragung baten wir die Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz um Ihre Einschätzung zu ihrer allgemeinen Zufriedenheit, ihrer Zufriedenheit mit der Arbeit und mit ihrer Gesundheit. Antworten konnten sie auf einer Skala von (1) ganz und gar unzufrieden bis 10 ganz und gar zufrieden. Abbildung 10 illustriert zunächst das Antwortverhalten der Beschäftigten in 2022 in den einzelnen Zufriedenheitsbereichen.



Abbildung 10: Antwortverhalten Zufriedenheit 2022



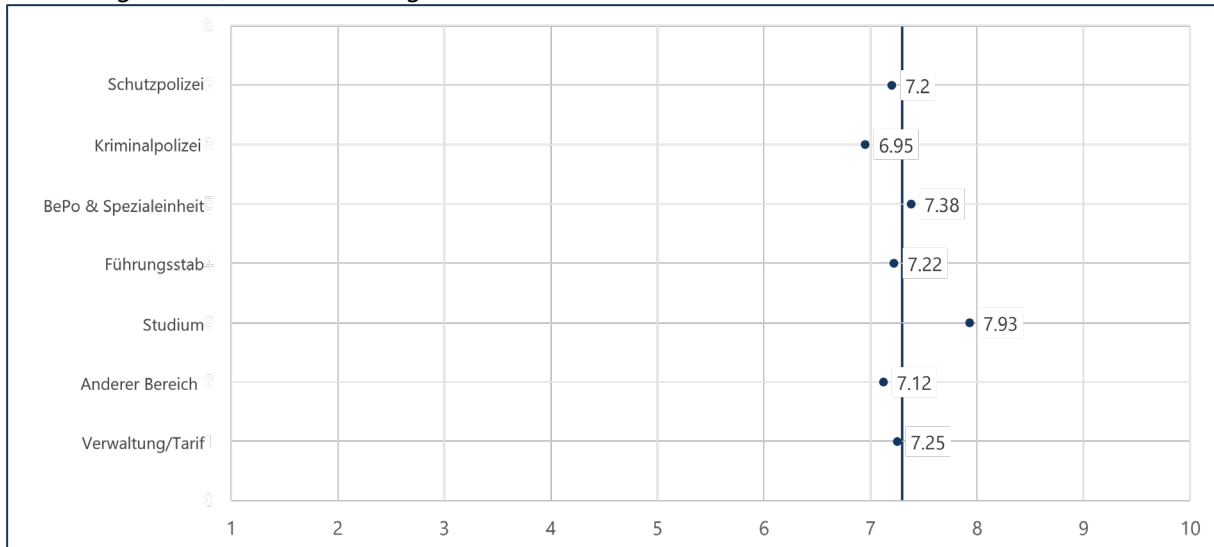
Anmerkung. N = 6746 – 6755, Zufriedenheit in 2022 aus der Individualbefragung

Die Häufigkeitsverteilung macht deutlich, dass die Beschäftigten der Polizei alles in allem mit ihrem Leben zufrieden waren, 62 % gaben hier Werte von acht bis zehn an. In der Erhebung im Jahr 2021 des sozioökonomischen Panels (SOEP) gaben ca. 59 % Werte von acht bis zehn<sup>4</sup> an. Das sozioökonomischen Panels (SOEP) mit einer Stichprobe aus der Gesamtbevölkerung des Bundes bietet damit einen guten Vergleich zu der Stichprobe von Polizeiangehörigen des Landes Rheinland-Pfalz. Die Zufriedenheit der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz verschob sich leicht, als konkret nach der mit der Arbeit und der Gesundheit gefragt wurde. Bei der Zufriedenheit mit ihrer Arbeit waren es noch 56 % der Befragten, die mit einer acht bis zehn antworteten, bei der Zufriedenheit mit der Gesundheit waren es nur noch 50 %. Alles in allem lässt sich aber festhalten, dass es wenige unzufriedene Beschäftigte bei der Polizei Rheinland-Pfalz gab. Werte unter dem mittleren Skalenwert fünf gaben nur 7 % bei der Allgemeinen, 15 % bei der Gesundheits- und 10 % bei der Arbeitszufriedenheit an.

Nahm man die allgemeine Zufriedenheit, die Zufriedenheit mit der Gesundheit und die Zufriedenheit mit der Arbeit zusammen, ergab sich eine Gesamtzufriedenheit von  $M = 7.27$  ( $SD = 1.56$ ) in 2022 und  $M = 7.18$  ( $SD = 1.57$ ) in 2023. In einem nächsten Schritt vergleichen wir die Gesamtzufriedenheit der Beschäftigten in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen.

<sup>4</sup> In der Erhebung des sozioökonomischen Panels wurde ein Skalenpunkt mehr erhoben (0 bis 10).

Abbildung 11: Zufriedenheit Vergleich der Arbeitsbereiche 2022



Anmerkung. N = 6727, M = 7.27, Zufriedenheit in 2022 aus der Individualbefragung

Die geringsten Zufriedenheitswerte zeigten sich 2022 bei der Kriminalpolizei ( $M = 6.95$ ), die auch die größten Erschöpfungswerte aufwies. Die höchsten Zufriedenheitswerte fanden sich bei den Studierenden ( $M = 7.93$ ), die auch die niedrigsten Erschöpfungswerte zeigten. Dies bestätigte sich auch in der Erhebungswelle 2023, in der die Studierenden mit einem Mittelwert von  $M = 7.58$  die höchste Zufriedenheit angaben. Aus den operativen Bereichen hatte in der Erhebungswelle 2022 nur die Bereitschaftspolizei einen Mittelwert über dem Durchschnitt der Gesamtzufriedenheit der Beschäftigten der Polizei ( $M = 7.38$ ). Neben der Zufriedenheit haben wir auch die emotionale Verbundenheit der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz mit ihrer Organisation erfragt.

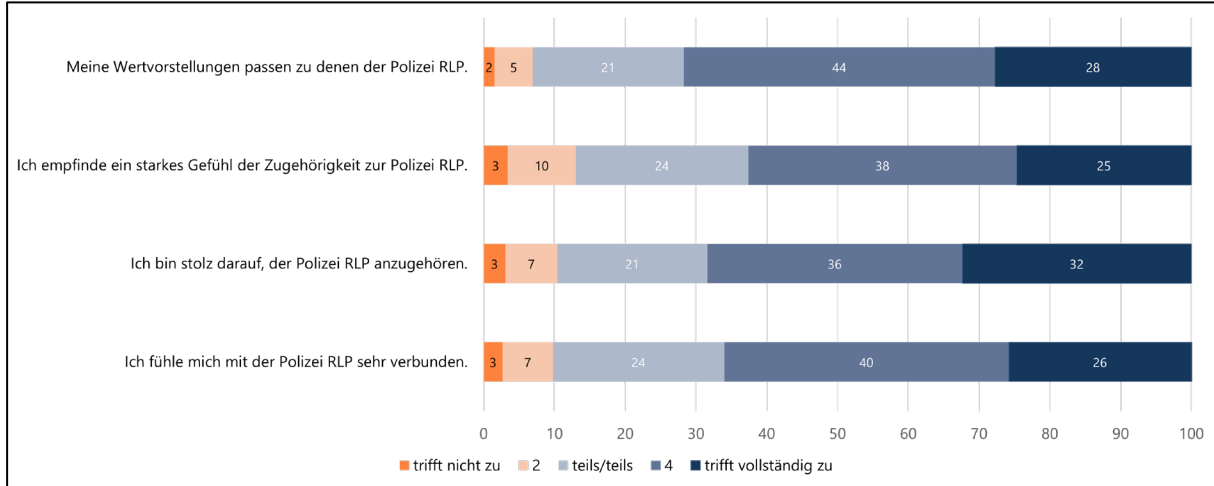
#### 4.2.4 Emotionale Verbundenheit

Die emotionale Verbundenheit der Mitarbeitenden ist für jede Organisation eine besonders bedeutsame Variable, da eine hohe emotionale Verbundenheit zu einer stärkeren Identifikation mit den Unternehmenszielen, einer erhöhten Motivation und besseren Leistungen führt (Swalhi et al., 2017). Mitarbeitende sind weniger geneigt, das Unternehmen zu verlassen, wenn sie sich emotional mit dem Unternehmen verbunden fühlen (Lee & Allen, 2002). Dadurch senkt eine ausgeprägte emotionale Bindung die Wahrscheinlichkeit von Fehlzeiten und (innerer) Kündigungen. Hat die Polizei Rheinland-Pfalz also emotional verbundene Mitarbeitende, spart sie durch die geringere Fluktuation Rekrutierungs- und Ausbildungskosten und profitiert gleichzeitig von einer gesteigerten Produktivität (Mercurio, 2015).

Die emotionale Verbundenheit der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz mit ihrer Organisation haben wir in beiden Erhebungswellen der Individualbefragung gemessen. Dazu konnten die Teilnehmenden der Befragung Aussagen wie „Ich fühle mich mit der Polizei Rhein-

land-Pfalz sehr verbunden auf einer Skala von (1) trifft nicht zu bis (5) trifft vollständig zu zu- stimmen. Abbildung 12 zeigt das Antwortverhalten der Teilnehmenden zu den einzelnen Aus- sagen der emotionalen Verbundenheit mit der Polizei Rheinland-Pfalz.

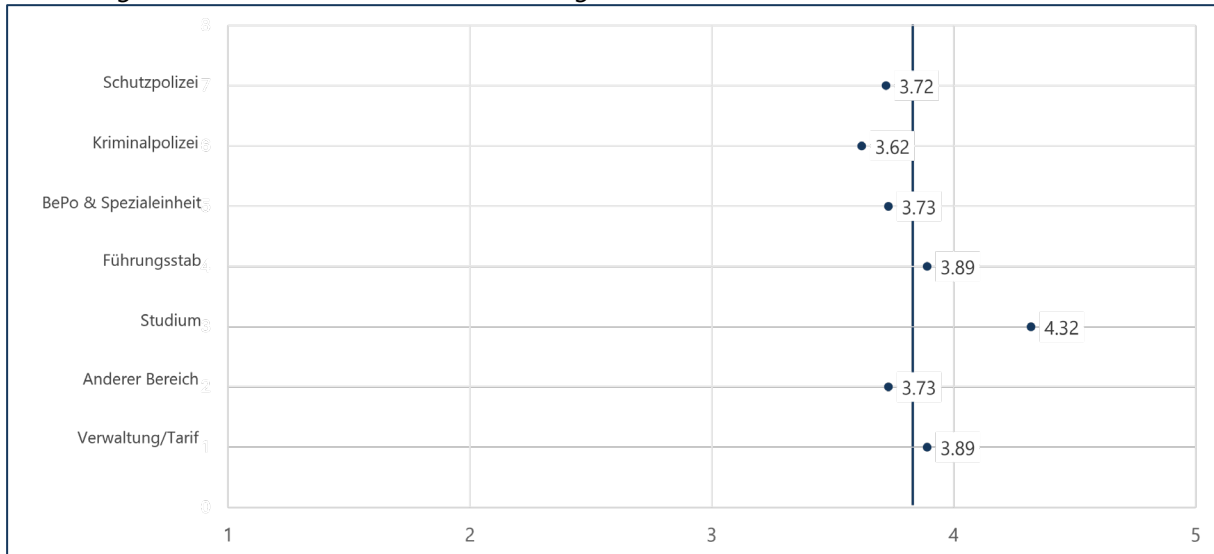
Abbildung 12: Antwortverhalten emotionale Verbundenheit 2022



Anmerkung. N = 6726 - 6742, emotionale Verbundenheit mit der Polizei Rheinland-Pfalz in 2022 aus der Individualbefragung

Die Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz fühlten sich alles in allem der Polizei Rheinland-Pfalz emotional sehr verbunden. Die Zustimmung zu den Aussagen (Skalenwerte 4 und 5) lag zwischen 63 % (Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zur Polizei RLP) und 72 % (Meine Wertvorstellungen passen zu denen der Polizei RLP). Immerhin 7 bis 13 % der Teilnehmenden stimmten den Aussagen zur emotionalen Verbundenheit mit der Polizei Rheinland-Pfalz jedoch nicht oder eher nicht (Skalenwerte 1 und 2) zu. Da die emotionale Verbundenheit, wie bereits erwähnt, eine wichtige Einflussvariable von Krankheits- und Fluktuationszahlen ist, sind die 7 bis 13 % der Teilnehmenden, die sich der Polizei Rheinland-Pfalz eher nicht verbunden fühlten, vor dem Hintergrund der zwar immer noch geringen, jedoch steigenden Kündigungszahlen (laut SWR allein 30 Polizeibeamt:innen vom 01.01 - 30.09 2023) durchaus ernst zu nehmen.

Abbildung 13: emotionale Verbundenheit Vergleich der Arbeitsbereiche 2022



Anmerkung. N = 6695, M = 3.82, emotionale Verbundenheit in 2022 aus der Individualbefragung

Im Bereichsvergleich fiel vor allem die emotionale Verbundenheit der Studierenden mit der Polizei Rheinland-Pfalz auf ( $M = 4.32$ ). Diese war im Vergleich zu dem Gesamtmittelwert der Beschäftigten ( $M = 3.82$ ,  $SD = 0.87$  in 2022;  $M = 3.72$ ,  $SD = 0.86$  in 2023) und im Vergleich zu den anderen Arbeitsbereichen am höchsten. Die hohe emotionale Verbundenheit der Studierenden mit der Polizei Rheinland-Pfalz spiegelte sich auch in deren höchsten Zufriedenheitswerten und ihrer niedrigen emotionalen Erschöpfung wider. Die Kriminalpolizei war am wenigsten emotional mit der Polizei Rheinland-Pfalz verbunden, unterschied sich darin aber nur wenig von den anderen operativen Bereichen, wie der Schutzpolizei, Bereitschaftspolizei, den Spezialeinheiten und den anderen Bereichen, die alle etwas unter dem Gesamtdurchschnitt der Polizei Rheinland-Pfalz und den Werten des Führungsstabs und der Verwaltung/der Tarifbeschäftigten lagen.

#### 4.2.5 Ressourcen und Belastungen als mögliche Einflussfaktoren

Welche möglichen Faktoren könnten das Befinden der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz beeinflussen? Wie im Anforderungs-Ressourcen-Modell (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007; 2014) beschrieben, führen Belastungen (z. B. Rollenkonflikte) zur Beanspruchung (z. B. emotionale Erschöpfung) und Ressourcen (z. B. Stressresilienz) zu Arbeitsmotivation (z. B. emotionale Verbundenheit). Dieser Zusammenhang wurde bereits in einer deutschen Polizei-Stichprobe überprüft und bestätigt (Wolter et al., 2019). Wolter und Kolleg:innen identifizierten in ihrer Studie die Wichtigkeit eines unterstützenden und fairen Organisationsklimas (2019). Wir haben entsprechend erhoben, wie die Fairness des Dienstherrn erlebt wird und gehen darauf in den Kapiteln zu den Team- und Führungsprozessen ein.

In der Forschung ist besonders die Gruppe der operativ tätigen Polizeibeamt:innen inzwischen recht gut untersucht. Santa Maria und Kolleg:innen (2021) der FU Berlin konnten in einer

Studie mit deutschen Polizist:innen feststellen, dass ein hoher Arbeitsaufwand mit einem höheren Burnout-Niveau und eine hohe Belohnung für die Arbeit und gesundheitsorientierte Führung mit einem geringeren Burnout-Niveau zusammenhängt. In Singapur untersuchten Cho und Kolleg:innen (2021) ebenfalls den Arbeitsaufwand und die dafür erhaltende Belohnung/Wertschätzung, setzten dies aber wie von Siegrist und Kolleginnen (2014) empfohlen, in ein Verhältnis, um Aussagen über ein empfundenes (Un-)Gleichgewicht treffen zu können. Sie konnten zeigen, dass ein empfundenes Ungleichgewicht aus höherem Aufwand als Wertschätzung mit signifikant schlechterem gesundheitlichem Wohlbefinden, sowie einer Unzufriedenheit mit dem Job und einem ineffektiven Verhältnis von Arbeit und Privatleben zusammenhängt. Auch wir analysierten das Verhältnis von Arbeitsaufwand und der Wertschätzung bei den Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz. Die von uns untersuchte emotionale Erschöpfung gilt als eine der drei Komponenten von Burnout (Leiter & Schaufeli, 1996; Maslach & Jackson, 1981). Zusätzlich untersuchten wir auch den Zusammenhang des (Un-)Gleichgewicht aus Aufwand und Wertschätzung mit den weiteren Ergebnisvariablen.

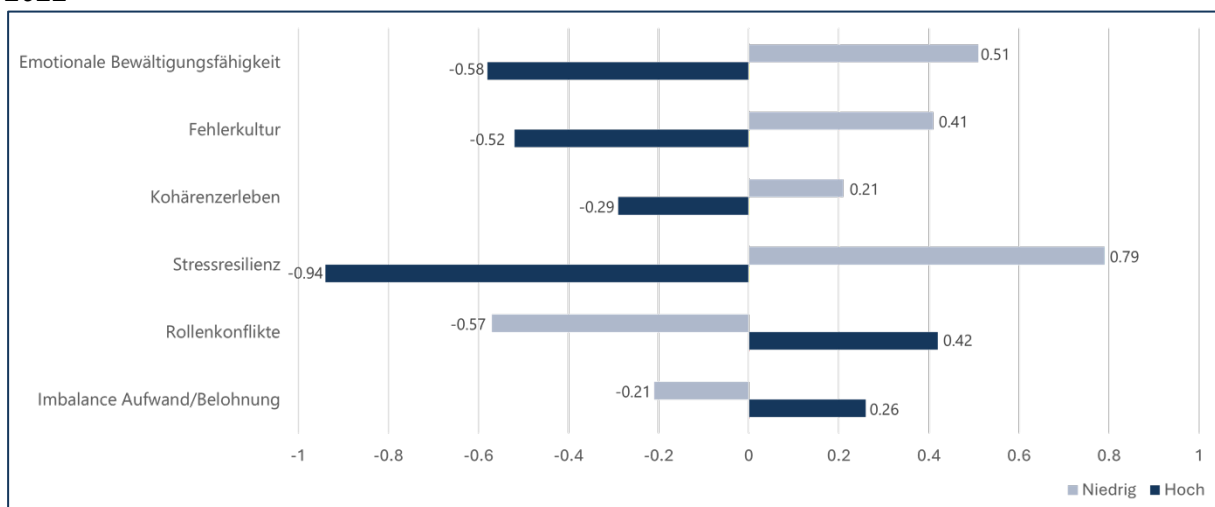
Als Belastungen berücksichtigen wir neben dem empfundenen Ungleichgewicht von Arbeitsaufwand und dafür erhaltener Belohnung die empfundenen Rollenkonflikte der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz. Als Ressourcen betrachten wir die Stressresilienz, die emotionale Bewältigungsfähigkeit, das Kohärenzerleben und die Fehlerkultur der Teilnehmenden. Zur Messung unserer Konstrukte verwenden wir in der Arbeits- und Organisationspsychologie gut etablierte psychologische Messinstrumente. Wir haben die Verlässlichkeit unserer Konstrukte in dieser Stichprobe noch einmal überprüft und konnten feststellen, dass alle gewählten Messinstrumente zuverlässig die gewünschte Variable abbilden können ( $\alpha = .70 - .88$ ).

#### **4.2.5.1 Mögliche Einflussfaktoren der emotionalen Erschöpfung**

Die emotionale Erschöpfung hing signifikant positiv mit den gemessenen Arbeitsbelastungen und negativ mit den Ressourcen zusammen. Empfanden die Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz, dass sie mehr Aufwand betrieben und als sie eine Belohnung dafür bekamen, war auch die emotionale Erschöpfung der Beschäftigten hoch ( $r = .52$  in 2022;  $r = .55$  in 2023). Ähnlich verhielt es sich mit den Rollenkonflikten. Hatten die Beschäftigten das Gefühl, im Dienst häufig Dinge tun zu müssen, die von manchen Gruppen in der Gesellschaft nicht akzeptiert, von anderen jedoch gefordert werden, waren sie häufiger emotional erschöpft ( $r = .29$  in 2022;  $r = .32$  in 2023). Umgekehrt ging eine geringere emotionale Erschöpfung mit einer höheren emotionalen Bewältigungsfähigkeit ( $r = -.36$  in 2022;  $r = -.32$  in 2023), einer besser erlebten Fehlerkultur ( $r = -.25$  in 2022;  $r = -.23$  in 2023), einem stärkeren Kohärenzerleben ( $r = -.29$  in 2022;  $r = -.20$  in 2023) und einer höheren Stressresilienz ( $r = -.53$  in 2022;  $r = -.41$  in 2023) einher.

Um die Zusammenhänge zwischen emotionaler Erschöpfung und Ressourcen und Belastungen zu illustrieren, stellt Abbildung 14 die standardisierten Mittelwerte der Ressourcen und Belastungen bei hoher vs. niedriger emotionalen Erschöpfung dar. Dabei ist der Durchschnitt jeder Variable zunächst null. Um den Einfluss der verschiedenen Faktoren zu beurteilen, wird ein Richtwert von  $\pm .20$  als Schwelle festgelegt. Werte unterhalb von  $-.20$  oder oberhalb von  $.20$  werden als unterdurchschnittlich bzw. überdurchschnittlich interpretiert, während Werte zwischen  $-.20$  und  $.20$  als durchschnittlich gelten. Diese Einteilung entspricht einer Differenz von einer durchschnittlichen Standardabweichung von  $.40$  zwischen den festgelegten Grenzwerten.<sup>5</sup> Beschäftigte der Polizei Rheinland-Pfalz, die eine hohe emotionale Erschöpfung berichteten, erlebten überdurchschnittlich Rollenkonflikte ( $M = .42$ ), und Ungleichgewichte zwischen (hohem) Aufwand und (geringer) Belohnung ( $M = .26$ ). Ihre individuellen Ressourcen (emotionale Bewältigungsfähigkeit, Kohärenzerleben, Stressresilienz) und organisationale Ressourcen (Fehlerkultur) bewerteten sie bei einer hohen emotionalen Erschöpfung als unterdurchschnittlich.

*Abbildung 14: Ressourcen und Belastungen bei hoher vs. niedriger emotionaler Erschöpfung und 2022*



*Anmerkung. Niedrig/Hoch meint die Ausprägung der emotionalen Erschöpfung. N = 2384, 1257 in Niedrig, 1127 in Hoch. Extremgruppen weichen mind. eine Standardabweichung vom Mittelwert ab*

Diese Zusammenhänge liefern einen ersten Hinweis darauf, dass Belastungen, die während der Arbeit auf verschiedenste Weise und durch diverse Bedingungen ausgelöst werden, bei den Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz zu emotionaler Erschöpfung führen können. In dem Freitextfeld der Teambefragung 2023 äußerte sich eine Person über die psychischen Folgen, die ihr Beruf mit sich bringen kann. In diesem Zitat stehen besonders die durchzuführenden Einsätze, die einen großen Bestandteil der operativ Beschäftigten in der Polizei Rheinland-Pfalz ausmachen, im Mittelpunkt.

<sup>5</sup> Aufgrund der ausschließlichen Betrachtung von Extremgruppen beim Vergleich der standardisierten Mittelwerte, fallen die Stichproben über alle Variablen hinweg kleiner aus.

*Der Polizeiberuf hat viele belastende Faktoren. Hier zu [sic] zählen sicherlich der tägliche Umgang mit dem Tod und den Abgründen des Lebens, sei es KiPo, GesB<sup>6</sup> oder andere Dinge. Jeden Tag beeinflussen [sic] wir zum Teil negativ das Leben unserer Mitbürger, auch wenn dies zum Teil selbstverschuldet ist. Jeden Tag würden wir auch gerne Sachen zum Positiven beeinflussen, können dies aber manchmal nicht. Oder wir müssen tatenlos bei Sachen zu sehen, obwohl es vielleicht andere Möglichkeiten gäbe, Dinge oder Situationen zu gestalten. All diese Umstände nimmt jeder mit nach Hause und wird durch sie verändert. (TN XXXX, Freitextfeld)*

Um den möglichen Einfluss demographischer Variablen auf diese Zusammenhänge zu prüfen, haben wir eine hierarchische lineare Regression der jeweiligen Variablen auf das emotionale Erschöpfungserleben der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz berechnet und dabei das Alter, das Geschlecht, den Berufseinstieg und die Funktion (Führungskraft Ja vs. Nein) als Kontrollvariablen überprüft. Es zeigt sich, dass das Alter und der Berufseinstieg mit der emotionalen Erschöpfung zusammenhängen. Das Alter und der Berufseinstieg korrelierten jedoch sehr hoch miteinander ( $r = .80$ ), es lag also Multikollinearität<sup>7</sup> vor, sodass man in den Analysen nicht klar bestimmen konnte, welche Einflüsse durch das Alter und welche durch den Berufseinstieg entstanden sind. Gerade in der polizeilichen Laufbahn, bei der man nur bis zu einem bestimmten Alter überhaupt Polizeianwärter:in werden kann, und die wenigsten Beamten ihren Beamtenstatus frühzeitig verlassen, überschneiden sich die beiden Variablen sehr. Das bedeutet also, dass junge Kolleg:innen auch eher eine kurze Polizeizugehörigkeit und ältere Kolleg:innen eher eine längere Polizeizugehörigkeit haben. In den folgenden Analysen haben wir daher den Berufseinstieg, das Geschlecht und die Funktion der Beschäftigten nicht weiter berücksichtigt und nehmen stattdessen nur das Alter als Kontrollvariable auf. Dabei sind jüngere Teilnehmende eher emotional erschöpft als ältere (0.40 % Varianzanteil). Die bei der Korrelationsanalyse gefundenen Zusammenhänge bestätigten sich auch nach Kontrolle des Alters in der Regressionsanalyse. Es wird im Folgenden jeweils die adjustierte inkrementelle Varianzaufklärung berichtet, bei der die Anzahl der Variablen berücksichtigt wird.

Das erlebte Ungleichgewicht, dass mehr Aufwand betrieben wird, als man Belohnung dafür erhält, klärte unter der Berücksichtigung des Alters einen signifikanten Anteil von 23.90 % in der emotionalen Erschöpfung auf. Das bedeutet, dass mit steigender erlebter Imbalance auch die emotionale Erschöpfung der Teilnehmenden stieg. Dies bestätigte die korrelativen Ergebnisse. Der hohe Varianzanteil von 23.90 % verdeutlicht die Wichtigkeit dieser Variable.

Die Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz machten auf dieses Ungleichgewicht in dem Freitextfeld der Teambefragung 2023 aufmerksam:

<sup>6</sup> Gewalt in engen sozialen Beziehungen

<sup>7</sup> Multikollinearität tritt in der multiplen Regressionsanalyse auf, wenn zwei oder mehr Prädiktorvariablen (Alter und der Berufseinstieg) stark miteinander korrelieren. Dies kann die Interpretierbarkeit des Modells erschweren, da es schwierig ist, die individuellen Effekte der Prädiktoren voneinander zu trennen

*Die aktuelle Personalsituation (zumindest im PP XX) ist eine absolute Katastrophe. Durch das wenige Personal beim WSD ist die Arbeitsbelastung für den einzelnen Beamten erheblich gestiegen. Als Beispiel: auf meiner alten Dienststelle hat sich die Schichtstärke in den letzten vier Jahren von 18/19 Beamte auf jetzt nur noch 15 Beamte verringert, wobei die Aufgaben / Arbeit gleichgeblieben sind. Ständig in Unterstärke Dienst machen zu müssen und auch kein Frei mehr nehmen zu können, da nie ein Überhang da ist, ist ein enormer Stressfaktor für die Kollegen und führt zu mehr Krankmeldungen. (TN XXXX, Freitextfeld)*

*Im Vergleich zu einem "Tagdienstler" [sic] der geregelte Arbeitszeiten ohne sonderlichen Stress mit dem Bürger verrichtet wird der Wechselschichtdienst zu gering entlohnt und wertgeschätzt ! (TN XXXX, Freitextfeld)*

Auch die Rollenkonflikte klärten mit einem positiven Regressionsgewicht unter Berücksichtigung des Alters noch einen Anteil von 7.60 % auf. Dieser war zwar im Vergleich zu der empfundenen Imbalance wesentlich geringer, aber nicht zu vernachlässigen. Erlebten die Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz höhere Rollenkonflikte, so stieg auch ihr emotionales Erschöpfungserleben.

Die zur Verfügung stehenden Ressourcen der Teilnehmenden, also die emotionale Bewältigungsfähigkeit (12.10 %), die Fehlerkultur (7.30 %), die Stressresilienz (27.20 %) und das Kohärenzerleben (7.90 %), klärten jeweils unter der Kontrolle des Alters zusätzlich einen signifikanten Anteil der emotionalen Erschöpfung auf. Das bedeutet, dass mit steigenden persönlichen und organisationalen Ressourcen die emotionale Erschöpfung der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz sank. Besonders die Stressresilienz schien einen starken Zusammenhang mit ihrer emotionalen Erschöpfung zu haben. Dies zeigte sich auch in den vorangegangenen korrelativen Ergebnissen.

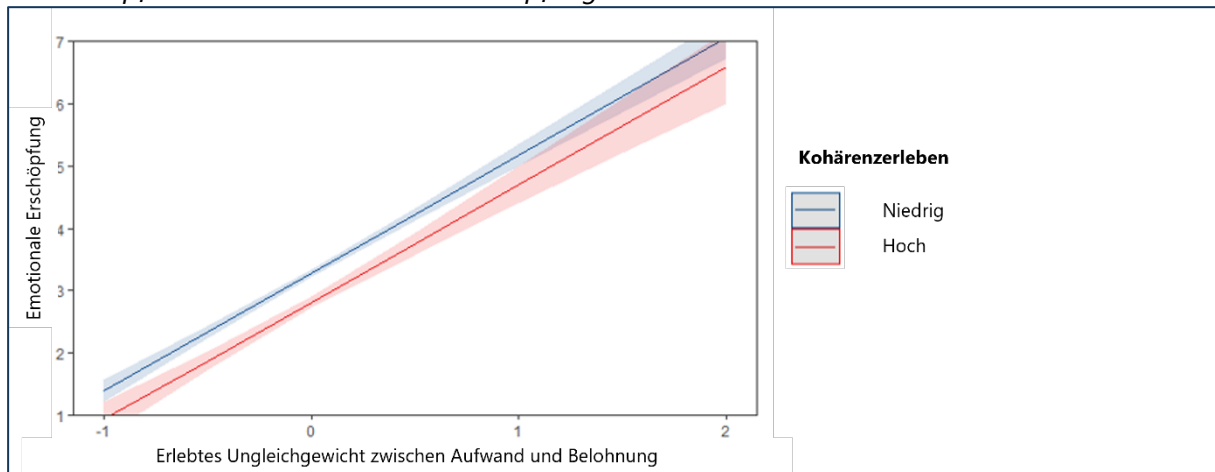
Wenn man den relativen Einfluss aller Variablen unter Kontrolle des Alters in einer Gesamtanalyse berücksichtigte, zeigte sich, dass die erlebte Imbalance zwischen einem höheren Aufwand als erhaltener Belohnung/Wertschätzung, die Rollenkonflikte, die emotionale Bewältigungsfähigkeit, die Stressresilienz und das Kohärenzerleben einen zusätzlich signifikanten Anteil von insgesamt 39.60 % des Antwortverhaltens bezüglich der emotionalen Erschöpfung aufklärten.

Das Anforderungs-Ressourcen Modell (Bakker & Demerouti, 2007, 2014; Demerouti et al., 2001) postuliert, dass sowohl persönliche Ressourcen, als auch Ressourcen auf Arbeits-, Führungs- und Teamebene die negative Wirkung von Arbeitsbelastungen abpuffern können. Wir konnten bereits feststellen, dass das empfundene Ungleichgewicht zwischen dem Aufwand, den die Beschäftigten betreiben und der Belohnung, die sie dafür bekamen, mit der emotionalen Erschöpfung zusammenhing. In einem nächsten Schritt prüfen wir, ob dieser Zusammenhang durch vorhandene persönliche Ressourcen und Arbeitsressourcen abgeschwächt werden kann. Dazu berechneten wir, ob es – weiterhin unter der Kontrolle des Alters – einen signifikanten Interaktionseffekt zwischen dem Ungleichgewicht und diversen Ressourcen auf die



emotionale Erschöpfung gab. Es zeigten sich signifikante Interaktionseffekte mit dem Kohärenzerleben ( $\beta = .039$ ) und der erlebten Fehlerkultur ( $\beta = .054$ ), allerdings waren diese gering. Abbildung 15 stellt exemplarisch den geringen Interaktionseffekt mit dem Kohärenzerleben der Beschäftigten dar.

Abbildung 15: Moderation von Kohärenzerleben auf den Zusammenhang von (Un-)Gleichgewichtsempfinden und emotionaler Erschöpfung 2022



Anmerkung. N = 6190. Die Gruppen „Hoch“ und „Niedrig“ des Kohärenzerlebens weichen eine Standardabweichung vom Mittelwert ab

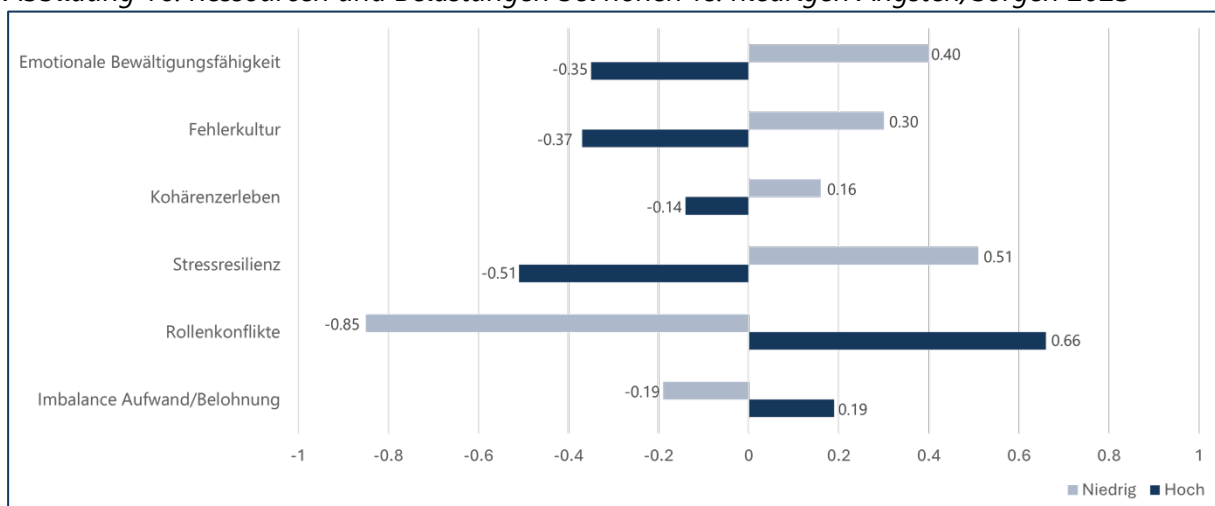
Auf der X-Achse ist das erlebte (Un-)Gleichgewicht zwischen Aufwand und Belohnung dargestellt. Werte unter null indizieren höhere Belohnungen als Aufwände, Werte über null indizieren höhere Aufwände als Belohnungen. Mit steigendem Ungleichgewicht zugunsten des Aufwands stieg auch die emotionale Erschöpfung (Y-Achse) der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz. Das Kohärenzerleben der Beschäftigten der Polizei ist durch die beiden farblichen Linien dargestellt. Dabei repräsentiert die blaue Linie (oben) niedrige Werte im Kohärenzerleben und die rote Linie (unten) hohe Werte. Erlebten die Beschäftigten ihre Arbeit als bedeutsam, handhabbar und verstehbar, waren sie im Vergleich zu den Beschäftigten, die ihre Arbeit nicht als bedeutsam, handhabbar und verstehbar erlebten, bei einem gleichen Ungleichgewicht etwas weniger stark erschöpft. Bei einem sehr stark empfundenen Ungleichgewicht überschneiden sich die Streuungen der beiden Linien des hohen/niedrigen Kohärenzerlebens. Das bedeutet, dass sich bei sehr hohen Belastungen kein signifikanter Effekt des Kohärenzerlebens mehr findet, das Kohärenzerleben also nicht mehr signifikant zur Minderung der emotionalen Erschöpfung beiträgt.

Auch die erlebten Rollenkonflikte der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz hingen positiv mit der emotionalen Erschöpfung zusammen. Interessanterweise konnten die vorhandenen persönlichen und Arbeitsressourcen diesen Zusammenhang nicht abschwächen.

#### 4.2.5.2 Mögliche Einflussfaktoren der arbeitsbezogenen Ängste und Sorgen

Auch die Ängste/Sorgen hingen signifikant mit den Arbeitsbelastungen und den Ressourcen zusammen. Empfanden die Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz eine hohe Imbalance zwischen dem (höheren) Aufwand, den sie betrieben und der (geringeren) Belohnung, die sie dafür bekamen, hatten sie auch mehr Ängste/Sorgen ( $r = .37$ ). Ähnlich verhielt es sich mit den Rollenkonflikten. Hatten die Beschäftigten das Gefühl, im Dienst häufig Dinge tun zu müssen, die von manchen Gruppen in der Gesellschaft nicht akzeptiert, von anderen jedoch gefordert werden, empfanden sie auch mehr Ängste/Sorgen ( $r = .41$ ). Umgekehrt gingen höhere organisationale und persönlichen Ressourcen mit geringeren Ängsten/Sorgen einher. Die erlebte Fehlerkultur ( $r = -.21$ ), die emotionale Bewältigungsfähigkeit ( $r = -.30$ ), das Kohärenzerleben ( $r = -.18$ ) und die Stressresilienz ( $r = -.32$ ) der Teilnehmenden hingen negativ mit den empfundenen Ängsten/Sorgen zusammen.

Abbildung 16: Ressourcen und Belastungen bei hohen vs. niedrigen Ängsten/Sorgen 2023



Anmerkung. Niedrig/Hoch meint die Ausprägung der Ängste.  $N = 1200$ , 578 in Niedrig, 622 in Hoch. Extremgruppen weichen mind. eine Standardabweichung vom Mittelwert ab

Abbildung 16 illustriert diese Zusammenhänge und stellt die standardisierten Mittelwerte der Ressourcen und Belastungen für die beiden Extremgruppen (hoch/niedrig) der Ängste/Sorgen der Teilnehmenden dar.<sup>8</sup> Beschäftigte der Polizei Rheinland-Pfalz, die eine hohe Ausprägung in ihren Ängsten/Sorgen aufwiesen, erlebten auch überdurchschnittliche Rollenkonflikte ( $M = .66$ ), während die Ressourcen emotionale Bewältigungsfähigkeit und Stressresilienz unterdurchschnittlich ausgeprägt waren.

<sup>8</sup> Dabei ist der Durchschnitt jeder Variable zunächst null. Werte über .2 sind als überdurchschnittlich, Werte unter -.2 sind als unterdurchschnittlich zu interpretieren. Aufgrund der ausschließlichen Betrachtung von Extremgruppen beim Vergleich der standardisierten Mittelwerte, fallen die Stichproben über alle Variablen hinweg kleiner aus.

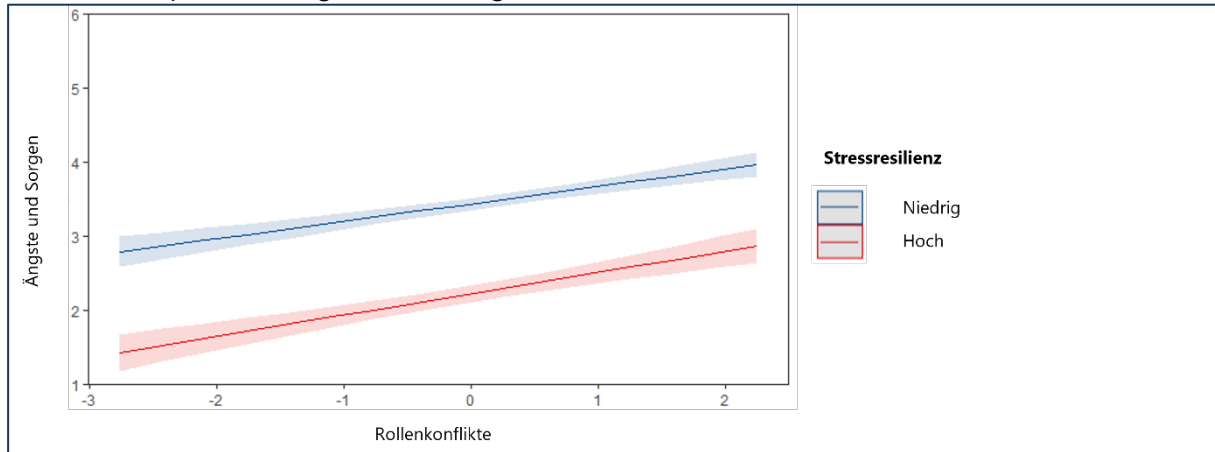
Um den möglichen Einfluss demographischer Variablen auf diese Zusammenhänge zu prüfen, haben wir eine Hierarchische Lineare Regression der jeweiligen Variablen auf die Ängste der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz berechnet und dabei das Alter, das Geschlecht, den Berufseinstieg und die Funktion (Führungskraft Ja vs. Nein) als Kontrollvariablen überprüft. Es zeigte sich, dass nur das Alter mit den Ängsten der Teilnehmenden zusammenhing. Je jünger die Teilnehmenden waren, desto größer waren auch ihre Ängste/Sorgen (Varianzanteil 3.90 %). Wir nahmen das Alter als Kontrollvariable in alle weiteren Modelle auf. Die bei der Korrelationsanalyse gefundenen Zusammenhänge bestätigten sich auch unter Kontrolle des Alters: die erlebte Imbalance von (höherem) Aufwand, der betrieben wurde, zur (geringeren) Belohnung, die dafür erhalten wurde, klärte einen signifikanten Anteil von 11.0 % in den Ängsten der Teilnehmenden auf. Mit steigender erlebter Imbalance stiegen auch die Ängste der Teilnehmenden. Gleiches galt für die Rollenkonflikte, die einen signifikanten Anteil von 12.0 % aufklärten. Die zur Verfügung stehenden organisationalen (Fehlerkultur 3.70 %), und persönlichen Ressourcen der Teilnehmenden, also die emotionale Bewältigungsfähigkeit (10.50 %), die Stressresilienz (11.40 %) und das Kohärenzerleben (3.80 %), klärten ebenfalls jeweils unter der Kontrolle des Alters einen signifikanten Anteil der Ängste/Sorgen der Teilnehmenden auf, wobei, wie erwartet, mit steigenden Ressourcen die Ängste sanken.

Wenn man den relativen Einfluss aller Variablen unter Kontrolle des Alters in einer Gesamtanalyse berücksichtigte, zeigte sich, dass die erlebte Imbalance zwischen (höher) betriebenem Aufwand und (niedriger) erhaltener Belohnung, die Rollenkonflikte, die emotionale Bewältigungsfähigkeit und die Stressresilienz insgesamt zusätzlich 27.80 % des Antwortverhaltens bezüglich der Ängste/Sorgen der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz aufklärten.

Wir konnten bereits feststellen, dass das empfundene Ungleichgewicht zwischen dem Aufwand, den die Beschäftigten betrieben und der Belohnung, die sie dafür bekamen, sowie die erlebten Rollenkonflikte mit den Ängsten der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz zusammenhingen. Laut dem Anforderungs-Ressourcen-Modell können Ressourcen diese negativen Auswirkungen mindern (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007; 2014). Wir konnten diese Annahme bestätigen, als wir – weiterhin unter der Kontrolle des Alters – eine Moderationsanalyse zwischen den Belastungen (Ungleichgewicht und Rollenkonflikte) und den Ressourcen auf die empfundenen Ängste und Sorgen berechneten. Es zeigten sich zwar signifikante Interaktionseffekte zwischen dem empfundenen Ungleichgewicht und der Fehlerkultur ( $\beta = .098$ ) und zwischen den Rollenkonflikten und der Stressresilienz der Beschäftigten ( $\beta = -.048$ ), allerdings waren diese gering. Abbildung 17 stellt exemplarisch diesen geringen Interaktionseffekt zwischen den Rollenkonflikten und der Stressresilienz der Beschäftigten dar, was sich an den weitgehend parallelen Linien zeigt: Mehr Rollenkonflikte gingen sowohl bei niedriger und hoher Stressresilienz mit mehr Ängsten und Sorgen einher, Stressresilienz schwächte diesen

Zusammenhang nur geringfügig ab. Bei niedriger Stressresilienz wurden jedoch deutlich mehr Ängste und Sorgen erlebt als bei hoher Stressresilienz.

Abbildung 17: Moderation von Stressresilienz 2022 auf den Zusammenhang von Rollenkonflikten 2022 und empfundenen Ängsten und Sorgen 2023

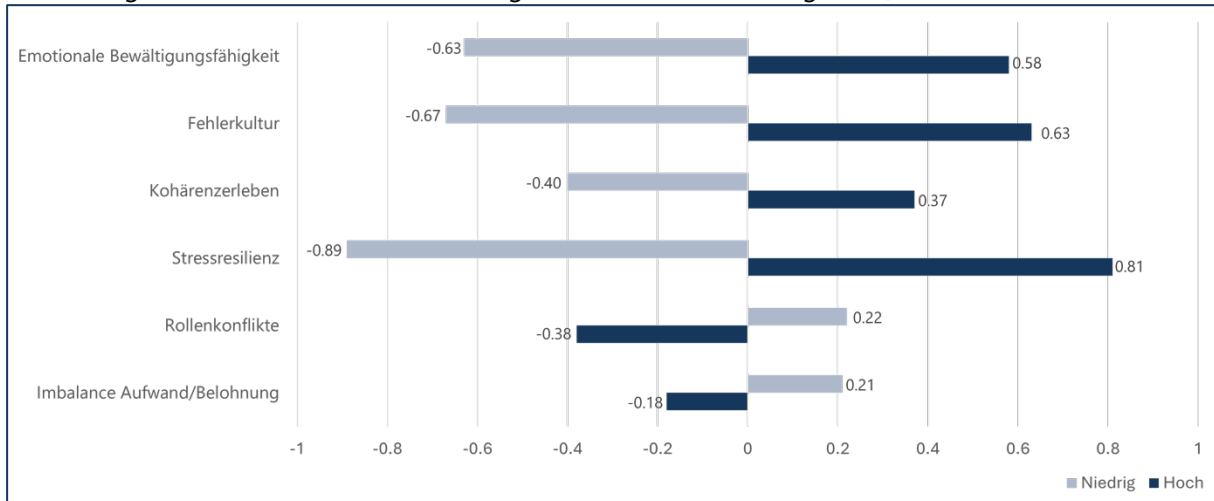


Anmerkung. N = 2576. Die Gruppen „Hoch“ und „Niedrig“ der Stressresilienz weichen eine Standardabweichung vom Mittelwert ab

#### 4.2.5.3 Mögliche Einflussfaktoren der Zufriedenheit

Die Zufriedenheit der Befragten mit ihrer Arbeit, Gesundheit und ihrem Leben hing positiv mit ihren organisationalen und persönlichen Ressourcen und negativ mit ihren Belastungen zusammen. Eine hohe Imbalance zwischen (höherem) Aufwand und (niedrigerer) Belohnung ging signifikant mit niedrigeren Werten in der Zufriedenheit einher ( $r = -.36$  in 2022,  $r = -.38$  in 2023). Je höher die Rollenkonflikte waren, desto niedriger war die Gesamtzufriedenheit der Teilnehmenden ( $r = -.15$  in 2022,  $r = -.17$  in 2023). Mehr organisationale (Fehlerkultur  $r = .32$  in 2022,  $r = .29$  in 2023) und persönliche Ressourcen wie Stressresilienz ( $r = .47$  in 2022,  $r = .38$  in 2023), emotionale Bewältigungsfähigkeit ( $r = .36$  in 2022,  $r = .35$  in 2023) und Kohärenzerleben ( $r = .41$  in 2022,  $r = .30$  in 2023), gingen mit größerer Zufriedenheit der Teilnehmenden einher.

Abbildung 18: Ressourcen und Belastungen bei hoher vs. niedriger Zufriedenheit 2022



Anmerkung. Niedrig/Hoch meint die Ausprägung der Zufriedenheit. N = 1988, 1132 in Niedrig, 856 in Hoch. Extremgruppen weichen eine Standardabweichung vom Mittelwert ab

Abbildung 18 illustriert diese Zusammenhänge und stellt die standardisierten Mittelwerte der möglichen Einflussfaktoren für die beiden Extremgruppen (hoch/niedrig) der Zufriedenheit der Teilnehmenden dar.<sup>9</sup> Aus der Abbildung geht hervor, dass die Gesamtzufriedenheit der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz mit geringeren Belastungen der Arbeit einherging. Bei niedriger Zufriedenheit waren die Belastungen überdurchschnittlich hoch (Ungleichgewicht  $M = .21$ , Rollenkonflikte  $M = .22$ ), bei hoher Zufriedenheit unterdurchschnittlich niedrig (Rollenkonflikte  $M = -.38$ ). Besonders stark waren jedoch die Zusammenhänge mit den Ressourcen und dort im Besonderen mit der Stressresilienz der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz. Waren die Beschäftigten unzufrieden, ging dies auch mit einer unterdurchschnittlichen Stressresilienz einher ( $M = -.89$ ), während sehr zufriedenen Beschäftigte auch eine überdurchschnittlich hohe Stressresilienz aufwiesen ( $M = .81$ ).

Um den möglichen Einfluss demographischer Variablen auf diese Zusammenhänge zu prüfen, haben wir eine hierarchische lineare Regression der jeweiligen Variablen auf die Zufriedenheit der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz berechnet und dabei das Alter, das Geschlecht, den Berufseinstieg und die Funktion (Führungskraft Ja vs. Nein) als Kontrollvariablen überprüft. Es zeigte sich, dass der Berufseinstieg und die Funktion der Teilnehmenden mit ihrer Zufriedenheit zusammenhing (Varianzanteil 4.60 %). Dabei waren die Führungskräfte zufriedener als Mitarbeitende. Je kürzer die Berufserfahrung, desto zufriedener waren die Beschäftigten der Polizei.

Die bei der Korrelationsanalyse gefundenen negativen Zusammenhänge, dass mit höheren Belastungen die Zufriedenheit sank und mit höheren Ressourcen stieg, bestätigten sich auch

<sup>9</sup> Dabei ist der Durchschnitt jeder Variable zunächst null. Werte über .2 sind als überdurchschnittlich, Werte unter -.2 sind als unterdurchschnittlich zu interpretieren. Aufgrund der ausschließlichen Betrachtung von Extremgruppen beim Vergleich der standardisierten Mittelwerte, fallen die Stichproben über alle Variablen hinweg kleiner aus.

unter Kontrolle der demographischen Variablen und klärten jeweils einen signifikanten Anteil der Zufriedenheit der Teilnehmenden auf: das erlebte Ungleichgewicht von höherem Aufwand, der betrieben wurde, zur geringeren Belohnung, die dafür erhalten wurde, 12.0 %; die Rollenkonflikte 1.90 %, die zur Verfügung stehenden organisationalen Ressourcen (Fehlerkultur 9.50 %) und persönlichen Ressourcen der Teilnehmenden, also die emotionale Bewältigungsfähigkeit 11.20 %, die Stressresilienz 19.50 % und das Kohärenzerleben 14.20 %.

Wenn man den relativen Einfluss aller Variablen unter Kontrolle des Berufseinstieg und der Funktion der Teilnehmenden in einer Gesamtanalyse analysierte, zeigte sich, dass das erlebte Ungleichgewicht zwischen betriebenen Aufwand und erhaltener Belohnung, die emotionale Bewältigungsfähigkeit, die Stressresilienz, die Fehlerkultur und das Kohärenzerleben einen zusätzlichen signifikanten Anteil von insgesamt 29.80 % des Antwortverhaltens bezüglich der Zufriedenheit aufklärten. In der Aufklärung der Zufriedenheit der relativen Gesamtanalyse spielte die Funktion der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz keine Rolle mehr.

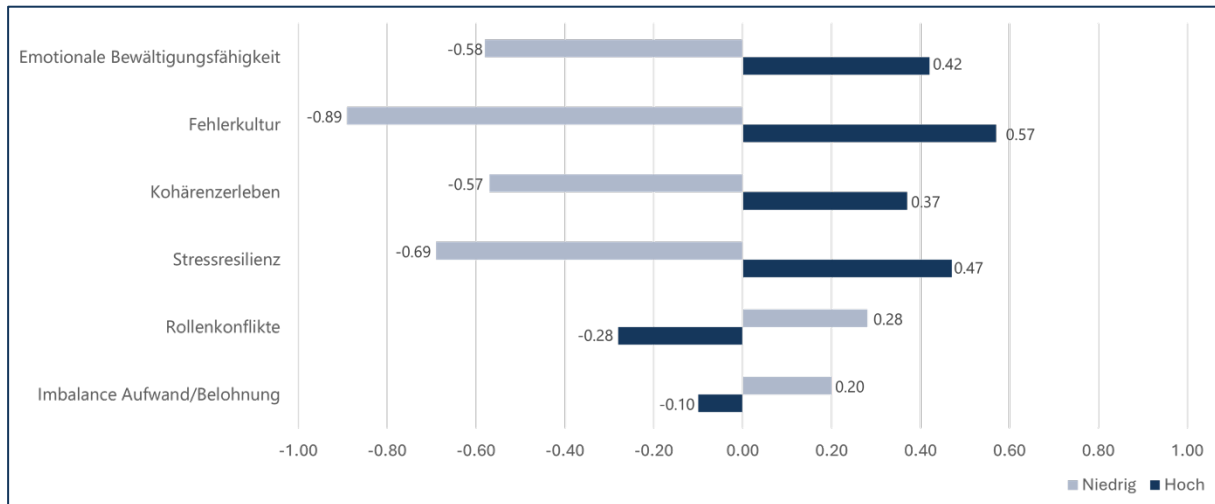
Das Anforderungs-Ressourcen Modell (Bakker & Demerouti, 2007; 2014; Demerouti et al., 2001) postuliert, dass sowohl persönliche Ressourcen als auch Ressourcen auf Arbeits-, Führungs- und Teamebene direkt zu einer höheren Arbeitsmotivation führen können. Belastungen, die während oder durch die Arbeit auftreten, schwächen diesen Zusammenhang jedoch ab. Wir konnten bereits feststellen, dass alle unsere erhobenen Ressourcen (Fehlerkultur, Stressresilienz, Kohärenzerleben und emotionale Bewältigungsfähigkeit) positiv mit der Zufriedenheit der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz zusammenhängen. In einem nächsten Schritt prüfen wir, ob dieser Zusammenhang durch vorhandene Belastungen aus der Arbeit abgeschwächt wird. Dazu berechneten wir, ob es – weiterhin unter der Kontrolle des Berufseinstiegs und der Funktion der Teilnehmenden – einen signifikanten Interaktionseffekt zwischen diversen Ressourcen und dem empfundenen Ungleichgewicht bzw. den Rollenkonflikten auf die Gesamtzufriedenheit der Beschäftigten gibt. Für unser konservatives Signifikanzniveau von  $p < .01$  zeigten sich ein keine signifikanten Interaktionseffekte.

#### **4.2.5.4 Mögliche Einflussfaktoren der emotionalen Verbundenheit**

Es zeigt sich, dass die emotionale Verbundenheit der Beschäftigten mit der Polizei Rheinland-Pfalz mit den Arbeitsbelastungen zusammenhängt. Empfanden die Beschäftigten ein hohes Ungleichgewicht zwischen dem Aufwand, den sie betrieben und der Belohnung/Wertschätzung, die sie dafür erhielten, so hatten sie eine niedrigere emotionale Verbundenheit mit der Polizei Rheinland-Pfalz ( $r = -.26$  in 2022;  $r = -.30$  in 2023). Dies gilt auch für die Rollenkonflikte: Hatten die Beschäftigten den Eindruck, mit unvereinbaren Erwartungen konfrontiert zu sein, fühlten sie sich auch der Polizei Rheinland-Pfalz gegenüber weniger emotional verbunden ( $r = -.18$  in 2022 und 2023). Umgekehrt ging eine hohe emotionale Verbundenheit mit der Polizei mit einer hohen Fehlerkultur ( $r = .38$  in 2022;  $r = .33$  in 2023), einer hohen Stressresilienz

( $r = .34$  in 2022,  $r = .30$  in 2023), einer hohen emotionalen Bewältigungsfähigkeit ( $r = .30$  in 2022;  $r = .33$  in 2023) und hohem Kohärenzerleben ( $r = .53$  in 2022;  $r = .45$  in 2023) einher.

Abbildung 19: Ressourcen und Belastungen bei hoher vs. niedriger emotionaler Verbundenheit 2022



Anmerkung. Niedrig/Hoch meint die Ausprägung der emotionalen Verbundenheit.  $N = 2294, 918$  in Niedrig,  $1376$  in Hoch. Extremgruppen weichen eine Standardabweichung vom Mittelwert ab

Abbildung 19 illustriert diese Zusammenhänge und stellt die standardisierten Mittelwerte der möglichen Einflussfaktoren für die beiden Extremgruppen (hoch/niedrig) der emotionalen Verbundenheit der Teilnehmenden mit der Polizei Rheinland-Pfalz dar.<sup>10</sup> Aus der Abbildung geht hervor, dass die emotionale Verbundenheit der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz mit den Belastungen der Arbeit einherging. Bei niedriger emotionaler Verbundenheit waren die Belastungen überdurchschnittlich hoch (Ungleichgewicht  $M = .21$ , Rollenkonflikte  $M = .22$ ), bei hoher emotionaler Verbundenheit jedoch waren die Rollenkonflikte unterdurchschnittlich niedrig ( $M = -.28$ ). Besonders stark waren jedoch die Zusammenhänge mit den Ressourcen und dort im Besonderen mit der erlebten Fehlerkultur der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz. Waren die Beschäftigten nicht emotional mit der Polizei Rheinland-Pfalz verbunden, ging dies auch mit einer unterdurchschnittlichen Fehlerkultur einher ( $M = -.89$ ), während sehr verbundene Beschäftigte auch eine überdurchschnittlich hohe Fehlerkultur empfanden ( $M = .57$ ).

Um den möglichen Einfluss demographischer Variablen auf diese Zusammenhänge zu prüfen, haben wir eine hierarchische lineare Regression der jeweiligen Variablen auf die emotionale Verbundenheit der Beschäftigten mit der Polizei Rheinland-Pfalz berechnet und dabei das Alter, das Geschlecht, den Berufseinstieg und die Funktion (Führungskraft Ja vs. Nein) als Kontrollvariablen überprüft. Es zeigt sich, dass das Alter, der Berufseinstieg und die Funktion der

<sup>10</sup> Dabei ist der Durchschnitt jeder Variable zunächst null. Werte über  $.2$  sind als überdurchschnittlich, Werte unter  $-.2$  sind als unterdurchschnittlich zu interpretieren. Aufgrund der ausschließlichen Betrachtung von Extremgruppen beim Vergleich der standardisierten Mittelwerte, fallen die Stichproben über alle Variablen hinweg kleiner aus.

Teilnehmenden mit ihrer emotionalen Verbundenheit mit der Polizei zusammenhängen. Auch bei den Analysen der emotionalen Verbundenheit zeigte sich die zuvor beschriebene Multikollinearität (siehe Kapitel 4.2.5.1) zwischen Alter und Berufseinstieg, weshalb wir den Berufseinstieg als Kontrollvariable weiter nicht berücksichtigten. Je jünger die Teilnehmenden waren, desto mehr fühlten sie sich mit der Polizei Rheinland-Pfalz emotional verbunden. Führungskräfte waren eher emotional mit der Polizei verbunden als Mitarbeitende. Wir nahmen nur die signifikanten Kontrollvariablen Alter und Funktion in die kommenden Analysen auf, sie erklärten zusammen lediglich einen Varianzanteil von 1.10 % der emotionalen Verbundenheit.

Aufgrund des geringen Einflusses des Alters und der Funktion bestätigten sich die Korrelationen in der Regressionsanalyse: Das erlebte Ungleichgewicht von höherem Aufwand, der betrieben wurde, zur niedrigeren Belohnung, die dafür erhalten wurde, klärte 9.10 % in der emotionalen Verbundenheit der Teilnehmenden mit der Polizei Rheinland-Pfalz auf. Mit steigendem Ungleichgewicht sank die Verbundenheit der Teilnehmenden. Gleiches galt für die Rollenkonflikte, die einen Anteil von 3.40 % aufklärten. Die zur Verfügung stehenden organisationalen (Fehlerkultur 15.10 %) und persönlichen Ressourcen der Teilnehmenden, also die emotionale Bewältigungsfähigkeit (9.40 %), die Stressresilienz (10.60 %) und das Kohärenzerleben (26.80 %), klärten ebenfalls jeweils einen signifikanten Anteil der emotionalen Verbundenheit der Teilnehmenden mit der Polizei Rheinland-Pfalz auf. Besonders mit steigenden Ressourcen stieg auch ihre Verbundenheit mit der Polizei.

Wenn man den relativen Einfluss aller Variablen unter Kontrolle des Alters und der Funktion in einer Gesamtanalyse berücksichtigte, zeigte sich, dass das erlebte Ungleichgewicht zwischen betriebenen Aufwand und erhaltener Belohnung, die Rollenkonflikte, die emotionale Bewältigungsfähigkeit, die Stressresilienz und das Kohärenzerleben und die Fehlerkultur einen signifikanten Anteil von insgesamt zusätzlich 34.10 % des Antwortverhaltens bezüglich der emotionalen Verbundenheit aufklärten.

Eine teilnehmende Person der Teambefragung 2023 kritisierte das hierarchische System der Polizei und ihre zunächst einmal vorhandene Verbundenheit mit der Polizei kehrte sich um in Kündigungsüberlegungen:

*Was mich aktuell besonders belastet: mein Verhältnis zu meinem Arbeitgeber fühlt sich toxisch an. Ich bin Polizistin mit Leib und Seele. Während mein Herz für diesen Beruf schlägt (Berufung), hegt mein Kopf aufgrund von schlechten Erfahrungen enorme Zweifel am hierarchischen [sic] System (Jobwechsel?). Derzeit steht bei mir Kopf gegen Herz. So sehr ich diesen Beruf liebe, weiß ich, dass mir der Arbeitgeber und auch die belastenden Situationen emotional nicht gut tun [sic]. (TN XXXX, Freitextfeld)*

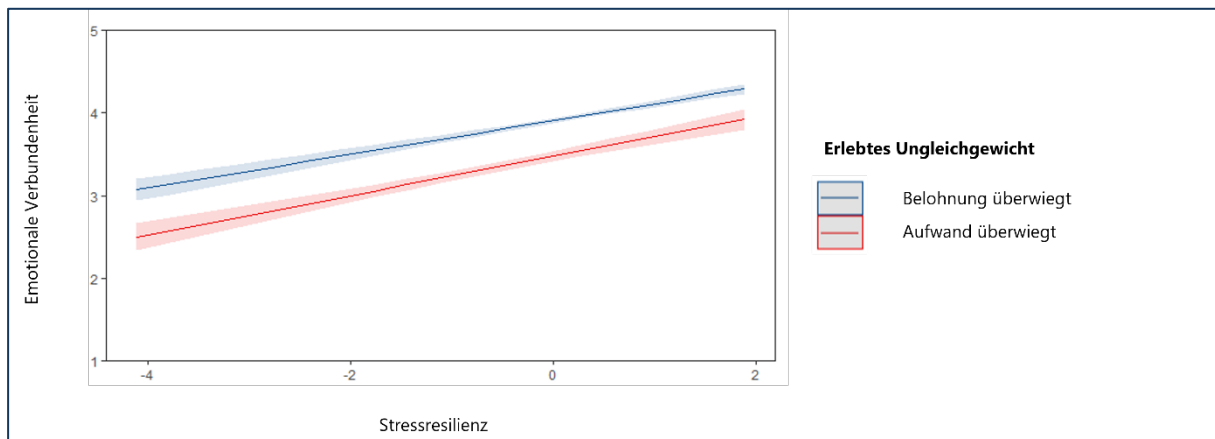
Dieses Zitat verdeutlicht noch einmal, weshalb die emotionale Verbundenheit so wichtig ist: Mitarbeitende sind weniger geneigt, das Unternehmen zu verlassen, wenn sie sich emotional



mit dem Unternehmen verbunden fühlen (Lee & Allen, 2002). Allerdings wird hier auch deutlich, wie stark einzelne Belastungen wirken können. Im Folgenden sehen wir uns den Einfluss dieser Belastungen auf den Zusammenhang mit diversen Ressourcen an.

Wie bereits beschrieben, können Belastungen den positiven Zusammenhang zwischen Ressourcen und der Arbeitsmotivation abschwächen (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007; 2014). Wir konnten bereits feststellen, dass alle unsere erhobenen Ressourcen (Fehlerkultur, Stressresilienz, Kohärenzerleben und emotionale Bewältigungsfähigkeit) positiv mit der emotionalen Verbundenheit der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz zusammenhängen. In einem nächsten Schritt prüfen wir, ob dieser Zusammenhang durch vorhandene Belastungen aus der Arbeit abgeschwächt werden kann. Dazu berechneten wir, ob es – weiterhin unter der Kontrolle des Alters und der Funktion der Teilnehmenden – einen signifikanten Interaktionseffekt zwischen diversen Ressourcen und dem empfundenen Ungleichgewicht bzw. den Rollenkonflikten auf die emotionale Verbundenheit der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz gab. Es zeigten sich signifikante Interaktionseffekte zwischen der Stressresilienz und dem empfundenen Ungleichgewicht ( $\beta = .035$ ) und zwischen der Stressresilienz und den Rollenkonflikten ( $\beta = .046$ ). Abbildung 20 stellt exemplarisch den Interaktionseffekt zwischen der Stressresilienz und dem erlebten Ungleichgewicht auf die emotionale Verbundenheit dar.

Abbildung 20: Moderation von erlebtem Ungleichgewicht auf den Zusammenhang von Stressresilienz und der emotionalen Verbundenheit 2022



Anmerkung. N = 6217. Die Gruppen „Hoch“ und „Niedrig“ des Ungleichgewichts weichen eine Standardabweichung vom Mittelwert ab

Auf der X-Achse ist die Stressresilienz der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz dargestellt. Werte unter null indizieren geringere Stressresilienz, Werte um null sind als durchschnittlich zu interpretieren und Werte über null bedeuten eine hohe Resilienz gegen Stressempfinden. Waren die Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz eher in der Lage, Rückschläge bei ihrer Arbeit zu überwinden und sich von stressigen Arbeitsphasen schnell zu erholen, ging das mit einer höheren emotionalen Verbundenheit (Y-Achse) einher. Das erlebte Ungleichgewicht der Beschäftigten ist durch die beiden farblichen Linien dargestellt. Dabei repräsentiert die blaue Linie

(oben) einen Überhang von Belohnungen gegenüber dem Aufwand und die rote Linie (unten) einen Überhang von erbrachtem Aufwand gegenüber der erhaltenen Belohnung. Überwog die Belohnung, war auch die emotionale Verbundenheit höher, als wenn der Aufwand die Belohnung übertraf. Es lässt sich aus der Grafik schließen, dass unabhängig von Aufwand oder Belohnung mit steigender Stressresilienz auch die emotionale Verbundenheit steigt, jedoch auf unterschiedlichem Niveau.

#### **4.2.6 Fazit**

Ein hoher Anteil der Teilnehmenden fühlte sich sehr beansprucht, war aber dennoch mit ihrer Arbeit zufrieden und mit der Polizei Rheinland-Pfalz emotional sehr verbunden. Die empfundenen Arbeitsbelastungen korrelierten schwach bis stark positiv mit den erlebten Beanspruchungen. Insbesondere wenn ein starkes Ungleichgewicht zwischen den erbrachten Anstrengungen und der erhaltenen Wertschätzung empfunden wurde, ging dies mit einer hohen emotionalen Erschöpfung, einem zentralen Indikator von Burnout, einher. Hohe Ressourcen, wie etwa die Stressresilienz, das Kohärenzerleben und die erlebte Fehlerkultur konnten diesen Zusammenhang zwischen der erlebten Überbelastung und der emotionalen Erschöpfung abschwächen. Diese Ergebnisse entsprechen unseren Erwartungen auf der Grundlage des Anforderungs-Ressourcen-Modells (Bakker et al., 2023) und finden sich in ähnlicher Form auch in anderen Polizeistudien in Deutschland (Santa Maria et al., 2018).

Die Ergebnisse des vorangegangenen Abschnitts geben erste Hinweise, wie mit den verschiedenen Facetten des Befindens der Polizei Rheinland-Pfalz umgegangen werden kann, um dieses zu verbessern. Insgesamt sollte nach Möglichkeit übermäßige Belastungen reduziert bzw. unnötige Belastungen vermieden werden. Gleichzeitig sollten die Ressourcen gestärkt werden, um Belastungen besser bewältigen zu können. Betrachtet man die Ergebnisvariablen einzeln, so stechen bestimmte Stellschrauben besonders heraus: Hinsichtlich der Einflussfaktoren der emotionalen Erschöpfung der Beschäftigten zeigte sich auf organisationaler Ebene vor allem, dass sich die Befragten mehr Wertschätzung für ihren Arbeitsaufwand wünschen.

Auf individueller Ebene könnte die Stressresilienz der Beschäftigten gefördert und gestärkt werden. Während bei der emotionalen Erschöpfung besonders das Gleichgewicht zwischen Arbeitsaufwand und erhaltener Belohnung eine Rolle spielte, schienen die Ängste und Sorgen der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz insbesondere mit den erlebten Rollenkonflikten zusammenzuhängen. Je nach Art des Rollenkonflikts ergeben sich unterschiedliche Ansatzpunkte. Rollenkonflikte, die dadurch entstehen, dass die Polizei Aufgaben erledigen muss, die in Teilen der Gesellschaft nicht akzeptiert werden, wie beispielsweise die Einhaltung von Coronaregeln, resultieren aus politischen und gesetzgeberischen Handlungen und sind von der Polizei nur im Dialog mit den betreffenden Gruppen beeinflussbar. Dagegen können Rol-

lenkonflikte, die sich aus der mangelnden Passung von Aufgaben und Ressourcen oder widersprüchlichen Anweisungen oder unnötigen oder unzumutbaren Aufgabe ergeben, auf organisationaler Ebene innerhalb der Polizei vermieden werden. Beispielsweise indem Ressourcen angepasst und Prozessabläufe verändert werden.

Wichtige Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit stellten das Kohärenzerleben und ebenfalls die Stressresilienz dar. So könnte auch an dieser Stelle durch die Erhöhung von organisationalen und emotionalen Ressourcen Einfluss auf die Zufriedenheit der Beschäftigten genommen werden. Auch die emotionale Verbundenheit wird vor allem durch das Kohärenzerleben beeinflusst. Es stellt damit erneut eine wichtige Ressource zur Verbesserung des Befindens dar. Die Kompetenz der emotionalen Bewältigung spielt als persönliche Ressource bei allen Ergebnisvariablen des Befindens eine zentrale Rolle und sollte daher ebenfalls gestärkt werden. Auch die Ergebnisse der arbeitspsychologischen Stressforschung sprechen dafür, dass durch eine Stärkung dieser Ressourcen die Beanspruchungsfolgen reduziert werden, bzw. die negativen Auswirkungen der Belastungen auf diese abgepuffert werden können (Lewin & Sager, 2009; Santa Maria et al., 2018; Tuxford & Bradley, 2015).

Zusätzlich zum direkten Effekt auf die genannten Ergebnisvariablen zeigten die Einflussvariablen auch indirekte Effekte. Beispielsweise können sich die erlebten Rollenkonflikte auf das Verhältnis der Stressresilienz zur emotionalen Verbundenheit auswirken. In diesem Fall schwächen die Rollenkonflikte die Beziehung ab. Nimmt man als Beispiel das (nicht) vorhandene Gleichgewicht zwischen Arbeitsaufwand und Belohnung, so kann der Effekt verstärkt werden, wenn die Belohnung überwiegt oder abgeschwächt werden, wenn der Aufwand überwiegt. Dadurch wird das Zusammenspiel von Stressresilienz und emotionaler Verbundenheit beeinflusst. Indirekte Effekte können also einen stärkenden oder schwächenden Einfluss auf die Beziehung zweier Variablen haben. Somit gewinnt die Verbesserung dieser Einflussvariablen an Relevanz. Diese Wechselseitigkeit findet sich auch in der theoretischen Grundlage, dem Job-Demand-Resources-Modell wieder, das diese moderierenden Effekte bzw. Rückkopplungsprozesse beschreibt, durch die positive Aufwärts- aber auch negative Abwärtsspiralen entstehen können (Bakker et al., 2023).

### 4.3 Management Summary: Werteresilienz von Polizeiangehörigen

Dieses Kapitel befasst sich mit der Resilienz wichtiger Werte der Teams der Polizei Rheinland-Pfalz, also ob Teammitglieder trotz Beleidigungen und Angriffen durch Bürger:innen professionell handeln und die Bürger:innen weiterhin als Partner:in sehen. Als mögliche Einflussfaktoren wurden Belastungen und Ressourcen der Arbeit, Führungsverhalten, Teamprozesse, Teameinstellungen und die Wertschätzung durch den Dienstherrn und deren Wechselwirkungen auf Teamebene analysiert<sup>11</sup>.

Im individuellen Antwortverhalten zeigte sich, dass die Befragten überwiegend werteresilient waren. Die Zustimmung, trotz Beleidigungen und Angriffen durch Bürger:innen professionell zu handeln und die Bürger:innen weiterhin als Partner:in zu sehen, war sehr groß. Beispielsweise lehnten nur 16 % der Teilnehmenden die Aussage (eher) ab, trotz Beleidigungen und Angriffen durch Bürger:innen professionell zu handeln und die Bürger:innen weiterhin als Partner:in zu sehen. Im Bereichsvergleich zeigten die Teams des Führungsstabs die höchste Ausprägung, die Teams der Studierenden die niedrigste Ausprägung.

Auf Teamebene korrelierten alle untersuchten Einflussfaktoren mit der Team-Weresilienz: Je mehr Belastungen vorlagen, desto niedriger war die Team-Weresilienz. Umgekehrt war die Team-Weresilienz umso höher, je positiver das Führungsverhalten, die Teamprozessen und Teameinstellungen, die Arbeitsressourcen und die Wertschätzung durch den Dienstherrn bewertet wurden (die letzten beiden Zusammenhänge waren etwas schwächer ausgeprägt). In der Gesamtbetrachtung aller Einflussfaktoren erklärten Belastungen und Teamprozesse ein Viertel des Antwortverhaltens der Team-Weresilienz.

---

<sup>11</sup> Belastungen der Arbeit umfassen Aufwand, Rollenkonflikte, Rollenambiguität, illegitime Aufgaben, strukturelle Regulationshindernisse. Arbeitsressourcen beinhalten Bedeutung, Vielfältigkeit, Autonomie. Führungsverhalten umfasst ethische und vertikale Führung, sowie Unterstützung in kritischen Situationen. Teamprozesse beinhalten Teamadaptation, Teamlernen, Teammotivation, und ethisches Teamverhalten. Teameinstellungen umfassen Fehler-/Lernkultur, Diversitätseinstellungen, Werteresilienz, Zufriedenheit im Team. Die Wertschätzung durch den Dienstherrn beinhaltet Belohnung, distributive und prozedurale Gerechtigkeit.

## 4.4 Werteresilienz von Polizeiangehörigen

Im Folgenden gehen wir auf die Werteresilienz der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz ein. Da der Fokus des psychologischen Teilprojekts auf Team- und Führungsprozessen liegt, wird die in der Teambefragung 2022 und 2023 untersuchte Team-Weresilienz betrachtet. Diese beschreibt die Wahrnehmung der Werteresilienz innerhalb der Organisationseinheit der Befragten.

Stoverink und Kolleg:innen (2020) definieren die Resilienz von Teams als die Fähigkeit eines Teams, sich von einem durch Widrigkeiten verursachten Rückschlag in den gemeinsamen zielgerichteten Aktivitäten zu erholen. Dabei ist es wichtig, dass ein Team auch dann resilient sein kann, wenn es keinen Rückschlag erleidet, von dem es sich erholen müsste. Was zählt, ist allein die *Fähigkeit* des Teams, sich von Rückschlägen erholen zu *können* (Stoverink et al., 2020). Stoverink und Kolleg:innen (2020) vergleichen dieses Phänomen mit dem Konstrukt der Macht. Macht ist die Fähigkeit, andere zu beeinflussen (Anderson et al., 2012, zitiert nach Stoverink et al., 2020). Um Macht zu haben, ist es aber nicht notwendig, dies tatsächlich zu tun.

Die Erholung von einem Rückschlag kann auf zwei Wegen erfolgen: Anpassung oder Beständigkeit. Ein Beispiel, indem ein Team sich nach einem Rückschlag anpasst, ist die folgende Situation: Ein wichtiges Mitglied des Teams fällt durch eine lange Krankheit aus, aber das Team kann die Lücke schließen, indem es Rollen neu definiert. Die Werteresilienz der Teams der Polizei Rheinland-Pfalz hingegen erfolgt über den Weg der Beständigkeit: Im Einsatz werden die Teammitglieder von Bürger:innen angegriffen. Es gelingt ihnen jedoch trotz schlechter Erfahrung an ihren Werten festzuhalten und Bürger:innen weiter als Partner:innen anzusehen.

Für die Erhebung der Team-Weresilienz konstruierten wir eine Skala mit drei Aussagen, die vom Leitbild der Polizei RLP abgeleitet wurden. Wir orientierten uns an folgenden Abschnitten aus dem Leitbild der Polizei:

*„Dienst für und mit dem Bürger  
Die Bürger sind unsere Partner – gemeinsam sind wir erfolgreich  
Die Sicherheit des Bürgers steht für uns an oberster Stelle [...]  
Wir sind menschlich und handeln professionell [...]  
Fairness und Ehrlichkeit sind die Basis unserer sozialen Kompetenz“  
(Leitbild der Polizei Rheinland-Pfalz, <https://www.polizei.rlp.de/die-polizei/ueber-uns/unser-leitbild>)*

Wir untersuchten insbesondere, ob an den auf dem Leitbild basierenden Aussagen auch unter erschwerten Bedingungen festgehalten wird. Ist dies der Fall, deutet es auf eine Team-Weresilienz hin. Die drei Aussagen, aus denen sich die Team-Weresilienz zusammensetzt, lauten wie folgt: „Auch wenn Beschäftigte der Polizei beschimpft, beleidigt oder angegriffen werden, halten wir in meiner Organisationseinheit an der Idee von dem/der Bürger/in als Partner/in der

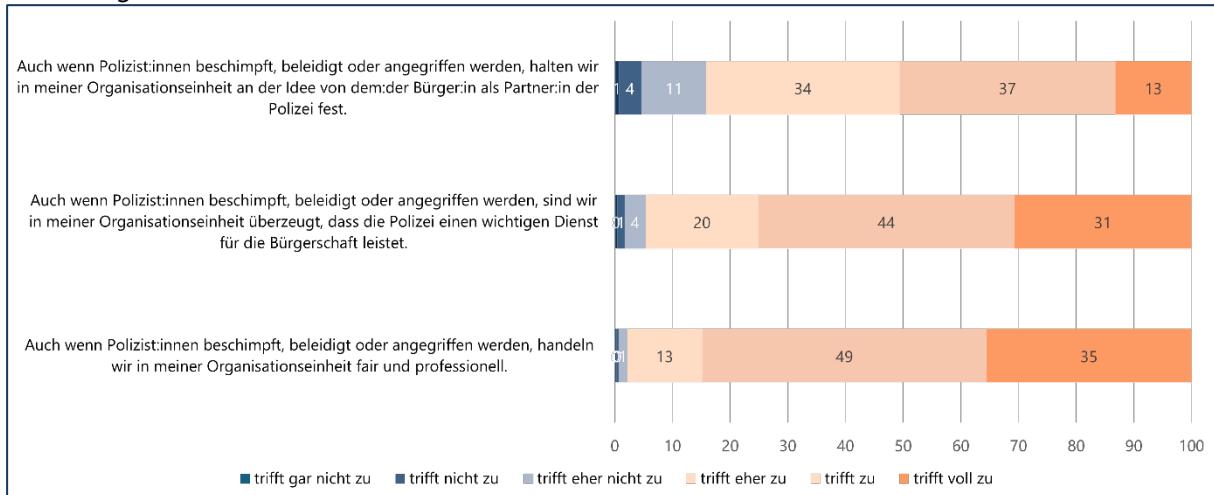
Polizei fest“, „Auch wenn Beschäftigte der Polizei beschimpft, beleidigt oder angegriffen werden, sind wir in meiner Organisationseinheit überzeugt, dass die Polizei einen wichtigen Dienst für die Bürgerschaft leistet“ und „Auch wenn Beschäftigte der Polizei beschimpft, beleidigt oder angegriffen werden, handeln wir in meiner Organisationseinheit fair und professionell.“ Die Befragten konnten zur Beantwortung der Aussagen aus den Antwortmöglichkeiten (1) trifft gar nicht zu, (2) trifft nicht zu, (3) trifft eher nicht zu, (4) trifft eher zu, (5) trifft zu oder (6) trifft voll zu auswählen. Wir haben die Verlässlichkeit unseres Konstrukts Team-Werteresilienz in dieser Stichprobe überprüft und konnten feststellen, dass das gewählte Messinstrument zuverlässig die gewünschte Variable abbilden kann ( $\alpha = .72$ ).

Wir beschreiben zunächst die Verteilung der von den Befragten berichteten Team-Werteresilienz auf individueller Ebene. Da es sich bei der Team-Werteresilienz um die Einschätzung über die Mitglieder einer Organisationseinheit handelt, haben wir diese dann für die Mittelwertvergleiche und Zusammenhangsanalysen auf einen einzelnen Team-Wert aggregiert. Da die Teammitglieder in ihren Einschätzungen weitgehend miteinander übereinstimmen, ist diese Aggregation auf einen Team-Wert auch angemessen<sup>12</sup>. Zunächst vergleichen wir die Mittelwerte der Teams in den verschiedenen Polizeien bzw. Organisationsbereichen. Im nächsten Schritt analysieren wir den Zusammenhang der Team-Werteresilienz mit möglichen Einflussfaktoren, wie Arbeitsbelastungen und -ressourcen. Wir berichten hier die Korrelationen über alle 308 Teams der Polizei Rheinland-Pfalz hinweg und betrachten dann in Zusammenhangsgrafiken die Teams, die besonders hohe und/oder niedrige Ausprägungen der Team-Werteresilienz berichtet haben. Daraufhin prüfen wir, ob sich diese Zusammenhänge auch zeigen, wenn das Alter, das Geschlecht, der Berufseinstieg sowie das angegebene Präsidium mitberücksichtigt werden und betrachten folgend den relativen Einfluss der Einflussfaktoren.

---

<sup>12</sup> Die Übereinstimmung wurde dabei mit dem Agreement within groups ( $AWG = .82$ ) und dem Within Group Agreement ( $RWG = .83$ ) gemessen. Das AWG ist ein Maß für die Gruppenübereinstimmung und wird ähnlich wie das RWG verwendet, um die Konsistenz der Bewertungen innerhalb einer Gruppe zu überprüfen. Sie beide stellen Varianten der Übereinstimmungsmaße dar (s. Tabelle 12, Kapitel 1.4 des Anhangs des psychologischen TP).

Abbildung 21: Antwortverhalten Team-Werteresilienz 2023

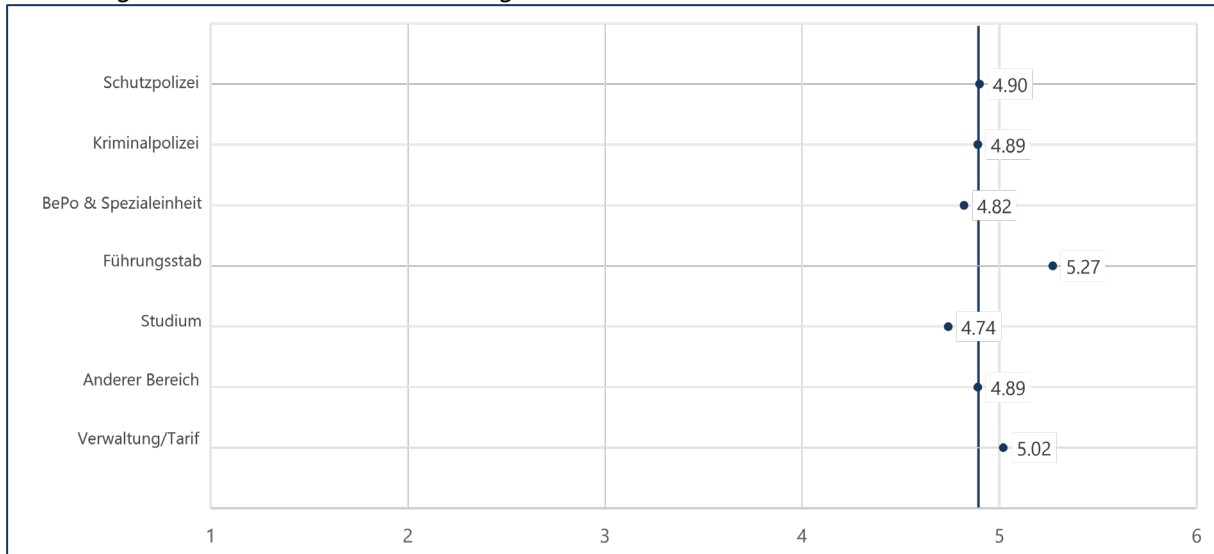


Anmerkung. N = 5227, Team-Werteresilienz aus der Teambefragung 2023.

In Abbildung 21 ist die Verteilung des individuellen Antwortverhaltens hinsichtlich der Team-Werteresilienz illustriert. Es zeigte sich, dass der Großteil der Teilnehmenden angab, dass die Teammitglieder, Bürger:innen auch unter Beleidigungen und Angriffen als Partner:innen ansehen. Nur 16 % der Teilnehmenden gaben an, dass dies auf ihr Team (eher) nicht oder gar nicht zutrefte. Des Weiteren gaben fast alle Teilnehmenden an, dass das jeweilige Team überzeugt davon sei, einen wichtigen Dienst zu leisten, auch wenn Polizeiangehörige beschimpft oder angegriffen werden. Nur 5 % der Teilnehmenden gab an, dass dies nicht oder eher nicht auf ihr Team zutrefte. Auch die Angaben zum professionellen Verhalten im Team unter Beleidigung und Angriffen verhalten sich ähnlich. Hier lehnten nur 1 % der Teilnehmenden die Aussage ab. Insgesamt gaben die Teilnehmenden der Polizei Rheinland-Pfalz also eine sehr hohe Team-Werteresilienz an.

Betrachtete man die Ausprägungen der Team-Werteresilienz über die verschiedenen Bereiche der Polizei Rheinland-Pfalz hinweg, so zeigte sich zunächst, dass die Werte aus 2022 und 2023 stabil geblieben sind ( $M = 4.85$ ,  $SD = 0.50$  in 2022;  $M = 4.90$ ,  $SD = 0.44$  in 2023). In Abbildung 22 sind die Mittelwerte über die Bereiche hinweg aus dem Jahr 2023 illustriert.

Abbildung 22: Team-Werteresilienz Vergleich der Arbeitsbereiche 2023



Anmerkung. Team-Werteresilienz in 2023, N = 204 Teams, M = 4.90, 1 = trifft gar nicht zu bis 6 = trifft voll zu

Im Vergleich über die Bereiche zeigte sich, dass mit Ausnahme des Führungsstabs und der Führungsgruppen kein Bereich in der Angabe der Team-Werteresilienz weit vom Gesamtmittelwert abwich. Die Teams der Studierenden zeigten die geringste Ausprägung mit  $M = 4.74$ , die Teams des Führungsstabs und der Führungsgruppen zeigten die höchste Ausprägung mit  $M = 5.27$ .

#### 4.4.1 Ressourcen und Belastungen als mögliche Einflussfaktoren

Unsere Ergebnisse zeigen, dass die Teams der Polizei in ihren Werten sehr resilient waren. Doch woher kommen diese hohen Angaben? Und welche möglichen Faktoren könnten die Einschätzungen der Beschäftigten beeinflusst haben?

Stoverink und Kolleg:innen (2020) beschreiben, dass Individuen in einem Team nie in einem luftleeren Raum agieren. Durch die Interaktionen der Teammitglieder untereinander können auch Ressourcen übertragen werden. In Teams mit resilienten Individuen beobachten Teammitglieder die resilienten Handlungen der anderen und werden dadurch beeinflusst, selbst resilient zu handeln (Stoverink et al., 2020). Im Laufe der Zeit entwickelt sich so eine eigene Team-Ressource. Neben dem Verhalten eines Teams sind auch die Einstellungen dessen entscheidend. Stoverink und Kolleg:innen (2020) argumentieren, dass die psychologische Sicherheit im Team positiv mit der Team-Resilienz zusammenhängt. Fühlen sich die Teammitglieder sicher, auch Kritisches anzusprechen, ohne Sorge davor zu haben, von anderen dafür zu verurteilt werden, schafft dies eine Umgebung, in der verschiedene Ansichten und Perspektiven zu einer Situation geteilt werden und ein gemeinsames Verständnis darüber entwickelt werden kann. Für die Entstehung der psychologischen Sicherheit ist neben den einzelnen Teammitgliedern vor allem die Führungskraft verantwortlich, indem sie die Mitarbeitenden dazu einlädt, ihre Sorgen und Gedanken zu teilen und einen dafür angemessenen Rahmen schafft (Stoverink



et al., 2020). Übertragen auf den Kontext der Team-Werteresilienz können ähnliche Überlegungen angestellt werden. Wenn die Mitglieder eines Teams kritische Situationen in extra dafür geschaffenen Räumen, wie Einsatznachbesprechungen oder regelmäßigen Team-Meetings, besprechen und reflektieren können, erschaffen sie ein gemeinsames Verständnis über die Situation und sind in der Lage, durch unterschiedliche Meinungen und Perspektiven zu einem wertekonformen Ergebnis zu gelangen.

Semling und Ellwart (2016) entwickelten ein Modell der Team-Resilienz in kritischen Ausnahmesituationen. Dabei argumentierten sie, dass schwer kontrollierbare Situationen für ein Team als Überforderung und emotional belastend erlebt werden (S. 120-121). Das Modell beschreibt die Entwicklung der Team-Resilienz in drei Schritten: 1. Eingangsvariablen, wie teambezogene Einstellungen und individuelle Fähigkeiten und Fertigkeiten, 2. Teamprozesse, wie Planung und Kommunikation und schließlich 3. Konsequenzen, wie Stressbewältigung und Teamentwicklung. Diese Konsequenzen haben wiederum einen Einfluss auf die Eingangsvariablen. Es entsteht ein Kreislauf der Team-Resilienz.

Wir prüfen im kommenden Kapitel, ob die Teamprozesse, wie beispielsweise das gemeinsame Lernen, die Teameinstellungen, wie beispielsweise die psychologische Sicherheit und das Führungsverhalten, wie beispielsweise das ethische Verhalten der Führungskraft, mit der Werteresilienz der Teams in der Polizei Rheinland-Pfalz zusammenhängen. Außerdem interessiert uns, ob zusätzliche Belastungen für die Teams es ihnen erschweren, nach einem Rückschlag wieder auf die im Leitbild vorgegebenen Werte zurückzugreifen.

Raetze und Kolleg:innen (2021) entwarfen einen Rahmenplan von Resilienz auf drei Ebenen: Individual, Team und Organisations-Ebene. Sie argumentieren, dass Ressourcen auf der Organisationsebene, wie strukturelle Ressourcen, soziale Ressourcen und Prozesse auch auf die Resilienz innerhalb eines Teams Einfluss nehmen können. Auch wir haben die Ressourcen durch den Dienstherrn erhoben, indem wir nach der erlebten Wertschätzung und dem Gerechtigkeitserleben der Teams gefragt haben. In den folgenden Analysen prüfen wir, welche Einflussfaktoren sich in Bezug auf die Team-Werteresilienz in der Polizei Rheinland-Pfalz zeigen.

Um die Übersichtlichkeit zu gewährleisten, haben wir die möglichen Einflussfaktoren aus mehreren Einzelvariablen auf Basis theoretischer Überlegungen zusammengefasst und diese Zusammenfassung methodisch überprüft<sup>13</sup>. Da die Variablen unterschiedliche Skalierungen

---

13 Um die Legitimität dieses Vorgehens zu überprüfen, haben wir in einem vorangegangenen Schritt Konfirmatorische Faktorenanalysen mit jeweils einem Faktor zweiter Ordnung berechnet. Wir verwendeten die Modellgütekriterien CFI ( $\geq .95$ ), TLI ( $\geq .95$ ), RMSEA ( $\leq .08$ ) und SRMR ( $\leq .05$ ) als fixe Gütekriterien und AIC und BIC als relative Gütekriterien im Modellvergleich, um die Qualität der Modelle zu bestimmen (Hooper et al., 2008). Die Modelfit-Indices der Modelle mit Faktor zweiter Ordnung sind alle akzeptabel bis sehr gut, die relative Verschlechterung von AIC und BIC ist durch Hinzunahme des zweiten Faktors nur gering. Aus statistischen wie auch theoretischen Überlegungen ist die Zusammenfassung der Einflussfaktoren insgesamt als valide einzuordnen.

haben, wurden sie zuvor z-standardisiert, um sie zusammenfassen und besser vergleichen zu können.

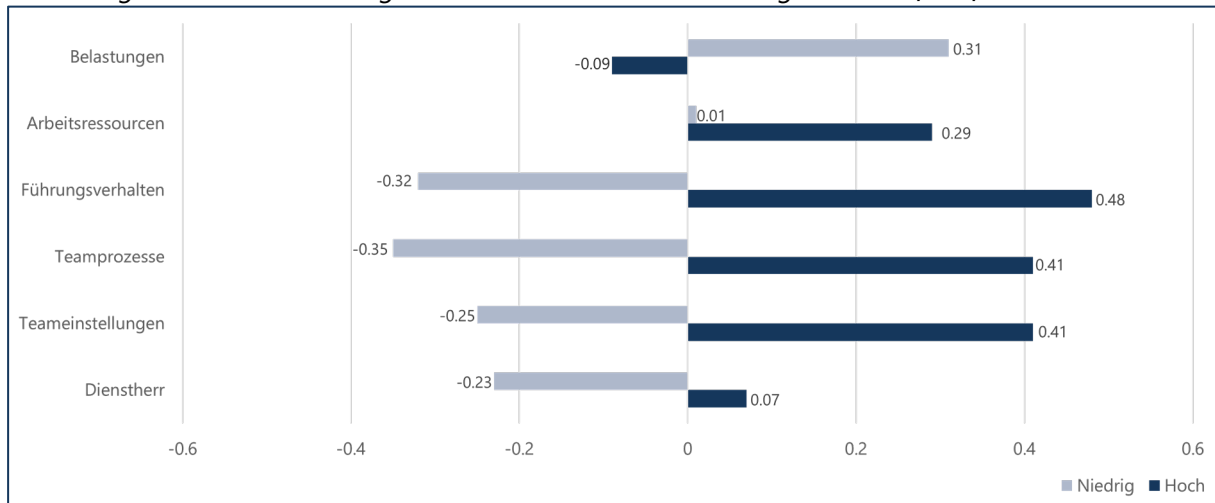
Unter den Belastungen sind Arbeitsaufwand, Rollenkonflikte, Rollenambiguität, Illegitime Aufgaben und strukturelle Regulationshindernisse zusammengefasst. Die Bedeutung, Vielfältigkeit und Autonomie während der Arbeit sind in den Arbeitsressourcen zusammengefasst. Das Führungsverhalten setzt sich aus der ethischen Führung, vertikalen Führung und der Unterstützung in kritischen Situationen zusammen. Die Teamprozesse bestehen aus dem Ethischen Teamverhalten, dem Einhalten von Absprachen, den arbeitsbezogenen Lernaktivitäten und den motivationalen Prozessen. Teameinstellungen beschreiben als Einflussfaktor der Team-Werteresilienz die psychologische Sicherheit im Team, die Diversitätseinstellungen und Zufriedenheit im Team. Der Einflussfaktor „Dienstherr“, beschreibt wie die Befragten die prozedurale und distributive Gerechtigkeit und die Wertschätzung durch den Dienstherrn erleben. Alle Messinstrumente sind im Anhang des psychologischen Teilprojekts, Kapitel 1.1.2 einzusehen.

Neben den genannten Indizes auf organisationaler und Teamebene überprüften wir auf der Kontextebene, wie die empfundene Wertschätzung durch das Umfeld (Staatsanwaltschaft, Politik, Öffentlichkeit & Presse, und Dienstherr) mit der Werteresilienz der Teams zusammenhängt. Es ergaben sich signifikante Zusammenhänge mit der empfundenen Wertschätzung aller Stakeholder in der Erhebungswelle 2022. Fühlten sich die Teams von der Öffentlichkeit ( $r = .26$ ), der Staatsanwaltschaft ( $r = .23$ ), der Staatsanwaltschaft in einem Ermittlungsverfahren gegen Beschäftigte der Polizei ( $r = .21$ ), dem Dienstherrn ( $r = .27$ ) und der Politik ( $r = .25$ ) wertgeschätzt, schätzten sie auch die Werteresilienz im Team als höher ein. Diese Zusammenhänge ließen sich für die Erhebungswelle 2023 jedoch nur teilweise replizieren. Hier zeigten sich nur für die Wertschätzung durch die Staatsanwaltschaft ( $r = .20$ ) und die Politik ( $r = .18$ ) signifikante Korrelationen mit der Team-Werteresilienz.

Auf der organisationalen und der Teamebene hatten in der Erhebungswelle 2023 alle Einflussfaktoren einen signifikanten Zusammenhang mit der Team-Werteresilienz. Die Arbeitsbelastungen, wie Rollenkonflikte oder strukturelle Regulationshindernisse, zeigten dabei als einziger Einflussfaktor eine negative Korrelation ( $r = -.26$ ) mit der Team-Werteresilienz, das heißt, dass die Team-Werteresilienz umso niedriger wahrgenommen wurde, je mehr Arbeitsbelastungen vorlagen. Die Team-Werteresilienz korrelierte mit Arbeitsressourcen ( $r = .15$ ), Führungsverhalten ( $r = .30$ ), Teamprozessen ( $r = .48$ ) Teameinstellungen ( $r = .41$ ) und dem Faktor Dienstherr ( $r = .14$ ) positiv. Das heißt, je höher oder besser die genannten Faktoren ausgeprägt waren, desto besser wurde auch die Team-Werteresilienz eingeschätzt. Im Anhang des psychologischen TP, Kapitel 2.3, Tabelle 22 findet sich eine Korrelationstabelle der Einflussfaktoren mit der Team-Werteresilienz.

Abbildung 23 veranschaulicht den Zusammenhang zwischen den jeweiligen möglichen Einflussfaktoren und der Team-Werteresilienz. Hierzu haben wir zwei Extremgruppen mit einer hohen und einer niedrigen Ausprägung der Team-Werteresilienz gebildet (+/- eine Standardabweichung vom Mittelwert, Mittelkategorie wird nicht berücksichtigt) und stellen die standardisierten Mittelwerte der jeweiligen Einflussfaktoren für die beiden Extremgruppen dar.<sup>14</sup>

Abbildung 23: Zusammenhänge Team-Werteresilienz mit möglichen Einflussfaktoren 2023



Anmerkung. Niedrig/Hoch meint die Ausprägung der Team-Werteresilienz. N = 48 Teams, 22 Teams in niedrig, 26 Teams in hoch. Extremgruppen weichen eine Standardabweichung vom Mittelwert ab.

Teams der Polizei Rheinland-Pfalz, die in der Teambefragung 2023 eine niedrige Team-Werteresilienz berichteten, erlebten überdurchschnittlich hohe Belastungen ( $M = .31$ ).

Teams der Polizei Rheinland-Pfalz berichteten von überdurchschnittlich hohen Arbeitsressourcen ( $M = .29$ ), wenn sie eine hohe Ausprägung der Team-Werteresilienz zeigten.

Berichteten die Teams eine hohe Team-Werteresilienz, so ging dies mit überdurchschnittlichem Führungsverhalten einher ( $M = .48$ ). Dagegen ging eine niedrige Team-Werteresilienz mit einem unterdurchschnittlichem Führungsverhalten ( $M = -.32$ ) einher. Die Merkmale der Teams hängen ebenfalls mit der Team-Werteresilienz zusammen. Berichteten die Teams eine hohe Team-Werteresilienz, gaben sie überdurchschnittliche Teamprozesse ( $M = .41$ ) und Teameinstellungen ( $M = .41$ ) an. Bei einer niedrigen Ausprägung der Team-Werteresilienz wurden unterdurchschnittliche Teamprozesse ( $M = -.35$ ) und Teameinstellungen ( $M = -.25$ ) berichtet. Betrachtete man die Variablen der Teameinstellungen einzeln, so zeigte sich, dass die Fehlerkultur einen hohen Zusammenhang mit der Team-Werteresilienz aufwies ( $r = .41$ ). Die Fehler- und Lernkultur meint beispielsweise, dass das Team hinter einzelnen Teammitgliedern steht,

<sup>14</sup> Dabei ist der Durchschnitt jeder Variable zunächst null. Werte über .2 sind als überdurchschnittlich, Werte unter -.2 sind als unterdurchschnittlich zu interpretieren. Aufgrund der ausschließlichen Betrachtung von Extremgruppen beim Vergleich der standardisierten Mittelwerte, fallen die Stichproben über alle Variablen hinweg kleiner aus.

falls ein Fehler begangen wird, dass heikle Themen im Team besprochen und gemeinsam gelöst werden oder dass es den Teammitgliedern leichtfällt, sich gegenseitig um Hilfe zu bitten. Hier zeigte sich ein positiver Zusammenhang, also je mehr Fehlerkultur die Teams wahrgenommen haben, desto mehr berichteten sie auch von Team-Werteresilienz und umgekehrt, je weniger Fehlerkultur im Team wahrgenommen wurde, desto weniger Team-Werteresilienz wurde berichtet. In den quantitativen Angaben der Teambefragung 2023 finden sich sowohl hohe als auch niedrige Ausprägungen der Teams wieder.

Im Freitextfeld der Teambefragung 2023 gaben die Teilnehmenden hingegen hauptsächlich negative Erfahrungen mit der Fehler- und Lernkultur innerhalb der Polizei Rheinland-Pfalz an, wie beispielsweise im folgenden Zitat.

*Damit einher geht auch die Fehlerkultur bei der Polizei, welche meiner Erfahrung nach so aussieht, dass man Fehler auf Führungsebene reflexartig abstreitet (das Außenbild muss makellos sein!) und auf Sachbearbeiterebene versucht, unbemerkt auszubügeln ("geradezuschreiben"). Ein offener und konstruktiver Umgang mit Fehlern (...ja, es ist dumm gelaufen - lasst uns darüber sprechen, damit es beim nächsten Mal besser klappt..) findet nicht statt. (TN XXXX, Freitextfeld)*

In den Gruppeninterviews 2024 wurden positive und kritische Angaben zur erlebten Fehlerkultur innerhalb der Polizei getätigt. So gab eine Führungskraft an, dass sie eine gute Fehlerkultur in ihrem Team vorlebe. Dadurch halte das Team zusammen und spreche gemeinsam über Fehler in Einsätzen. Darüber hinaus würden die Teammitglieder zusammen dafür sorgen, dass eine Person, die einen Fehler begangen hat, nicht als schlechte Einsatzkraft gelte. Eine Person ohne Führungsfunktion gab an, dass Vorschläge an die Führungskraft oft nutzlos seien und nicht darauf reagiert würde, was im Team zu Angst führe, Fehler anzusprechen, um aus diesen zu lernen. Aus den Zitaten und Protokollen wird deutlich, dass die Fehlerkultur nicht als alleinige Stellschraube für die Team-Werteresilienz betrachtet werden kann. Sie wird oft im Zusammenhang mit der direkten Führungskraft oder der Polizei als Dienstherrn genannt. Dies zeigten auch unsere Ergebnisse. Eine niedrige Team-Werteresilienz ging mit einer unterdurchschnittlich erlebten Wertschätzung durch den Dienstherrn ( $M = -.23$ ) einher.

Um den möglichen Einfluss demographischer Variablen auf diese Zusammenhänge zu prüfen, haben wir eine Hierarchische Lineare Regression der jeweiligen Variablen auf die Team-Werteresilienz berechnet und dabei das Alter, das Geschlecht, den Berufseinstieg und das angegebene Präsidium als Kontrollvariablen überprüft. Es zeigte sich, dass nur die Kontrollvariablen Alter und Berufseinstieg in den Analysen zu Team-Werteresilienz signifikant wurden. Da bei diesen beiden Variablen jedoch Multikollinearität vorlag ( $r = .80$ ), also die beiden unabhängigen Variablen so stark miteinander korrelierten, war es statistisch kaum möglich, deren Einflüsse auf die Team-Werteresilienz klar zu trennen. In der Überprüfung ergab sich, dass das Alter ohne Hinzunahme des Berufseinstiegs keinen signifikanten in der Team-Werteresilienz

aufklären konnte. Genauso wenig konnte dies der Berufseinstieg in Abwesenheit des Alters. Beide Variablen sind also als Kontrollvariablen nicht geeignet. Somit beschreiben die oben berichteten Korrelationen den Zusammenhang zwischen den Einflussvariablen und der Team-Werteresilienz zutreffend. In der relativen Gesamtbetrachtung aller Einflussfaktoren auf Team-Werteresilienz klärten Belastungen und Teamprozesse einen signifikanten Anteil von 24.57 % auf, während die übrigen Einflussfaktoren dazu keinen eigenen Beitrag mehr leisteten.

#### **4.4.2 Fazit**

Diese Ergebnisse geben ersten Hinweise, wie die Werteresilienz der Teams der Polizei Rheinland-Pfalz erhalten oder gar gestärkt werden könnte. Moderate bis starke Zusammenhänge konnten mit Teamprozessen und Teameinstellungen gefunden werden. Je höher beispielsweise die Teamadaptation, das Teamlernen, die Teammotivation, das ethische Teamverhalten, aber auch die Fehler-/Lernkultur, Diversitätseinstellungen und die Zufriedenheit im Team waren, desto höher war auch die Team-Werteresilienz. Um also das Festhalten an den Werten des Leitbilds der Polizei Rheinland-Pfalz auch in schwierigen Situationen zu gewährleisten, sollten diese Facetten der Teameinstellungen und -prozesse weiterhin gestärkt werden. Insbesondere sollte die Fehler-/Lernkultur verbessert werden, wie den direkten und indirekten Zitaten zu entnehmen ist. Dies könnte beispielsweise umgesetzt werden, indem ein offener konstruktiver Reflexionsprozess nach Einsätzen und Ermittlungsprozessen auf informeller Ebene zwischen den beteiligten Personen und auf Teamebene (z. B. bei routinemäßig und konsequent durchgeführten Einsatznachbesprechungen) gefördert wird. Erkenntnisse der Teamforschung belegen die Wirksamkeit von Nachbesprechungen (Tannenbaum & Cerasoli, 2013). Darüber hinaus fördert eine gute Fehler-/Lernkultur auch die Team-Resilienz (Stoverink et al., 2020). Dies gilt insbesondere für Teams, die in Ausnahmesituationen arbeiten müssen (Semling & Ellwart, 2016).

Etwas geringere Zusammenhänge fanden sich zwischen der Werteresilienz der Teams und den empfundenen Belastungen bei der Arbeit sowie der wahrgenommenen Wertschätzung durch die Staatsanwaltschaft ( $r = .20$ ) und die Politik ( $r = .18$ ).

## 4.5 Management Summary: Dysfunktionale Einstellungen von Polizeiangehörigen

Dieses Kapitel befasst sich mit der Frage, wie verbreitet trotz externer und interner Vorgaben und der sozialen Verantwortung der Polizei Einstellungen in der Polizei Rheinland-Pfalz ausgeprägt sind, dass Regelüberschreitungen gerechtfertigt sein können und Gewaltanwendung etwas Nützliches sei. Als mögliche Einflussfaktoren dieser Einstellungen untersuchten wir wie im vorigen Kapitel Belastungen und Ressourcen der Arbeit, Führungsverhalten, Teamprozesse, Teameinstellungen und die Wertschätzung durch den Dienstherrn.

Die überwiegende Mehrheit der Befragten war davon überzeugt, dass dysfunktionale Einstellungen innerhalb der Teams der Polizei Rheinland-Pfalz nur wenig verbreitet sind. Trotzdem glaubte fast jede:r fünfte Befragte, dass Kolleg:innen bereit sind, Regeln weit auszulegen und dadurch Regelüberschreitungen zu rechtfertigen. Fast jede:r sechste Befragte glaubte, dass einige Kolleg:innen ein eher aggressives statt höfliches Verhalten im Einsatz als nützlich erachten. Auf Teamebene korrelierten insbesondere die empfundenen Belastungen der Teams positiv mit der Rechtfertigung von Regelüberschreitungen und der Team-Überzeugung, Gewaltanwendung sei nützlich. Stiegen die Belastungen im Team, stiegen also auch die dysfunktionalen Einstellungen. Etwas schwächere negative Zusammenhänge zeigten sich in Bezug auf das ethische, unterstützende Verhalten von Führungskräften. Je besser das Verhalten der Führungskraft war, desto weniger dysfunktionale Einstellungen waren im Team vorhanden. Auch gute Teamprozesse und -einstellungen gingen mit weniger dysfunktionalen Einstellungen einher. Wertschätzung durch den Dienstherrn korrelierte nur negativ mit der Einstellung, dass Gewalt nützlich sei. Jüngere Teams berichteten häufiger von den dysfunktionalen Einstellungen ihrer Mitglieder. Außerdem gaben Teams mit mehr weiblichen Teammitgliedern eher an, dass ihre Mitglieder Regelüberschreitungen rechtfertigten. In der Gesamtbetrachtung aller Einflussfaktoren zeigte sich, dass nach Kontrolle des Alters und des Geschlechts die Belastungen und die Teamprozesse zusätzlich rund 12 % des Antwortverhaltens der Rechtfertigung von Regelüberschreitungen aufklärten. In Bezug auf die Einstellung, Gewalt sei nützlich, erklärten nach Kontrolle des Alters die Belastungen und die Teameinstellungen zusätzlich rund 17 % des Antwortverhaltens.

Wir konnten interessante Wechselwirkungen zwischen den Einflussfaktoren auf die Nützlichkeit von Gewaltanwendung feststellen. Die Arbeitsressourcen, die selbst nicht mit der Nützlichkeit von Gewaltanwendung korrelierten, schwächten in der Schutzpolizei, die den häufigsten Bürgerkontakt mit vielen unterschiedlichen und unberechenbaren Anforderungen hat, den Zusammenhang von Arbeitsbelastungen und der Nützlichkeit von Gewaltanwendung nicht – wie vermutet – ab, sondern verstärkten ihn. Es scheint, als würden Vielfältigkeit, Bedeutung und Autonomie unter bestimmten Bedingungen, etwa in Situation mit hoher Unsicherheit wie beim

Einsatz auf der Streife, als zusätzliche Belastungen wahrgenommen. In den anderen Arbeitsbereichen schwächten sie den Zusammenhang von Arbeitsbelastungen und der Nützlichkeit von Gewaltanwendung wie erwartet ab. Damit scheint der Arbeitskontext die Wahrnehmung von Vielfältigkeit, Bedeutung und Autonomie als Arbeitsressource oder Belastung zu beeinflussen.

## 4.6 Dysfunktionale Einstellungen von Polizeiangehörigen

Im Folgenden gehen wir auf dysfunktionale Einstellungen von Polizeiangehörigen ein. Dabei unterscheiden wir die Rechtfertigung von Regelüberschreitungen und die Beurteilung der Nützlichkeit von Gewaltanwendungen. Zunächst beschreiben wir die von den Befragten berichteten dysfunktionalen Einstellungen und vergleichen dann die Mittelwerte der Teams in den verschiedenen Polizeien bzw. Organisationsbereichen. Im nächsten Schritt analysieren wir mögliche Einflussfaktoren. Dazu betrachten wir zunächst Zusammenhänge zwischen einzelnen Arbeitsanforderungen und Ressourcen, prüfen im nächsten Schritt ob sich diese Zusammenhänge auch zeigen, wenn das Alter, Geschlecht, der Berufseinstieg und das angegebene Präsidium berücksichtigt wird, und betrachten dann den relativen Einfluss von Arbeitsanforderungen und Ressourcen. Zum Abschluss untersuchen wir ausgewählte mögliche Wechselwirkungen.

„Die Polizei hat die Aufgabe, Gefahren für die öffentliche Sicherheit oder Ordnung abzuwehren (Gefahrenabwehr). Sie hat im Rahmen dieser Aufgabe Straftaten zu verhüten sowie vorbeugend zu bekämpfen und die erforderlichen Vorbereitungen für die Hilfeleistung und das Handeln in Gefahrenfällen zu treffen“ (§ 1 Abs. 1 S. 1 PolG). Dabei ist sie an Gesetz und Recht gebunden (Art. 20 Abs. 3 GG). Das Leitbild der Polizei Rheinland-Pfalz greift dies unter der Überschrift „Dienst für und mit dem Bürger“ auf:

*„Die Bürger sind unsere Partner - gemeinsam sind wir erfolgreich*

*Die Sicherheit des Bürgers steht für uns an oberster Stelle*

*Wir stehen für Recht und Gesetz*

*Wir sind freundlich, hilfsbereit und korrekt*

*Wir informieren über unsere Arbeit*

*Wir stärken das Sicherheitsgefühl“*

*(Leitbild der Polizei Rheinland-Pfalz, <https://www.polizei.rlp.de/die-polizei/ueber-uns/unser-leitbild>)*

Klar ist, dass die Polizei Rheinland-Pfalz und somit auch jede:r einzelne Beschäftigte eine hohe soziale Verantwortung trägt, die sowohl durch das Gesetz vorgegeben als auch durch das eigene Leitbild, das zur Orientierung, Motivierung, Identifikation und Koordination dienen soll, aufgenommen und internalisiert wird. In diesem Kapitel beschäftigen wir uns mit der Frage, wie verbreitet trotz externer und interner Vorgaben und der daraus resultierenden sozialen Verantwortung dennoch dysfunktionale Einstellungen (Wie die Rechtfertigung von Regelüberschreitungen und die Nützlichkeit von Gewaltanwendung) sind und mit welchen möglichen Einflussfaktoren sie zusammenhängen.

Bei der Erhebung der dysfunktionalen Einstellungen verwendeten wir zwei Skalen, die bereits in der Polizeiforschung angewandt wurden. Zum einen betrachten wir die Einstellung zur Nützlichkeit von Gewaltanwendung, angelehnt an die Skala von Marier und Moule (2019). In



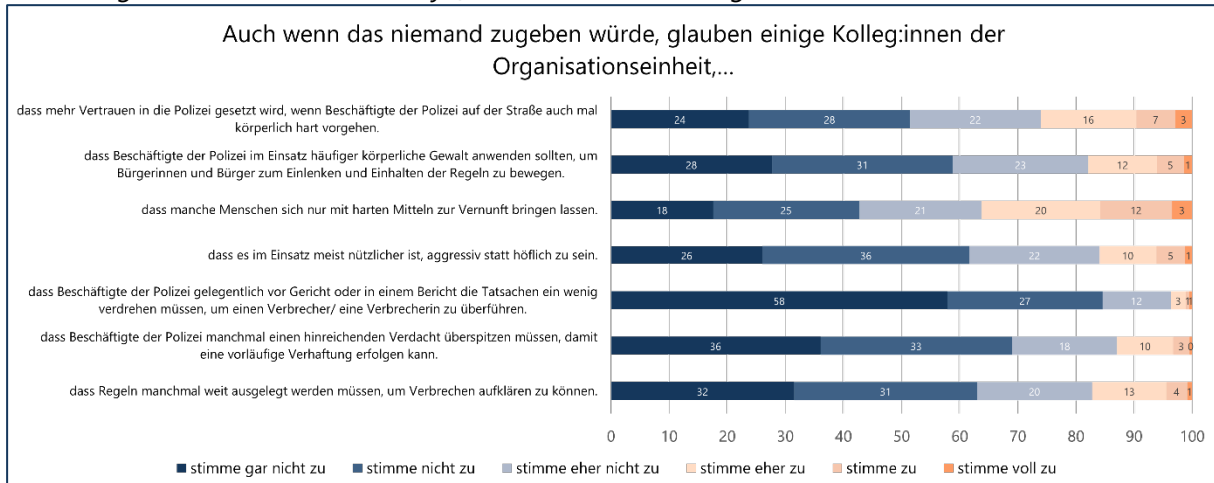
der Originalskala wurde nach der eigenen Einstellung gefragt („Im Einsatz ist es für einen Polizisten meist nützlicher, aggressiv statt höflich zu sein“). Da die Zustimmung zu dieser Aussage dem Leitbild der Polizei (s.o.) widersprechen würde, verändertert wird den Bezug auf Mitglieder der Organisationseinheit und auf latente Einstellungen wie folgt: Auf einer Antwortskala von (1) stimme gar nicht zu bis (6) stimme voll zu wurden die Beschäftigten der Polizei gebeten, vier Aussagen wie „Auch wenn das niemand zugeben würde, glauben einige Mitglieder meiner Organisationseinheit, dass es im Einsatz meist nützlicher ist, aggressiv statt höflich zu sein.“ einzuschätzen.

Zum anderen verwendeten wir die Skala zur Einstellung, Regelüberschreitungen zu rechtfertigen, angelehnt an Wolfe und Piquero (2011). Auch hier verändertert wir die ursprüngliche Formulierung analog auf eine indirekte Einstellungsmessung, da die direkte Zustimmung der Aussagen (z. B. „Regeln müssen manchmal weit ausgelegt werden, um Verbrechen aufklären zu können.“) dem Leitbild widersprechen würde. Auf einer Antwortskala von (1) stimme gar nicht zu bis (6) stimme voll zu wurden die Beschäftigten der Polizei gebeten, drei Aussagen wie „Auch wenn das niemand zugeben würde, glauben einige Mitglieder meiner Organisationseinheit, dass Regeln manchmal weit ausgelegt werden müssen, um Verbrechen aufklären zu können.“ einzuschätzen.

Die detaillierte Verteilung der individuellen Antworten zu den einzelnen Fragen zu dysfunktionalen Einstellungen mit den beiden Skalen Rechtfertigung von Regelüberschreitungen und Nützlichkeit von Gewaltanwendung sind in Abbildung 24 dargestellt. Zur Vereinfachung fassen wir im Folgenden die Antworten „stimme eher zu“, „stimme zu“ und „stimme voll zu“ in die Kategorie „Zustimmung“ zusammen. Bei der Einstellung, Regelüberschreitungen zu rechtfertigen, stimmten die Teilnehmenden am häufigsten (18 %) der Aussage zu, dass einige Mitglieder ihrer Organisationseinheit glauben, dass Regeln manchmal weit ausgelegt werden müssen, um Verbrechen aufklären zu können. Immerhin noch 5 % der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz stimmten zu, gelegentlich vor Gericht oder in einem Bericht die Tatsachen ein wenig verdrehen zu müssen, um einen Verbrecher oder eine Verbrecherin zu überführen.

Bei der Einstellung zur Nützlichkeit von Gewaltanwendung mag es angesichts der Polizeiaufgaben nicht überraschen, dass die Teilnehmenden am häufigsten (35 %) der Aussage zustimmten, dass manche Menschen sich nur mit harten Mitteln zur Vernunft bringen lassen. Aber immerhin 16 % stimmten auch der Aussage zu, dass es im Einsatz meist nützlicher ist, aggressiv statt höflich zu sein (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Antwortverhalten dysfunktionale Einstellungen 2023



Anmerkung. Die Items 1-4 bilden die Variable *Nützlichkeit von Gewaltanwendung*; die Items 5-7 bilden die Variable *Rechtfertigung von Regelüberschreitungen*.

Auch wenn somit insgesamt die überwiegende Mehrheit der Befragten glaubte, dass dysfunktionale Einstellungen innerhalb der Polizei Rheinland-Pfalz nur wenig verbreitet seien, scheint es trotzdem eine Gruppe von Beschäftigten zu geben, die glaubte, ihre Kolleg:innen seien dazu bereit, Regelüberschreitungen zu rechtfertigen, sei es Regeln weit auszulegen (18 %) oder sogar Tatsachen zu verdrehen (5 %). Gleiches galt für die Bereitschaft, die Nützlichkeit von Gewaltanwendung zu rechtfertigen. Immerhin schien fast jede:r sechste Befragte zu glauben, dass einige Kolleg:innen ein eher aggressives statt höfliches Verhalten im Einsatz als nützlich erachten.

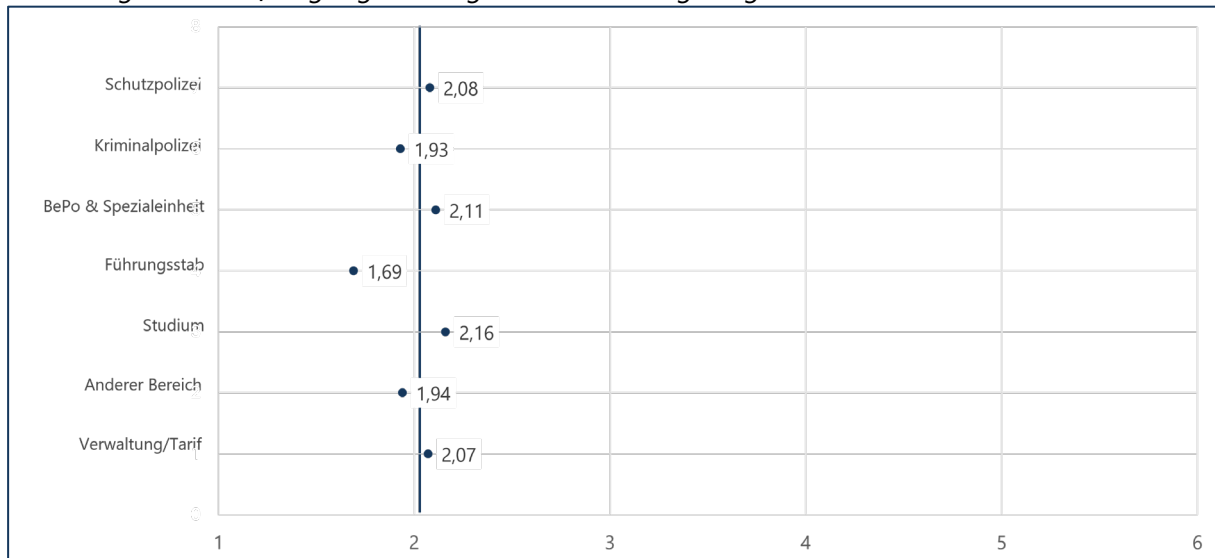
Dysfunktionale Einstellungen von Polizeiangehörigen können mit negativen Erfahrungen zusammenhängen, die im organisationalen Bereich und im Kontakt mit Bürger:innen gemacht werden (Marier & Moule, 2019; Wolfe & Piquero, 2011). Da sich die Bereiche der Polizei Rheinland-Pfalz besonders in ihrem Kontakt mit Bürger:innen stark unterscheiden, vergleichen wir im Folgenden die Bereiche der Polizei Rheinland-Pfalz hinsichtlich der dysfunktionalen Einstellungen. Die Teammitglieder stimmen in ihren Einschätzungen akzeptabel miteinander überein (*Rechtfertigung von Regelüberschreitungen*:  $RWG = .73$ ,  $AWG = .67$ ; *Nützlichkeit von Gewaltanwendung*:  $RWG = .69$ ,  $AWG = .69$ ), so dass wir im Folgenden die gemittelten Einstellungen auf der Ebene der jeweiligen Teams verwenden. Dies gilt auch für alle folgenden Auswertungen und die Darstellung von Zusammenhängen zwischen Skalen.

#### 4.6.1 Rechtfertigung von Regelüberschreitungen

Über alle Teams hinweg waren die Mittelwerte ( $M$ ) und Standardabweichungen ( $SD$ ) in den Befragungen 2022 und 2023 bei der Einschätzung der Rechtfertigung von Regelüberschreitungen relativ ähnlich ausgeprägt ( $M = 2.09$ ,  $SD = 0.61$  in 2022;  $M = 2.02$ ,  $SD = 0.51$  in 2023). Um Redundanz zu vermeiden, gehen wir im Folgenden nur auf die Verteilung im Jahr 2023 ein. In

Abbildung 25 ist die Mittelwertsverteilung auf Teamebene über die Bereiche der Polizei Rheinland-Pfalz dargestellt.

*Abbildung 25: Rechtfertigung von Regelüberschreitung Vergleich der Arbeitsbereiche 2023*



*Anmerkung. Rechtfertigung von Regelüberschreitungen in 2023, N = 308 Teams. Skalierung: 1 = stimme gar nicht zu bis 6 = stimme voll zu*

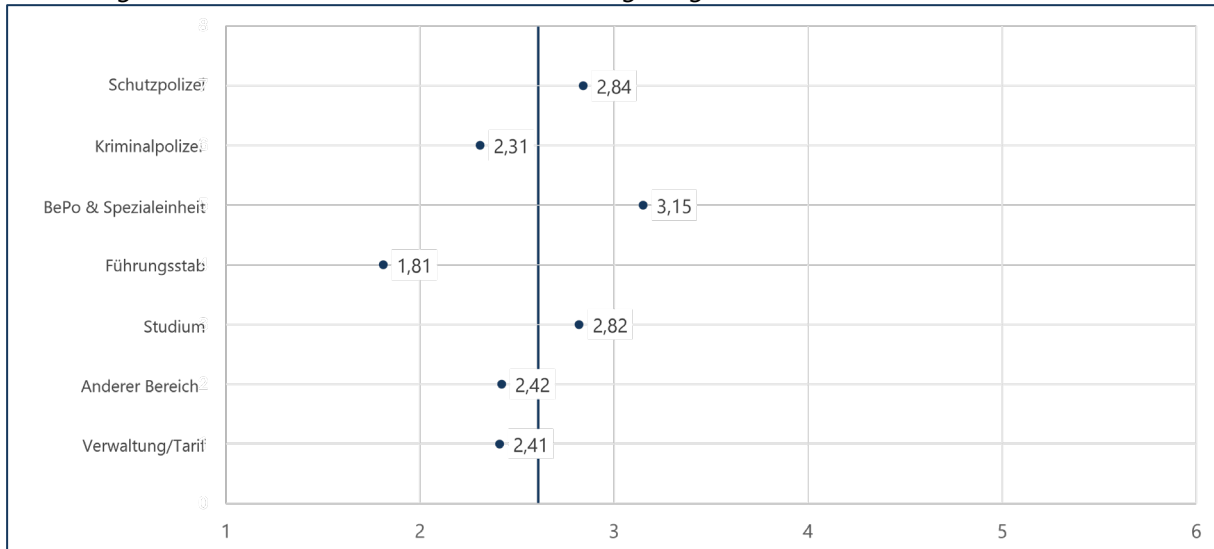
Der Vergleich der Teammittelwerte aus den verschiedenen Bereichen im Jahr 2023 zeigte, dass die Teams der Studierenden der Polizei Rheinland-Pfalz die Regelüberschreitungen am ehesten rechtfertigten ( $M = 2.16$ ), die Teams des Führungsstabs und der Führungsgruppen am wenigsten ( $M = 1.69$ ). Insgesamt lehnten die Teams in allen Bereichen jedoch Rechtfertigung von Regelüberschreitungen durchweg ab.

#### 4.6.2 Nützlichkeit von Gewaltanwendung

Die Mittelwerte bei der Einschätzung der Nützlichkeit von Gewaltanwendung im Jahr 2022 und 2023 waren ebenfalls ähnlich ( $M = 3.12$ ,  $SD = 0.78$  in 2022;  $M = 2.58$ ,  $SD = 0.63$  in 2023). Der Mittelwert aller Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz in der Einstellung, Gewaltanwendung sei nützlich, war 2022 insgesamt fast einen ganzen und 2023 einen halben Skalenpunkt höher als der Mittelwert in der Rechtfertigung von Regelüberschreitungen. Der höhere Gesamtmittelwert im Jahr 2022 als im Jahr 2023 könnte auf die schwierigen Einsatzsituationen im Rahmen der Coronapandemie zurückzuführen sein.

In Abbildung 26 sind die Mittelwerte der Teams aus den unterschiedlichen Bereichen abgebildet.

Abbildung 26: Nützlichkeit von Gewaltanwendung Vergleich der Arbeitsbereiche 2023

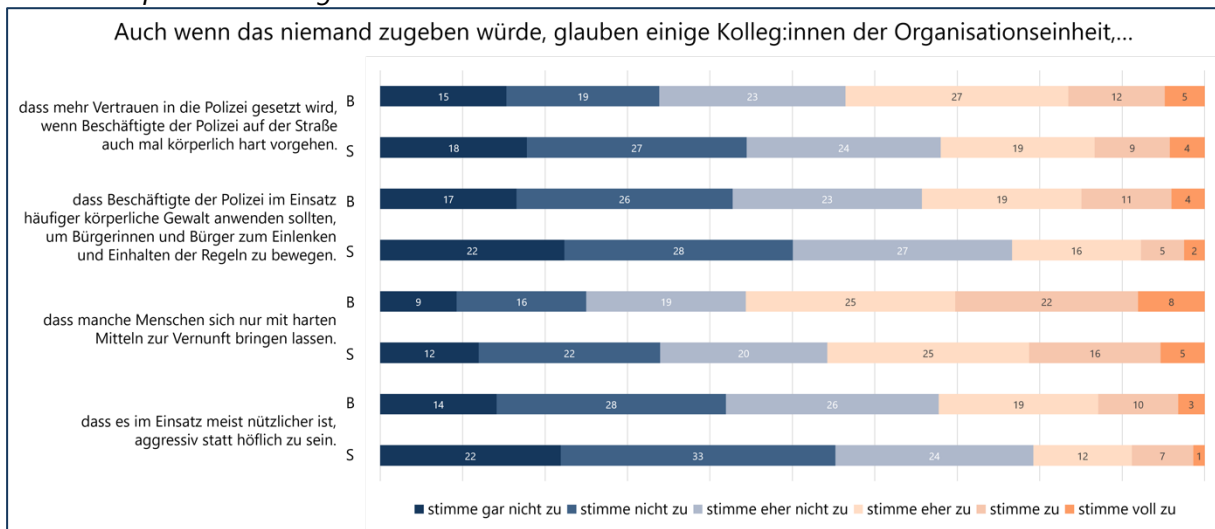


Anmerkung. Nützlichkeit von Gewaltanwendung in 2023, N = 308 Teams. Skalierung: 1 = stimme gar nicht zu bis 6 = stimme voll zu

In der Mittelwertsverteilung der Bereiche der Polizei Rheinland-Pfalz hinsichtlich der Nützlichkeit von Gewaltanwendung zeigten die Teams der Bereitschaftspolizei und Spezialeinheiten die höchste Ausprägung ( $M = 3.15$ ), die geringste Ausprägung zeigten hier ebenfalls der Führungsstab und die Führungsgruppen ( $M = 1.81$ ). Insgesamt unterschieden sich die Mittelwerte der verschiedenen Bereiche bei der Nützlichkeit von Gewaltanwendung deutlich mehr als bei der Verteilung der Rechtfertigung von Regelüberschreitungen.

Dass die operativ tätigen Arbeitsbereiche, insbesondere die Bereitschaftspolizei, von der Nützlichkeit der Gewaltanwendung eher überzeugt waren als die administrativ arbeitenden Bereiche, ist wenig überraschend. Bei der Bereitschaftspolizei ist der Arbeitsalltag von Großeinsätzen, wie Demonstrationen und Fußballspielen, geprägt. Dabei kommt es gelegentlich auch zu gewaltsamen Auseinandersetzungen, wie beispielsweise bei der Kundgebung der rechtsextremen Partei NSP am 16. Juli 2022 in Mainz-Mombach. Nachdem im Rahmen von Gegendemonstrationen Antifa-Gruppen versuchten, eine Absperrung zu durchbrechen, sind auch Steine in Richtung der Polizist:innen geflogen, woraufhin es zum Einsatz von Pfefferspray kam. Dabei kam es zu einigen Verletzten. Daher könnten insbesondere Antworten auf das Item „Auch wenn das niemand zugeben würde, glauben einige Mitglieder meiner Organisationseinheit, dass manche Menschen sich nur mit harten Mitteln zur Vernunft bringen lassen.“, angesichts solch gewalttätiger Kontexte stärker ausfallen sein als in anderen Bereichen. Wir haben die Antworten der Bereitschaftspolizei mit denen der Schutzpolizei verglichen, da sie in ihrem Aufgabenfeld am ehesten vergleichbar sind. Abbildung 27 stellt das Antwortverhalten der Beschäftigten in den beiden Arbeitsbereichen dar. Abbildung 28 zeigt die mittleren Antworten zu den einzelnen Items der Bereitschafts- und Schutzpolizei im Vergleich.

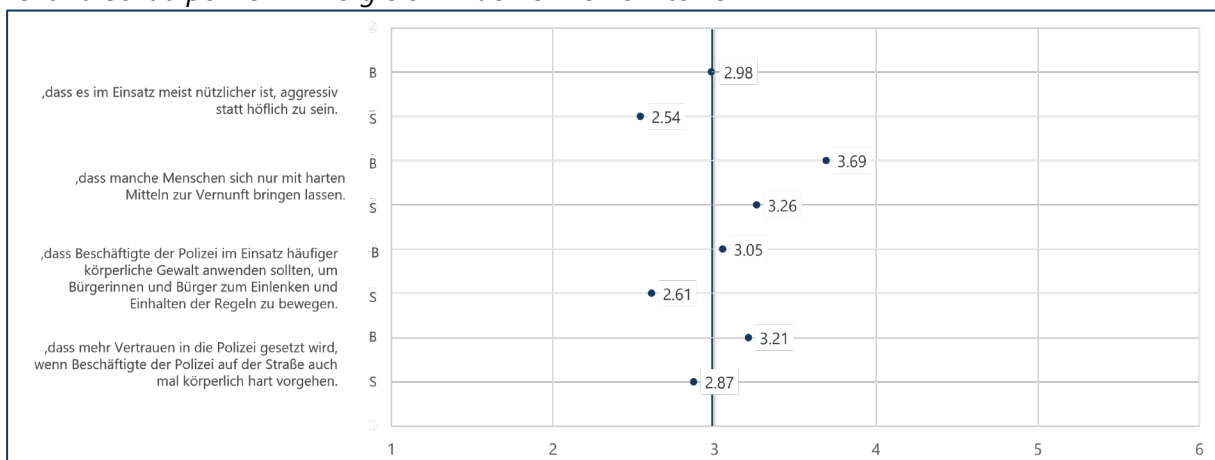
Abbildung 27: Antwortverhalten Nützlichkeit von Gewaltanwendung 2023 Bereitschaftspolizei und Schutzpolizei im Vergleich



Anmerkung. B = Einschätzung Bereitschaftspolizei, S= Einschätzung der Schutzpolizei

Generell zeigte sich, dass sowohl die Teams der Schutzpolizei als auch die Teams der Bereitschaftspolizei und der Spezialeinheiten den Aussagen zur Nützlichkeit von Gewaltanwendung mehr zustimmten, als es die Gesamtpolizei Rheinland-Pfalz tat. In Abbildung 28 sieht man jedoch deutlich, dass trotz vergleichbarer Aufgaben und häufiger Kontakte mit Bürger:innen in beiden Arbeitsbereichen, die Teams der Bereitschaftspolizei und der Spezialeinheiten allen Aussagen zur Nützlichkeit von Gewaltanwendung mehr zustimmten als die Teams der Schutzpolizei. Fasst man die Kategorien „stimme eher zu“, „stimme zu“ und „stimme voll zu“ in eine Zustimmungskategorie zusammen, stimmten die Teams der Bereitschaftspolizei und der Spezialeinheiten allen Aussagen zwischen 9 % und 12 % mehr zu als die Teams der Schutzpolizei. Abbildung 29 verdeutlicht dies durch den Vergleich der jeweiligen Mittelwerte.

Abbildung 28: Mittelwertsverteilung Nützlichkeit von Gewaltanwendung 2023 Bereitschaftspolizei und Schutzpolizei im Vergleich in den einzelnen Items



Anmerkung. N = 1049 - 1052 Personen. Skalierung: 1 = stimme gar nicht zu bis 6 = stimme voll zu, M = 2.99 (in Personen aus Schutz- und Bereitschaftspolizei)

Der Mittelwert der Teams aus den Bereichen der Schutz-, Bereitschaftspolizei und den Spezialeinheiten ( $M = 2.99$ ) war höher als der der Gesamtpolizei Rheinland-Pfalz ( $M = 2.58$ ). Innerhalb der Aussagen zur Messung der Einstellung, Gewalt sei nützlich, unterschieden sich die Teams der beiden Arbeitsbereiche voneinander. In allen Aussagen hatten die Teams der Schutzpolizei einen geringeren Mittelwert als die Teams der Bereitschaftspolizei und der Spezialeinheiten. Die Aussage „...dass manche Menschen nur mit harten Mitteln zur Vernunft gebracht werden können.“ wurde tatsächlich wesentlich höher bewertet ( $M = 3.69$  Bereitschaftspolizei,  $M = 3.26$  Schutzpolizei) als die anderen Aussagen.

### **4.6.3 Ressourcen und Belastungen als mögliche Einflussfaktoren**

Welche Einflussfaktoren dysfunktionaler Einstellungen kommen auf der Basis der vorliegenden Forschung in Betracht? Das Anforderungs-Ressourcen Modell (Bakker & Demerouti, 2007; 2014; Demerouti et al., 2001) postuliert, dass hohe Arbeitsanforderungen zu (emotionaler) Erschöpfung und Stresserleben führen können, wenn die Mitarbeitenden nicht genügend Ressourcen haben, diese Anforderungen zu bewältigen. Nach Lazarus und Folkmans Stressmodell (1984) folgt nach dem Erleben von Stress als Reaktion die Stressbewältigung. Dazu können verschiedene Strategien eingesetzt werden. Bewältigungsstrategien sind definiert als „Gedanken und Verhaltensweisen, die zur Bewältigung der inneren und äußeren Anforderungen einer Stresssituation eingesetzt werden“ (Stephenson & DeLongis, 2020). Dabei nutzen emotional erschöpfte Menschen häufiger weniger effektive Bewältigungsstrategien (wie z. B. dysfunktionale Einstellungen) als weniger emotional erschöpfte Menschen (Kuiper et al., 1989). Lawson und Kolleg:innen (2022) konnten bereits zeigen, dass Polizist:innen, die ihren Arbeitsaufwand als belastend hoch empfanden, eher dazu neigten, Regelüberschreitungen zu rechtfertigen, wenn sie einem vermeintlich guten Zweck dienen.

Wir vermuten daher einen Zusammenhang zwischen den alltäglichen Arbeitsanforderungen der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz und den dysfunktionalen Einstellungen. Beschäftigte, die hohen Arbeitsanforderungen ausgesetzt sind, sollten höhere dysfunktionale Einstellungen zeigen, als Beschäftigte mit weniger Arbeitsanforderungen.

Vorausgegangene Forschung aus den USA konnte bereits zeigen, dass dysfunktionale Einstellungen bei Angehörigen der Polizei besonders mit bereits gemachten Erfahrungen zusammenhängen. Dabei wurden zum einen negative Erlebnisse mit der Öffentlichkeit (Marier & Moule, 2019), zum anderen aber auch Erlebnisse innerhalb der Organisation (Wolfe & Piquero, 2011) benannt. Allerdings unterscheidet sich die Polizeiarbeit in den USA von der in Deutschland. Eine Generalisierbarkeit der Forschungsergebnisse aus den USA ist deshalb nicht ohne weiteres möglich. Sie geben jedoch einen ersten Hinweis auf mögliche Zusammenhänge, die in Deutschland und in diesem Fall spezifisch in der Polizei Rheinland-Pfalz überprüft werden können.

Marier & Moule (2019) betrachten in ihrer Forschung vor allem die Einstellung von Beschäftigten der Polizei zur Gewalt- und Zwanganwendung. Zwar ist die Anwendung von Gewalt inhärenter Bestandteil der alltäglichen Aufgabenausübung vieler Polizeibeamt:innen (siehe hierzu auch den Bericht des soziologischen Teilprojekts), sie unterscheiden sich jedoch substantiell in ihrer Neigung, diese zur Problemlösung anzuwenden (Muir, 1977). Die Forschung geht davon aus, dass die Einstellung von Nützlichkeit von Gewaltanwendung nicht allein aus der Aufgabenwahrnehmung heraus resultiert, sondern es sich hierbei eher um normative Werte handelt, die eine Reihe von Ursachen haben können (Marier & Moule, 2019). Normen werden als Verhaltenskonsens zwischen Mitgliedern einer Gruppe definiert (Thibaut & Kelley, 1959), die keiner expliziten Übereinkunft bedürfen. Deutsch und Gerard (1955) unterscheiden zwischen informationalem und normativem Einfluss einer Gruppe. Der informationale Einfluss der Gruppe funktioniert über Nützlichkeit: Die sozialen Normen routinisieren das soziale Handeln, um dadurch den Entscheidungsaufwand zu reduzieren und erleichtern die Anpassung an neue Situationen. Der normative Einfluss der Gruppe funktioniert über das Gefühl von Sicherheit und Zugehörigkeit, die Individuen identifizieren sich mit der Gruppe.

Im Kontext der Polizei kann die Gruppe und damit auch der Einfluss einer Gruppe aus mehreren Quellen entstehen. Die Beschäftigten können sich der gesamten Polizei Rheinland-Pfalz, also ihrem Dienstherrn, oder ihrem Team/ihrer Organisationseinheit zugehörig fühlen. Wir vermuten daher einen Zusammenhang zwischen den Teamprozessen und -einstellungen und den dysfunktionalen Einstellungen der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz.

Zu den Ursachen von normativen Werten gehören laut der Forschung aus den USA unter anderem auch die fehlende Unterstützung und mangelnder Respekt aus der Öffentlichkeit (Alpert et al., 2004; Bottoms & Tankebe, 2012, Marier & Moule, 2019) und der Kontakt zu gewaltbereiten Bürger:innen (Terril et al., 2003). Inwieweit diese Forschungsergebnisse aus den USA auch auf deutsche Polizeien zu übertragen sind, wird im Folgenden überprüft.

Erste Hinweise, dass auch bei der Polizei Rheinland-Pfalz ein Mangel an Respekt und Wertschätzung von der Öffentlichkeit empfunden wird, liefern die Freitextfrage und die Gruppeninterviews. Eine Person gab in den Gruppeninterviews an, dass es ein gesellschaftliches Problem sei: Das Wort der Presse wiege mehr als das Wort der Ermittler selbst. Das, was Presse schreibe, würde von Gesellschaft als für wahr befunden. Dabei käme die Presse glaubwürdiger rüber als die Polizei. Die Polizei könne aber aus ermittlungstaktischen Gründen nicht alles preisgeben und das ließe in der Gesellschaft und Presse Raum für Spekulationen.

*Die Polizei RLP wird angesichts der steigenden Inflation und der steigenden Gewaltbereitschaft in der Gesellschaft nicht angemessen entlohnt. (TN XXXX, Freitextfeld)*

Dieses Zitat zeichnet eine vornehmlich negativ geprägte Erfahrung mit und Erwartungshaltung gegenüber Bürger:innen. Die Meinungen zu diesem Thema gehen jedoch stark auseinander.

So berichtet eine Person aus den Gruppeninterviews, dass man mit Normalbürgern man gut sprechen könne. Man treffe dann auf Verständnis in den allermeisten Fällen. Man müsse aufpassen, dass man schlechte Erfahrungen mit Bürgern nicht verallgemeinert. In der Regel seien die Kontakte gut, dies müsse man sich vor Augen halten. Manche Kollegen würden sich in negative Kontakte mit Bürgern reinsteigern. Eine tiefergehende Analyse zum Interaktionsverhalten zwischen Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz und Bürger:innen erhalten Sie durch den Bericht des soziologischen Teilprojekts.

Wolfe und Piquero (2011) betrachten in ihrer Studie besonders den sogenannten „Code of Silence“ und den Glauben daran, dass Regelüberschreitungen in der Aufgabenwahrnehmung durch einen noblen Grund (wie beispielsweise die Festnahme von Straftäter:innen) gerechtfertigt werden können. Sie konnten zeigen, dass Polizist:innen in den USA, die ihre Organisation als fair und gerecht wahrnehmen, weniger dysfunktionale Einstellungen zeigen als Polizist:innen, die ihre Organisation als ungerecht wahrnehmen. Sie konnten dies auch für das Fehlverhalten der Polizist:innen zeigen. Schätzen Polizist:innen die organisationale Gerechtigkeit als höher ein, zeigen sie auch geringeres Fehlverhalten. Da auch der Dienstherr die Entstehung normativer Werte beeinflussen kann, vermuten wir einen Zusammenhang zwischen der Wertschätzung durch den Dienstherrn und den dysfunktionalen Einstellungen der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz.

Neben dem Team und dem Dienstherrn, kann auch die Führungskraft die Mitglieder der Organisationseinheit beeinflussen. Die Effekte von gesundheitsförderlicher Führung sind inzwischen vielfach untersucht (Rudolph et al., 2020). Positives Verhalten der Führungskraft geht mit geringerem Stresserleben der Mitarbeitenden einher (Eberz & Antoni, 2016; 2021), während negatives Führungsverhalten mit geringerer Gesundheit und emotionaler Erschöpfung der Mitarbeitenden einhergeht (Franke et al., 2015; Schyns & Schilling, 2013). Franke und Kolleg:innen (2015) beschreiben den Einfluss der Führungskräfte auf die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden auf vier Ebenen: (1) direkter Einfluss über das Verhalten und die Kommunikation, (2) direkter Einfluss durch die Vorbildfunktion der Führungskräfte, (3) indirekter Einfluss durch die eigene Betroffenheit von Stressfaktoren und (4) indirekter Einfluss über die Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Da negatives Führungsverhalten mit emotionaler Erschöpfung und Stresserleben einhergeht und dysfunktionale Einstellungen als Bewältigungsstrategien genutzt werden können, gehen wir davon aus, dass das Führungsverhalten auch mit den dysfunktionalen Einstellungen zusammenhängt.



Um die Übersichtlichkeit zu gewährleisten, nutzen wir die bereits im Kapitel Team-Werteresilienz verwendeten Indizes, die wir auf Basis theoretischer Überlegungen aus mehreren Einzelvariablen zusammengefasst haben.<sup>15</sup> Die Messinstrumente sind im Anhang des psychologischen Teilprojekts, Kapitel 1.1.2 einzusehen.

Neben den Indizes auf organisationaler und Teamebene überprüfen wir auf der Kontextebene, wie die empfundene Wertschätzung durch das Umfeld (Staatsanwaltschaft, Politik, Öffentlichkeit & Presse, und Dienstherr) mit den dysfunktionalen Einstellungen zusammenhängt.

#### **4.6.3.1 Mögliche Einflussfaktoren der Rechtfertigung von Regelüberschreitungen**

Zunächst betrachten wir die möglichen Einflüsse für die Rechtfertigung von Regelüberschreitungen im Umfeld der Polizei und berichten danach die möglichen Einflussfaktoren auf Organisations- und Teamebene.

Es ergaben sich signifikante Zusammenhänge zwischen der empfundenen Wertschätzung durch die Staatsanwaltschaft, die Öffentlichkeit und die Politik mit der Rechtfertigung von Regelüberschreitungen. Fühlten sich die Teams von der Öffentlichkeit geringgeschätzt, schätzten sie die dysfunktionale Einstellung der Kolleg:innen als höher ein ( $r = -.16$  in 2022;  $r = -.16$  in 2023). Dieser Zusammenhang ist jedoch relativ schwach und wird nur in 2023 signifikant. Ebenfalls nur in der Erhebungswelle 2023 signifikant wurde der Zusammenhang mit der empfundenen Wertschätzung durch die Politik ( $r = -.19$ ). Die empfundene Wertschätzung durch die Staatsanwaltschaft korrelierte in beiden Erhebungswellen negativ mit der Rechtfertigung von Regelüberschreitung ( $r = -.26$  in 2022;  $r = -.22$  in 2023). Einen Zusammenhang zwischen der empfundenen Wertschätzung durch den Dienstherrn und der Staatsanwaltschaft im Falle eines Strafverfahrens gegen Beschäftigte der Polizei Rheinland-Pfalz mit der Rechtfertigung von Regelüberschreitungen der Teams ließ sich jedoch nicht finden.

Im Folgenden analysieren wir den Zusammenhang zwischen Belastungen, Arbeitsressourcen, Führungsverhalten, Teamprozessen, Teameinstellungen und die Wertschätzung durch den Dienstherrn und der Rechtfertigung von Regelüberschreitungen der Erhebungswelle 2023. Mit Ausnahme der Arbeitsressourcen ( $r = -.01$ ) und Wertschätzung durch den Dienstherrn ( $r = -$

---

<sup>15</sup> Unter den Belastungen sind Arbeitsaufwand, Rollenkonflikte, Rollenambiguität, Illegitime Aufgaben und strukturelle Regulationshindernisse zusammengefasst. Die Bedeutung, Vielfältigkeit und Autonomie während der Arbeit sind in den Arbeitsressourcen zusammengefasst. Das Führungsverhalten setzt sich aus der ethischen Führung, vertikalen Führung und der Unterstützung in kritischen Situationen zusammen. Die Teamprozesse bestehen aus dem Ethischen Teamverhalten, dem Einhalten von Absprachen, den arbeitsbezogenen Lernaktivitäten und den motivationalen Prozessen. Teameinstellungen beschreiben die psychologische Sicherheit im Team, die Diversitätseinstellungen, Werteresilienz und Zufriedenheit im Team. Der Faktor „Dienstherr“ beschreibt, wie die Befragten die prozedurale und distributive Gerechtigkeit und die Wertschätzung durch den Dienstherrn erleben.

.08) fanden sich signifikante Zusammenhänge (s. Tabelle 24, Kapitel 2.4 des Anhangs des psychologischen TP).

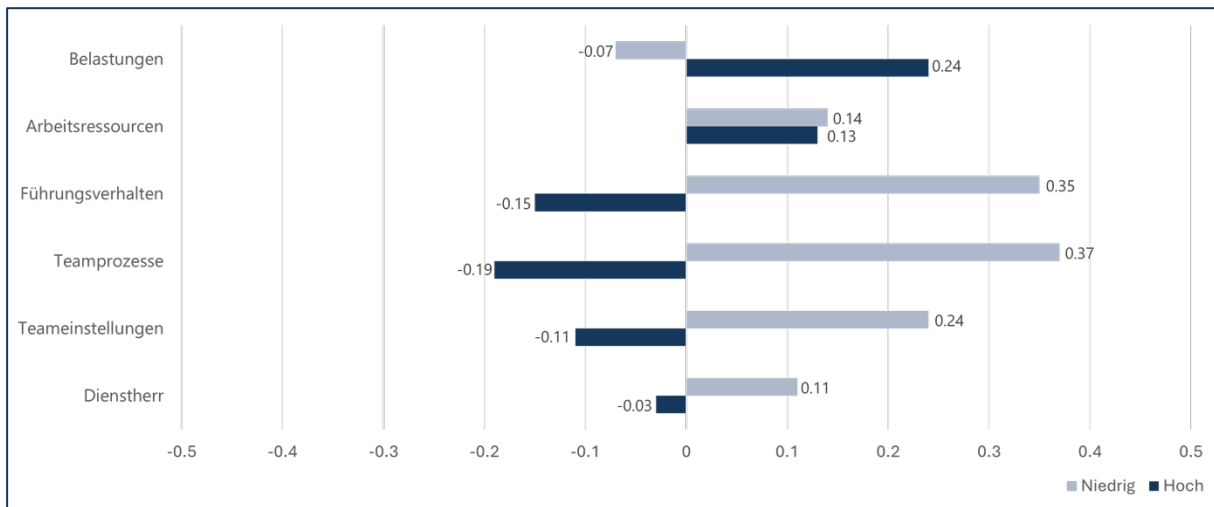
Die Rechtfertigung von Regelüberschreitungen hing signifikant positiv mit den gemessenen Arbeitsbelastungen zusammen. Empfanden die Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz hohe Belastungen, war auch Rechtfertigung von Regelüberschreitungen der Beschäftigten hoch ( $r = .25$ ). Ein gutes Führungsverhalten, also Führungskräfte, die ein moralisches Vorbild für ihre Mitarbeitenden geben und diese in kritischen Situationen unterstützen, korrelierte signifikant negativ mit den Rechtfertigungen von Regelüberschreitungen im Team ( $r = -.15$ ). Je besser das Führungsverhalten, desto weniger Rechtfertigungen von Regelüberschreitungen vermutete das Team bei ihren Kolleg:innen. Merkmale der Teams hingen ebenfalls mit der Rechtfertigung von Regelüberschreitungen zusammen. Teamprozesse ( $r = -.28$ ) und -einstellungen ( $r = -.23$ ) korrelierten signifikant negativ mit den Rechtfertigungen von Regelüberschreitungen. Fühlte sich das Team in der Zusammenarbeit wohl und waren die Arbeitsprozesse des Teams gut, war auch die Rechtfertigung von Regelüberschreitung niedriger. Die Arbeitsressourcen und die erlebte Gerechtigkeit und Wertschätzung des Dienstherrn hingen nicht mit der Rechtfertigung von Regelüberschreitungen zusammen.

Abbildung 29 veranschaulicht den Zusammenhang der jeweiligen möglichen Einflussfaktoren und der Rechtfertigung von Regelüberschreitungen und stellt die standardisierten Mittelwerte der jeweiligen Einflussfaktoren für die beiden Extremgruppen (+/- eine Standardabweichung vom Mittelwert) dar.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Dabei ist der Durchschnitt jeder Variable zunächst null. Werte über .2 sind als überdurchschnittlich, Werte unter -.2 sind als unterdurchschnittlich zu interpretieren. Aufgrund der ausschließlichen Betrachtung von Extremgruppen beim Vergleich der standardisierten Mittelwerte, fallen die Stichproben über alle Variablen hinweg kleiner aus.

Abbildung 29: Zusammenhang Rechtfertigung Regelüberschreitung mit möglichen Einflussfaktoren 2023



Anmerkung. Niedrig/Hoch meint die Ausprägung der Einstellung zur Rechtfertigung von Regelüberschreitungen. N = 68 Teams, 28 Teams in Niedrig, 40 Teams in Hoch. Extremgruppen weichen eine Standardabweichung vom Mittelwert ab

Teams der Polizei Rheinland-Pfalz, die in der Teambefragung 2023 hohe Rechtfertigungen von Regelüberschreitungen berichteten, erlebten überdurchschnittliche Belastungen ( $M = .24$ ). In der Freitextfrage aus der Teambefragung 2023 und den von uns durchgeführten Gruppeninterviews wurden hohe Arbeitsbelastungen aufgrund des Personalmangels berichtet. Die Kategorie der Arbeitsbelastungen war mit 34.6 % die am häufigsten genannte Kategorie in der Freitextfrage der Teambefragung 2023 (Brust, 2024). Eine Person gab in den Gruppeninterviews an, dass das, was sie wirklich als problematisch ansehe, das Personal sei. Sie habe ganz oft das Gefühl, sie mache ihre Arbeit (30 %) oder sie mache irgendwas, was sie wegen Personalmangel ausgleichen müsse (70 %). Sie seien nicht so aufgestellt, dass sie ihrer Zuständigkeit in der Organisationseinheit nachkommen könnten.

Der Beitrag aus einem der Gruppeninterviews macht auf das hohe Arbeitsaufkommen in der alltäglichen Arbeit aufmerksam und führt dies auf die „aktuelle Personalsituation“ zurück. Der folgende Bericht einer Person aus den Gruppeninterviews beschreibt illegitime, genauer unzumutbare, Aufgaben als einen Belastungsfaktor. Unzumutbare Aufgaben sind solche, bei denen die Beschäftigten sich denken, dass sie eigentlich von anderen erledigt werden sollten, sie sie in eine unangenehme Lage bringen oder zu weit gehen, als das, was man von ihnen erwarten sollte. Die Person gab in den Gruppeninterviews an, dass sie häufig Aufgaben erledigen müsse, für die sie nicht zuständig sei. Es werde von ihr beispielsweise erwartet, mal gerade den Streifenwagen in die Werkstatt fahren. Dann habe man grade mal Zeit, seine Sachen abzuarbeiten und dann kämen solche Sonderaufgaben dazu, für die man als Sachbearbeiter:in gar nicht zuständig sei.

Unsere Ergebnisse zeigen, dass die unzumutbaren Aufgaben mit der Rechtfertigung von Regelüberschreitungen zusammenhängen ( $r = .23$ ). Je mehr unzumutbare Aufgaben es im Team gab, desto mehr Rechtfertigungen fanden statt.

Berichteten die Teams eine niedrige Rechtfertigung von Regelüberschreitung, wurde das Führungsverhalten als überdurchschnittlich beurteilt ( $M = .35$ ). In der Grafik zeigt sich, dass es keinen Zusammenhang der Rechtfertigung von Regelüberschreitung mit den Arbeitsressourcen und der Wertschätzung durch den Dienstherrn gab. Die Mittelwerte in den einzelnen Extremgruppen sind nur schwach ausgeprägt oder gehen in die gleiche Richtung.

Um den möglichen Einfluss demographischer Variablen auf diese Zusammenhänge zu prüfen, haben wir eine Hierarchische Lineare Regression der jeweiligen Variablen auf die Rechtfertigung von Regelüberschreitung berechnet und dabei das Alter, das Geschlecht, den Berufseinstieg und das angegebene Präsidium als Kontrollvariablen überprüft. Es zeigte sich, dass das Alter und das Geschlecht signifikant mit der Rechtfertigung von Regelüberschreitungen zusammenhängen. Jüngere Teams und Teams mit mehr weiblichen Mitgliedern beobachteten dabei mehr Rechtfertigung von Regelüberschreitungen als ältere Teams mit mehr männlichen Mitgliedern. Sie werden in den folgenden Analysen daher berücksichtigt. Das Alter und das Geschlecht klären insgesamt einen Anteil von 2.00 % in der Rechtfertigung von Regelüberschreitungen auf.

Die bei der Korrelationsanalyse gefundenen Zusammenhänge bestätigen sich auch unter Kontrolle des Alters und des Geschlechts: Die Belastungen (7.20 %), das Führungsverhalten (2.10 %), die Teamprozesse (8.00 %) und die Teameinstellungen (5.80 %) klärten jeweils einen signifikanten Anteil des Antwortverhaltens bezüglich der Rechtfertigung von Regelüberschreitungen auf. Die Arbeitsressourcen und die Wertschätzung durch den Dienstherrn wurden nicht signifikant.

Berücksichtigten wir den relativen Einfluss aller Variablen in einer Gesamtanalyse, so zeigte sich, dass nach Kontrolle des Alters und des Geschlechts nur noch die Belastungen und die Teamprozesse einen signifikanten Anteil (insgesamt 11.80 %) der Rechtfertigung von Regelüberschreitungen aufklärten, während das Führungsverhalten, die Teameinstellungen, die Arbeitsressourcen und die Wertschätzung durch den Dienstherrn keinen zusätzlichen Beitrag mehr leisteten. Eine Übersicht findet sich im Anhang des psychologischen Teilprojekts, Tabelle 25, Kapitel 2.4.

#### **4.6.3.2 Mögliche Einflussfaktoren der Nützlichkeit von Regelüberschreitungen**

Analog zu den Rechtfertigungen von Regelüberschreitungen untersuchen wir die Zusammenhänge der möglichen Einflussfaktoren auf den Ebenen Kontext, Organisation und Team mit der Einstellung der Teams der Polizei Rheinland-Pfalz, Gewaltanwendung sei nützlich. Es ergaben sich signifikante Zusammenhänge zwischen der empfundenen Wertschätzung durch die

Staatsanwaltschaft, die Öffentlichkeit und die Politik mit der Nützlichkeit von Gewaltanwendung. Fühlten sich die Teams von der Öffentlichkeit geringgeschätzt, schätzten sie die dysfunktionale Einstellung der Kolleg:innen als höher ein ( $r = -.03$  in 2022;  $r = -.27$  in 2023). Dieser Zusammenhang wurde für das Jahr 2023 signifikant. Ebenfalls nur in der Erhebungswelle 2023 signifikant wurde der Zusammenhang mit der empfundenen Wertschätzung durch die Politik ( $r = -.31$ ). Die empfundene Wertschätzung durch die Staatsanwaltschaft korrelierte ebenfalls in 2023 negativ mit der Nützlichkeit von Gewaltanwendung ( $r = -.28$ ). Einen Zusammenhang zwischen der empfundenen Wertschätzung durch den Dienstherrn und der Staatsanwaltschaft im Falle eines Strafverfahrens gegen Beschäftigte der Polizei Rheinland-Pfalz mit der Überzeugung der Teams, Gewalt sei nützlich, ließ sich jedoch nicht finden.

Mit Ausnahme der Arbeitsressourcen ( $r = .10$ ) fanden sich in der Erhebungswelle 2023 durchweg signifikanten Zusammenhänge auf der organisationalen und Teamebene mit der Nützlichkeit von Gewaltanwendung im Team. Die Einstellung, Gewalt sei nützlich, hing signifikant positiv mit den gemessenen Arbeitsbelastungen zusammen. Empfanden die Teams der Polizei Rheinland-Pfalz hohe Belastungen, war auch die Überzeugung von der Nützlichkeit der Gewaltanwendung höher ( $r = .43$ ). Positives Verhalten von Führungskräften korrelierte signifikant negativ mit der Nützlichkeit von Gewalt-Einstellung im Team ( $r = -.19$ ). Auch die Prozesse ( $r = -.29$ ) und die Einstellungen ( $r = -.25$ ) im Team hingen signifikant negativ mit der Einstellung, Gewalt sei nützlich, zusammen. Während sich – wie oben dargestellt – lediglich ein geringer Zusammenhang zwischen der Wertschätzung durch den Dienstherrn bei der Rechtfertigung von Regelüberschreitung ergab, zeigte sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Einstellung, Gewalt sei nützlich, und der wahrgenommenen Wertschätzung durch den Dienstherrn: Fühlten sich die Teams der Polizei Rheinland-Pfalz von ihrem Dienstherrn unterstützt und fair behandelt, berichteten sie weniger dysfunktionale Einstellungen ( $r = -.25$ ).

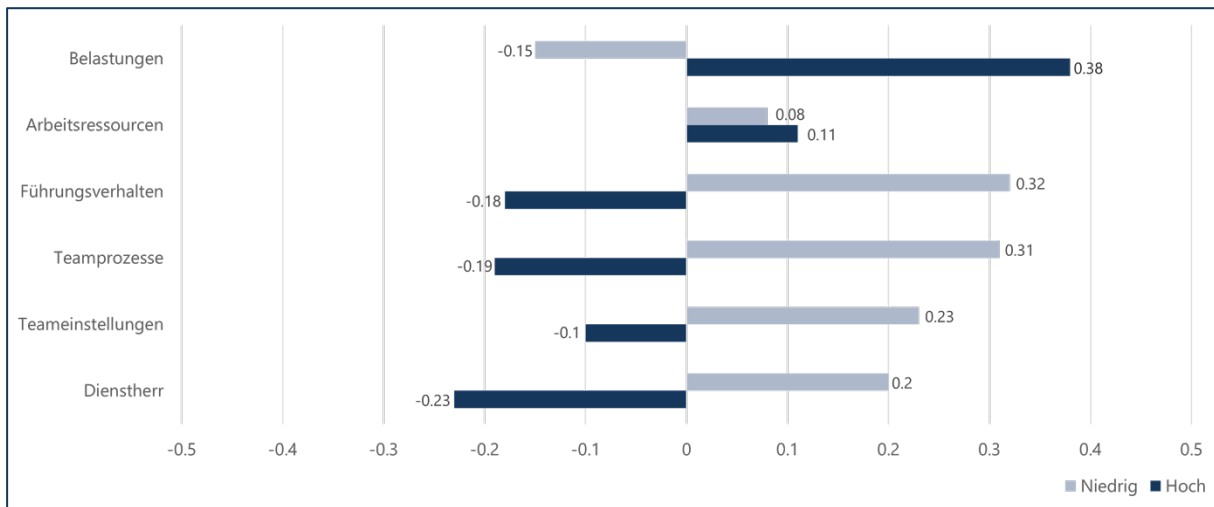
Im Anhang des psychologischen TP, Tabelle 24, Kapitel 2.4 findet sich eine Korrelationstabelle der Einflussfaktoren mit den dysfunktionalen Einstellungen (Rechtfertigung von Regelüberschreitung & Nützlichkeit von Gewaltanwendung).

Abbildung 30 veranschaulicht den Zusammenhang der jeweiligen möglichen Einflussfaktoren und der Überzeugung von der Nützlichkeit der Gewaltanwendung.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Hierzu haben wir zwei Extremgruppen mit einer hohen und einer niedrigen Ausprägung der Einstellung gebildet (+/- eine Standardabweichung vom Mittelwert) und stellen die standardisierten Mittelwerte der jeweiligen Einflussfaktoren für die beiden Extremgruppen dar. Dabei ist der Durchschnitt jeder Variable zunächst null. Werte über .2 sind als überdurchschnittlich, Werte unter -.2 sind als unterdurchschnittlich zu interpretieren. Aufgrund der ausschließlichen Betrachtung von Extremgruppen beim Vergleich der standardisierten Mittelwerte, fallen die Stichproben über alle Variablen hinweg kleiner aus.

Abbildung 30: Zusammenhang Nützlichkeit Gewaltanwendung mit möglichen Einflussfaktoren 2023



Anmerkung. Niedrig/Hoch meint die Ausprägung der Einstellung zur Nützlichkeit von Gewaltanwendung. N = 75 Teams, 36 Teams in Niedrig, 39 Teams in hoch. Extremgruppen weichen eine Standardabweichung vom Mittelwert ab

Berichteten Teams der Polizei Rheinland-Pfalz, dass Gewaltanwendung als nützlich angesehen wird, hatten sie auch überdurchschnittlich hohe Belastungen ( $M = .38$ ). Umgekehrt gingen niedrige Überzeugungen der Nützlichkeit von Gewaltanwendung im Team mit überdurchschnittlichen Teamprozessen ( $M = .31$ ) und überdurchschnittlichen Teameinstellungen ( $M = .23$ ) einher. Weitere Hinweise auf die Bedeutsamkeit des Teams bieten die Gruppeninterviews und das Freitextfeld im Teamfragebogen 2023:

*Mittlerweile Versuche ich darüber weniger Gedanken zu verlieren und mich mehr auf meine Arbeit zu fokussieren, denn diese ist es [sic] was mir Spaß macht und mich an meinem Beruf hält [sic] sowie die Kolleg\*innen um mich herum. (TN XXXX, Freitextfeld)*

Eine Person gab in den Gruppeninterviews an, das sei generell bei der Polizei so. Wenn man im Team arbeite, fiel vieles leichter. Wenn jeder sein eigenes Ding mache, funktioniere es im Endeffekt nicht. Wenn man immer im Team agiere, käme man am Ende weiter. Wenn jeder nur an sich denke, sei auch an jeden gedacht, aber am Ende des Tages käme man nicht weiter.

Auch das Führungsverhalten hing mit den Einstellungen zur Nützlichkeit von Gewaltanwendung zusammen. Berichteten Teams der Polizei Rheinland-Pfalz, dass Gewaltanwendung als weniger nützlich angesehen werde, erlebten sie auch überdurchschnittliches Führungsverhalten ( $M = .32$ ). In unseren Gruppeninterviews und dem Freitextfeld wurde sowohl von positivem als auch von negativem Verhalten der Führungskräfte berichtet. Eine Person gab in den Gruppeninterviews an, dass wenn die Führungskraft nahbarer sei, auch das persönliche Befinden besser sei. Im Freitextfeld der Teambefragung äußerte sich eine Person wie folgt:

*Immer schlechtere Vorgesetzte: keine Deckungsgleichheit zwischen Worten und Taten; keine Fehlerkultur mehr; keine Dialogbereitschaft: ich bin Chef und ich entscheide, Angst vor den weiteren Vorgesetzten; setzen sich nicht mehr für ihre Mitarbeitenden ein. Dadurch haben viele Kolleginnen und Kollegen innerlich gekündigt. (TN XXXX, Freitextfeld)*

Auch die mangelnde Wertschätzung durch den Dienstherrn und ein damit verbundenes Ungerechtigkeits erleben wurde in unseren Gruppeninterviews und in der Freitextfrage der Teambefragung 2023 häufig angesprochen. Eine Person gab in den Gruppeninterviews an, dass es sich für sie immer wieder bestätige, dass die Polizei das letzte Rad am Wagen sei. Vor allem im Bereich des Innenministeriums, aber vielleicht auch im ganzen Land.

Die zitierte Person beschreibt hier ein erlebtes Ungerechtigkeitsempfinden. Aus den Zuständigkeitsbereichen des Ministeriums des Inneren würde die Polizei an letzter Stelle stehen. Wir haben das Ungerechtigkeitsempfinden noch einmal genauer untersucht. Dabei lässt sich Gerechtigkeit in *distributive* und *prozedurale* Gerechtigkeit differenzieren. Die distributive Gerechtigkeit beschreibt die wahrgenommene faire Belohnung für die individuell eingebrachte Verantwortung, den betriebenen Aufwand und die eingebrachten Kompetenzen. Sie hing signifikant negativ mit der Nützlichkeitsüberzeugung von Gewaltanwendung zusammen. Je geringer die erlebte distributive Gerechtigkeit, desto höher war diese Überzeugung ( $r = -.15$ ). Neben der wahrgenommenen Fairness der Belohnung haben wir uns auch angesehen, wie gerecht die Teams der Polizei Rheinland-Pfalz den Entscheidungsprozess des Dienstherrn empfanden. Da Mitarbeitende in der Regel keinen oder nur wenig Einfluss auf die Entscheidungen des Dienstherrn haben, jedoch häufig von diesen betroffen sind, hat die Gestaltung des Entscheidungsprozesses eine besondere Bedeutung für sie. Die wahrgenommene Gerechtigkeit der Entscheidungsgestaltung wird als prozedurale Gerechtigkeit verstanden. Die prozedurale Gerechtigkeit korrelierte signifikant negativ mit der Nützlichkeitsüberzeugung von Gewaltanwendung. Je geringer die empfundene prozedurale Gerechtigkeit, desto höher war diese Überzeugung ( $r = -.22$ ). Die folgende Person würde sich wünschen, der Dienstherr würde neben der Beförderung seine Anerkennung in weiteren Formen ausdrücken:

*Es gibt aus meiner Sicht kaum Ebenen der sichtbaren Wertschätzung innerhalb der Polizei. Alles konzentriert sich auf die Beförderungstermine. Davor gäbe es meines Erachtens viel Raum für Formen der Anerkennung, wenn man seine Arbeit überdurchschnittlich gut gemacht hat. Oder vereinfacht: Das Potenzial der Anerkennung und der damit verbundenen Motivation wird nicht ausreichend genutzt (zu wenige Anreize außerhalb der Beförderungstermine). (TN XXXX, Freitextfeld)*

Die Beförderungen und der dazugehörige Prozess schienen einen ganz eigenen Teil im Gerechtigkeitserleben der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz auszumachen. Sie wurden im Zusammenhang mit dem Dienstherrn oft erwähnt.

*Man kann Versetzungen und Beförderungen im Sinne einer Gerechtigkeitsfrage nicht gleich betrachten. Der Rahmen für Beförderungen wird durch die Politik durch Prozentvorgaben gesetzt. Eignung, Befähigung und Leistung spielen hierbei für die Politik keine Rolle. Daher kommt es zu großen Verwerfungen bei den Beförderungen. Hier muss die Politik dringen nachbessern und einheitliche Beförderungsstandards ausloben und endlich weg von den Prozentvorgaben nach dem Diktat des Finanzministeriums kommen. (TN XXXX, Freitextfeld)*

In dem Freitextfeld der Teambefragung 2023 zeigte sich ein einheitlicher Wunsch nach einer Reformation des Beförderungssystems, der sich jedoch in der Umsetzung dieser stark unterscheidet. Ein Teil der Beschäftigten wünschte sich eine tatsächliche Leistungsorientierung, ein weiterer Teil der Beschäftigten die Regelbeförderung (Brust, 2024). Eine bessere Nachvollziehbarkeit und Transparenz wurden jedoch von beinahe allen Beschäftigten gefordert (Brust, 2024).

Um den möglichen Einfluss demographischer Variablen auf diese Zusammenhänge zu prüfen, haben wir eine Hierarchische Lineare Regression der jeweiligen Variablen auf die Einstellung, Gewalt sei nützlich berechnet und dabei das Alter, das Geschlecht, den Berufseinstieg und das angegebene Präsidium als Kontrollvariablen überprüft. Da außer dem Alter keine Kontrollvariable signifikant mit der Nützlichkeit von Gewaltanwendung zusammenhing, werden sie in den folgenden Analysen nicht mehr berücksichtigt. Das Alterklärte insgesamt einen Anteil von 10.50 % in der Überzeugung der Nützlichkeit von Gewalt auf. Dabei berichteten jüngere Teams, eher die Einstellung zur Nützlichkeit von Gewaltanwendung bei ihren Teammitgliedern zu erwarten. Die bei der Korrelationsanalyse gefundenen Zusammenhänge bestätigten sich auch unter Kontrolle des Alters: Es zeigte sich, dass die Belastungen (10.60 %), das Führungsverhalten (4.80 %), die Teamprozesse (9.00 %), die Teameinstellungen (9.50 %) und der Dienstherr (4.60 %) jeweils einen signifikanten Anteil des Antwortverhaltens bezüglich der Nützlichkeit von Gewaltanwendung aufklärten. Auch die beiden Formen des Gerechtigkeitserleben (distributiv und prozedural) erklärten unter Kontrolle des Alters einen signifikanten Anteil des Antwortverhaltens der Einstellung zur Nützlichkeit von Gewaltanwendung (distributiv: 3.10 %, prozedural: 2.06 %). Die Arbeitsressourcen wurden nicht signifikant.

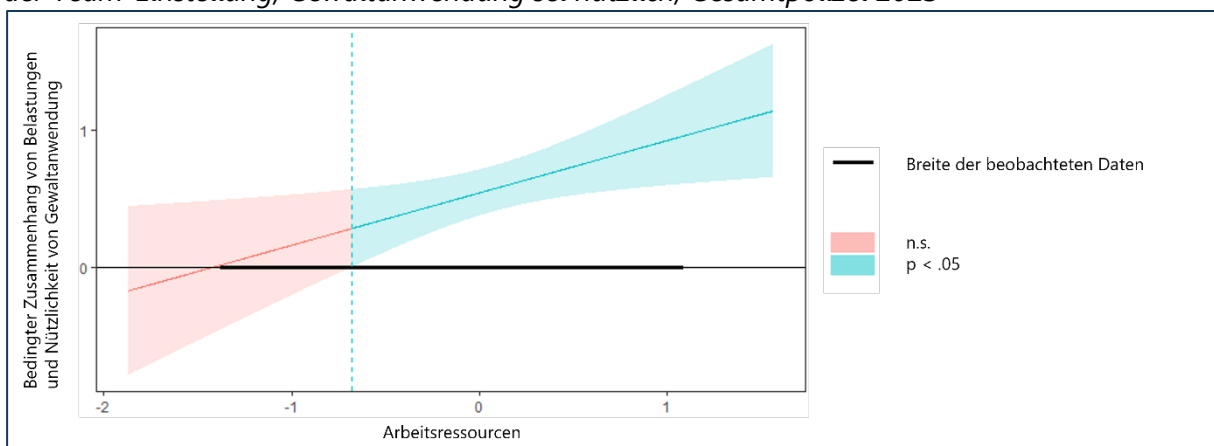
Wenn man den relativen Einfluss aller Variablen in einer Gesamtanalyse berücksichtigt, zeigt sich, dass nach Kontrolle des Alters die Belastungen und die Teameinstellungen einen signifikanten Anteil (insgesamt 16.90 %) der Einstellung, Gewalt sei nützlich, aufklären, während das Führungsverhalten, die Teamprozesse, die Arbeitsressourcen und der Dienstherr keinen zusätzlichen Beitrag mehr leisteten. Eine Übersicht findet sich in Tabelle 26, Kapitel 2.4 des Anhangs des psychologischen Teilprojekts.

Das Anforderungs-Ressourcen Modell (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007; 2014) postuliert, dass sowohl persönliche Ressourcen als auch Ressourcen auf Arbeits-, Führungs- und Teamebene die negative Wirkung von Arbeitsbelastungen abpuffern können. Wir



konnten bereits feststellen, dass die Belastungen mit Nützlichkeitsüberzeugung von Gewaltanwendung zusammenhängen. Empfanden die Teams hohe Belastungen, waren sie auch eher von der Nützlichkeit von Gewaltanwendung überzeugt. In einem nächsten Schritt prüfen wir, ob dieser Zusammenhang durch vorhandene Ressourcen aus der Arbeit abgepuffert werden kann. Dazu berechneten wir, ob es – weiterhin unter der Kontrolle des Alters – einen signifikanten Interaktionseffekt zwischen Belastungen und Arbeitsressourcen auf die Nützlichkeit von Gewaltanwendung gab. Dieser Effekt war für die Teams der Polizei Rheinland-Pfalz signifikant ( $\beta = .127$ ). Abbildung 31 stellt den Interaktionseffekt für alle Teams der Polizei Rheinland-Pfalz dar. Die Grafik zeigt ein Johnson-Neyman-Diagramm. Auf der X-Achse sind die Arbeitsressourcen im Team abgebildet. Diese sind aus den einzelnen Variablen Bedeutung der Arbeit, Vielfältigkeit der Arbeit und Autonomie während der Arbeit zusammengesetzt. Auf der Y-Achse ist der bedingte Zusammenhang zwischen den Arbeitsbelastungen und der Einstellung, Gewalt sei nützlich, abgebildet. Es ist eine Steigungsgerade zu erkennen, die auf der X-Achse von links nach rechts weiter zunimmt und sich damit weiter von null entfernt. Das bedeutet, dass der Zusammenhang zwischen den beiden Variablen (Arbeitsbelastungen und Nützlichkeit von Gewaltanwendung) mit steigenden Arbeitsressourcen zunimmt. Die Steigungsgerade ist in zwei Bereiche durch eine vertikale Linie aufgeteilt. Diese Linie gibt den Schwellenwert der Arbeitsressourcen an, ab dem der Zusammenhang zwischen den Arbeitsbelastungen und der Nützlichkeit von Gewaltanwendung signifikant wird. Linksseitig des Schwellenwerts ist der Zusammenhang nicht signifikant (rot). Rechtsseitig zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang (blau).

*Abbildung 31: Moderation von Arbeitsressourcen auf den Zusammenhang von Belastungen und der Team-Einstellung, Gewaltanwendung sei nützlich, Gesamtpolizei 2023*



Anmerkung. N = 308.

Der Schwellenwert der Arbeitsressourcen, ab dem der bedingte Zusammenhang von Belastungen und Nützlichkeit von Gewaltanwendung signifikant wird, liegt bei -0.67. Steigen die Arbeitsressourcen ab diesem Wert an, also empfinden die Teams der Polizei Rheinland-Pfalz mehr Autonomie, Bedeutung und Vielfältigkeit bei der Arbeit, verstärkt sich der Zusammenhang zwischen den Belastungen, die die Teams empfinden und der Einstellung, Gewalt sei

nützlich. Dieses Ergebnis ist verwunderlich, da es den gegenteiligen Effekt unserer theoretischen Überlegungen darstellt. Laut dem Anforderungs-Ressourcen Modell (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007; 2014) sollte der Zusammenhang von Belastungen und dysfunktionalen Einstellungen mit steigenden Ressourcen geringer werden, da sie als eine Art Schutzfaktor wirken, die Motivation fördern und Stress reduzieren können und somit den Teams der Polizei Rheinland-Pfalz helfen sollten, ihre alltäglichen Arbeitsbelastungen zu bewältigen.

Warum zeigt sich dieser Effekt? Schaut man sich die Ressourcen (Bedeutung, Vielfältigkeit, Autonomie) im Hinblick auf die alltägliche Arbeit der unterschiedlichen Arbeitsbereiche noch einmal genauer an, fällt auf, dass besonders die Arbeit der Schutzpolizei von diesen geprägt ist. Auf ihrer Website beschreibt die Polizei Rheinland-Pfalz das Aufgabenfeld der Schutzpolizei für potenzielle Bewerber:innen folgendermaßen:

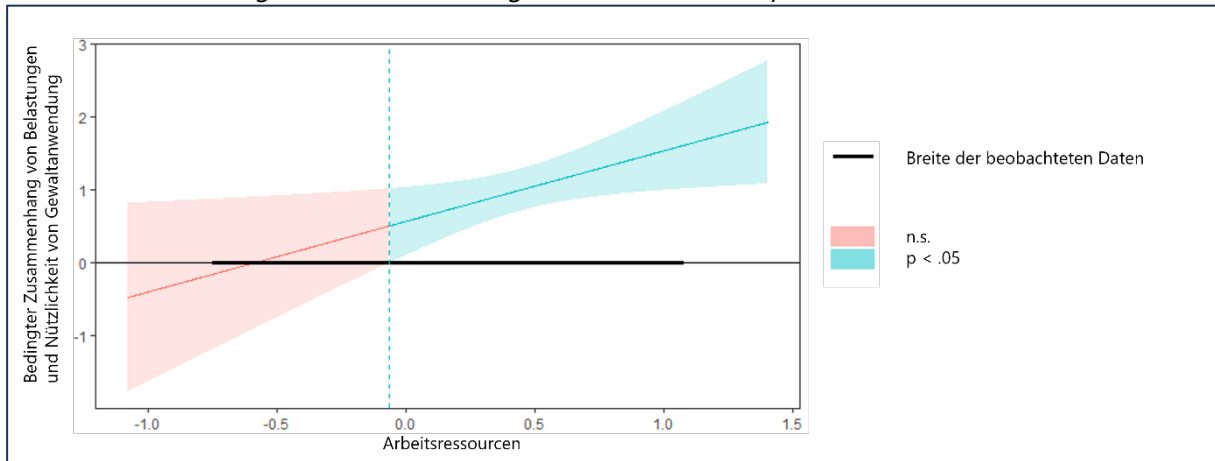
*Im Ernstfall sind die Kolleginnen und Kollegen der Schutzpolizei oft als erstes vor Ort. Dort leisten sie Erste Hilfe, sichern die Unfall- oder Gefahrenorte, schützen im Rahmen des „ersten Angriffs“ den Tatort und sichern Beweise und Spuren. Dies macht die Arbeit als Schutzpolizistin oder Schutzpolizist so spannend und abwechslungsreich - aber auch anspruchsvoll. Innerhalb weniger Minuten verschaffen sie sich einen Überblick über die Situation und die zu treffenden Maßnahmen, die sie strukturieren und sachlich abarbeiten, ohne dabei die emotionalen Bedürfnisse der Beteiligten aus den Augen zu verlieren. Die Schutzpolizei ist Teil jeder Polizeiinspektion bzw. -wache in Rheinland-Pfalz. (<https://www.polizei.rlp.de/karriere/berufsbild>)*

In dieser Beschreibung wird deutlich, dass die Schutzpolizei täglich eine vielfältige und bedeutsame Arbeit für die Gesellschaft und einzelne Individuen leistet, bei der sie eigenständig Maßnahmen trifft und auf die gegebene Situation reagiert. Der Beruf ist dadurch besonders spannend – jedoch, wie die Polizei Rheinland-Pfalz bereits festgestellt hat, auch sehr anspruchsvoll.

Besonders unter hohen Arbeitsanforderungen können unzureichende oder unpassende Ressourcen Beanspruchungen verstärken. So kann mit einem Übermaß an Bedeutung auch eine starke Verantwortung für andere Menschen einhergehen, die als emotional belastend wahrgenommen werden kann. Ein Übermaß an Autonomie kann auch als Druck empfunden werden, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Zu viel Vielfältigkeit kann auch mit einer Unsicherheit durch noch nie dagewesene Situationen einhergehen und damit zu einer kognitiven Überlastung führen, besonders wenn sie ein hohes Maß an Multitasking und Wechsel zwischen komplexen Aufgaben erfordern (vgl. Gutshall et al., 2017). Unter bestimmten Bedingungen können also Ressourcen wie Autonomie, Vielfältigkeit und Bedeutung, die in der Regel als positive Arbeitsmerkmale gelten, als Belastung empfunden werden, beziehungsweise es kann schlecht auf sie zurückgegriffen werden (vgl. Bakker & Costa, 2014). Dies passiert besonders dann, wenn sie den spezifischen Anforderungen der Arbeit nicht gerecht werden (Lesener et al., 2018).

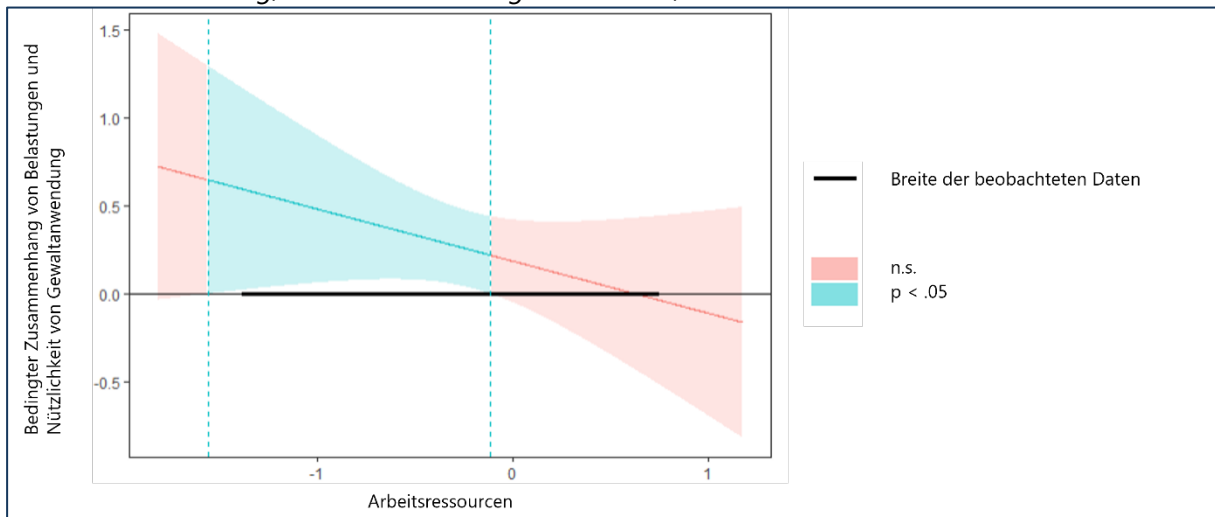
Die Schutzpolizei ist mit einem hohen Anteil an Teams in unseren Analysen vertreten. Ist es möglich, dass die Schutzpolizei durch ihr spezielles Aufgabenfeld die Gesamtauswertung der Teams der Polizei Rheinland-Pfalz beeinflusst? Wir haben diese Annahme überprüft, indem wir zwei getrennte Analysen gerechnet haben. Eine nur für die Schutzpolizei ( $\beta = .337$ ) und eine weitere Analyse für die restlichen Arbeitsbereiche ( $\beta = -.095$ ). Abbildung 32 zeigt die Grafik für die Schutzpolizei, Abbildung 33 zeigt die Grafik für die Teams der anderen Arbeitsbereiche.

Abbildung 32: Moderation von Arbeitsressourcen auf den Zusammenhang von Belastungen und der Team-Einstellung, Gewaltanwendung sei nützlich, Schutzpolizei 2023



Anmerkung. N = 107.

Abbildung 33: Moderation von Arbeitsressourcen auf den Zusammenhang von Belastungen und der Team-Einstellung, Gewaltanwendung sei nützlich, restliche Arbeitsbereiche 2023



Anmerkung. N = 201.

Tatsächlich sind die beiden Effekte gegenläufig zueinander. Während das Johnson-Neyman Diagramm für die Schutzpolizei einen ähnlichen Effekt zu dem der Gesamtpolizei Rheinland-Pfalz aufweist (signifikanter Schwellenwert: -0.06), zeigt das Diagramm für die Teams aller anderen Bereiche den Effekt, den wir auch theoretisch erwarten würden. Die Grafik gibt ein Intervall der Arbeitsressourcen [-1.56, -0.11] an, indem der Zusammenhang zwischen Belastungen

und Einstellungen zur Nützlichkeit von Gewaltanwendungen in den Teams signifikant wird. Es ist festzustellen, dass der Bereich einen durchgehend negativen Wert der Arbeitsressourcen beschreibt. Das bedeutet, dass es nur einen signifikanten Zusammenhang zwischen den Belastungen und der Nützlichkeit von Gewaltanwendung gibt, wenn die Arbeitsressourcen unterdurchschnittlich ausgeprägt sind. Bei einer hohen Ausprägung dieser Ressourcen wird der Zusammenhang zwischen Belastungen und der Team-Einstellung, Gewaltanwendung sei nützlich, nicht mehr signifikant. Dies ist der erste Hinweis darauf, dass die Arbeitsressourcen hier sehr wohl als ein Schutzfaktor wirken können. Ein weiterer Hinweis bestätigt diese Annahme: Steigt die Gerade bei der Schutzpolizei noch an, fällt sie bei den anderen Arbeitsbereichen von links nach rechts Richtung null ab. Das bedeutet, dass mit zunehmend besseren Arbeitsressourcen der Zusammenhang zwischen den Belastungen und der Team-Einstellung, Gewaltanwendung sei nützlich, schwächer wird. In allen weiteren Arbeitsbereichen scheint es also für die Teams hilfreich bei der Bewältigung von Belastungen zu sein, eine vielfältige, bedeutsame und autonome Arbeit auszuführen. Dies steht im Kontrast zu den Ergebnissen der Teams der Schutzpolizei. Hier lässt sich noch einmal festhalten, dass die Arbeitsressourcen nicht direkt mit der Einstellung, Gewaltanwendung sei nützlich, zusammenhängen. Sie entfalten ihre Wirkung erst im Einfluss auf den Zusammenhang der Belastungen aus der Arbeit und der Überzeugung von Nützlichkeit von Gewaltanwendung.

#### **4.6.4 Fazit**

Die Ergebnisse zeigten, dass dysfunktionale Einstellungen innerhalb der Teams der Polizei Rheinland-Pfalz nach der überwiegenden Mehrheit der Befragten wenig verbreitet sind. Dennoch glaubte etwa jede:r sechste Befragte, dass einige Kolleg:innen bereit sind, Regelüberschreitungen zu rechtfertigen und ein eher aggressives statt höfliches Verhalten im Einsatz als nützlich erachten. Sowohl bei der Rechtfertigung von Regelüberschreitungen als auch bei der Nützlichkeit von Gewaltanwendung zeigten in erster Linie Teamprozesse und -einstellungen geringe bis moderate negative Zusammenhänge.

Diese Ergebnisse geben ersten Hinweise, wie dysfunktionale Einstellungen der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz reduziert werden könnten. So sollte nach Möglichkeit der Erhalt und die Stärkung dieser Einstellungen und Prozesse im Team angestrebt werden, um dysfunktionalen Einstellungen von Polizeiangehörigen entgegenzuwirken. Bei der Einstellung, Gewaltanwendung sei unter bestimmten Bedingungen nützlich, zeigt sich darüber hinaus ein moderater positiver Zusammenhang mit Belastungen der Arbeit. Dies findet sich auch in den Freitextfeldern der Befragung wieder. So sollte zusätzlich die Reduzierung übermäßiger bzw. Vermeidung unnötiger Belastungen ermöglicht werden.

Darüber hinaus zeigt sich, ähnlich zu Ergebnissen aus den USA (Wolfe & Piquero, 2011), bei der Einstellung zur Nützlichkeit von Gewaltanwendung auch die (fehlende) Wertschätzung

durch den Dienstherrn ein geringer bis mittlerer Zusammenhang. Dies findet sich in den Zitaten zur Wahrnehmung der prozeduralen Gerechtigkeit im Beförderungssystem wieder. Ebenfalls finden sich moderate Zusammenhänge zwischen der als gering empfundener Wertschätzung durch die Politik, und (etwas schwächere Zusammenhänge) durch die Staatsanwaltschaft und die Öffentlichkeit mit der Einstellung zur Nützlichkeit von Gewaltanwendung. Auch finden sich vergleichbare Ergebnisse in den USA (Alpert et al., 2004; Bottoms & Tankebe, 2012, Marier & Moule, 2019; Terril et al., 2003).

Diese Ergebnisse bestätigen auch unsere theoretischen Überlegungen auf der Grundlage des Anforderungs-Ressourcen Modells (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007; 2014), dass sowohl persönliche Ressourcen als auch Ressourcen auf Arbeits-, Führungs- und Teamebene die negative Wirkung von Arbeitsbelastungen abpuffern können.

## 4.7 Management Summary: Fehlverhalten von Polizeiangehörigen

Dieses Kapitel befasst sich mit beobachteten Fehlverhalten in Teams der Polizei Rheinland-Pfalz gegenüber Bürger:innen und Kolleg:innen und möglichen Einflussfaktoren sowie deren Wechselwirkungen. Dabei differenzieren wir jeweils zwischen einfachem Fehlverhalten (z. B. Unhöflichkeiten) und disziplinarwürdigem Fehlverhalten (z. B. Diskriminierung). Wie in den vorangegangenen Kapiteln untersuchten wir als mögliche Einflussfaktoren Belastungen und Ressourcen der Arbeit, Führungsverhalten, Teamprozesse, Teameinstellungen und die Wertschätzung durch den Dienstherrn. Zusätzlich untersuchten wir die Zusammenhänge zwischen Fehlverhalten und dysfunktionalen Einstellungen.

Was die Verbreitung von Fehlverhalten im Team anbelangt, so zeigte sich, dass einfaches Fehlverhalten von Kolleg:innen im Team gegenüber Bürger:innen von 52 % und gegenüber Kolleg:innen von 59 % der Befragten mindestens einmal in den letzten zwölf Monaten beobachtet wurde. Disziplinarwürdiges Fehlverhalten wurde deutlich seltener beobachtet. Gegenüber Bürger:innen lediglich von 8 % und gegenüber Kolleg:innen von 11 % der Befragten (mind. einmal in den letzten zwölf Monaten). Im Bereichsvergleich berichteten die Teams der Studierenden am häufigsten über beobachtetes einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen und die Teams des Führungsstabs am seltensten. Beobachtetes einfaches Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen berichteten die Teams der Bereitschaftspolizei am häufigsten und die Teams der Kriminalpolizei am seltensten.

Auf Teamebene zeigten sich positive Zusammenhänge zwischen einfachem Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen und Kolleg:innen mit Belastungen und dysfunktionalen Einstellungen (insbes. Nützlichkeit von Gewalt). Nur in der Schutzpolizei und nur gegenüber Bürger:innen fanden sich auch positive Korrelationen mit Arbeitsressourcen, die darauf hindeuten könnten, dass Ressourcen wie die Vielfältigkeit der Arbeit in diesem Kontext eher als Belastung wahrgenommen werden. Dies bedarf jedoch einer näheren Untersuchung.

Einfaches Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen zeigte zudem negative Korrelationen mit gutem Führungsverhalten, guten Teamprozessen und Teameinstellungen und (etwas schwächere) mit der Wertschätzung durch den Dienstherrn. Je jünger die Teams der Polizei Rheinland-Pfalz waren, desto mehr einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen und Kolleg:innen beobachteten sie auch.

Beobachtetes disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen und Kolleg:innen korrelierte negativ mit gutem Führungsverhalten. Disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen zeigte zudem negative Zusammenhänge mit guten Teamprozessen und Teameinstellungen sowie positive mit dysfunktionalen Einstellungen. Teams mit mehr weiblichen als männlichen Mitgliedern beobachteten häufiger disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen.

Mit Ausnahme des einfachen beobachteten Fehlverhaltens gegenüber Kolleg:innen fanden sich für alle anderen Formen des Fehlverhaltens interessante Wechselwirkungen der Einflussfaktoren. So konnten wir eine signifikante Interaktion zwischen den Belastungen und Ressourcen der Arbeit in Bezug auf das einfache Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen feststellen. Ähnlich wie bei Überzeugung der Nützlichkeit von Gewaltanwendung, schwächten die Arbeitsressourcen den Zusammenhang zwischen Belastungen und Fehlverhalten nicht – wie vermutet – ab, sondern verstärkten diesen bei hohen Belastungen auch noch. Auch hier testeten wir diesen Interaktionseffekt noch einmal getrennt für die Schutzpolizei und die anderen Arbeitsbereiche. Wir konnten feststellen, dass sich der Effekt sich in den anderen Arbeitsbereichen in die theoretisch erwartete Richtung umkehrte und Bedeutung, Vielfältigkeit, Autonomie als Arbeitsressourcen den Zusammenhang zwischen Belastungen und Fehlverhalten abschwächten, in der Schutzpolizei aber eher als zusätzliche Belastung wirkten und den Zusammenhang verstärkten.

Weiterhin wurde der Zusammenhang zwischen gutem Führungsverhalten und weniger disziplinarwürdigem Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen noch stärker, wenn auch die Teams das Gefühl hatten, von ihrem Dienstherrn wertgeschätzt und gerecht behandelt zu werden. In Bezug auf das disziplinarwürdige Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen zeigte sich, dass Teamprozesse und Teameinstellungen interagieren und sich kompensieren können.

## 4.8 Fehlverhalten von Polizeiangehörigen

Im Folgenden betrachten wir das beobachtete Fehlverhalten der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz. Unter Fehlverhalten verstehen wir, wenn sich Polizeiangehörige im Dienst falsch gegenüber Bürger:innen oder Kolleg:innen verhalten. Dies kann unter oder über der Schwelle eines disziplinarrechtlich relevanten Vorfalls liegen (einfaches oder disziplinarwürdiges Fehlverhalten). Da es Befragten vermutlich leichter fällt, das Fehlverhalten anderer zu beurteilen, statt ihr eigenes zugeben zu müssen, baten wir die Beschäftigten, einzuschätzen, wie oft sie in den letzten zwölf Monaten Fehlverhalten bei den Kolleg:innen aus ihrem Team gegenüber anderen Kolleg:innen und/oder Bürger:innen beobachten konnten. Wir unterschieden hierbei in einfaches Fehlverhalten, wie beispielsweise Unhöflichkeiten, und disziplinarwürdiges Fehlverhalten, also solches, das disziplinarrechtlich verfolgt werden kann, wie beispielsweise diskriminierendes Verhalten<sup>18</sup>. Durch diese Art der Fragestellung versuchten wir außerdem verhindern, dass die Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz besonders bei der Frage nach dem disziplinarwürdigen Fehlverhalten die Sorge hatten, sich selbst belasten zu müssen. Zwar sind alle unsere Befragungen pseudonymisiert und eine Nachverfolgung auf die einzelnen Teilnehmenden daher unmöglich, dennoch könnte diese Sorge die ehrliche Beantwortung der Fragen hemmen. Die Tarifbeschäftigten und die Beschäftigten in den Verwaltungsbereichen der Polizei Rheinland-Pfalz haben wir nur um die Einschätzung des Fehlverhaltens gegenüber Kolleg:innen gebeten, da ihre Organisationseinheiten in der Regel keinen regelmäßigen Kontakt zu Bürger:innen haben.

Fragen zum beobachteten Fehlverhalten waren Teil der Teambefragung in den Erhebungswellen 2022 oder 2023 und Teil der Individualbefragung 2023. Wir berichten im Folgenden die Ergebnisse der Teambefragungen, die Ergebnisse der Individualbefragung 2023 zu Fehlverhalten sind weitgehend ähnlich.

Wir beschreiben zunächst das Antwortverhalten der Teilnehmenden auf unsere Fragen zu den jeweiligen Ergebnisvariablen und vergleichen in einem zweiten Schritt die Mittelwerte der einzelnen Arbeitsbereiche miteinander. Danach betrachten wir den Zusammenhang unserer Ergebnisvariablen mit möglichen Einflussfaktoren, wir berichten hier zunächst die Korrelationen über alle 308 Teams der Polizei Rheinland-Pfalz hinweg und betrachten dann in Zusammenhangsgrafiken die Teams, die besonders hohe und/oder niedrige Ausprägungen des beobachteten Fehlverhaltens berichtet haben. Auch hier konzentrieren wir uns auf die in den Kapiteln 4.3 und 4.5 analysierten Indizes Belastungen, Führungsverhalten, Arbeitsbedingungen,

---

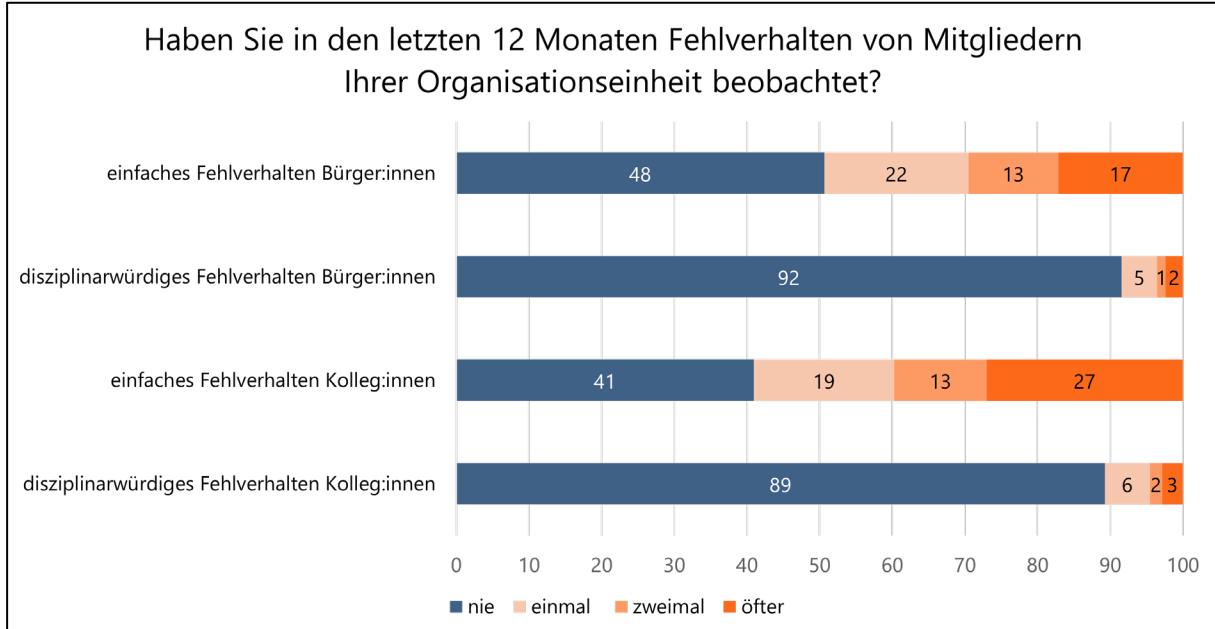
<sup>18</sup> Die beiden dazu gestellten Fragen lauten: „Haben Sie in den letzten 12 Monaten Fehlverhalten von Kolleginnen oder Kollegen beobachtet, bei dem es sich um "Banalitäten" handelte (z. B. Unhöflichkeiten gegenüber einer Bürgerin/einem Bürger, die/der nach dem Weg fragt)? Haben Sie in den letzten 12 Monaten disziplinarwürdiges Fehlverhalten disziplinarwürdiges Fehlverhalten (z. B. diskriminierendes Verhalten) von Kolleginnen oder Kollegen beobachtet? (Antwortalternativen: nie, einmal, zweimal, öfter).



Teamprozesse, Teameinstellungen und Dienstherr. In einem nächsten Schritt prüfen wir, ob sich diese Zusammenhänge auch zeigen, wenn das Alter, der Berufseinstieg, das Geschlecht und das angegebene Präsidium mitberücksichtigt werden. Danach betrachten wir den relativen Einfluss von Arbeitsanforderungen und Ressourcen und prüfen abschließend ausgewählte mögliche Wechselwirkungen zwischen diesen.

Da es sich bei den Ergebnisvariablen um Einschätzungen zum Verhalten der Mitglieder einer Organisationseinheit handelt, haben wir diese auf einen einzelnen Team-Wert aggregiert. In den folgenden Auswertungen, ausgenommen dem individuellen Antwortverhalten, treffen wir Aussagen über die Teams der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz. Die Teammitglieder stimmen in ihren Einschätzungen zu den disziplinarwürdigen Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen und Kolleg:innen miteinander überein (*Bürger:innen*:  $RWG = .86$ ,  $AWG = .79$ ; *Kolleg:innen*:  $RWG = .80$ ,  $AWG = .70$ ), im einfachen Fehlverhalten jedoch nicht. Dies lässt sich dadurch erklären, dass die Befragten einfaches Fehlverhalten (z. B. Unhöflichkeiten) unterschiedlich interpretierten. Was der:die Eine schon als eine Unhöflichkeit zählt, kann für den:die Andere:n noch ein ganz normaler Umgang sein. Da sich die Personen in den Teams in allen anderen Einschätzungen einig waren, haben wir auch für das einfache Fehlverhalten einen Team-Mittelwert gebildet.

Abbildung 34: Antwortverhalten Fehlverhalten 2023



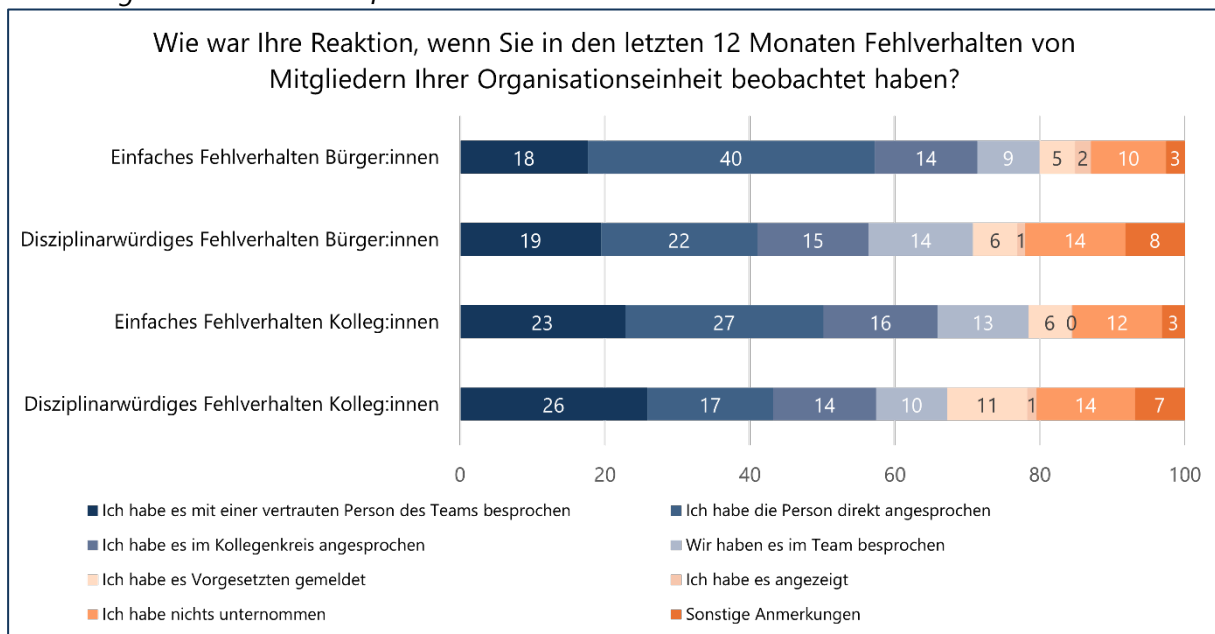
Anmerkung.  $N = 5227$ , Fehlverhalten in 2023 aus der Teambefragung.

In Abbildung 34 ist die Verteilung des Antwortverhaltens hinsichtlich des beobachteten Fehlverhaltens von Kolleg:innen innerhalb der letzten zwölf Monate illustriert. Es zeigte sich, dass einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen von 48 % der Teams nie in den letzten zwölf Monaten beobachtet wurde, gegenüber Kolleg:innen waren es 41 % der Teams. Aber immerhin wurde einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen von 17 % und gegenüber Kolleg:innen

von 27 % der Teams der Polizei Rheinland-Pfalz öfter als zwei Mal in den letzten zwölf Monaten beobachtet. Es scheint also öfter vorzukommen, dass sich die Beschäftigten der Polizei gegenüber den Kolleg:innen falsch verhalten als gegenüber den Bürger:innen. Das disziplinarwürdige Fehlverhalten wurde gegenüber Bürger:innen zu 92 % und gegenüber Kolleg:innen zu 89 % nie in den letzten zwölf Monaten beobachtet. Es gab wenig Beobachtungen von disziplinarwürdigem Fehlverhalten (einmal, zwei Mal oder öfter), wobei dies gegenüber Kolleg:innen relativ häufiger (11 %) als gegenüber Bürger:innen (8 %) beobachtet wurde.

Wenn Befragte angaben, dass sie Fehlverhalten im Team beobachtet hatten, fragten wir nach, wie sie darauf reagiert haben (vgl. Abbildung 35). Man konnte mehrere Antwortmöglichkeiten ankreuzen. Wenn einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen beobachtet wurde, war die mit 40 % mit Abstand am häufigsten genannte Reaktion (von insgesamt 1083 Nennungen), dass man den/die Kolleg:in direkt angesprochen habe, in 10 % der Antworten wurde gesagt, dass man nichts unternommen habe, in 9 % der Antworten, das man darüber im Team gesprochen habe. Wurde disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen beobachtet, war die mit 22 % häufigste genannte Reaktion zwar immer noch, dass man den/die Kolleg:in direkt angesprochen habe (von insgesamt 195 Nennungen), doch der Abstand zu anderen Reaktionen war geringer: in 14 % der Antworten wurde gesagt, das man darüber im Team gesprochen habe, immerhin in 14 % der Antworten, dass man nichts unternommen habe.

Abbildung 35: Reaktionen auf beobachtetes Fehlverhalten 2023



Anmerkung: Mehrfachantworten waren möglich, daher beziehen sich die Prozentangaben auf die Zahl der Antworten je Fehlverhaltensweise ( $N_1= 1083$ ;  $N_2= 195$ ;  $N_3= 2624$ ;  $N_4= 479$ )

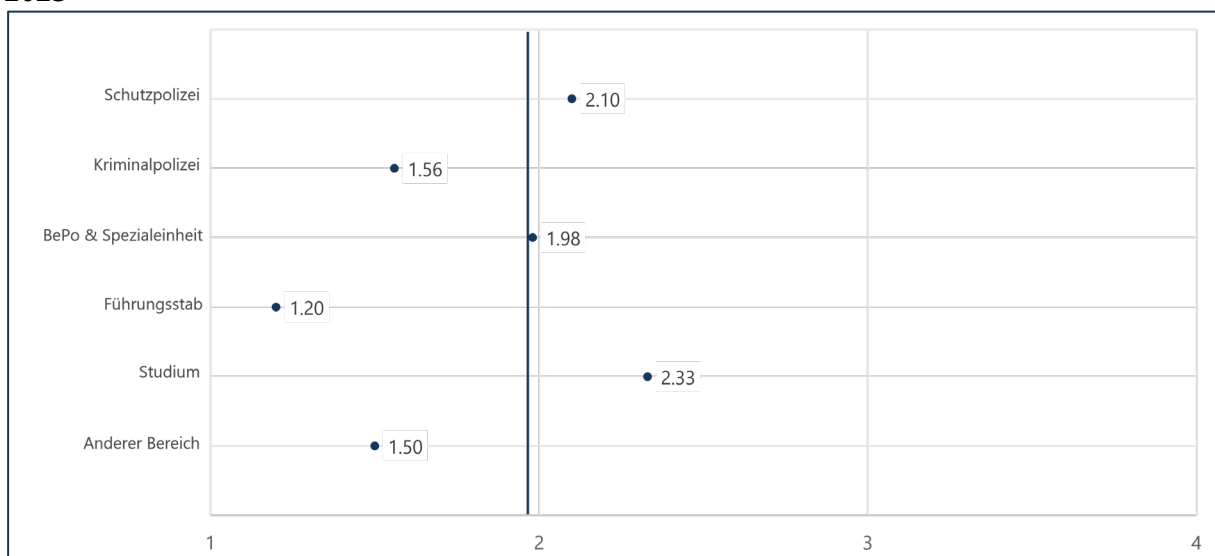
Wenn einfaches Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen beobachtet wurde, war die mit 27 % am häufigsten genannte Reaktion (von insgesamt 2624 Nennungen), dass man den:die Kolleg:in

direkt angesprochen habe. In 12 % der Nennungen wurde angegeben, dass man nichts unternommen habe, in 13 % der Antworten, dass man darüber im Team gesprochen habe. Wurde disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen beobachtet, war die mit 26 % häufigste genannte Reaktion (von insgesamt 479 Nennungen), dass man mit einer vertrauten Person des Teams gesprochen habe. In 17 % der Antworten wurde angegeben, dass man den:die Kolleg:in direkt angesprochen habe, in 11 %, dass man es dem:der Vorgesetzten gemeldet habe (in den anderen Arten des Fehlverhaltens lag diese Quote bei 5 bis 6 %), in 10 %, dass man darüber im Team gesprochen habe. Erneut wurde in immerhin 14 % der Antworten angegeben, man habe nichts unternommen. Über die Motive, trotz des beobachteten Fehlverhaltens und insbesondere bei vermutlich disziplinarwürdigem Fehlverhalten, nichts zu unternehmen, kann an dieser Stelle nur spekuliert werden. Diese Ergebnisse offenbaren jedoch deutliches Verbesserungspotenzial im Umgang mit Fehlern und in Bezug auf die Entwicklung einer konstruktiven Fehler- und Lernkultur.

#### 4.8.1 Einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen 2023

Die Mittelwerte der Einschätzung der Teams in den verschiedenen Bereichen hinsichtlich der Beobachtung von einfachem Fehlverhalten von Kolleg:innen gegenüber Bürger:innen waren in den Befragungen 2022 und 2023 ähnlich ( $M = 2.03$ ,  $SD = 0.71$  in 2022;  $M = 1.88$ ,  $SD = 0.72$  in 2023), damit liegen die Beobachtungen eher bei „ein Mal innerhalb der letzten zwölf Monate“. In Abbildung 36 sind die Mittelwerte der Teams aus den unterschiedlichen Bereichen abgebildet.

Abbildung 36: Einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen Vergleich der Arbeitsbereiche 2023



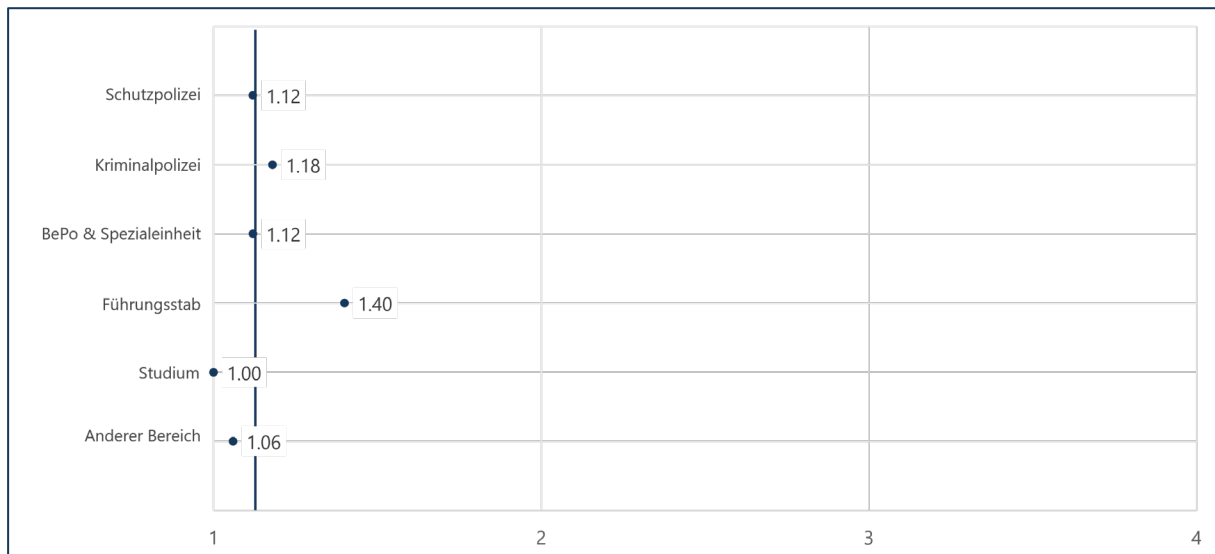
Anmerkung. Einfaches Fehlverhalten Bürger:innen in 2023.  $N = 200$  Teams. 1 = nie, 2 = ein Mal, 3 = zwei Mal, 4 = mehr als zwei Mal (in den letzten zwölf Monaten).

Im Vergleich der Teams in den verschiedenen Arbeitsbereichen beim beobachteten einfachen Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen fallen zunächst die großen Unterschiede zwischen den Mittelwerten der einzelnen Arbeitsbereiche auf. Die Teams der Schutzpolizei, die in ihrer alltäglichen Arbeit im Vergleich zu den anderen Arbeitsbereichen am häufigsten im Kontakt mit Bürger:innen stehen, sowie die Teams der Studierenden gaben Werte über dem Gesamtdurchschnitt der Teams der Polizei Rheinland-Pfalz an. Der Führungsstab hat am wenigsten Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen bei Kolleg:innen beobachtet ( $M = 1.20$ ). Die Studierenden berichteten am häufigsten ( $M = 2.33$ ) Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen. Studierende haben in der Regel nur in ihren Praktikumszeiten die Möglichkeit, ihre Kolleg:innen im Kontakt mit Bürger:innen zu beobachten. Insgesamt sieht das Curriculum ca. 34 Wochen in der Praxis vor, zusammengesetzt aus mehreren Praktika in verschiedenen Modulen. Diese Praktika finden größtenteils bei der Schutzpolizei und Kriminalpolizei statt, während in der Bereitschaftspolizei und bei den Spezialeinheiten aktuell keine Praktika stattfinden. Trotz der begrenzten Zeit von im Schnitt elf Wochen im Jahr scheinen sie mehr einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen beobachtet zu haben, als erfahrenere Kolleg:innen in einem ganzen Jahr. Die Ursache dafür lässt sich nur vermuten. Ob sie nun einen niedrigeren Schwellenwert als ihre erfahrenen Kolleg:innen dafür hatten, was sie als Fehlverhalten werteten und was nicht, ob sie authentischer antworteten oder ob sie zufällig genau in den Wochen im Praktikum waren, in denen Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen stattgefunden hat – abschließend lässt sich diese Frage nicht beantworten. Einen vertiefenden Blick und damit auch mehr Aufschluss zum Verhalten von Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz gegenüber Bürger:innen erhalten Sie durch die teilnehmenden Beobachtungen des soziologischen Teilprojekts.

#### **4.8.2 Disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen 2023**

Auch die deskriptiven Werte von disziplinarwürdigem Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen waren im Vergleich von 2022 und 2023 weitestgehend konstant ( $M = 1.21$ ,  $SD = 0.35$  in 2022;  $M = 1.13$ ,  $SD = 0.34$  in 2023) und nähern sich eher der Ausprägung „nie“ an.

Abbildung 37: Disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen Vergleich der Arbeitsbereiche 2023



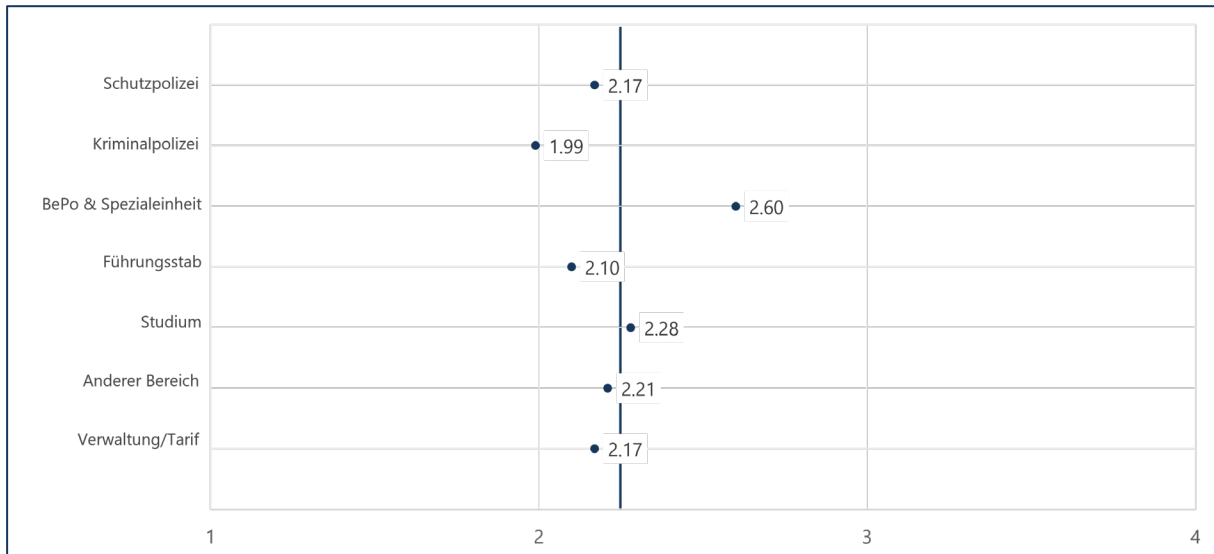
Anmerkung. Disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen in 2023.  $N = 200$  Teams. 1 = nie, 2 = ein Mal, 3 = zwei Mal, 4 = mehr als zwei Mal (in den letzten zwölf Monaten).

Verglich man die Angaben der Arbeitsbereiche hinsichtlich des disziplinarwürdigen Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen, zeigte sich, dass die Teams des Führungsstabs, der Führungsgruppe oder vergleichbarer Funktionen die relativ höchste Ausprägung ( $M = 1.40$ ) aufwiesen. Hatten sie beim einfachen Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen noch die niedrigste Ausprägung, sind sie nun der einzige Bereich, dessen Tendenz sich der Ausprägung „einmal in den letzten zwölf Monaten“ annähert. Generell fielen die Beobachtungen von Kolleg:innen zu disziplinarwürdigem Fehlverhalten bei Bürger:innen in den letzten zwölf Monaten jedoch sehr niedrig aus. Die Studierenden beobachteten mit einem Mittelwert von  $M = 1.00$  nie disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen bei Kolleg:innen, was ebenfalls im Kontrast zu dem von ihnen beobachteten einfachen Fehlverhalten steht.

### 4.8.3 Einfaches Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen 2023

Betrachtet man die deskriptiven Werte der Teams in der Teambefragung 2022 und 2023 für einfaches Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen, zeigten sich auch hier weitgehend stabile Werte ( $M = 2.36$ ,  $SD = 0.69$  in 2022;  $M = 2.24$ ,  $SD = 0.69$  in 2023). Generell wurde das einfache Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen häufiger beobachtet als das einfache Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen.

Abbildung 38: Einfaches Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen Vergleich der Arbeitsbereiche 2023



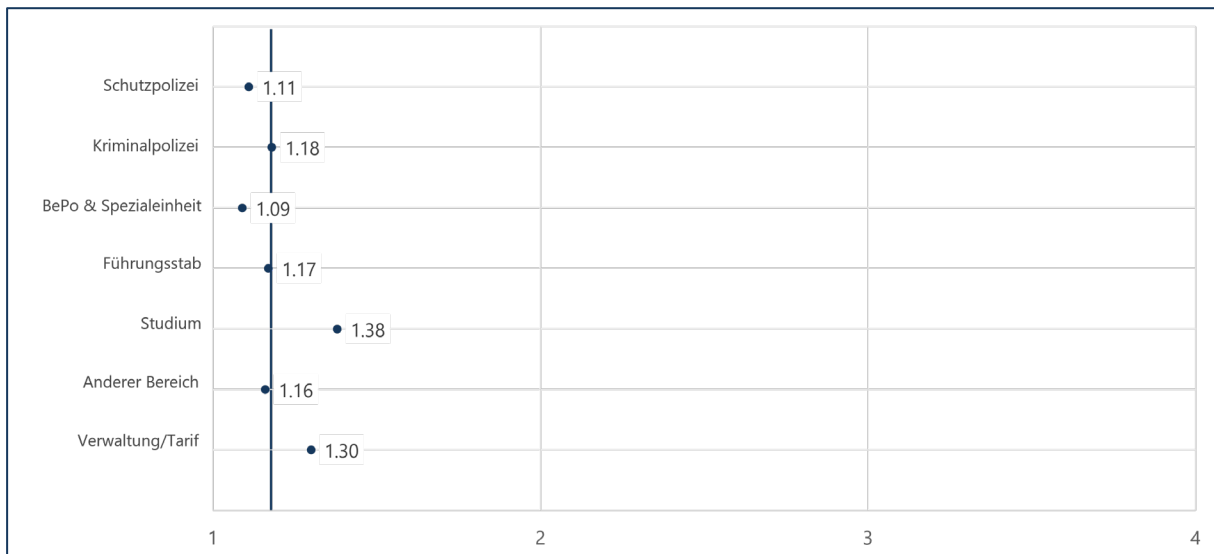
Anmerkung. Einfaches Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen in 2023. N = 308 Teams. 1 = nie, 2 = ein Mal, 3 = zwei Mal, 4 = mehr als zwei Mal (in den letzten zwölf Monaten).

Im Vergleich der Arbeitsbereiche sieht man, dass die Teams der Bereitschaftspolizei und der Spezialeinheiten am häufigsten einfaches Fehlverhalten (z. B. Beleidigungen) von Kolleg:innen gegenüber Kolleg:innen beobachtet haben ( $M = 2.60$ ), also ein bis zwei Mal innerhalb der letzten zwölf Monate. Die geringste Ausprägung zeigen die Teams der Kriminalpolizei ( $M = 1.99$ ).

#### 4.8.4 Disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen 2023

Die deskriptiven Werte von disziplinarwürdigem Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen in 2022 und 2023 waren ebenfalls stabil ( $M = 1.25$ ,  $SD = 0.40$  in 2022;  $M = 1.18$ ,  $SD = 0.32$  in 2023), auch hier näherten sie sich eher der Ausprägung „nie“ in den letzten zwölf Monaten beobachtet an.

Abbildung 39: Disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen Vergleich der Arbeitsbereiche 2023



Anmerkung. Disziplinarwürdiges Fehlverhalten Kolleg:innen in 2023. N = 308 Teams. 1 = nie, 2 = ein Mal, 3 = zwei Mal, 4 = mehr als zwei Mal (in den letzten zwölf Monaten).

Der Vergleich der Bereiche hinsichtlich der Variable „disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen“ zeigte, dass die Teams der Studierenden am häufigsten disziplinarwürdiges Fehlverhalten beobachtet haben ( $M = 1.38$ ), die Teams der Bereitschaftspolizei und Spezialeinheiten hatten hier im Unterschied zu dem von ihnen berichteten einfachen Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen die geringste Ausprägung ( $M = 1.09$ ). Im Mittel aller Bereiche wurde von den Teams fast nie disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen in den letzten zwölf Monaten beobachtet.

Zwar wurde bei den geschlossenen Fragen im Mittel sehr wenig Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen innerhalb der letzten zwölf Monate berichtet, in dem Freitextfeld der Teambefragung 2023 wurde von Teilnehmenden jedoch auch auf Gegenteiliges hingewiesen:

*Ich habe das Glück, aktuell ein tolles Arbeitsumfeld zu haben. Habe in anderen Organisationseinheiten oft und viel Negatives erlebt (Mobbing/ sex. Belästigung, unirdischer Umgang von Führungskräften etc). Dort wäre das Ergebnis völlig anders gewesen. (TN XXXX, Freitextfeld)*

*Diskriminierung in der Polizei. (TN XXXX, Freitextfeld)*

*Es gibt Mobbing bei der Polizei. Man bekommt deutlich gezeigt, dass man nichts wert ist. (TN XXXX, Freitextfeld)*

#### 4.8.5 Mögliche Einflussfaktoren für Fehlverhalten

Welche Einflussfaktoren für Fehlverhalten kommen auf der Basis der vorliegenden Forschung in Betracht?

Zum Fehlverhalten in der Polizei gab es bereits frühe Studien, die sich mit den individuellen Eigenschaften der agierenden Personen beschäftigten (Muir, 1977, Sherman, 1974, Paoline & Terrill, 2007). Donner & Jennings (2014) konnten beispielsweise feststellen, dass das Fehlverhalten von Polizist:innen in Philadelphia mit geringer Selbstkontrolle der Individuen einhergeht. Dies impliziert jedoch die Hypothese, dass das Fehlverhalten von Polizist:innen seinen Ursprung allein in der einzelnen Person hätte und damit von äußeren Einflussfaktoren, wie dem organisationalen und öffentlichen Umfeld sowie den ausgesetzten Belastungen und sozialen Dynamiken innerhalb eines Teams, unabhängig sei. Die These der „schwarzen Schafe“ (oder im Englischen „bad apples“), nach der diskriminierende Verhaltensweisen in der Polizei auf Einzelfälle zurückgeführt werden könnten, wird mit solchen Ergebnissen gestützt. Dass Fehlverhalten in der Polizei jedoch nicht unabhängig von äußeren Einflussfaktoren ist, zeigen inzwischen einige Forschungsergebnisse:

Bishopp und Kolleg:innen (2016) fanden heraus, dass Arbeitsbelastungen zu Fehlverhalten führen können. Dazu untersuchten sie das Fehlverhalten von Polizist:innen in drei Kategorien: Schnelles Fahren, Schreien und Fluchen und unnötige Gewaltanwendung. Die Arbeitsbelastungen teilen sie in Stressempfinden durch Müdigkeit, durch interne Ermittlungsverfahren und durch Auftritte bei Gerichtsverhandlungen auf. Als wichtige vermittelnde Variable untersuchten sie außerdem das Gefühl der Wut bei den Teilnehmenden. Bishopp und Kolleg:innen (2016) fanden heraus, dass in den USA besonders das Stressempfinden durch Müdigkeit und interne Ermittlungsverfahren mit häufigerem Fehlverhalten der Polizist:innen zusammenhing. Arter (2007) fand ebenfalls eine Korrelation zwischen dem hohem Stressempfinden und dem berichteten Fehlverhalten. Er konnte auch zeigen, dass das Fehlverhalten der Polizist:innen in den USA wieder abnahm, nachdem sie aus hoch-belastenden Aufgaben versetzt wurden.

In unserer Studie prüften wir, ob sich die Ergebnisse aus den USA mit anderen Belastungsfaktoren, einer breiteren Definition von Fehlverhalten und einer inklusiveren Stichprobe der gesamten Polizei Rheinland-Pfalz übertragen lassen. Wir haben dazu die Arbeitsbelastungen der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz in beiden Wellen der Teambefragung erhoben. Neben dem Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen haben wir auch das Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen aufgenommen.

Den Einfluss des Teams auf das Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen überprüften Chappell und Piquero (2004) in ihrer Studie an Polizist:innen in Philadelphia. Sie konnten feststellen, dass die untersuchten Polizist:innen das Verhalten ihrer Kolleg:innen als sehr ähnlich zu ihrem eigenen einschätzten. Gaben die Teilnehmenden an, dass sie vermuteten, dass ihre Kolleg:innen exzessive Gewaltanwendung als weniger problematisch betrachteten, hatten sie selbst eine höhere Wahrscheinlichkeit, von Bürger:innen eine Beschwerde zu erhalten. Ein weiteres Ergebnis zeigte außerdem, dass die Wahrscheinlichkeit, eine Beschwerde von Bürger:innen zu erhalten, anstieg, wenn die Teilnehmenden die dafür erhaltenden Konsequenzen als weniger stark



einstufen. Chappell und Piquero (2004) konnten damit zeigen, dass das Verhalten der Teammitglieder auch einen Einfluss auf das eigene Fehlverhalten hat. Auch wir haben das Team in unseren Analysen berücksichtigt. Neben den Teamprozessen (z. B. Teamlernen, Einhalten von Absprachen), die das Verhalten der Teams abbildeten, haben wir uns auch die Teameinstellungen (z. B. Diversitätseinstellungen, Fehler-/Lernkultur) angesehen, die den kognitiven und informellen/kulturellen Teil der Teamdynamik erfassen.

Neben dem Team scheinen auch strukturelle Merkmale der Organisation einen Einfluss auf das Fehlverhalten der Polizist:innen zu haben. Eitle und Kolleg:innen (2014) aus den USA konnten zeigen, dass die Größe der Polizei-Inspektion, das Vorhandensein einer Abteilung für interne Angelegenheiten in Vollzeit und Fortbildungen das Fehlverhalten von Polizist:innen reduzieren konnten. Dabei diene die Abteilung für interne Angelegenheiten als Abschreckung, Fehlverhalten zu begehen, die Größe der Polizei-Inspektion als Indikator, wie viel Arbeitsbelastung die einzelnen Individuen hatten und die Fortbildungen zum Erlernen angemessenen Verhaltens. Während in der Studie von Eitle und Kolleg:innen (2014) interne Ermittlungseinheiten somit mit weniger Fehlverhalten einher gingen, zeigte sich in der Untersuchung von Bishopp und Kolleg:innen (2016), dass das Stressempfinden der Polizist:innen durch interne Ermittlungsverfahren mit mehr Fehlverhalten einher ging. Da die Polizei Rheinland-Pfalz keine eigene Abteilung für Disziplinarverfahren hat, konnten wir diese Befunde nicht überprüfen. Stattdessen untersuchten wir die erlebte Wertschätzung der Beschäftigten durch die Organisation. Wolfe und Lawson (2020) konnten dazu bereits feststellen, dass die wahrgenommene organisationale Gerechtigkeit positiv mit der Bereitschaft der Polizist:innen zusammenhängt, Bürger:innen ebenfalls fair zu behandeln.

Eitle und Kolleg:innen (2014) konnten außerdem feststellen, dass neben der Polizei als Organisation auch das Arbeitsumfeld eine Rolle für das Fehlverhalten der Polizei spielt. Arbeiteten die Polizist:innen in einem Umfeld mit höherer Kriminalitätsrate, zeigten sie auch höheres Fehlverhalten. Darüber hinaus deuten Forschungsergebnisse darauf hin, dass auch das Verhalten der Führungskraft mit dem Fehlverhalten der Mitarbeitenden zusammenhängt. Verhalten sich Führungskräfte gemäß ethischen Standards, geht dies mit einem geringeren Stresserleben der Mitarbeitenden einher (Ghaffar et al., 2021). Nach Bishopp und Kolleg:innen (2016) könnte damit auch ein geringeres Fehlverhalten verbunden sein. Zum anderen erhöht ethisches Führungsverhalten die individuelle moralische Aufmerksamkeit der Mitarbeitenden, wodurch sie sensibler für das Fehlverhalten ihrer Kolleg:innen werden und dieses eher anzeigen (Ghaffar et al., 2021).

Die möglichen Einflussfaktoren auf das Fehlverhalten der Beschäftigten der Polizei sind vielfältig. Im Folgenden betrachten wir die Zusammenhänge zwischen dem beobachteten Fehlverhalten und den Belastungen und Ressourcen der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz in

der Arbeit. Dazu nutzen wir die bereits für die Team-Werteresilienz und dysfunktionalen Einstellungen gebildeten Indizes (Belastungen, Arbeitsressourcen, Führungsverhalten, Teamprozesse, Teameinstellungen, Dienstherr). Wir haben ferner den Zusammenhang zwischen dysfunktionalen Einstellungen und Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen und Kolleg:innen untersucht. Außerdem überprüften wir, wie die empfundene Wertschätzung durch das Umfeld (Staatsanwaltschaft, Politik, Öffentlichkeit & Presse und Dienstherr) mit den verschiedenen Formen des Fehlverhaltens zusammenhängt.

#### 4.8.5.1 Mögliche Einflussfaktoren für einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen

Zunächst betrachten wir die möglichen Einflüsse für einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen im Umfeld der Polizei und analysieren danach die möglichen Einflussfaktoren auf Organisations- und Teamebene.

Gerade beim Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen liegt die Vermutung nahe, dass eine durch das Team empfundene Geringschätzung durch die Presse und Öffentlichkeit mit dem gezeigten Verhalten zusammenhängen könnte. Dies könnte durch die Reziprozität, also die Gegenseitigkeit des Verhaltens erklärt werden (Becker, 1956). Handlungen werden in gleicher Weise erwidert. Fühlen sich die Teams also von der Öffentlichkeit geringgeschätzt, könnten sie mit gleicher Geringschätzung reagieren und sich gegenüber Bürger:innen unhöflich verhalten. Es zeigte sich in unseren Daten jedoch, dass dies nicht der Fall zu sein scheint ( $r = -.06$  in 2022;  $r = -.05$  in 2023). Auch die empfundene Wertschätzung durch den Dienstherrn und durch die Politik hingen nicht mit dem einfachen Fehlverhalten der Teams gegenüber den Bürger:innen zusammen. Lediglich die Staatsanwaltschaft wies eine signifikante Korrelation auf: Fühlten sich die Teams in der Zusammenarbeit mit der Staatsanwaltschaft wertgeschätzt, beobachteten sie auch weniger einfaches Fehlverhalten bei ihren Kolleg:innen ( $r = -.17$  n.s. in 2022;  $r = -.18$  in 2023). Dieser niedrige Zusammenhang wird allein für das Jahr 2023 signifikant.

Im Folgenden analysieren wir den Zusammenhang zwischen Belastungen, Arbeitsressourcen, Führungsverhalten, Teamprozessen, Teameinstellungen, Wertschätzung durch den Dienstherrn sowie dysfunktionalen Einstellungen und dem beobachteten einfachen Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen. Abbildung 40 veranschaulicht den Zusammenhang der jeweiligen möglichen Einflussfaktoren und dem beobachteten einfachen Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen.<sup>19</sup>

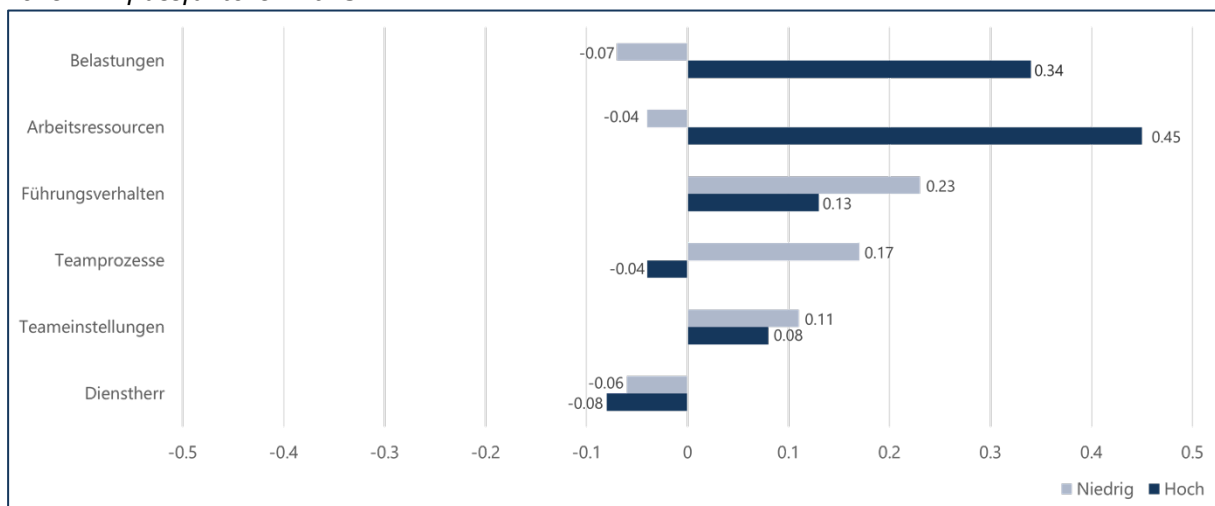
<sup>19</sup> Hierzu haben wir zwei Extremgruppen mit einer hohen und einer niedrigen Ausprägung des Fehlverhaltens gebildet (+/- eine Standardabweichung vom Mittelwert, Mittelkategorie wird nicht berücksichtigt) und stellen die standardisierten Mittelwerte der jeweiligen Einflussfaktoren für die beiden Extremgruppen dar. Der Durchschnitt jeder Variable ist zunächst null. Werte über .2 sind als überdurchschnittlich, Werte unter -.2 sind als unterdurchschnittlich zu interpretieren. Aufgrund der ausschließlichen Betrachtung von Extremgruppen beim Vergleich der standardisierten Mittelwerte, fallen die Stichproben über alle Variablen hinweg kleiner aus.

Es zeigte sich ein positiver Zusammenhang zwischen einfachem Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen und Belastungen ( $r = .39$ ) wie Arbeitsaufwand, Rollenkonflikten im Team und strukturellen Regulationshindernissen. Im Gegensatz zu unseren theoretischen Überlegungen, dass hohe Ressourcen aus der Arbeit mit weniger beobachtetem einfachen Fehlverhalten verbunden sind, ging eine hohe Ausprägung des Fehlverhaltens auch mit einer hohen Ausprägung von Arbeitsressourcen ( $r = .27$ ) einher. Des Weiteren ging eine hohe Ausprägung des einfachen Fehlverhaltens mit eher schlechten Teamprozessen einher ( $r = -.14$ ), das heißt, dass beispielsweise Teamlernen, Teammotivation oder auch ethisches Verhalten niedrig ausgeprägt waren. Dieser Zusammenhang ist jedoch eher als gering zu bewerten.

Zusammenhänge zwischen einfachem Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen mit Führungsverhalten, Teameinstellungen und Wertschätzung durch den Dienstherrn sind nicht signifikant.

Darüber hinaus zeigte sich, dass je stärker dysfunktionalen Einstellungen (Regelüberschreitungen; Nützlichkeit von Gewaltanwendung) ausgeprägt waren, desto häufiger wurde auch über einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen ( $r = .25$ , Rechtfertigung von Regelüberschreitungen;  $r = .38$ , Nützlichkeit von Gewaltanwendung) berichtet. In Tabelle 28, Kapitel 2.5 des Anhangs des psychologischen Teilprojekts ist eine Übersicht aller Korrelationen der Einflussfaktoren mit dem beobachteten einfachen Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen, sowie den anderen Arten des Fehlverhaltens dargestellt.

*Abbildung 40: Zusammenhänge von einfachem Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen mit möglichen Einflussfaktoren 2023*



*Anmerkung. Niedrig/ nie vs Hoch/zweimal oder öfter meint die Ausprägung des beobachteten einfachen Fehlverhaltens gegenüber Bürger:innen in den letzten zwölf Monaten. N = 66 Teams, 45 in Niedrig, 21 in Hoch. Extremgruppen weichen mind. eine Standardabweichung (0.72) vom Mittelwert (1.87) ab*

Teams der Polizei Rheinland-Pfalz, die oft einfaches Fehlverhaltens gegenüber Bürger:innen beobachteten (zweimal oder öfter in den letzten 12 Monaten), berichteten im Gegensatz zu Teams, die nie Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen beobachteten, auch über überdurch-

schnittlich hohe Arbeitsbelastungen ( $M=0.34$ ). Ein besonders starker Zusammenhang hinsichtlich der Belastungen zeigt sich mit Rollenkonflikten im Team ( $r = .39$ ). Je mehr Rollenkonflikte seitens der Teams wahrgenommen wurden, desto mehr einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen wurde beobachtet. Rollenkonflikte umfassen, dass die Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz beispielsweise Aufgaben erhalten, ohne die dafür benötigten Ressourcen oder Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt bekommen oder unnötige Aufgaben bearbeiten zu müssen, die sie von der eigentlichen Arbeit abhalten. Auch meinen Rollenkonflikte, Aufgaben erledigen zu müssen, die in Teilen der Gesellschaft nicht akzeptiert werden oder mit unvereinbaren Erwartungen konfrontiert zu sein. Die Teams müssen also Aufgaben übernehmen, die mit ihrer Rolle in Konflikt stehen.

In den Gruppeninterviews 2024 wurden Rollenkonflikte thematisiert. So gab eine Führungskraft an, dass Einsätze eine durch die Polizeiführung auferlegte „politische Färbung“ bekämen und man zwischen Personen unterscheiden müsse. Sie habe damit Schwierigkeiten, da sie sich als Polizeibeamten an das Neutralitätsgebot bei Einsätzen zu halten hätten. Außerdem fiel es ihr schwer, diese Einsätze dann noch ihren Mitarbeitern zu erklären. Trotzdem müsse man ausführen, was einem von der Polizeiführung vorgegeben werde. Dies sei eine große Diskrepanz. Die Person erklärte die politische Färbung, indem sie sagte, dass „Links“ mehr zugestanden werde als „Rechts“. Darüber hinaus gab eine Person ohne Führungsrolle an, dass es immer schwieriger werde, richtig zu ermitteln, weil ständig andere Aufgaben zu erledigen sein.

Auch im Freitextfeld der Teambefragung 2023 wurden Rollenkonflikte thematisiert, beispielsweise Folgendes:

*Das Belastendste an meinem Beruf/meiner Tätigkeit ist inzwischen der Mangel an Personal und dass uns die für unsere tägliche Arbeit erforderlichen Arbeitsmittel aus finanziellen Gründen nicht in angemessener Form (alter) und Anzahl zur Verfügung gestellt werden. Dadurch sind unsere Einsatzmöglichkeiten und Tätigkeiten stark eingeschränkt, jedoch werden die Erwartungen an uns und die Aufgabenzuweisungen gefühlt immer höher. (TN XXXX, Freitextfeld).*

Diese qualitativen Beispiele illustrieren die quantitativen Ergebnisse, dass Angehörige der Polizei Rollenkonflikte, und damit Belastungen, erleben.

Teams, die mindestens zweimal einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen beobachteten, erlebten überdurchschnittlich viele Arbeitsressourcen ( $M = 0.45$ ), gegenüber Teams, die nie einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen beobachteten. Das beobachtete einfache Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen ist jedoch das einzige Fehlverhalten, das positiv mit den Arbeitsressourcen korrelierte. Alle anderen gemessenen abhängigen Variablen wiesen keine Korrelation mit den Arbeitsressourcen auf.

Um diesem unerwarteten Ergebnis weiter auf den Grund zu gehen, haben wir die zusammengefassten Ressourcen Bedeutung, Vielfältigkeit und Autonomie einzeln mit dem beobachteten einfachen Fehlverhalten analysiert. Es zeigte sich, dass Teams, die ihre Arbeit als besonders vielfältig erlebten, gleichzeitig auch mehr Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen bei ihren Kolleg:innen beobachteten ( $r = .31$ ). Ebenso zeigte sich ein signifikanter Zusammenhang mit der Variable Bedeutung ( $r = .21$ ). Nach dem Anforderungs-Ressourcen-Modell (Bakker & Demerouti, 2014) werden Ressourcen wie Vielfältigkeit, Bedeutung und Autonomie als positive Arbeitsmerkmale betrachtet, die die Motivation fördern und Stress reduzieren können. Unter bestimmten Bedingungen können Ressourcen jedoch zu einer Belastung werden, beziehungsweise es kann schlecht auf sie zurückgegriffen werden (vgl. Bakker & Costa, 2014). Arbeitsressourcen werden dann als belastend empfunden, wenn sie den spezifischen Anforderungen der Arbeit nicht gerecht werden (Lesener et al., 2018). Besonders unter hohen Arbeitsanforderungen können unzureichende oder unpassende Ressourcen Beanspruchungen verstärken. So wäre es denkbar, dass beispielsweise Vielfältigkeit der Arbeit zu kognitiver Überlastung führen kann, wenn sie ein hohes Maß an Multitasking und Wechsel zwischen komplexen Aufgaben erfordert (vgl. Gutshall et al., 2017). Hingegen könnte Bedeutung emotional belastend wirken, wenn Mitarbeitende sich persönlich verantwortlich fühlen oder in Werte-Konflikte geraten.

Besonders die Aufgaben der Schutzpolizei sind geprägt von den Arbeitsmerkmalen Bedeutung, Vielfältigkeit und Autonomie.

Bei der getrennten Betrachtung der Arbeitsbereiche zeigte sich der Zusammenhang von Fehlverhalten und Vielfältigkeit in der Schutzpolizei ( $r = .24$ ). Die Schutzpolizei hatte mit 107 von insgesamt 308 Teams den größten Anteil der Teams, die in unsere Analysen einfließen, sodass sie die Auswertungen maßgeblich prägten. Von den Teams der Schutzpolizei getrennt, zeigen sich für die restlichen 201 Teams der anderen Bereiche keine Zusammenhänge mehr zwischen dem beobachteten Fehlverhalten gegenüber den Bürger:innen und der erlebten Vielfältigkeit der Arbeit. Ein Vergleich der Korrelationen zwischen den verschiedenen Bereichen (alle Bereiche, nur Schutzpolizei, alle Bereiche außer Schutzpolizei) mit den Arbeitsressourcen ist in den Tabellen 30-32, Kapitel 2.5 des Anhangs des psychologischen Teilprojekts abgebildet.

Um den möglichen Einfluss demographischer Variablen auf diese Zusammenhänge zu prüfen, haben wir eine Hierarchische Lineare Regression der jeweiligen Variablen auf das einfache Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen berechnet. Chappell und Piquero (2004) haben in ihrer Veröffentlichung die Kontrollvariablen Geschlecht und Berufserfahrung als besonders wichtig hervorgehoben, wobei sie zeigen konnten, dass vor allem Männer mit mehr Berufserfahrung eher Beschwerden von Bürger:innen erhielten. Wir nahmen diese Kontrollvariablen daher in unsere Auswertungen mit auf und ergänzten sie um das Alter und das Polizeipräsidium. In unserer Analyse zeigte sich, dass nur das Alter als Kontrollvariable relevant war (12,50 %), wobei

hier von jüngeren Teams häufiger Fehlverhalten beobachtet wurde. Alle weiteren überprüften Kontrollvariablen schlossen wir bei den folgenden Analysen aus.

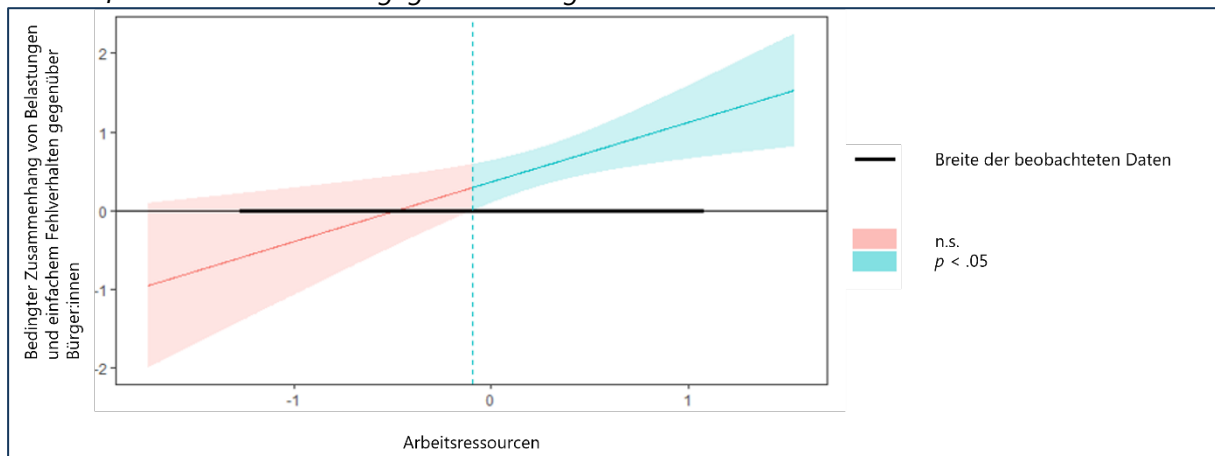
Die bei der Korrelationsanalyse gefundenen Zusammenhänge bestätigten sich auch unter Kontrolle des Alters: die Belastungen (8.30 %), die Arbeitsressourcen (2.20 %), das Führungsverhalten (1.90 %) und die Teamprozesse (3.00 %) klärten jeweils einen signifikanten Anteil des Antwortverhaltens bezüglich des einfachen Fehlverhaltens gegenüber Bürger:innen auf. Die Varianzaufklärung ist trotz Signifikanz mit Ausnahme der Belastungen jedoch eher als gering zu bewerten. Die Wertschätzung durch den Dienstherrn und die Teameinstellungen wurden nicht signifikant. Über die Einflussfaktoren hinaus haben wir betrachtet, welchen Einfluss dysfunktionale Einstellungen auf einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen haben können. Hier zeigte sich, dass unter Kontrolle des Alters die Einstellung zu Nützlichkeits von Gewaltanwendung einen zusätzlichen signifikanten Anteil von 7.20 % aufklärte. Die Variable Rechtfertigung von Regelüberschreitungenklärte einen signifikanten zusätzlichen Varianzanteil von 4.10 %.

Wenn man den relativen Einfluss aller Variablen in einer Gesamtanalyse berücksichtigte, zeigte sich, dass nach Kontrolle des Alters nur noch die Belastungen und die Wertschätzung durch den Dienstherrn einen zusätzlichen signifikanten Anteil (insgesamt 12.70 %) des einfachen Fehlverhaltens gegenüber Bürger:innen aufklärten, während das Führungsverhalten, die Teamprozesse und -einstellungen und die Arbeitsressourcen keinen zusätzlichen Beitrag mehr leisteten. Eine Übersicht findet sich in Tabelle 33, Kapitel 2.5 des Anhangs des psychologischen Teilprojekts. Nahm man die dysfunktionalen Einstellungen zur Gesamtanalyse hinzu, zeigte sich, dass nach Kontrolle des Alters die Belastungen und die Wertschätzung durch den Dienstherrn und die Einstellung, Gewaltanwendung sei nützlich, einen zusätzlichen signifikanten Anteil (insgesamt 15.00 %) des einfachen Fehlverhaltens gegenüber Bürger:innen aufklärten.

Wie bereits in vorherigen Kapiteln erwähnt, legten wir unseren Analysen das Anforderungs-Ressourcen-Modell (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007; 2014) zugrunde. Das Modell besagt, dass Belastungen zu Beanspruchung und damit zu dysfunktionalen Einstellungen und dysfunktionalem Verhalten führen können und gleichzeitig, dass Ressourcen die negativen Auswirkungen von Arbeitsbelastungen abpuffern können. Wir konnten bereits zeigen, dass Belastungen mit einfachem Fehlverhalten zusammenhängen. Um zu überprüfen, ob Ressourcen hier eine abpuffernde Wirkung haben, haben wir weitere Analysen durchgeführt.

Wir berechneten, ob es unter Kontrolle des Alters einen signifikanten Interaktionseffekt zwischen Belastungen und Arbeitsressourcen auf das beobachtete einfache Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen gab. Der Effekt ist signifikant ( $\beta = .218$ ). In Abbildung 41 ist der Interaktionseffekt grafisch in einem Johnson-Neyman-Diagramm (Johnson & Neyman, 1936) dargestellt.

Abbildung 41: Moderation von Arbeitsressourcen auf den Zusammenhang von Belastungen und dem einfachen Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen 2023



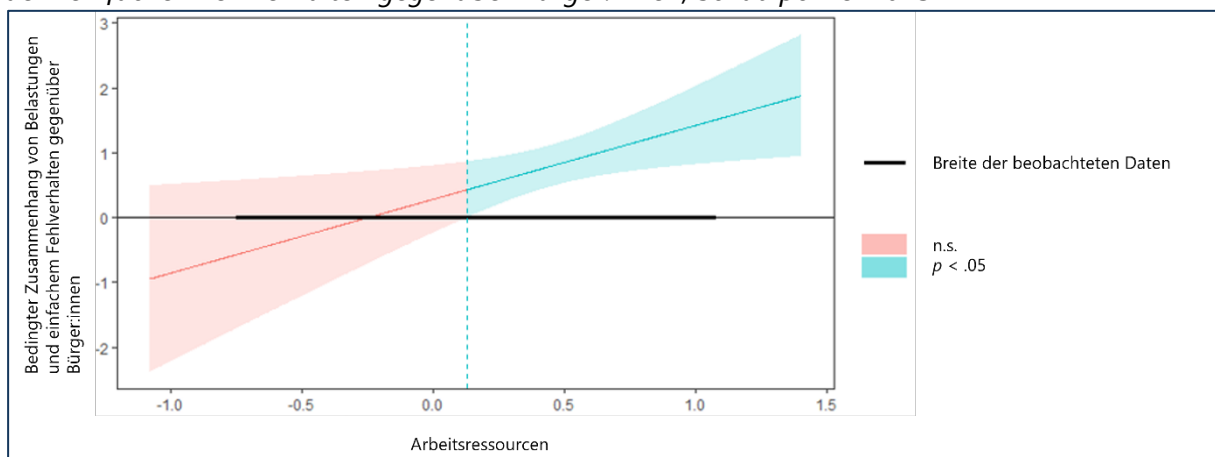
Anmerkung. N = 204.

Auf der X-Achse sind die Arbeitsressourcen im Team abgebildet, welche sich aus den Variablen Autonomie, Bedeutung und Vielfältigkeit der Arbeit zusammensetzen. Auf der Y-Achse ist der bedingte Zusammenhang zwischen den Belastungen (Aufwand, Rollenkonflikte, Rollenambiguität, illegitime Aufgaben, strukturelle Regulationshindernisse) und dem beobachteten Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen abgebildet. Die Steigungsgerade nimmt von links nach rechts zu, sie nähert sich damit null an und entfernt sich weiter von null, sobald sich der Zusammenhang umkehrt. Das bedeutet, dass der Zusammenhang zwischen den beiden Variablen mit steigenden Arbeitsressourcen zunimmt. Die Steigungsgerade ist in zwei Bereiche durch eine vertikale Linie aufgeteilt. Diese Linie gibt den Schwellenwert der Arbeitsressourcen an, ab dem der Zusammenhang zwischen den Arbeitsbelastungen und dem beobachteten Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen signifikant wird. Linksseitig des Schwellenwerts ist der Zusammenhang nicht signifikant. Ein signifikanter Zusammenhang zeigt sich rechtsseitig ab einem Schwellenwert von -0.09. Empfanden die Teams der Polizei Rheinland-Pfalz also mehr Autonomie, Vielfältigkeit und Bedeutung, gingen hohe Belastungen durch die Arbeit im Team mit mehr beobachtetem einfachen Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen einher. Dieser Effekt ist konträr zu unseren grundlegenden theoretischen Überlegungen – Ressourcen sollten Belastungen abpuffern und somit zu weniger Fehlverhalten führen (Anforderungs-Ressourcen Modell; Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007; 2014). Dies könnte dafürsprechen, dass bei besonders hoch ausgeprägten Belastungen im Team die Arbeitsressourcen nicht mehr genügend abpuffernde Wirkung haben, um dysfunktionale Verhaltensweisen zu reduzieren. Im Gegenteil: Hohe Bedeutung, Vielfältigkeit und Autonomie werden eher als Belastung wahrgenommen und verstärken das im Team beobachtete Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen zusätzlich.

Betrachtete man die Teams getrennt nach Bereichen, so zeigte sich, dass dieser Effekt signifikant in der Schutzpolizei bestehen blieb ( $\beta = .378$ ), nicht jedoch in den restlichen Bereichen

der Polizei Rheinland-Pfalz ( $\beta = .008$ ). Die Teams der Schutzpolizei machen mit 107 von insgesamt 308 Teams (bzw. 204 der für diese Berechnung relevanten Teams) einen sehr großen Anteil aus, was erklärt, warum sich der Effekt über alle Bereiche hinweg in Abbildung 41 zeigt. Die Schutzpolizei leistet täglich vielfältige und bedeutsame Arbeit für die Gesellschaft. Die Polizeibeamt:innen müssen eigenständig Maßnahmen ergreifen und auf gegebene Situationen reagieren, was den Beruf sehr anspruchsvoll macht. Ein Übermaß an Bedeutung kann somit auch mit einem starken Gefühl von Verantwortung einhergehen, ein Übermaß an Autonomie kann mit verspürtem Druck einhergehen, die richtigen Entscheidungen treffen zu müssen und ein Übermaß an Vielfältigkeit kann in unbekanntem Situationen mit Unsicherheit einhergehen. Das bedeutet, dass diese Merkmale der Arbeit, die in der Literatur als Ressourcen verstanden werden, in der Praxis auch zu einer Belastung werden können. In Abbildung 42 ist das Johnson-Neyman-Diagramm der Interaktion der Teams der Schutzpolizei dargestellt, vergleichend dazu in Abbildung 43 das Diagramm für alle Bereiche, außer der Schutzpolizei.

*Abbildung 42: Moderation von Arbeitsressourcen auf den Zusammenhang von Belastungen und dem einfachen Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen, Schutzpolizei 2023*

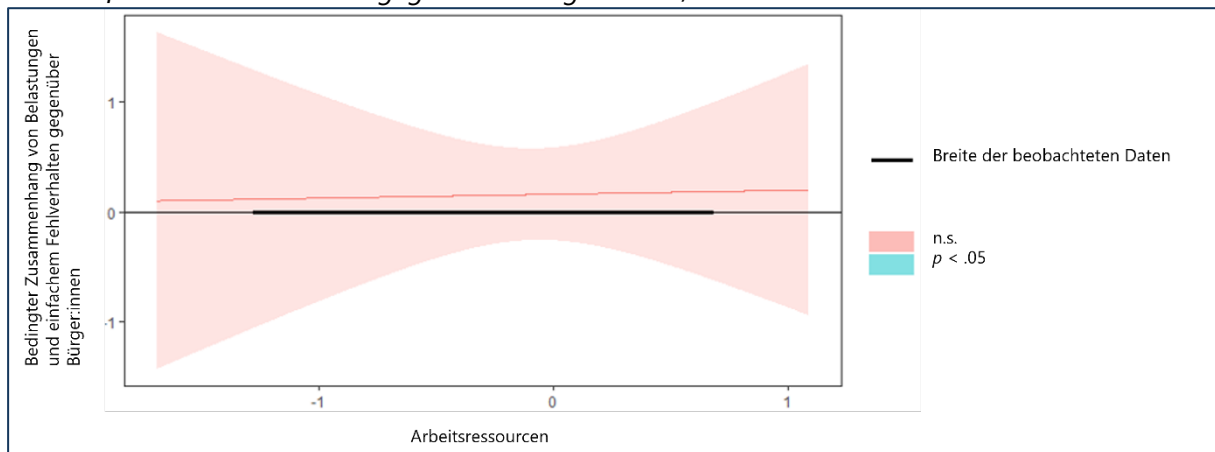


Anmerkung. N = 107.

In Abbildung 42 ist das Johnson-Neyman-Diagramm der Schutzpolizei abgebildet. Der Verlauf ist ähnlich. Auch hier nimmt die Steigungsgerade von links nach rechts zu. Sie nähert sich damit ebenfalls null an und entfernt sich weiter von null, sobald sich der Zusammenhang umkehrt. Der Zusammenhang zwischen den beiden Variablen nimmt mit steigenden Arbeitsressourcen zu. Die Steigungsgerade ist in zwei Bereiche durch eine vertikale Linie aufgeteilt. Diese Linie gibt den Schwellenwert der Arbeitsressourcen an, ab dem der Zusammenhang zwischen den Arbeitsbelastungen und dem beobachteten Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen signifikant wird. Linksseitig des Schwellenwerts ist der Zusammenhang nicht signifikant. Ein signifikanter Zusammenhang zeigt sich rechtsseitig ab einem Schwellenwert von 0,13.



Abbildung 43: Moderation von Arbeitsressourcen auf den Zusammenhang von Belastungen und dem einfachen Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen, restliche Arbeitsbereiche 2023



Anmerkung.  $N = 97$ .

Abbildung 43 zeigt das Johnson-Neyman-Diagramm der restlichen Bereiche. Es zeigt sich kein signifikanter Moderationseffekt von den Arbeitsressourcen auf den bedingten Zusammenhang von Belastungen und dem einfachen Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen.

Durch den Vergleich des Interaktionseffekts der Bereiche zeigte sich, dass der verwunderliche Effekt der Verstärkung des Fehlverhaltens unter Belastungen mit hohen Arbeitsressourcen, durch die Teams der Schutzpolizei zu Stande kam.

#### 4.8.5.2 Mögliche Einflussfaktoren für disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen

Auch für das disziplinarwürdige Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen haben wir zunächst die möglichen Einflüsse im Umfeld der Polizei betrachtet. Keine der empfundenen Wertschätzungen der einzelnen Stakeholdern der Kontextebene (Politik, Öffentlichkeit, Dienstherr und Staatsanwaltschaft) hing mit dem beobachteten disziplinarwürdigen Fehlverhalten der Teams gegenüber den Bürger:innen zusammen. Auf organisationaler und Teamebene ergab sich jedoch ein anderes Bild.

Disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen geht mit einem schlechten Führungsverhalten einher ( $r = -.20$ ). Führungsverhalten haben wir mit den Konstrukten ethischer und vertikaler Führung sowie Unterstützung in kritischen Situationen erfasst. Je schlechter das Führungsverhalten war, also zum Beispiel keine/wenig ethische Führung stattfand, desto höher war das beobachtete disziplinarwürdige Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen. Ein besonders starker Zusammenhang innerhalb des Faktors Führungsverhalten zeigt sich mit der Variable ethische Führung ( $r = -.21$ ). Ethische Führung meint, dass die Führungskraft ethische und moralische Werte vertritt und diese dem Team gegenüber klar kommuniziert. Diese ethischen und moralischen Werte spiegeln sich darüber hinaus in den Handlungen der Führungskraft wider. Durch den negativen Zusammenhang zeigte sich, dass wenn die Teams wenig ethisch Führung

erlebten, sie dann mehr disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen beobachteten. Im Freitextfeld der Teambefragung findet sich diese Aussage wieder:

*Besonders wichtig ist mir der Themenkomplex bzgl. Umgang von Vorgesetzten und Kollegen untereinander. Das ist - nicht nur aus eigener Erfahrung - das Hauptproblem der Polizei RLP. Ein offenerer, ehrlicherer, wertschätzender und zeitgemäßer/moderner Umgang bzw. Führung würde viele Probleme lösen. Insbesondere das Problem der Unzufriedenheit der Kollegen. Viele Führungskräfte sind scheinbar gedanklich im Führungsstil der 60er Jahre hängen geblieben. Neben Unflexibilität [sic] und fehlendem zeitgemäßem Umgang ein großes Problem. Alles schon tausendmal gesagt worden, aber es hört ja niemand den Beschäftigten zu. (TN XXXX, Freitextfeld)*

In den Gruppeninterviews gab eine Person an, dass Führung von oben herab passiere. Führungskräfte würden sich extrem abgrenzen, was zu unsicherem Verhalten und unsicherer Kommunikation führe. Gleichzeitig würde die Führungskraft als unberechenbar wahrgenommen, weil man nicht wisse, wie sie auf Kritik reagiere. Für die Person, die dies angab, wären Entscheidungen nachvollziehbarer, wenn man Hintergrundinformationen zu ihnen erhalten würde. Eine andere Person gab hingegen an, sie habe eine persönliche Verbindung zu ihrer Führungskraft und empfinde dies als förderlich. Man solle die Führungskräfte als Vorbild sehen. Durch persönliche Gespräche auch außerhalb der öffentlichen Rahmen würden Strenge und Hierarchie etwas abflachen.

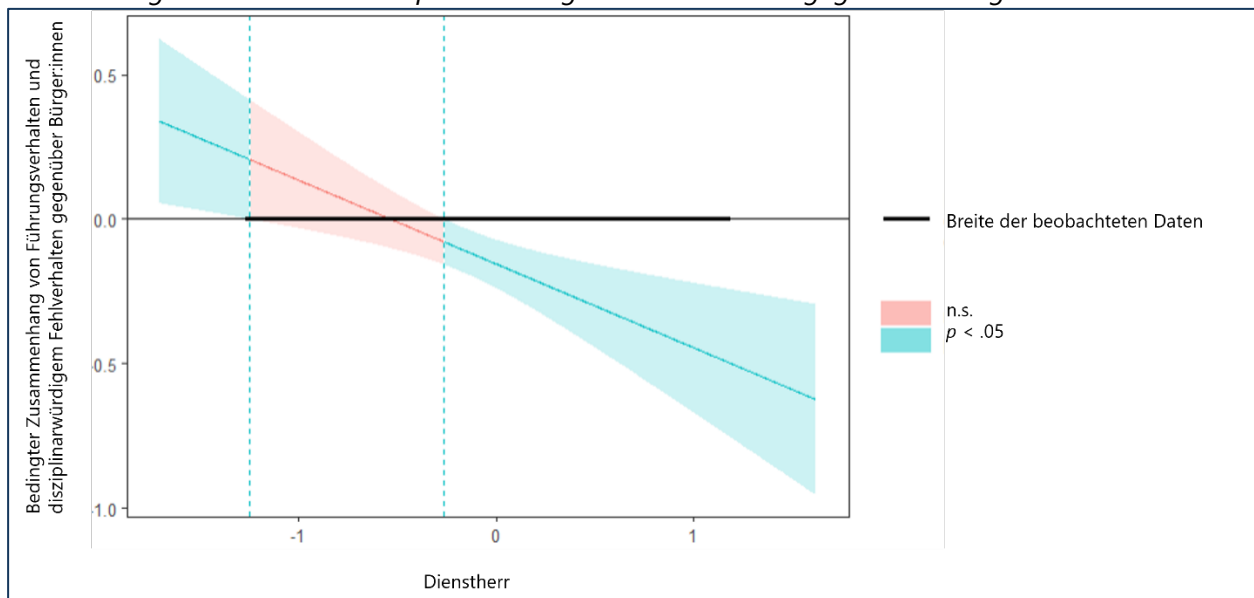
Nur für Führungsverhalten fand sich ein signifikanter Zusammenhang mit dem disziplinarwürdigem Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen. Arbeitsbelastungen, Arbeitsressourcen, Teamprozesse, Wertschätzung durch den Dienstherrn und dysfunktionale Einstellungen wurden nicht signifikant.

Wir haben den Zusammenhang zwischen den möglichen Einflussvariablen und disziplinarwürdigem Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen mit einer hierarchisch linearen Regression analysiert. Nur die Kontrollvariablen Alter sowie Berufseinstieg wurden in den Analysen zu disziplinarwürdigem Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen signifikant. Da bei diesen Variablen jedoch Multikollinearität vorlag ( $r = .80$ ), also die beiden unabhängigen Variablen stark miteinander korrelierten, war es statistisch nicht möglich, die einzelnen Einflüsse auf die abhängige Variable (disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen) klar zu trennen. In der Überprüfung ergab sich, dass das Alter ohne Hinzunahme des Berufseinstiegs keinen signifikanten Anteil im disziplinarwürdigem Fehlverhalten aufklären konnte. Genauso wenig konnte dies der Berufseinstieg in Abwesenheit des Alters. Beide Variablen waren also als Kontrollvariablen nicht geeignet. Somit veränderten sich die oben berichteten Korrelationen zwischen dem Führungsverhalten und dem disziplinarwürdigem Fehlverhalten gegenüber Bürger nicht. In einem Gesamtmodell zur Betrachtung des relativen Einflusses aller Variablen inklusive der dysfunktionalen Einstellungen, zeigte sich, dass die Arbeitsressourcen und das Führungsverhalten insgesamt einen Varianzanteil von 5.00 % des

disziplinarwürdigem Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen aufklärten. Alle anderen Variablen wurden nicht signifikant.

Auch bei disziplinarwürdigem Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen gab es mehrere signifikante Interaktionen. Dies ist spannend, da nur eine signifikante Korrelation (nämlich mit Führungsverhalten) gefunden wurde. Signifikante Interaktionseffekte auf disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen fanden sich für Belastungen und Arbeitsressourcen ( $\beta = .289$ ), Arbeitsressourcen und Teamprozesse ( $\beta = -.192$ ), Arbeitsressourcen und Teameinstellungen ( $\beta = -.211$ ) sowie Führungsverhalten und Wertschätzung durch den Dienstherrn ( $\beta = -.241$ ), der in Abbildung 44 zu sehen ist.

Abbildung 44: Moderation von Wertschätzung durch den Dienstherrn auf den Zusammenhang von Führungsverhalten und disziplinarwürdigem Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen 2023



Anmerkung. N = 204.

In dem Johnson-Neyman-Diagramm ist auf der X-Achse die Wertschätzung durch den Dienstherrn abgebildet, welche sich aus den Variablen Belohnung, distributiver Gerechtigkeit und prozeduraler Gerechtigkeit zusammensetzt. Auf der Y-Achse ist der bedingte Zusammenhang zwischen Führungsverhalten und disziplinarwürdigem Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen abgebildet. Führungsverhalten meint ethische und vertikale Führung und Unterstützung in kritischen Situationen. Die Steigungsgerade sinkt von links nach rechts auf der X-Achse. Somit nähert sie sich erst null an und entfernt sich dann weiter davon (Schwellenwerte: -1.26, -0.28). Das bedeutet, dass wenn die Teams wenig Wertschätzung durch den Dienstherrn erfahren, der Zusammenhang zwischen Führungsverhalten und dem beobachteten Fehlverhalten positiv ist, also bei gutem Führungsverhalten, mehr Fehlverhalten beobachtet wird. Jedoch gibt es bei diesem positiven Zusammenhang nur extrem wenige Teams, die dies beobachtet haben (siehe Breite der beobachteten Daten). Dieser positive Zusammenhang ist beinahe komplett zu vernachlässigen. Man kann sehen, dass mit steigendem Erleben von Wertschätzung durch den

Dienstherrn der Zusammenhang zwischen Führungsverhalten und disziplinarwürdigem Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen negativ wird, also je besser das Führungsverhalten, desto weniger wird Fehlverhalten beobachtet. Die Kombination der beiden Einflussfaktoren wirkt sich positiv aus. Wenn Teams gut geführt werden und gleichzeitig das Gefühl haben, von ihrem Dienstherrn gerecht behandelt und wertgeschätzt zu werden, berichten sie auch weniger disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen, während sich der Effekt bei mangelnder Wertschätzung durch den Dienstherrn selbst bei einer guten Führung umzukehren scheint.

#### **4.8.5.3 Mögliche Einflussfaktoren für einfaches Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen**

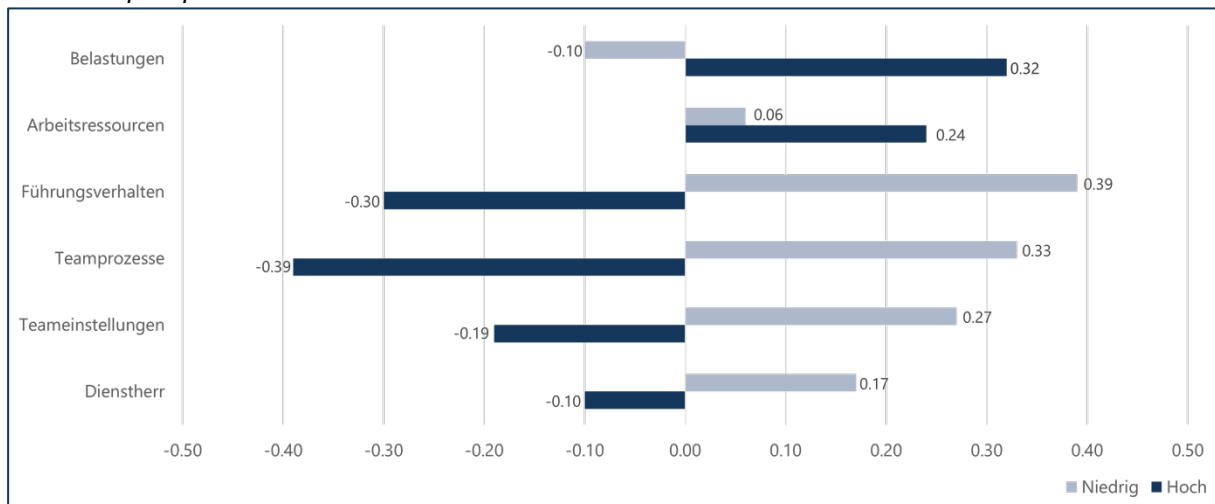
Zunächst betrachten wir die möglichen Einflüsse für einfaches Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen im Umfeld der Polizei und berichten danach die möglichen Einflussfaktoren auf Organisations- und Teamebene.

Wie auch schon das einfache Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen, korrelierte in der Befragung 2023 auch das einfache Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen mit der empfundenen Wertschätzung durch die Staatsanwaltschaft signifikant negativ ( $r = -.08$  in 2022;  $r = -.23$  in 2023). Je mehr sich die Team der Polizei in der Zusammenarbeit mit der Staatsanwaltschaft von dieser wertgeschätzt fühlten, desto weniger beobachteten sie einfaches Fehlverhalten gegenüber ihren Kolleg:innen. Auch die empfundene Wertschätzung durch die Politik korrelierte in der Befragung 2023 mit dem beobachteten einfachen Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen. Hatten die Teams das Gefühl, von der Politik nicht wertgeschätzt zu werden, gaben sie auch an, mehr einfaches Fehlverhalten gegenüber ihren Kolleg:innen zu beobachten ( $r = -.14$  n.s. in 2022;  $r = -.15$  in 2023). Die empfundene Wertschätzung durch den Dienstherrn, die Öffentlichkeit & Presse, und durch die Staatsanwaltschaft im Zuge eines Ermittlungsverfahrens gegen Beschäftigte der Polizei hingen nicht mit dem einfachen Fehlverhalten der Teams gegenüber ihren Kolleg:innen zusammen. Im Folgenden betrachten wir die Korrelationen der möglichen Einflussfaktoren auf der organisationalen und Teamebene mit dem beobachteten einfachen Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen in den Teams der Polizei Rheinland-Pfalz.

Außer den Arbeitsressourcen wurden alle Korrelationen signifikant. Mit steigenden Arbeitsbelastungen der Teams wurde auch häufiger einfaches Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen beobachtet ( $r = .30$ ). Alle anderen signifikanten Zusammenhänge zeigten eine negative Richtung. Das heißt, wurde mehr einfaches Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen beobachtet, wurde auch über schlechteres Führungsverhalten ( $r = -.23$ ), schlechtere Teamprozesse ( $r = -.39$ ) und -einstellungen ( $r = -.37$ ) und geringer erlebte Wertschätzung durch den Dienstherrn ( $r = -.15$ ) berichtet. Ferner zeigte sich, dass je stärker die dysfunktionalen Einstellungen ausgeprägt waren, desto häufiger wurde auch über einfaches Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen

( $r = .22$ , Rechtfertigung von Regelüberschreitungen;  $r = .42$ , Nützlichkeit von Gewaltanwendung) berichtet. Abbildung 45 veranschaulicht den Zusammenhang der jeweiligen möglichen Einflussfaktoren und dem beobachteten einfachen Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen<sup>20</sup>.

*Abbildung 45: Zusammenhänge von einfachem Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen mit möglichen Einflussfaktoren 2023*



*Anmerkung. Niedrig (nie bis einmal) vs Hoch (zweimal und öfter) meint die Ausprägung des beobachteten einfachen Fehlverhaltens gegenüber Kolleg:innen in den letzten zwölf Monaten. N = 76 Teams, 43 in Niedrig, 33 in Hoch. Extremgruppen weichen mind. eine Standardabweichung (0.69) vom Mittelwert (2.24) ab*

Im Vergleich der Extremgruppen in Abbildung 45 zeigte sich, dass Teams der Polizei Rheinland-Pfalz, die in der Teambefragung 2023 zweimal oder öfter einfaches Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen beobachteten, auch über überdurchschnittlich hohes Erleben von Belastungen ( $M = 0.32$ ) berichteten, im Unterschied zu Teams, die einfaches Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen nie oder höchstens einmal beobachteten. Dieser Effekt ist vergleichbar mit dem einfachen Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen.

Teams, die zweimal oder öfter einfaches Fehlverhalten bei Kolleg:innen beobachteten, beurteilten das Führungsverhalten als unterdurchschnittlich ( $M = -0.30$ ), während Teams, die einfaches Fehlverhalten nie oder höchstens einmal beobachteten das Führungsverhalten überdurchschnittlich einstufen ( $M = 0.39$ ).

Gleiches gilt für die Teamprozesse. Bei genauerer Betrachtung des Index Teamprozesse fällt vor allem der Zusammenhang von ethischem Teamverhalten mit einfachem Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen auf ( $r = -.39$ ). Ethisches Teamverhalten meint, dass die Teammitglieder

<sup>20</sup> Hierzu haben wir zwei Extremgruppen mit einer hohen und einer niedrigen Ausprägung des Fehlverhaltens gebildet (+/- eine Standardabweichung vom Mittelwert, Mittelkategorie wird nicht berücksichtigt) und stellen die standardisierten Mittelwerte der jeweiligen Einflussfaktoren für die beiden Extremgruppen dar. Dabei ist der Durchschnitt jeder Variable zunächst null. Werte über .2 sind als überdurchschnittlich, Werte unter -.2 sind als unterdurchschnittlich zu interpretieren. Aufgrund der ausschließlichen Betrachtung von Extremgruppen beim Vergleich der standardisierten Mittelwerte, fallen die Stichproben über alle Variablen hinweg kleiner aus.

Interesse an ethischen und moralischen Werten zeigen, das Team einheitlich ethische Standards vertritt, die Entscheidungen und Handlungen auf diesen Werten beruhen und ein ehrlicher, fairer und vertrauensvoller Umgang im Team herrscht. Wurde das ethische Teamverhalten als wenig ausgeprägt wahrgenommen, wurde mehr Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen beobachtet. Im Freitextfeld der Teambefragung 2023 finden sich folgende Angaben:

*Meine Beobachtung seit langem, insbesondere auch seitdem ich in einer Vorgesetztenfunktion bin, ist, dass innerhalb der Organisationseinheiten überwiegend ein faires und vertrauensvolles Miteinander gelebt wird. (TN XXXX, Freitextfeld)*

*Mir persönlich ist es ein besonderes Anliegen einen guten Umgang innerhalb des Kollegenkreises zu haben, weil dies meiner Meinung nach einen erheblichen Einfluss auf die Lernbereitschaft, die Bereitschaft mehr zu leisten als üblich und auch die Gesamtergebnisse (Ermittlung von Straftaten, Prävention etc.) der Polizei verbessert. Es steigert meines Erachtens ebenfalls die mentale [sic] Gesundheit, wenn man in einem harmonischen Umfeld seinen Dienst verrichtet [sic] und ist so gestärkter für schwierige Situationen, welchen man im Dienst begegnet. [sic] Diese Anführungen sind nur ein Teil der positiven Effekte eines kollegialen und fairen Umgangs und ich begrüße es sehr, wenn diesen Belangen weitere Beachtung geschenkt wird und ggf. auch Veränderung hervorbringt. (TN XXXX, Freitextfeld)*

*Die Themen Wertschätzung und Anerkennung sind für mich von besonderer Bedeutung. Durch die Bedienung dieser Bedürfnisse entsteht meiner Meinung nach ein gutes und zufriedenes Arbeitsklima bei den jeweiligen Kolleginnen und Kollegen. (TN XXXX, Freitextfeld)*

*[...] Das verstehe ich eher als "Moral" weil hier die Gruppennormen bzw -regeln gelten die sich deutlich von meiner Ethik unterscheiden können. Klar ist es natürlich möglich, dass sich mehrere Kollegen zusammenfinden, die gleiche ethische Vorstellungen haben und sich daraus Moral ergibt. Das ist aber bei einer heterogenen Gruppe wie meine OE nicht möglich. (TN XXXX, Freitextfeld)*

Ähnliche Zusammenhänge fanden sich auch bei den Teameinstellungen. Betrachtete man die einzelnen Variablen des Einflussfaktors Teameinstellungen, zeigte sich vor allem, dass bei höherer Teamzufriedenheit seltener einfaches Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen berichtet wird ( $r = -.42$ ). Teamzufriedenheit umfasst, wie zufrieden die Teilnehmenden mit ihrem Team sind, wie angespannt/entspannt die Beziehungen zu den Teammitgliedern sind und wie stark die Arbeit im Team zu Frustration führt.

Um den möglichen Einfluss demographischer Variablen auf diese Zusammenhänge zu prüfen, haben wir eine Hierarchische Lineare Regression der jeweiligen Variablen auf das einfache Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen berechnet, wobei das Alter, Geschlecht, der Berufseinstieg und das Polizeipräsidium als Kontrollvariablen herangezogen wurden. Hier zeigte sich, dass nur das Alter als Kontrollvariable relevant war, sodass wir dieses in alle folgenden Analysen aufgenommen haben. Jüngere Teams beobachteten dabei häufiger einfaches Fehlverhalten

gegenüber Kolleg:innen als ältere Teams. Das Alter klärt insgesamt einen Anteil von 5.10 % in dem einfachen Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen auf.

Die bei der Korrelationsanalyse gefundenen Zusammenhänge bestätigten sich auch unter Kontrolle des Alters: Es zeigte sich, dass die Belastungen (3.00 %), das Führungsverhalten (11.50 %), die Teamprozesse (16.40 %), die Teameinstellungen (15.00 %) und Wertschätzung durch den Dienstherrn (2.20 %) jeweils einen signifikanten Anteil des Antwortverhaltens bezüglich des beobachteten einfachen Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen aufklärten. Die Arbeitsressourcen wurden nicht signifikant. Über die Einflussfaktoren hinaus haben wir betrachtet, welchen Einfluss dysfunktionale Einstellungen auf einfaches Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen haben können. Hier zeigte sich, dass unter Kontrolle des Alters die Einstellung zu Nützlichkeit von Gewaltanwendung einen zusätzlichen signifikanten Anteil von 14.6 % aufklärte. Die Variable Rechtfertigung von Regelüberschreitungen klärte einen signifikanten zusätzlichen Varianzanteil von 15.5 %.

Wenn man den relativen Einfluss aller Variablen in einer Gesamtanalyse berücksichtigte, zeigte sich, dass nach Kontrolle des Alters die Arbeitsressourcen, das Führungsverhalten, und die Teamprozesse und -einstellungen einen signifikanten Anteil (insgesamt 21.20 %) des beobachteten einfachen Fehlverhaltens gegenüber Kolleg:innen aufklärten, während Belastungen und die Wertschätzung durch den Dienstherrn keinen zusätzlichen Beitrag mehr leisteten. Eine Übersicht findet sich in Tabelle 38, Kapitel 2.5 des Anhangs des psychologischen Teilprojekts. Nahm man auch die dysfunktionalen Einstellungen der Teams in die Gesamtanalyse mit auf, klärten Arbeitsressourcen, Führungsverhalten und Teameinstellungen ebenfalls einen signifikanten Anteil an einfachem Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen auf (21.6%). Eine Übersicht findet sich in Tabelle 39, Kapitel 2.5 des Anhangs des psychologischen Teilprojekts.

#### **4.8.5.4 Mögliche Einflussfaktoren für disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen**

Zunächst betrachten wir die möglichen Einflüsse für disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen im Umfeld der Polizei Rheinland-Pfalz und analysieren danach die möglichen Einflussfaktoren auf Organisations- und Teamebene. In beiden Erhebungswellen (2022 und 2023) lassen sich keine signifikanten Zusammenhänge zwischen dem disziplinarwürdigen Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen und der empfundenen Wertschätzung durch Bürger:innen, Presse, Politik oder Justiz feststellen. Auf der Ebene der Organisation und der Teams zeigten sich jedoch signifikante Korrelationen.

Die signifikanten Zusammenhänge waren alle negativ, das heißt, wenn Führungsverhalten ( $r = -.30$ ), Teamprozesse ( $r = -.37$ ) und Teameinstellungen ( $r = -.29$ ) niedrig ausgeprägt waren, war das beobachtete disziplinarwürdige Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen hoch ausgeprägt. Wie bereits in Kapitel 4.8.5.3 beschrieben, zeigten sich bei Betrachtung der einzelnen Teamprozessvariablen bei ethischem Teamverhalten ( $r = -.38$ ) und Teamadaptation ( $r = -.34$ )

die stärksten Zusammenhänge. Um Redundanzen zu vermeiden, gehen wir im Folgenden exemplarisch näher auf Teamadaptation ein.

Teamadaptation meint, dass wenn Absprachen im Team getroffen wurden, auch nach diesen gehandelt wird und dass Teams sich die Zeit nehmen, um Absprachen gemeinsam zu treffen. Der Zusammenhang bedeutet also, dass wenn Teamadaptation als niedrig ausgeprägt im Team wahrgenommen wurde, mehr disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen gezeigt wurde.

Im Freitextfeld der Teambefragung 2023 wurden beispielsweise folgende Aussagen angegeben:

*Viele Prozesse der Bereitschaftspolizei, vor allem in geschlossenen Einsätzen, laufen nunmal [sic] nicht wirklich ohne klare Strukturen und eine temporäre Einschränkung der Flexibilität der individuellen Handlungen. Wir müssen uns darauf verlassen, dass unsere Kollegen am selben Strang ziehen und den selben [sic] Auftrag in nahezu gleicher Weise umsetzt wie wir, sonst bricht z.B. eine Formation auseinander. (TN XXXX, Freitextfeld).*

*Der Zusammenhalt in der Dienstgruppe ist perfekt, da jeder auf den anderen angewiesen ist. Zum nächst höheren [sic] Vorgesetzten ist aus meiner Sicht das Vertrauen und die Rückendeckung auch bestens gegeben. (TN XXXX, Freitextfeld).*

In den Gruppeninterviews 2024 wurde von einer Person thematisiert, dass sie immer um 9:00 Uhr Frühbesprechungen im Team hätten. Dort würde alles angesprochen werden, beispielsweise wenn jemanden etwas störe. Es gäbe keine Hemmungen, da das Team sehr stabil sei und man sich gut kenne.

Die Zusammenhänge zwischen disziplinarwürdigem Fehlverhalten und Arbeitsbelastungen, Arbeitsressourcen sowie der Wertschätzung durch den Dienstherrn wurden nicht signifikant, jedoch zeigten sich signifikante Zusammenhänge mit dysfunktionalen Einstellungen ( $r = .26$ , Rechtfertigung von Regelüberschreitungen;  $r = .24$ , Nützlichkeit von Gewaltanwendung).

Um den möglichen Einfluss demographischer Variablen auf diese Zusammenhänge zu prüfen, haben wir eine Hierarchische Lineare Regression der jeweiligen Variablen auf disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen analysiert. Dabei zeigte sich, dass Teams mit mehr weiblichen Mitgliedern häufiger disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen beobachteten. Die Haupteffekte, die wie oben berichtet berechnet wurden, klärten unter der einzig signifikanten Kontrollvariable, Geschlecht (2.90 %), folgende zusätzlichen signifikanten Varianzanteile des beobachteten disziplinarwürdigen Fehlverhaltens gegenüber Kolleg:innen auf: Führungsverhalten (7.50 %), Teamprozesse (14.00 %), Teameinstellungen (8.70 %) und Wertschätzung durch den Dienstherrn (1.10 %). Die Arbeitsressourcen und die Belastungen wurden nicht signifikant. Wir haben ebenfalls den Einfluss der dysfunktionalen Einstellungen auf das disziplinarwürdigem Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen geprüft. Nützlichkeit von

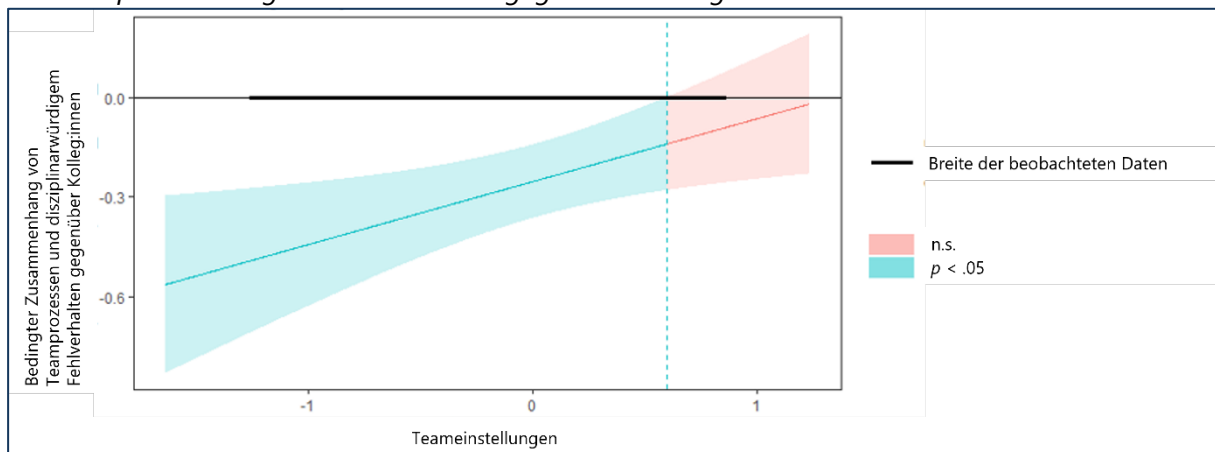


Gewaltanwendung klärte einen zusätzlichen signifikanten Anteil von 10.80 % auf, die Variable Rechtfertigung von Regelüberschreitungen 2.80 %.

Wenn man den relativen Einfluss aller Variablen in einer Gesamtanalyse berücksichtigte, zeigte sich, dass nach Kontrolle des Geschlechts nur die Teamprozesse einen signifikanten Anteil (insgesamt 14.30 %) des beobachteten disziplinarwürdigen Fehlverhaltens gegenüber Kolleg:innen aufklärten, während Belastungen, Führungsverhalten, Teameinstellungen, Arbeitsressourcen und die Wertschätzung durch den Dienstherrn keinen zusätzlichen Beitrag mehr leisteten. Eine Übersicht findet sich in Tabelle 40, Kapitel 2.5 des Anhangs des psychologischen Teilprojekts. Eine Gesamtanalyse aller Variablen inklusive der dysfunktionalen Einstellungen ergab, dass unter Kontrolle des Geschlechts nur die Teamprozesse einen signifikanten Anteil von 14.50 % ausmachten.

Für das disziplinarwürdige Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen wurden ebenfalls Interaktionseffekte überprüft. Hier zeigt sich, dass das Führungsverhalten einen Einfluss auf den bedingten Zusammenhang zwischen dem Fehlverhalten und Arbeitsressourcen hatte ( $\beta = -.118$ ). Des Weiteren hatten Teameinstellungen einen Einfluss auf den bedingten Zusammenhang zwischen Teamprozessen und Fehlverhalten ( $\beta = .136$ ), welches in Abbildung 46 illustriert ist.

Abbildung 46: Moderation von Teameinstellungen auf den Zusammenhang von Teamprozessen und disziplinarwürdigem Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen 2023



Anmerkung. N = 308.

Auf der X-Achse sind die Teameinstellungen abgebildet (psychologische Sicherheit, Diversitätseinstellungen, Team-Werteresilienz, Team-Zufriedenheit), die Y-Achse zeigt den bedingten Zusammenhang zwischen Teamprozessen (Teamlernen, Teammotivation, Teamadaptation und ethischen Teamverhalten) und beobachtetem disziplinarwürdigem Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen. Die Steigungsgerade liegt auf der Y-Achse im negativen Bereich und steigt von links nach rechts auf der X-Achse an. Das bedeutet, dass mit steigenden Teameinstellungen der negative Zusammenhang zwischen den Teamprozessen und dem disziplinarwürdigem Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen im Team schwächer wird. Der Schwellenwert lag bei 0.60.

Linksseitig zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang von Teamprozessen und Fehlverhalten, rechtsseitig des Schwellenwerts ist er nicht signifikant.

Anhand dieser Interaktion zeigte sich, dass der Zusammenhang von Teamprozessen und Fehlverhalten negativ war, wenn Teameinstellungen niedrig ausgeprägt waren. Gute Teamprozesse führten also zu weniger beobachtetem Fehlverhalten, auch wenn Teameinstellungen gering ausgeprägt waren. Das heißt, dass Teamprozesse, also Teamlernen, Teammotivation, Teamadaptation und ethisches Teamverhalten, als Ressource zum Schutz vor Fehlverhalten fungieren können. Je besser die Teameinstellungen berichtet wurden, desto geringer wurde dieser Zusammenhang. Dies könnte dafürsprechen, dass wenn psychologische Sicherheit, Diversitätseinstellungen, Team-Werteresilienz oder auch Team-Zufriedenheit ausreichend vorhanden sind, Teamprozesse als Ressource in Bezug auf das beobachtete Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen durch Teameinstellungen kompensiert werden können.

#### **4.8.6 Fazit**

Generell lässt sich festhalten, dass gerade das einfache Fehlverhalten, also beispielsweise eine Unhöflichkeit, häufiger beobachtet wurde als das disziplinarwürdige Fehlverhalten. Außerdem wurde Fehlverhalten in beiden Kategorien häufiger gegenüber Kolleg:innen als gegenüber Bürger:innen berichtet. Die Ergebnisse des vorangegangenen Abschnitts verdeutlichen die Auswirkungen bestimmter Einflussfaktoren auf die vier Facetten des Fehlverhaltens.

Besonders häufig wurde einfaches Fehlverhalten berichtet, wenn gleichzeitig die Belastungen der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz als hoch empfunden wurden. Jedes zweite Team gab an, im letzten Jahr mindestens einmal einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen und Kolleg:innen beobachtet zu haben. Die Zusammenhänge mit einfachem Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen und Kolleg:innen können hier als mittel bis hoch interpretiert werden. Dies bestätigt Untersuchungen an Polizeistichproben in den USA, die ebenfalls Zusammenhänge zwischen hohem Stress und häufigerem Fehlverhalten gefunden haben (Arter, 2007; Bishopp et al., 2016). Bei sehr hohen Belastungen scheinen zudem an sich positive Aspekte der Arbeit, wie eine vielfältige Tätigkeit, ihren Ressourcencharakter zu verlieren und zur Belastung zu werden.

Da viele Polizeiaufgaben zwangsläufig mit hohen psychischen und physischen Belastungen verbunden sind, erscheint es umso wichtiger, unnötige Belastungen aufgrund unklarer Rollen und Verantwortungsbereiche und starrer Kommunikationsstrukturen zu vermeiden.

Interessanterweise fanden sich beim disziplinarwürdigem Fehlverhalten nur gegenüber Kolleg:innen nicht aber gegenüber Bürger:innen positive Korrelationen mit Belastungen. Durchgängig relevant war jedoch das Führungsverhalten: Je stärker insbesondere die ethische Führung ausgeprägt war, desto geringer war das Fehlverhalten. Dies bestätigt auch die Befunde einer Polizeistudie aus den USA (Ghaffar et al., 2021). Führungskräfte haben Vorbildfunktion:

Geben sie ein besonders gutes Beispiel für ethisch korrektes Verhalten und Handeln, wie sie es sagen, wird in ihren Teams weniger disziplinarwürdiges Fehlverhalten beobachtet. Die Verantwortung, die Personen in dieser Rolle tragen, ist groß und sollte durch regelmäßige Unterstützungsangebote honoriert werden. Der Interaktionseffekt im disziplinarwürdigen Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen zeigt, dass die Führungskraft besonders dann einen starken negativen Zusammenhang aufweist, wenn sich die Teams auch von ihrem Dienstherrn wertgeschätzt und gerecht behandelt fühlen. Dies bestätigt Befunde aus den USA, dass die wahrgenommene organisationale Gerechtigkeit positiv mit der Bereitschaft der Polizist:innen zusammenhängt, Bürger:innen ebenfalls fair zu behandeln (Wolfe & Lawson, 2020).

Darüber hinaus erklärten insbesondere Teamprozesse und -einstellungen Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen. Es wurde weniger einfaches und disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen beobachtet, je mehr Teammitglieder sich beispielsweise an getroffene Absprachen halten, ein gemeinsames Lernen aus Fehlern ermöglichen und eine entsprechende Fehler-/Lernkultur vorhanden ist. Umgekehrt wird umso mehr einfaches und disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen und Kolleg:innen berichtet, je nützlicher im Team die Anwendung von Gewalt beurteilt wird. Ändern sich die Einstellungen, könnte dies auch zu einer Änderung des Fehlverhaltens führen. Chappell und Piquero (2004) erklären ihre ähnlichen Befunde, dass das Verhalten von Kolleg:innen auch einen Einfluss auf das eigene Fehlverhalten von Polizist:innen hat, durch soziale Lernprozesse und den normativen Einfluss der eigenen Bezugsgruppe und betonen daher die Notwendigkeit, ethische Verhaltensnormen zu entwickeln, um Fehlverhalten zu vermeiden. Neben den von diesen Autoren empfohlenen Schulungsmaßnahmen sehen wir es vor allem als Aufgabe der Führungskraft an, durch ihr eigenes ethisches Verhalten und durch Reflexion in Teamgesprächen, eine Lern- und Fehlerkultur zu entwickeln, die ethische Verhaltensnormen und Verhaltensweisen fördert. Dies kann durch informelles Lernen im Kollegenkreis gefördert werden, wenn unangemessene Verhaltensweisen direkt, etwa nach Einsätzen, angesprochen werden.

## 5 Reflexion

### 5.1 Limitationen

Bei der Interpretation der Ergebnisse unseres Teilprojekts sind einige Limitationen zu beachten. Zunächst ist festzuhalten, dass die Teilnahme an all unseren Erhebungen freiwillig war. Durch die freiwillige Teilnahme kommt es zu einer Selbstselektion von Beschäftigten, die bereit waren, die Fragebögen auszufüllen. In der Erhebungswelle 2022 der Teambefragung nahmen 26.40 % aller Beschäftigten und in der Erhebungswelle 2023 28.66 % aller Beschäftigten teil. Die Verteilung unserer Stichprobe beider Erhebungswellen ist in Bezug auf Alter, Geschlecht, Geburtsjahr und Status (Polizeibeamte, Verwaltungsbeschäftigte und Studierende) mit der Personalstatistik aus Mai 2023 vergleichbar. Diese Beteiligungsquote an unserer Teambefragung ist vor dem Hintergrund zu beurteilen, dass in dem Zeitraum unserer Teambefragung noch etliche weitere Befragungen liefen (MEGAVO, INSIDER Individualbefragung, GBPsych, ...), und von einer gewissen Befragungsmüdigkeit ausgegangen werden kann.

Alle Befragten hatten bei nahezu allen Fragen (außer Filterfragen, wie beispielsweise der nach einer Führungsfunktion) die Möglichkeit, diese zu überspringen. Gerade in den möglicherweise als „heikel“ eingeschätzten Fragen, wie den dysfunktionalen Einschätzungen und dem Fehlverhalten, wurde diese Möglichkeit häufiger genutzt als beispielsweise bei Fragen zu vermeintlich unverfänglicheren Themen wie denen zur Gerechtigkeit innerhalb der Polizei oder den Teamprozessen.

Um generellen Ablehnungs- oder Zustimmungstendenzen bei Fragen entgegenzuwirken, haben wir Fragen aus verschiedenen Perspektiven positiv und negativ formuliert. Ferner haben wir in der Kommunikation die Anonymisierung der Daten stark betont, um möglichst authentische und unverfälschte Antworten zu erhalten.

### 5.2 Erwartungshaltung zu den Auswirkungen der INSIDER-Studie

In unserem Freitextfeld äußerten sich die Befragten zu unserer Studie und ihrer damit verbundene Erwartungshaltung. Insgesamt haben 58.60 % der Befragten eine Rückmeldung zu unserer Studie und dem Fragebogen gegeben. Darunter war Kritik, aber auch Lob und die Erwartungen, die mit dieser Studie verbunden sind. Einige Beschäftigte der Polizei verliehen ihrer Hoffnung Ausdruck, dass die Ergebnisse der INSIDER-Studie und somit auch ihre Teilnahme an den Befragungen Auswirkungen auf ihre zukünftige Arbeit haben werden:

*Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit und wünsche Ihnen viel Erfolg für Ihre Studie! Auch wenn ich bezweifle, dass Sie dieses System in seinen Grundfesten erschüttern werden, hoffe ich doch sehr, dass sich dadurch die ein oder andere, wenn*

*vielleicht nur kleine Veränderung bewirken lässt oder zumindest ein Meinungsbild entsteht, das zum Nachdenken und Handeln bewegt. (TN XXXX, Freitextfeld)*

*Gute Befragung – bitte weiter so – hoffe die vielfältigen Erkenntnisse finden auch ihren positiven Weg zu den politeischen [sic] Entscheidungsträgern ...!! (TN XXXX, Freitextfeld)*

*Ich finde es gut, dass diese Umfragen und Studien stattfinden und hoffe sie tragen zu Veränderungsprozessen in der Polizei bei. ...!! (TN XXXX, Freitextfeld)*

*Das gibt den „kleinen“ Beamten anonym die Möglichkeit grundlegende Missstände bei der Polizei aufzuzeigen, was bei der oberen Dienststellenleitung und bei dem obersten Chef (Innenminister) auf taube Ohren stößt. (TN XXXX, Freitextfeld)*

*Wichtiges Thema, das bitte auch Gehör und Umsetzung findet! (TN XXXX, Freitextfeld)*

Andere Teilnehmende glauben nicht daran, dass ihre Antworten langfristige oder überhaupt eine Wirkung haben werden.

*Interessante Studie, aber ohne politischen und juristischen Rückhalt wird alles wie so vieles im Sand verlaufen. (TN XXXX, Freitextfeld)*

*Nach über 40 Dienstjahren habe ich an etlichen Befragungen teilgenommen. Leider hat sich in diesen Jahren vieles nicht grundsätzlich verändert, obwohl die Studien Hinweise auf notwendige Reformen im Bereich der Führung gaben. (TN XXXX, Freitextfeld)*

*So sehr ich mich für diesen Fragebogen bedanke, so sehr befürchte ich, dass die entsprechenden Ergebnisse nicht zu irgendwelchen Änderungen führen werden. Insbesondere, wenn es um Vorgesetzte, Dienstherren, Staatsanwaltschaften geht. (TN XXXX, Freitextfeld)*

Eine ablehnende Haltung zu den Befragungen, das Hinterfragen der Unabhängigkeit der Autor:innen dieses Berichts von der Politik und damit auch von ihrem Dienstherrn und eine gewisse Frustration mit der aktuellen politischen Lage und Polizeiführung lassen sich aus den folgenden Zitaten durchaus erkennen:

*Ich bin davon überzeugt, dass solche Befragungen absolut keinen Mehrwert für die Polizei bringen. Die dienen lediglich nur dazu, um der desaströsen Politik und hohen Vorgesetzten Recht zu geben. Hier wird nur geschaut, dass alle Linientreu [sic] sind, keiner eine eigene Meinung hat und wenn doch, dass man diese Mitarbeiter kontrolliert und sanktioniert. (TN XXXX, Freitextfeld)*

*Was die INSIDER Studie betrifft, ist sie für mich Ausdruck des Misstrauens der Politik gegenüber der Polizei. Am Ende liest wieder jede sein „gewünschtes“ Ergebniss [sic] aus den Zahlen und zieht den Schluss, das [sic] die Polizei diverses [sic], bunter, usw.*

*werden muss, als ob das die Lösung irgendeines Problems wäre. (TN XXXX, Freitextfeld)*

*Abschließend kann ich mich nicht des Eindrucks erwehren, dass diese Umfrage wieder zur Gewissensberuhigung der Landespolitik dienen soll. (TN XXXX, Freitextfeld)*

Die vielen Rückmeldungen zu unserer Erhebung haben uns verdeutlicht, dass eine große Anzahl der Befragten das Angebot zur anonymen Rückmeldung durch die Befragung genutzt haben. Was diese Kommentare alle gemeinsam haben, scheint der Wunsch nach Veränderung zu sein. Prägend für alle Aussagen ist das Misstrauen in die Ernsthaftigkeit der Auftraggeberin dieser Studie im Umgang mit den Ergebnissen.

### **5.3 Handlungsempfehlungen**

Theoretische Grundlage unseres Teilprojekts ist ein um Kontext-, Führungs- und Teamaspekte erweitertes und in der Forschungsliteratur gut etabliertes Anforderungs-Ressourcen-Modell zur Erklärung von Arbeitsmotivation und proaktivem Handeln einerseits und psychischen Beanspruchungen, dysfunktionalen Einstellungen und Fehlverhalten andererseits. Dieses wird durch unsere Ergebnisse weitgehend gestützt: Ein Ungleichgewicht zwischen vergleichsweise hohen Belastungen und niedrigen Ressourcen geht mit emotionaler Erschöpfung, geringer Motivation, geringer Werteresilienz, dysfunktionalen Einstellungen und Fehlverhalten einher. Daher sollten unnötige Belastungen vermieden und Ressourcen auf individueller, Team-, und Organisationsebene sowie im Umfeld gestärkt werden. Wir nutzen daher das Anforderungs-Ressourcen-Modell auch als Rahmen für die Ableitung von Handlungsempfehlungen. Diese knüpfen an die Einflussfaktoren an, die mit negativen Beanspruchungsfolgen, geringer Werteresilienz, dysfunktionalen Einstellungen und Fehlverhalten einhergehen, ohne dass wir noch einmal detailliert auf die empirischen Befunde eingehen.

Da die Anforderungen und Ressourcen in den verschiedenen Arbeitsbereichen und an den verschiedenen Standorten der Polizei unterschiedlich ausgeprägt sind und wir die Situation vor Ort im Einzelnen nicht kennen, sind unsere Handlungsempfehlungen zwangsläufig relativ allgemein gehalten. Wir wollen damit in und zwischen den relevanten Stakeholdergruppen innerhalb der Polizei und des Ministeriums des Inneren Rheinland-Pfalz Diskussionen darüber anstoßen, welche dieser Handlungsempfehlungen aufgegriffen und entsprechend den Anforderungen und Gegebenheiten vor Ort angepasst, konkretisiert und umgesetzt werden. Zur Unterstützung dieses Diskussionsprozesses stehen wir – sofern dies gewünscht ist – sehr gerne zur Verfügung. Im Folgenden beschreiben wir als erstes Handlungsempfehlung die primär auf der Organisations- und Kontextebene, zweitens auf der Führungs- und Teamebene und drittens auf der individuellen Ebene ansetzen.

### **5.3.1 Organisations- und Kontextebene: Reduzierung unnötiger Belastung und Verstärkung der erlebten Wertschätzung**

Viele Polizeiaufgaben sind zwangsläufig mit hohen psychischen und physischen Belastungen verbunden. Daher erscheint es umso wichtiger, unnötige Belastungen aufgrund unklarer Rollen und Verantwortungsbereiche sowie starrer Kommunikationsstrukturen zu vermeiden. Rollenkonflikte, die sich aus der mangelnden Passung von Aufgaben und Ressourcen, widersprüchlichen Anweisungen oder unnötigen beziehungsweise unzumutbaren Aufgaben ergeben, könnten durch die Polizeiführung beeinflusst werden. So könnten etwa Personalressourcen angepasst oder bürokratische Prozessabläufe verändert werden, um schnellere und situationsangemessenere Entscheidungen vor Ort zu ermöglichen. Da sich die Situation in den verschiedenen Arbeitsbereichen unterscheidet, sollte dies jeweils differenziert geprüft werden (so sollte etwa in der Schutzpolizei nochmals geprüft werden, warum Arbeitsressourcen wie die Vielfältigkeit der Aufgaben eher als Belastung, denn als Ressourcen wahrgenommen wurden).

Rollenkonflikte, die dadurch entstehen, dass die Polizei Aufgaben erledigen muss, die in Teilen der Gesellschaft nicht akzeptiert werden, wie beispielsweise die Einhaltung von Coronaregeln, sind von der Polizei im Dialog mit den betreffenden Gruppen nur begrenzt beeinflussbar, da sie aus politischen und gesetzgeberischen Entscheidungen resultieren. Die Art und Weise des politischen Entscheidungsprozesses und seiner Ergebnisse und deren Kommunikation beeinflusst damit diese Art der Rollenkonflikte.

Auf organisationaler Ebene könnte die erlebte Wertschätzung durch den Dienstherrn weiter verbessert werden. Ansatzpunkte könnten beispielsweise sein, die als ungerecht und intransparent erlebte Beförderungspraxis sowie die in Bezug auf die übertragenen Aufgaben als unangemessen erlebte Ressourcenausstattung (Schutz- und Technikausstattung, Personalstärke) zu verbessern. Auch hier wird der Handlungsrahmen der Polizei wesentlich durch die Politik beeinflusst, die mit ihren Budgetentscheidungen die finanziellen Rahmenbedingungen festlegt.

Allerdings sollte die Rolle der Wertschätzung nicht allein auf finanzielle bzw. materielle Ressourcen reduziert werden. Die transparente Begründung von Entscheidungen, prozedurale Fairness sowie die in der Kommunikation und Zusammenarbeit zum Ausdruck gebrachte Wertschätzung durch die Polizeiführung, die Staatsanwaltschaft, die Politik und die Öffentlichkeit bieten ebenfalls Ansatzpunkte zur Verbesserung.

### **5.3.2 Führungs- und Teamebene: Debriefing/Nachbesprechungen**

Führungskräfte haben mit ihrem Verhalten eine Vorbildfunktion für Lernprozesse und das ethische Verhalten im Team. Sie können Lernprozesse im Team und die Fehler-/Lernkultur stärken, wenn sie beispielsweise Einsätze oder Arbeitsprozesse in Teambesprechungen routinemäßig nachbesprechen und Stärken und Schwächen gemeinsam mit dem Team analysieren. Wichtig

ist, dass sich die Teammitglieder dabei sicher fühlen, dass sie auch Fehler und Schwächen ohne Sorge vor negativen Konsequenzen ansprechen können und dass diese Fehler und Schwächen als Lernchancen wahrgenommen werden. Die Sorge, dass Fehler aufgrund des Legalitätsprinzips zu gravierenden Konsequenzen führen können, könnte eine Ursache dafür sein, dass sich Polizist:innen entscheiden, nichts zu unternehmen, nachdem sie einfaches und disziplinarwürdiges Fehlverhalten beobachtet haben oder es eher mit vertrauten Kollegen zu besprechen, als es ihrem/ihrer Vorgesetzten zu melden oder es im Team zu besprechen. Daher erscheint es wichtig, dass die Führungskraft gerade auch Routineeinsätze und -situationen regelmäßig gemeinsam im Team nachbespricht und in Bezug auf die Einsatzziele und -strategien sowie die Stärken und Schwächen des Vorgehens in der jeweiligen Situation reflektiert, sodass nicht von vornherein die Sorge vor negativen Konsequenzen besteht, um so die Fehler- und Lernkultur sukzessive weiterzuentwickeln.

Ferner sollte die Führungskraft die Teammitglieder ermutigen, Abläufe und Einsätze auch informell mit dem:der jeweiligen Kolleg:in nachzubesprechen und dabei zu reflektieren, was gut und was nicht so gut gelaufen ist, um auch auf diese Weise informelle Lernprozesse und eine Lernkultur zu fördern, sei es zum Beispiel nach dem Einsatz auf der Fahrt zurück, in der gemeinsamen Pause oder in der Umkleidekabine zum Schichtende. Es wurde weniger einfaches und disziplinarwürdiges Fehlverhalten beobachtet, je mehr im Team ein gemeinsames Lernen aus Fehlern und eine entsprechende Fehler-/Lernkultur/psychologische Sicherheit berichtet wurde und je mehr sich die Teammitglieder dann auch an getroffene Absprachen halten. Zahlreiche Erkenntnisse der Teamforschung belegen die Wirksamkeit von Nachbesprechungen (debriefing), bei denen die Stärken und Schwächen des Vorgehens in der jeweiligen Situation vor dem Hintergrund der Ziele und Strategien sowie der Rahmenbedingungen in der Organisation und im Umfeld reflektiert werden. Eine gute Fehler-/Lernkultur fördert zudem die Team-Resilienz, insbesondere für Teams, die in Ausnahmesituationen arbeiten müssen.

### **5.3.3 Individuelle Ebene: Ausbau von Coaching, Schulung und Personalauswahl**

Da viele Tätigkeiten in der Polizei mit hohen psychischen und physischen Belastungen verbunden sind, könnte ein professionelles psychologisches Coaching Polizist:innen bei der Bewältigung ihrer emotionalen Belastungen unterstützen. Ein solches Angebot sollte nicht nur nach Einsätzen in Krisensituationen angeboten werden, sondern auch zur Bewältigung emotionaler Belastungen im Arbeitsalltag, zum Beispiel, wenn es um Einsätze geht, in denen Polizist:innen mit Fällen sexuellen Missbrauchs oder mit Gewalt gegen Kinder konfrontiert sind.



Inwieweit psychische Belastungen erfolgreich bewältigt werden können, hängt auch von der individuellen Stressresilienz und Kompetenz zur Bewältigung emotionaler Anforderungen, sowie deren Kohärenzerleben ab. Diese individuellen Ressourcen könnten durch Schulungsmaßnahmen gefördert und gestärkt werden, um Beanspruchungsfolgen zu reduzieren.

Schulungsmaßnahmen können auch für soziale Einfluss- und Lernprozesse sensibilisieren und die Entwicklung ethischer Normen und Verhaltensweisen fördern. Sie sollten bereits in das Studium integriert sein und zudem, beispielsweise im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte, angeboten werden. Sie sollten zugleich die oben angesprochenen Reflexionsprozesse von Erfahrungen nutzen und als Routinen stärken.

Neben Schulungsmaßnahmen sollte auch geprüft werden, inwieweit bereits im Einstellungsprozess Aspekte wie die Stressresilienz und die Stressbewältigungskompetenz, sowie Gerechtigkeitssensitivität oder Altruismus ausreichend berücksichtigt werden oder künftig mit geeigneten psychologischen Testverfahren (beispielsweise objektiven/verhaltensbasierten Persönlichkeitstests) besser erfasst werden könnten.

## Literaturverzeichnis

- Alpert, G. P., Dunham, R. G., & MacDonald, J. M. (2004). Interactive police-citizen encounters that result in force. *Police Quarterly*, 7(4), 475–488. <https://doi.org/10.1177/1098611103260507>
- Anderson, C., John, O. P., & Keltner, D. (2012). The personal sense of power. *Journal of Personality*, 80(2), 313–344. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2011.00734.x>
- Arble, E., Daugherty, A. M., & Arnetz, B. B. (2018). Models of first responder coping: Police officers as a unique population. *Stress and Health*, 34(5), 612–621. <https://doi.org/10.1002/smi.2821>
- Arter, M. L. (2007). Stress and Deviance in Policing. *Deviant Behavior*, 29(1), 43–69. <https://doi.org/10.1080/01639620701457774>
- Bakker, A. B., & Costa, P. L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112–119. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.003>
- Bakker, A. B., & De Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. In C. L. Cooper (Hrsg.), *Wellbeing* (1. Aufl., S. 1–28). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Hrsg.), *Handbook of well-being*. Noba Scholar.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bakker, A. B., & Heuven, E. (2006). Emotional dissonance, burnout, and in-role performance among nurses and police officers. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 423–440. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.423>
- Becker, H. (1956). *Man in reciprocity: Introductory lectures on culture, society and personality* (S. xx, 459). Frederick A. Praeger.
- Bishopp, S. A., Worrall, J., & Piquero, N. L. (2016). General strain and police misconduct: The role of organizational influence. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 39(4), 635–651. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-10-2015-0122>
- Bottoms, A., & Tankebe, J. (2012). Beyond procedural justice: A dialogic approach to legitimacy in criminal justice. *Journal of Criminal Law and Criminology*, 102(1), 119–170.
- Brust, L. (2024). *Stimmen von Polizist:innen: Eine qualitative Analyse der Arbeitsbedingungen und -belastungen der Polizei Rheinland-Pfalz* (unveröffentlichte Masterarbeit, Psychologie). Universität Trier, Trier
- Chappell, A. T., & Piquero, A. R. (2004). Applying social learning theory to police misconduct. *Deviant Behavior*, 25(2), 89–108. <https://doi.org/10.1080/01639620490251642>

- Cho, E., Chen, M., Toh, S. M., & Ang, J. (2021). Roles of effort and reward in well-being for police officers in Singapore: The effort-reward imbalance model. *Social Science & Medicine*, 277, 113878. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.113878>
- Cohen, J. (1988). Set correlation and contingency tables. *Applied Psychological Measurement*, 12(4), 425–434. <https://doi.org/10.1177/014662168801200410>
- Darr, W., & Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 293–318. <https://doi.org/10.1037/a0012639>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Deutsch, M., & Gerard, H. B. (1955). A study of normative and informational social influences upon individual judgment. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 51(3), 629–636. <https://doi.org/10.1037/h0046408>
- Donner, C. M., & Jennings, W. G. (2014). Low self-control and police deviance: Applying Gottfredson and Hirschi's general theory to officer misconduct. *Police Quarterly*, 17(3), 203–225. <https://doi.org/10.1177/1098611114535217>
- Eberz, S., & Antoni, C. H. (2016). Das Systemisch-Salutogene Interaktions-Modell (SSIM)—Ein ganzheitlicher Ansatz zur Erklärung und Entwicklung gesundheitsförderlicher Interaktionsdynamiken zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden. [The Systemic Salutogenic Interaction Modell (SSIM)—A holistic approach for explanation and development of health-promoting interactions between leaders and employees.]. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 47(3), 265–273. <https://doi.org/10.1007/s11612-016-0326-6>
- Eberz, S., & Antoni, C. H. (2021). Führungssituation und salutogenes Führungsverhalten: Eine Mehrebenenanalyse des Zusammenhangs aus der Sicht von Führungskräften und Geführten auf Basis des Systemisch-Salutogenen Interaktions-Modells. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 65(1), 1–16. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000338>
- Eitle, D., D'Alessio, S. J., & Stolzenberg, L. (2014). The effect of organizational and environmental factors on police misconduct. *Police Quarterly*, 17(2), 103–126. <https://doi.org/10.1177/1098611114522042>
- Franke, F., Ducki, A., & Felfe, J. (2015). Gesundheitsförderliche Führung. In J. Felfe (Hrsg.), *Trends in der psychologischen Führungsforschung* (S. 253–264). Hogrefe.
- Gerike, M., Goebel, J., Liebig, S., Richter, D., Schröder, C., Schupp, J., & Wenzig, K. (2023). *SOEP Innovation-Sample (SOEP-IS), data from 1998-2021* [SOEP-Innovationssample (SOEP-IS), Daten der Jahre 1998-2021 (Version 2021) [SPSS\_de,SPSS\_en,Stata\_de,Stata\_en]]. SOEP Socio-Economic Panel Study. <https://doi.org/10.5684/SOEP.IS.2021>
- Ghaffar, B., Bowra, Z. A., Naeem, K., & Muneer, Y. (2021). Investigating the antecedents of whistleblowing. *Review of Applied Management and Social Sciences*, 4(3), 625–640. <https://doi.org/10.47067/ramss.v4i3.168>
- Goebel, J., Liebig, S., Richter, D., Schröder, C., Schupp, J., & Wenzig, K. (2019). *SOEP Innovation-Sample (SOEP-IS), data from 1998-2017* [SOEP-Innovationssample (SOEP-IS), Daten der Jahre 1998-2017 (Version 2017) [SPSS\_de,SPSS\_en,Stata\_de,Stata\_en]]. SOEP Socio-Economic Panel Study. <https://doi.org/10.5684/SOEP.IS.2017>
- Gutshall, C. L., Hampton, D. P., Sebetan, I. M., Stein, P. C., & Broxtermann, T. J. (2017). The effects of occupational stress on cognitive performance in police officers. *Police Practice and Research*, 18(5), 463–477. <https://doi.org/10.1080/15614263.2017.1288120>

- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Johnson, P. O., & Neyman, J. (1936). Tests of certain linear hypotheses and their application to some educational problems. *Statistical Research Memoirs*, 1, 57–93.
- Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest*, 7(3), 77–124. <https://doi.org/10.1111/j.1529-1006.2006.00030.x>
- Kuiper, N. A., Olinger, L. J., & Air, P. A. (1989). Stressful events, dysfunctional attitudes, coping styles, and depression. *Personality and Individual Differences*, 10(2), 229–237. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(89\)90208-0](https://doi.org/10.1016/0191-8869(89)90208-0)
- Lawson, S. G., Wolfe, S. E., Rojek, J., & Alpert, G. P. (2022). Occupational stress and attitudes toward misconduct in law enforcement: The moderating role of organizational justice. *Police Practice and Research*, 23(1), 95–110. <https://doi.org/10.1080/15614263.2021.1946395>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping* (Bd. 464). Springer.
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131–142. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.131>
- Leiter, M., P., & Schaufeli, W., B. (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety, Stress, & Coping*, 9(3), 229–243. <https://doi.org/10.1080/10615809608249404>
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Lewin, J. E., & Sager, J. K. (2009). An investigation of the influence of coping resources in salespersons' emotional exhaustion. *Industrial Marketing Management*, 38(7), 798–805. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2008.02.013>
- Marier, C. J., & Moule, R. K. (2019). Feeling blue: Officer perceptions of public antipathy predict police occupational norms. *American Journal of Criminal Justice*, 44(5), 836–857. <https://doi.org/10.1007/s12103-018-9459-1>
- Maslach, C., & Jackson, S., E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>
- Muir, W. K. (1977). *Police: Streetcorner politicians*. University of Chicago Press.
- Ortner, T. M., & Schmitt, M. (2014). Advances and continuing challenges in objective personality testing. *European Journal of Psychological Assessment*, 30(3), 163–168. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000213>
- Paoline, E. A., & Terrill, W. (2007). Police education, experience, and the use of force. *Criminal Justice and Behavior*, 34(2), 179–196. <https://doi.org/10.1177/0093854806290239>
- Raetze, S., Duchek, S., Maynard, M. T., & Kirkman, B. L. (2021). Resilience in organizations: An integrative multilevel review and editorial introduction. *Group & Organization Management*, 46(4), 607–656. <https://doi.org/10.1177/10596011211032129>

- Richter, D., & Schupp, J. (2015). The SOEP Innovation Sample (SOEP IS). *Schmollers Jahrbuch – Journal of Contextual Economics*, 135(3), 389–399. <https://doi.org/10.3790/schm.135.3.389>
- Rudolph, C. W., Murphy, L. D., & Zacher, H. (2020). A systematic review and critique of research on “healthy leadership”. *The Leadership Quarterly*, 31(1), 101335. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101335>
- Santa Maria, A., Wolter, C., Gusy, B., Kleiber, D., & Renneberg, B. (2021). Reducing work-related burnout among police officers: The impact of job rewards and health-oriented leadership. *The Police Journal: Theory, Practice and Principles*, 94(3), 406–421. <https://doi.org/10.1177/0032258X20946805>
- Santa Maria, A., Wörfel, F., Wolter, C., Gusy, B., Rotter, M., Stark, S., Kleiber, D., & Renneberg, B. (2018). The role of job demands and job resources in the development of emotional exhaustion, depression, and anxiety among police officers. *Police Quarterly*, 21(1), 109–134. <https://doi.org/10.1177/1098611117743957>
- Schyns, B., & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 138–158. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.09.001>
- Semling, C., & Ellwart, T. (2016). Entwicklung eines Modells zur Teamresilienz in kritischen Ausnahmesituationen. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 47(2), 119–129. <https://doi.org/10.1007/s11612-016-0322-x>
- Sherman, L. W. (1974). *Controlling police corruption: A sociological perspective*. Annot.
- Siegrist, J. (2014). *Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen*. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/C2014-0-03924-X>
- Siegrist, J., Li, J., & Montano, D. (2014). Psychometric properties of the effort-reward imbalance questionnaire. *Department of Medical Sociology, Faculty of Medicine, Duesseldorf University, Germany*, 4, 1–4.
- Siegrist, J., Wege, N., Pühlhofer, F., & Wahrendorf, M. (2009). A short generic measure of work stress in the era of globalization: Effort–reward imbalance. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(8), 1005–1013. <https://doi.org/10.1007/s00420-008-0384-3>
- Stephenson, E., & DeLongis, A. (2020). Coping Strategies. In K. Sweeny, M. L. Robbins, & L. M. Cohen (Hrsg.), *The Wiley Encyclopedia of Health Psychology* (1. Aufl., S. 55–60). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119057840.ch50>
- Stoverink, A. C., Kirkman, B. L., Mistry, S., & Rosen, B. (2020). Bouncing back together: Toward a theoretical model of work team resilience. *Academy of Management Review*, 45(2), 395–422. <https://doi.org/10.5465/amr.2017.0005>
- Swalhi, A., Zgoulli, S., & Hofaidhllaoui, M. (2017). The influence of organizational justice on job performance: The mediating effect of affective commitment. *Journal of Management Development*, 36(4), 542–559. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2015-0162>
- Tannenbaum, S. I., & Cerasoli, C. P. (2013). Do team and individual debriefs enhance performance? A meta-analysis. *Human Factors*, 55(1), 231–245. <https://doi.org/10.1177/0018720812448394>
- SWR. <https://www.swr.de/swraktuell/rheinland-pfalz/kuendigungen-polizei-rlp-100.html>
- Taris, T. W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work & Stress*, 20(4), 316–334. <https://doi.org/10.1080/02678370601065893>
- Terrill, W., Paoline, E. A., & Manning, P. K. (2003). Police culture and coercion. *Criminology*, 41(4), 1003–1034. <https://doi.org/10.1111/j.1745-9125.2003.tb01012.x>

- Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. (1959). *The Social Psychology of Groups* (S. xiii, 313). John Wiley.
- Tuxford, L. M., & Bradley, G. L. (2015). Emotional job demands and emotional exhaustion in teachers. *Educational Psychology, 35*(8), 1006–1024. <https://doi.org/10.1080/01443410.2014.912260>
- Wolfe, S. E., & Lawson, S. G. (2020). The organizational justice effect among criminal justice employees: A meta-analysis. *Criminology, 58*(4), 619–644. <https://doi.org/10.1111/1745-9125.12251>
- Wolfe, S. E., & Piquero, A. R. (2011). Organizational justice and police misconduct. *Criminal Justice and Behavior, 38*(4), 332–353. <https://doi.org/10.1177/0093854810397739>
- Wolter, C., Santa Maria, A., Wörfel, F., Gusy, B., Lesener, T., Kleiber, D., & Renneberg, B. (2019). Job demands, job resources, and well-being in police officers—A resource-oriented approach. *Journal of Police and Criminal Psychology, 34*(1), 45–54. <https://doi.org/10.1007/s11896-018-9265-1>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*(1), 183–200. <https://doi.org/10.1348/096317908X285633>

# Anhang

# Inhalt

<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>127</b>
<b>1 Methodisches .....</b>	<b>129</b>
1.1 Messinstrumente.....	129
1.1.1 Messinstrumente der Individualbefragung.....	129
1.1.2 Messinstrumente der Teambefragung .....	131
1.2 Demografisches.....	140
1.3 Konfirmatorische Faktorenanalyse.....	143
1.4 Terminologie .....	150
<b>2 Ergebnisse.....</b>	<b>154</b>
2.1 Befinden .....	154
2.2 Empfundene Wertschätzung durch die Stakeholder der Polizei.....	161
2.3 Team-Werteresilienz von Polizeiangehörigen.....	162
2.4 Dysfunktionale Einstellungen von Polizeiangehörigen .....	163
2.5 Fehlverhalten von Polizeiangehörigen .....	167
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>181</b>



# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Gegenüberstellung Personalstatistik und demografische Verteilung in Prozent...	140
Tabelle 2: Gegenüberstellung Mittelwerte Führungskräfte und Mitarbeiter:innen auf Teamebene .....	141
Tabelle 3: Konfirmatorische Faktorenanalyse .....	143
Tabelle 4: Faktorladungen Belastungen.....	144
Tabelle 5: Faktorladungen Führungsverhalten.....	145
Tabelle 6: Faktorladungen Teamprozesse.....	146
Tabelle 7: Faktorladungen Teameinstellungen .....	147
Tabelle 8: Faktorladungen Dienstherr.....	148
Tabelle 9: Faktorladungen Arbeitsressourcen .....	148
Tabelle 10: Faktorladungen Fehlverhalten.....	149
Tabelle 11: Faktorladungen dysfunktionale Einstellungen .....	149
Tabelle 12: Glossar .....	150
Tabelle 13: Korrelationen Befinden der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz.....	154
Tabelle 14: Regressionen Befinden der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz, Emotionale Erschöpfung.....	155
Tabelle 15: Signifikante Interaktionen Befinden der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz, Emotionale Erschöpfung.....	156
Tabelle 16: Regressionen Befinden der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz, Ängste...	157
Tabelle 17: Signifikante Interaktionen Befinden der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz, Ängste.....	158
Tabelle 18: Regressionen Befinden der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz, Zufriedenheit.....	159
Tabelle 19: Regressionen Befinden der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz, emotionale Verbundenheit.....	160
Tabelle 20: Korrelationen empfundene Wertschätzung der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz mit den Ergebnisvariablen.....	161
Tabelle 21: Korrelationen Team-Werteresilienz mit Einflussfaktoren.....	162
Tabelle 22: Regressionen Team-Werteresilienz .....	162
Tabelle 23: Korrelationen dysfunktionale Einstellungen der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz .....	163
Tabelle 24: Regressionen dysfunktionale Einstellungen, Rechtfertigung Regelüberschreitung .....	164
Tabelle 25: Regressionen dysfunktionale Einstellungen, Nützlichkeit von Gewaltanwendung .....	165
Tabelle 26: Signifikante Interaktionen dysfunktionale Einstellungen, Nützlichkeit von Gewaltanwendung .....	166
Tabelle 27: Korrelationen Fehlverhalten mit Faktoren.....	167
Tabelle 28: Korrelationen Fehlverhalten und dysfunktionale Einstellungen .....	168
Tabelle 29: Korrelationen einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen mit den Arbeitsressourcen – alle Teams der Polizei Rheinland-Pfalz.....	168
Tabelle 30: Korrelationen einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen mit den Arbeitsressourcen – Teams der Schutzpolizei .....	169
Tabelle 31: Korrelationen einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen mit den Arbeitsressourcen – Teams aller Bereiche außer Schutzpolizei .....	169
Tabelle 32: Regressionen einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen.....	170

Tabelle 33: Regressionen einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen mit Einflussfaktoren und dysfunktionalen Einstellungen .....	171
Tabelle 34: Signifikante Interaktionen Einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen .....	172
Tabelle 35: Regressionen disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen mit Einflussfaktoren und dysfunktionalen Einstellungen .....	173
Tabelle 36: Signifikante Interaktionen Disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen .....	175
Tabelle 37: Regressionen einfaches Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen.....	176
Tabelle 38: Regressionen einfaches Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen mit Einflussfaktoren und dysfunktionalen Einstellungen .....	177
Tabelle 39: Regressionen disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen .....	178
Tabelle 40: Regressionen disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen mit Einflussfaktoren und dysfunktionalen Einstellungen .....	179
Tabelle 41: Signifikante Interaktionen Disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen .....	180

# 1 Methodisches

## 1.1 Messinstrumente

### 1.1.1 Messinstrumente der Individualbefragung

#### ***Ergebnisvariablen***

Die *emotionale Erschöpfung* (Cronbachs  $\alpha = .88$ ) wurde mit einer Skala von Schaufeli et al. (1996) gemessen. Die Skala umfasst vier Items, welche „Ich fühle mich durch meine Arbeit emotional erschöpft“, „Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht“, „Ich fühle mich schon vor Dienstantritt erschöpft“ und „Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt“ lauten. Die Antwortskala hat 7 Stufen, die mit (1) „nie“, (2) „ein paar Mal pro Jahr oder weniger“, (3) „einmal pro Monat oder weniger“, (4) „ein paar Mal pro Monat“, (5) „einmal pro Woche“, (6) „ein paar Mal pro Woche“ und (7) „jeden Tag“ bezeichnet sind.

Die *arbeitsbezogenen Ängste und Sorgen* (Cronbachs  $\alpha = .75$ ) wurden mit einer eigens konstruierten Skala, angelehnt an Linden et al. (2008) und McCarthy et al. (2021), gemessen. Die Skala umfasst sechs Items, welche „Ich habe Angst, bei der Arbeit gesundheitlichen Schaden zu erleiden“, „Ich bin mir unsicher, ob ich genügend qualifiziert bin, um die Anforderungen zu bewältigen, mit denen ich häufig konfrontiert bin“, „Ich habe Angst, bei der Arbeit schlimme Dinge zu erleben“, „Ich habe Angst, bei der Arbeit Situationen zu erleben, mit denen ich nicht klarkomme“, „Ich bin mir unsicher, welche Zuständigkeiten ich als Beschäftigter der Polizei habe“ und „Ich bin mir unsicher, ob ich als Beschäftigter der Polizei genug Befugnisse habe, um meine Arbeit gut zu machen“ lauten. Die Antwortskala hat 6 Stufen, die mit (1) „trifft überhaupt nicht zu“, (2) „trifft nicht zu“, (3) „trifft eher nicht zu“, (4) „trifft eher zu“, (5) „trifft zu“ und (6) „trifft voll und ganz zu“ bezeichnet sind.

Die *Zufriedenheit* (Cronbachs  $\alpha = .72$ ) wurde mit einer Skala gemessen, bei der das letzte Item (Zufriedenheit im Leben) von Wagner et al. (2007) stammt und die weiteren Items (Zufriedenheit Arbeit, Zufriedenheit Gesundheit) auf dieser Formulierung aufbauend eigens konstruiert wurden. Die Skala umfasst drei Items, welche „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit?“, „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Gesundheit?“ und „Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben?“ lauten. Die Antwortskala reicht von (1) „ganz und gar unzufrieden“ bis (10) „ganz und gar zufrieden“.

Die *emotionale Verbundenheit* (Cronbachs  $\alpha = .90$ ) wurde mit einer Skala von Felfe und Franke (2012) aus Schilling (2014) gemessen, welche auf den Kontext der Polizei adaptiert wurde. Die Skala umfasst vier Items, welche „Ich fühle mich mit der Polizei RLP sehr verbunden“, „Ich bin stolz darauf, der Polizei RLP anzugehören“, „Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zur Polizei RLP“ und „Meine Wertvorstellungen passen zu denen der Polizei RLP“

lauten. Die Antwortskala hat fünf Stufen, die mit (1) „trifft nicht zu“, (3) „teils-teils“ und (5) „trifft vollständig zu“ bezeichnet sind.

### **Prädikatoren**

Das *Ungleichgewicht von Arbeitsaufwand und der dafür erhaltenen Belohnung* setzt sich aus den Skalen *Arbeitsaufwand* und *Belohnung* zusammen, welche zum „Effort-Reward Imbalance“-Fragebogen von Siegrist et al. (2014) gehören.

Die Skala *Arbeitsaufwand* umfasst fünf Items, welche „Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck“, „Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört“, „Ich bin häufig gezwungen, Überstunden zu machen“, „Meine Arbeit ist körperlich anstrengend“ und „Im Laufe der letzten Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden“ lauten. Die Antwortskala hat vier Stufen, die mit (1) „stimme gar nicht zu“, (2) „stimme eher nicht zu“, (3) „stimme eher zu“ und (4) „stimme voll zu“ bezeichnet sind. Das Cronbachs Alpha zur Bestimmung der Verlässlichkeit der Skala lag bei unserer Erhebung bei  $\alpha = .74$ .

Die Skala *Belohnung* (Cronbachs  $\alpha = .81$ ) umfasst zehn Items, welche „Ich erhalte von meinen Vorgesetzten die Anerkennung, die ich verdiene“, „Ich erhalte von meinen Kollegen die Anerkennung, die ich verdiene“, „Ich erhalte in schwierigen Situationen angemessene Unterstützung“, „Ich werde bei meiner Arbeit ungerecht behandelt“, „Die Aufstiegschancen in meinem Bereich sind schlecht“, „Ich erfahre - oder erwarte - eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation“, „Mein eigener Arbeitsplatz ist sicher“, „Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen“, „Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen“ und „Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, halte ich mein Gehalt/meinen Lohn für angemessen“ lauten. Die Antwortskala hat vier Stufen, die mit (1) „stimme gar nicht zu“, (2) „stimme eher nicht zu“, (3) „stimme eher zu“ und (4) „stimme voll zu“ bezeichnet sind.

Die *Rollenkonflikte* (Cronbachs  $\alpha = .77$ ) wurden mit der Skala von Rizzo et al. (1970) gemessen. Sie umfasst drei Items, welche „Ich muss im Dienst häufig Dinge tun (z. B. Vorschriften durchsetzen), die von manchen Gruppen in der Gesellschaft nicht akzeptiert, von anderen aber gefordert werden“, „Ich bin im Dienst oft mit unvereinbaren Erwartungen verschiedener Personen konfrontiert“ und „Ich arbeite häufig an unnötigen Aufgaben, die mich von wichtigeren Aufgaben abhalten“ lauten. Die Antwortskala hat 6 Stufen, die mit (1) „trifft überhaupt nicht zu“ und (6) „trifft voll und ganz zu“ bezeichnet sind.

Die *Stressresilienz* (Cronbachs  $\alpha = .84$ ) wurde mit einer Skala von Smith et al. (2008) gemessen. Sie umfasst drei Items, welche „Rückschläge bei der Arbeit überwinde ich meist schnell“, „Selbst schwierige Zeiten bei der Arbeit überstehe ich meist gut“ und „Von stressigen Arbeitsphasen erhole ich mich schnell“ lauten. Die Antwortskala hat sieben Stufen, die mit (1) „trifft überhaupt nicht zu“, (4) „teils/teils“ und (7) „trifft voll und ganz zu“ bezeichnet sind.

Die Skala *emotionale Bewältigungsfähigkeit* (Cronbachs  $\alpha = .88$ ) stammt aus dem Fragebogen zur Erfassung resilienten Verhaltens bei der Arbeit von Soucek et al. (2015). Die Skala umfasst vier Items, welche „Selbst in kritischen Arbeitssituationen kann ich gut mit meinem Ärger umgehen“, „Wenn mich in der Arbeit etwas wütend macht, bekomme ich meinen Ärger schnell in den Griff“, „Ich weiß, wie ich mich beruhigen kann, wenn ich in der Arbeit unter Druck stehe“ und „Wenn ich bei der Arbeit zu aufgeregt werde, kann ich mich so beruhigen, dass ich bald wieder weitermachen kann“ lauten. Die Antwortskala hat sieben Stufen, die mit (1) „trifft überhaupt nicht zu“, (4) „teils/teils“ und (7) „trifft voll und ganz zu“ bezeichnet sind.

Das *Kohärenzerleben* (Cronbachs  $\alpha = .71$ ) wurde mit der Skala von Eberz et al. (2011) gemessen. Die Skala umfasst neun Items, welche „Die Ereignisse an meinem Arbeitsplatz sind für mich sehr gut vorhersagbar“, „Ich liebe meine Arbeit“, „Ich gerate an meinem Arbeitsplatz oft in Situationen, in denen ich überhaupt nicht einschätzen kann, was als nächstes passiert“, „Letztendlich werden sich an meinem Arbeitsplatz immer Mittel und Wege finden lassen, um schwierige Situationen zu bewältigen“, „Ich empfinde meine Arbeit als bedeutsam“, „An meinem Arbeitsplatz kann ich mich darauf verlassen, dass passende Lösungen für Probleme gefunden und umgesetzt werden“, „An meinem Arbeitsplatz entwickeln sich die Dinge oft in eine völlig andere Richtung als ursprünglich gedacht“, „Falls mich Schwierigkeiten an meinem Arbeitsplatz in Zukunft einmal überfordern, wird es mir gelingen, wirksame Hilfe zu organisieren“ und „Ich habe das Gefühl, dass meine Arbeit etwas Positives bewirkt“ lauten. Die Antwortskala hat sieben Stufen, die mit (1) „trifft überhaupt nicht zu“ und (7) „trifft voll und ganz zu“ bezeichnet sind.

Die *Fehlerkultur* (Cronbachs  $\alpha = .68$ ) wurde mit einer adaptierten Skala, basierend auf Edmondson (1999) (deutsche validierte Version von Fischer und Hüttermann, 2020), gemessen. Die Skala umfasst vier Items, welche „Selbst wenn man nur einen kleinen Fehler bei der alltäglichen Arbeit/im Einsatz macht, dann wird einem das oft von Kollegen/Kolleginnen oder Vorgesetzten vorgehalten“, „Heikle Themen oder Probleme werden bei uns offen angesprochen und gemeinsam gelöst“, „Wenn ein Kollege oder eine Kollegin bei der Arbeit/im Einsatz einen Fehler macht, wird dies offen angesprochen, um daraus zu lernen“ und „Fehlverhalten, wie z.B. diskriminierende Äußerungen oder übergreifiges Verhalten von Kollegen oder Kolleginnen, wird entsprechend der Dienstvorschrift konsequent verfolgt“ lauten. Die Antwortskala hat sieben Stufen, die mit (1) „trifft überhaupt nicht zu“, (4) „teils/teils“ und (7) „trifft voll und ganz zu“ bezeichnet sind.

## 1.1.2 Messinstrumente der Teambefragung

### ***Ergebnisvariablen***

Die Team-Werteresilienz (Cronbachs  $\alpha = .72$ ) wurde mit einer selbstentwickelten Skala gemessen, welche an das Leitbild der Polizei Rheinland-Pfalz angelehnt ist. Die Skala umfasst drei

Items, welche „Auch wenn Polizist:innen beschimpft, beleidigt oder angegriffen werden, halten wir in meiner Organisationseinheit an der Idee von dem:der Bürger:in als Partner:in der Polizei fest“, „Auch wenn Polizist:innen beschimpft, beleidigt oder angegriffen werden, sind wir in meiner Organisationseinheit überzeugt, dass die Polizei einen wichtigen Dienst für die Bürgerschaft leistet“, „Auch wenn Polizist:innen beschimpft, beleidigt oder angegriffen werden, handeln wir in meiner Organisationseinheit fair und professionell“ lauten. Die Antwortskala hat 6 Stufen, die mit (1) „trifft gar nicht zu“, (2) „trifft nicht zu“, (3) „trifft eher nicht zu“, (4) „trifft eher zu“, (5) „trifft zu“ und (6) „trifft voll zu“ bezeichnet sind.

Die *Nützlichkeit von Gewaltanwendungen* (Cronbachs  $\alpha = .85$ ) wurde mit einer an Marier und Moule (2019) angelehnten Skala gemessen, welche wie in Kapitel 2.4.6 beschrieben, angepasst wurde. Die Skala umfasst vier Items, welche „Auch wenn das niemand zugeben würde, glauben einige Mitglieder meiner Organisationseinheit, dass es im Einsatz meist nützlicher ist, aggressiv statt höflich zu sein“, „Auch wenn das niemand zugeben würde, glauben einige Mitglieder meiner Organisationseinheit, dass manche Menschen sich nur mit harten Mitteln zur Vernunft bringen lassen“, „Auch wenn das niemand zugeben würde, glauben einige Mitglieder meiner Organisationseinheit, dass Beschäftigte der Polizei im Einsatz häufiger körperliche Gewalt anwenden sollten, um Bürgerinnen und Bürger zum Einlenken und Einhalten der Regeln zu bewegen“ und „Auch wenn das niemand zugeben würde, glauben einige Mitglieder meiner Organisationseinheit, dass mehr Vertrauen in die Polizei gesetzt wird, wenn Beschäftigte der Polizei auf der Straße auch mal körperlich hart vorgehen“ lauten. Die Antwortskala hat sechs Stufen, die mit (1) „stimme gar nicht zu“, (2) „stimme nicht zu“, (3) „stimme eher nicht zu“, (4) „stimme eher zu“, (5) „stimme zu“ und (6) „stimme voll zu“ bezeichnet sind.

Die *Rechtfertigung von Regelüberschreitungen* (Cronbachs  $\alpha = .84$ ) wurde mit einer an Wolfe und Piquero (2011) angelehnten Skala gemessen, welche wie in Kapitel 2.4.6 beschrieben, angepasst wurde. Die Skala umfasst drei Items, welche „Auch wenn das niemand zugeben würde, glauben einige Kolleginnen oder Kollegen der Organisationseinheit, dass Regeln manchmal weit ausgelegt werden müssen, um Verbrechen aufklären zu können“, „Auch wenn das niemand zugeben würde, glauben einige Kolleginnen oder Kollegen der Organisationseinheit, dass Beschäftigte der Polizei manchmal einen hinreichenden Verdacht überspitzen müssen, damit eine vorläufige Verhaftung erfolgen kann“ und „Auch wenn das niemand zugeben würde, glauben einige Kolleginnen oder Kollegen der Organisationseinheit, dass Beschäftigte der Polizei gelegentlich vor Gericht oder in einem Bericht die Tatsachen ein wenig verdrehen müssen, um einen Verbrecher oder eine Verbrecherin zu überführen“ lauten. Die Antwortskala hat sechs Stufen, die mit (1) „stimme gar nicht zu“, (2) „stimme nicht zu“, (3) „stimme eher nicht zu“, (4) „stimme eher zu“, (5) „stimme zu“ und (6) „stimme voll zu“ bezeichnet sind.

Das *einfache Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen* wurde angelehnt an die MEGAVO-Studie (Deutsche Hochschule der Polizei, 2024) erhoben. Die Frage „Auch Beschäftigte der Polizei

können sich im Dienst falsch gegenüber Bürgerinnen und Bürgern verhalten. Haben Sie in den letzten 12 Monaten Fehlverhalten von Kolleginnen oder Kollegen Ihrer Organisationseinheit beobachtet, bei dem es sich um "Banalitäten" handelt (z. B. Unhöflichkeiten gegenüber einer Bürgerin/einem Bürger, die/der nach dem Weg fragt)?" konnte entweder mit „Nie“, „Einmal“, „Zweimal“ oder „Öfter“ beantwortet werden.

Das *disziplinarwürdige Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen* wurde angelehnt an die MEGAVO-Studie (Deutsche Hochschule der Polizei, 2024) erhoben. Die Frage „Auch Beschäftigte der Polizei können sich im Dienst falsch gegenüber Bürgerinnen und Bürgern verhalten. Haben Sie in den letzten 12 Monaten disziplinarwürdiges Fehlverhalten (z. B. diskriminierendes Verhalten) von Kolleginnen oder Kollegen Ihrer Organisationseinheit beobachtet?“ konnte entweder mit „Nie“, „Einmal“, „Zweimal“ oder „Öfter“ beantwortet werden.

Das *einfache Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen* wurde angelehnt an die MEGAVO-Studie (Deutsche Hochschule der Polizei, 2024) erhoben. Die Frage „Auch Beschäftigte der Polizei können sich falsch gegenüber Kolleginnen und Kollegen verhalten. Haben Sie in den letzten 12 Monaten Fehlverhalten von Kolleginnen oder Kollegen Ihrer Organisationseinheit beobachtet, bei dem es sich um "Banalitäten" (z. B. unhöfliche Antworten gegenüber einer Kollegin/einem Kollegen) handelte?“ konnte entweder mit „Nie“, „Einmal“, „Zweimal“ oder „Öfter“ beantwortet werden.

Das *disziplinarwürdige Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen* wurde angelehnt an die MEGAVO-Studie (Deutsche Hochschule der Polizei, 2024) erhoben. Die Frage „Auch Beschäftigte der Polizei können sich falsch gegenüber Kolleginnen und Kollegen verhalten. Haben Sie in den letzten 12 Monaten disziplinarwürdiges Fehlverhalten (z. B. diskriminierendes Verhalten) von Kolleginnen oder Kollegen Ihrer Organisationseinheit beobachtet?“ konnte entweder mit „Nie“, „Einmal“, „Zweimal“ oder „Öfter“ beantwortet werden.

### **Prädikatoren**

Unter dem Index „*Belastungen*“ sind *Arbeitsaufwand*, *Rollenkonflikte*, *Rollenambiguität*, *Illegitime Aufgaben* und *strukturelle Regulationshindernisse* zusammengefasst.

Der *Arbeitsaufwand* ( $\alpha = .77$ ) und die *Rollenkonflikte* ( $\alpha = .81$ ) wurden bei der Teambefragung mit jeweils derselben Skala wie bei der Individualbefragung erfasst.

Die *Rollenambiguität* (Cronbachs  $\alpha = .86$ ) wurde mit einer Skala von Rizzo et al. (1970) gemessen. Die Skala umfasst fünf Items, welche „Ich bin mir in vielen Situationen unsicher, welche Befugnisse ich habe“, „Es gibt selten klare Ziele und Vorgaben“, „Es ist oft unklar, wer für was verantwortlich ist“, „Es gibt immer wieder Situationen, in denen ich unsicher bin, was von mir genau erwartet wird“ und „Es ist oft unklar, was in einer Situation angemessenes Handeln ist“ lauten. Die Antwortskala hat sechs Stufen, die mit (1) „trifft gar nicht zu“, (2) „trifft nicht zu“, (3) „trifft eher nicht zu“, (4) „trifft eher zu“, (5) „trifft zu“ und (6) „trifft voll zu“ bezeichnet sind.

Die *illegitimen Aufgaben* umfassen zwei Aspekte: *Unnötige* und *unzumutbare Aufgaben* (Jacobshagen, 2006). Unnötige Aufgaben sind Aufgaben, die generell als unnötig angesehen werden, unzumutbare Aufgaben werden als nicht vereinbar mit der eigenen Rolle angesehen. Die Skala *unnötige Aufgaben* (Cronbachs  $\alpha = .85$ ) umfasst fünf Items, welche „Haben Sie Arbeitsaufgaben zu erledigen, bei denen Sie sich fragen, ob sie überhaupt erledigt werden müssen?“, „Haben Sie Arbeitsaufgaben zu erledigen, bei denen Sie sich fragen, ob sie überhaupt Sinn machen?“, „Haben Sie Arbeitsaufgaben zu erledigen, bei denen Sie sich fragen, ob sie nicht existieren würden (oder mit weniger Aufwand erledigt werden könnten), wenn es anders organisiert wäre?“, „Haben Sie Arbeitsaufgaben zu erledigen, bei denen Sie sich fragen, ob es sie nicht gäbe (oder sie mit weniger Aufwand gemacht werden könnten), wenn einige andere Leute weniger Fehler machen würden?“ und „Haben Sie Arbeitsaufgaben zu erledigen, bei denen Sie sich fragen, ob es sie nur gibt, weil einige Leute (oder die Politik) einfach fordern, dass es so ist?“ lauten. Die Antwortskala hat fünf Stufen, die mit (1) „nie“, (3) „manchmal“ und (5) „häufig“ bezeichnet sind.

Die Skala *unzumutbare Aufgaben* (Cronbachs  $\alpha = .81$ ) umfasst vier Items, welche „Haben Sie Arbeitsaufgaben zu erledigen, von denen Sie glauben, dass sie von jemand anderem erledigt werden sollten?“, „Haben Sie Arbeitsaufgaben zu erledigen, von denen Sie glauben, dass sie zu weit gehen als das, was man von Ihnen erwarten sollte?“, „Haben Sie Arbeitsaufgaben zu erledigen, von denen Sie glauben, dass sie Sie in eine unangenehme Lage bringen?“ und „Haben Sie Arbeitsaufgaben zu erledigen, von denen Sie glauben, dass es ungerecht ist, sich mit ihnen auseinandersetzen zu müssen?“ lauten. Die Antwortskala hat fünf Stufen, die mit (1) „nie“, (3) „manchmal“ und (5) „häufig“ bezeichnet sind.

Die *strukturellen Regulationshindernisse* (Cronbachs  $\alpha = .81$ ) wurden mit einer selbstentwickelten Skala gemessen, deren Items aus einer vorliegenden Polizeistudie (Berliner Polizeistudie; Howe et al., 2022) abgeleitet wurden. Die Skala umfasst acht Items, welche „Der offene Umgang mit Fehlern in der Polizei wird durch das strikte Legalitätsprinzip erschwert“, „Mit unserer Arbeit bekämpfen wir lediglich Symptome, aber die Ursachen werden nicht behoben“, „Bei der Arbeit sehe ich mich häufig mit Unterstellungen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit konfrontiert“, „Meine Arbeit erfordert häufig Kompetenzen, für die ich nicht ausgebildet bin“, „Starre Kommunikationsstrukturen verhindern oft, dass die richtigen Entscheidungen zum Vorgehen getroffen werden“, „Wir sind im Dienst so stark voneinander abhängig, dass wir auch problematisches Verhalten von Kolleginnen und Kollegen akzeptieren“, „Den Bürgerinnen und Bürgern sind die Pflichten der Polizei oft unklar, was unsere Arbeit behindert“ und „In vielen Situationen behindern Entscheidungen auf höheren Ebenen situationsangemessenes Handeln“ lauten. Die Antwortskala hat sechs Stufen, die mit (1) „trifft gar nicht zu“, (2) „trifft nicht zu“, (3) „trifft eher nicht zu“, (4) „trifft eher zu“, (5) „trifft zu“ und (6) „trifft voll zu“ bezeichnet sind.



Unter dem Index „*Arbeitsressourcen*“ sind *Bedeutung*, *Vielfältigkeit* und *Autonomie* während der Arbeit zusammengefasst.

Die *Bedeutung* (Cronbachs  $\alpha = .65$ ) wurde mit einer Skala gemessen, deren Items auf Stegmann et al. (2010) und Wageman (2005) basieren. Die Skala umfasst zwei Items, welche „Meine Arbeit wirkt sich bedeutsam auf das Leben anderer Menschen aus“ und „Insgesamt betrachtet ist meine Arbeit nicht sehr wichtig und bedeutsam“ (invertiert) lauten. Die Antwortskala hat sechs Stufen, die mit (1) „trifft gar nicht zu“, (2) „trifft nicht zu“, (3) „trifft eher nicht zu“, (4) „trifft eher zu“, (5) „trifft zu“ und (6) „trifft voll zu“ bezeichnet sind.

Die *Vielfältigkeit* (Cronbachs  $\alpha = .81$ ) wurde mit einer Skala von Dettmers und Krause (2020) gemessen. Die Skala umfasst drei Items, welche „Bei meiner Arbeit hat man fast jeden Tag etwas anderes zu tun“, „Man muss bei meiner Arbeit unterschiedliche Fähigkeiten einsetzen“ und „Bei meiner alltäglichen Arbeit muss ich oft unvorhergesehene Probleme lösen“ lauten. Die Antwortskala hat sechs Stufen, die mit (1) „trifft gar nicht zu“, (2) „trifft nicht zu“, (3) „trifft eher nicht zu“, (4) „trifft eher zu“, (5) „trifft zu“ und (6) „trifft voll zu“ bezeichnet sind.

Die *Autonomie* (Cronbachs  $\alpha = .73$ ) wurde mit einer Skala gemessen, deren Items auf Stegmann et al. (2010) (Item 1) und Wageman et al. (2005) (Item 2) basieren. Die Skala umfasst zwei Items, welche „Man kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbständig treffen“ und „Meine Arbeit lässt wenig Raum für eigenes Ermessen oder eigene Initiative“ (invertiert) lauten. Die Antwortskala hat sechs Stufen, die mit (1) „trifft gar nicht zu“, (2) „trifft nicht zu“, (3) „trifft eher nicht zu“, (4) „trifft eher zu“, (5) „trifft zu“ und (6) „trifft voll zu“ bezeichnet sind.

Der Index „*Führungsverhalten*“ setzt sich aus der *ethischen Führung*, *vertikalen Führung* und der *Unterstützung in kritischen Situationen* zusammen.

Die *ethische Führung* (Cronbachs  $\alpha = .94$ ) wurde mit einer Skala von Yukl et al. (2013) gemessen. Die Skala umfasst acht Items, welche „Meine unmittelbare Vorgesetzte/Mein unmittelbarer Vorgesetzter zeigt ein starkes Interesse an ethischen und moralischen Werten“, „Meine unmittelbare Vorgesetzte/Mein unmittelbarer Vorgesetzter kommuniziert klare ethische Standards den Mitgliedern meiner Organisationseinheit gegenüber“, „Meine unmittelbare Vorgesetzte/Mein unmittelbarer Vorgesetzter gibt ein Beispiel für ethisches Verhalten in ihren/seinen Entscheidungen und Handlungen“, „Meine unmittelbare Vorgesetzte/Mein unmittelbarer Vorgesetzter ist ehrlich und ich kann darauf vertrauen, dass sie/er die Wahrheit sagt“, „Meine unmittelbare Vorgesetzte/Mein unmittelbarer Vorgesetzter handelt im Einklang mit ihren/seinen Werten, die sie/er auch kommuniziert („handelt wie sie/er spricht“)\", „Meine unmittelbare Vorgesetzte/Mein unmittelbarer Vorgesetzter ist fair und unvoreingenommen bei der Zuweisung von Aufgaben an die Mitglieder meiner Organisationseinheit“, „Meine unmittelbare Vorgesetzte/Mein unmittelbarer Vorgesetzter ist vertrauenswürdig und hält ihre/seine Versprechen und Verpflichtungen ein“ und „Meine unmittelbare Vorgesetzte/Mein unmittelbarer Vorgesetzter nimmt die Mitglieder meiner Organisationseinheit in die Pflicht, bei ihrer Arbeit

entsprechend der ethischen Standards zu handeln“ lauten. Die Antwortskala hat sechs Stufen, die mit (1) „trifft gar nicht zu“, (2) „trifft nicht zu“, (3) „trifft eher nicht zu“, (4) „trifft eher zu“, (5) „trifft zu“ und (6) „trifft voll zu“ bezeichnet sind.

Die *vertikale Führung* (Cronbachs  $\alpha = .91$ ) wurde mit einer Skala von Carless et al. (2000) gemessen. Die Skala umfasst vier Items, welche „Meine unmittelbare Vorgesetzte/Mein unmittelbarer Vorgesetzter behandelt jedes Mitglied meiner Organisationseinheit nach dessen individuellen Bedürfnissen und unterstützt und fördert die Entwicklung des Mitglieds“, „Meine unmittelbare Vorgesetzte/Mein unmittelbarer Vorgesetzter ermutigt jedes Mitglied meiner Organisationseinheit und zeigt dem Mitglied ihre/seine Anerkennung“, „Meine unmittelbare Vorgesetzte/Mein unmittelbarer Vorgesetzter regt dazu an, Probleme auf neue Art und Weise zu betrachten und stellt gängige Annahmen in Frage“ und „Meine unmittelbare Vorgesetzte/Mein unmittelbarer Vorgesetzter misst der Arbeit der Mitglieder meiner Organisationseinheit Bedeutung bei“ lauten. Die Antwortskala hat sechs Stufen, die mit (1) „trifft gar nicht zu“, (2) „trifft nicht zu“, (3) „trifft eher nicht zu“, (4) „trifft eher zu“, (5) „trifft zu“ und (6) „trifft voll zu“ bezeichnet sind.

Die *Unterstützung in kritischen Situationen* (Cronbachs  $\alpha = .95$ ) wurde mit einer eigens konstruierten Skala gemessen. Die Skala umfasst vier Items, welche „Meine unmittelbare Vorgesetzte/Mein unmittelbarer Vorgesetzter steht auch in schwierigen Situationen hinter uns“, „Meine unmittelbare Vorgesetzte/Mein unmittelbarer Vorgesetzter behandelt Mitglieder der Organisationseinheit auch im Rahmen eines Ermittlungsverfahrens fair und gerecht“, „Meine unmittelbare Vorgesetzte/Mein unmittelbarer Vorgesetzter gibt uns auch dann die notwendige Rückendeckung, wenn ein Einsatz/Auftrag mal nicht ganz so läuft wie gewünscht“ und „Meine unmittelbare Vorgesetzte/Mein unmittelbarer Vorgesetzter steht zu einem, selbst wenn man mal einen kleinen Fehler in der alltäglichen Arbeit/im Einsatz macht“ lauten. Die Antwortskala hat sechs Stufen, die mit (1) „trifft gar nicht zu“, (2) „trifft nicht zu“, (3) „trifft eher nicht zu“, (4) „trifft eher zu“, (5) „trifft zu“ und (6) „trifft voll zu“ bezeichnet sind.

Der Index „*Teamprozesse*“ besteht aus dem *Ethischen Teamverhalten*, dem *Einhalten von Absprachen*, den *arbeitsbezogenen Lernaktivitäten* und den *motivationalen Prozessen*.

Das *ethische Teamverhalten* (Cronbachs  $\alpha = .92$ ) wurde mit einer Skala von Yukl et al. (2013) gemessen. Die Skala umfasst acht Items, welche „Meine Kolleginnen und Kollegen meiner Organisationseinheit zeigen ein starkes Interesse an ethischen und moralischen Werten“, „Meine Kolleginnen und Kollegen meiner Organisationseinheit vertreten einheitliche ethische Standards“, „Meine Kolleginnen und Kollegen meiner Organisationseinheit verhalten sich in ihren Entscheidungen und Handlungen ethisch vorbildlich“, „Meine Kolleginnen und Kollegen meiner Organisationseinheit sind ehrlich und man kann darauf vertrauen, dass sie die Wahrheit sagen“, „Meine Kolleginnen und Kollegen meiner Organisationseinheit handeln im Einklang mit ihren Werten, die sie auch kommunizieren“, „Meine Kolleginnen und Kollegen meiner

Organisationseinheit sind fair und unvoreingenommen in der Zusammenarbeit“, „Meine Kolleginnen und Kollegen meiner Organisationseinheit sind vertrauenswürdig und halten ihre Versprechen und Verpflichtungen ein“ und „Meine Kolleginnen und Kollegen meiner Organisationseinheit nehmen ihre Kolleginnen und Kollegen in die Pflicht, bei ihrer Arbeit entsprechend der ethischen Standards zu handeln“ lauten. Die Antwortskala hat sechs Stufen, die mit (1) „trifft gar nicht zu“, (2) „trifft nicht zu“, (3) „trifft eher nicht zu“, (4) „trifft eher zu“, (5) „trifft zu“ und (6) „trifft voll zu“ bezeichnet sind.

Das *Einhalten von Absprachen* (Cronbachs  $\alpha = .94$ ) wurde mit einer Skala von Wiedow und Konradt (2011) gemessen. Die Skala umfasst drei Items, welche „Wenn wir in unserer Organisationseinheit eine Absprache getroffen haben, handeln alle auf die gleiche Weise“, „Was wir in unserer Organisationseinheit besprechen, entspricht auch dem, was wir anschließend tun“ und „Wenn man sich auf ein Vorgehen geeinigt hat, halten sich auch alle Mitglieder unserer Organisationseinheit daran“ lauten. Die Antwortskala hat sechs Stufen, die mit (1) „trifft gar nicht zu“, (2) „trifft nicht zu“, (3) „trifft eher nicht zu“, (4) „trifft eher zu“, (5) „trifft zu“ und (6) „trifft voll zu“ bezeichnet sind.

Die *arbeitsbezogenen Lernaktivitäten* (Cronbachs  $\alpha = .89$ ) wurden mit einer Skala von Wiedemann et al. (2001) gemessen. Die Skala umfasst vier Items, welche „Um aufgetretene Fehler zukünftig zu vermeiden, erarbeitet meine Organisationseinheit neue Vorgehensweisen und plant genau deren Umsetzung“, „Die Mitglieder meiner Organisationseinheit setzen sich mit möglichen Ursachen von Fehlern intensiv auseinander“, „Beschlossene Vorgehensweisen zur Vermeidung aufgetretener Fehler werden von den Mitgliedern meiner Organisationseinheit zeitnah in die Tat umgesetzt“ und „Wir nehmen uns in meiner Organisationseinheit regelmäßig Zeit, um zu besprechen, wie wir unsere Arbeit verbessern“ lauten. Die Antwortskala hat sechs Stufen, die mit (1) „trifft gar nicht zu“, (2) „trifft nicht zu“, (3) „trifft eher nicht zu“, (4) „trifft eher zu“, (5) „trifft zu“ und (6) „trifft voll zu“ bezeichnet sind.

Die *motivationalen Prozesse* (Cronbachs  $\alpha = .76$ ) wurden mit einer Skala von Wagemann et al. (2005) gemessen. Die Skala umfasst drei Items, welche „Die Kolleginnen und Kollegen zeigen ihr Engagement für unsere Organisationseinheit, indem sie zusätzliche Zeit und Mühe investieren, um es zum Erfolg zu führen“, „Jede und jeder in dieser Organisationseinheit ist motiviert, diese zum Erfolg zu führen“ und „Einige Kolleginnen und Kollegen tragen nicht ihren gerechten Anteil an der Gesamtarbeitslast“ (invertiert) lauten. Die Antwortskala hat sechs Stufen, die mit (1) „trifft gar nicht zu“, (2) „trifft nicht zu“, (3) „trifft eher nicht zu“, (4) „trifft eher zu“, (5) „trifft zu“ und (6) „trifft voll zu“ bezeichnet sind.

Der Index *„Teameinstellungen“* setzt sich aus *der psychologischen Sicherheit im Team*, den *Diversitätseinstellungen*, der *Team-Werteresilienz* und der *Zufriedenheit im Team* zusammen.

Die *psychologische Sicherheit* (Cronbachs  $\alpha = .91$ ) *im Team* wurde mit einer Skala von Edmondson (1999) (deutsche validierte Version von Fischer und Hüttermann, 2020), adaptiert

auf den Kontext der Polizei, gemessen. Die Skala umfasst sieben Items, welche „Meine Kolleginnen und Kollegen meiner Organisationseinheit stehen zu mir, selbst wenn ich mal einen kleinen Fehler bei der alltäglichen Arbeit/im Einsatz mache“, „Heikle Themen oder Probleme werden bei uns unter Kolleginnen und Kollegen meiner Organisationseinheit offen angesprochen und gemeinsam gelöst“, „In Gesprächen in meiner Organisationseinheit fällt es leicht, eine Meinung einzubringen, die von den anderen vermutlich nicht geteilt wird“, „In meiner Organisationseinheit fällt es leicht, andere Kolleginnen und Kollegen auch mal um Hilfe zu bitten“, „Niemand in meiner Organisationseinheit würde absichtlich etwas tun, das meiner Arbeit schadet“, „Meine Kolleginnen und Kollegen meiner Organisationseinheit akzeptieren andere Menschen, selbst wenn sie anders sind“ und „Meine Kolleginnen und Kollegen meiner Organisationseinheit schätzen und nutzen meine besonderen Fähigkeiten und Begabungen bei der Zusammenarbeit“ lauten. Die Antwortskala hat sieben Stufen, die mit (1) „trifft gar nicht zu“, (2) „trifft nicht zu“, (3) „trifft eher nicht zu“, (4) „teils/teils“, (5) „trifft eher zu“, (6) „trifft zu“ und (7) „trifft voll zu“ bezeichnet sind.

Die *Diversitätseinstellungen* (Cronbachs  $\alpha = .82$ ) wurden mit einer Skala von van Dick et al. (2008) gemessen. Die Skala umfasst fünf Items, welche „Für Organisationseinheiten ist die Vielfalt seiner Mitglieder eine große Bereicherung“, „Ich denke, für Organisationseinheiten ist es von Vorteil, wenn ihre Mitglieder unterschiedliche kulturelle Hintergründe haben“, „Eine gute Mischung des ethnischen Hintergrunds der Mitglieder einer Organisationseinheit hilft, um Aufgaben erfolgreich zu lösen“, „Ich denke, für Organisationseinheiten ist es von Vorteil, wenn Mitglieder unterschiedlichen Geschlechts zusammenarbeiten“ und „Für Organisationseinheiten ist es eine Bereicherung, wenn Mitglieder unterschiedlichen Alters zusammenarbeiten“ lauten. Die Antwortskala hat fünf Stufen, die mit (1) „trifft gar nicht zu“, (2) „trifft nicht zu“, (3) „teils/teils“, (4) „trifft zu“ und (5) „trifft voll zu“ bezeichnet sind.

Die *Team-Werteresilienz* (Cronbachs  $\alpha = .72$ ) wurde mit einer eigens entwickelten Skala gemessen, welche an das Leitbild der Polizei Rheinland-Pfalz angelehnt ist. Die Skala umfasst drei Items, welche „Auch wenn Beschäftigte der Polizei beschimpft, beleidigt oder angegriffen werden, halten wir in meiner Organisationseinheit an der Idee von dem/der Bürger/in als Partner/in der Polizei fest“, „Auch wenn Beschäftigte der Polizei beschimpft, beleidigt oder angegriffen werden, sind wir in meiner Organisationseinheit überzeugt, dass die Polizei einen wichtigen Dienst für die Bürgerschaft leistet“ und „Auch wenn Beschäftigte der Polizei beschimpft, beleidigt oder angegriffen werden, handeln wir in meiner Organisationseinheit fair und professionell“ lauten. Die Antwortskala hat sechs Stufen, die mit (1) „trifft gar nicht zu“, (2) „trifft nicht zu“, (3) „trifft eher nicht zu“, (4) „trifft eher zu“, (5) „trifft zu“ und (6) „trifft voll zu“ bezeichnet sind.

Die *Zufriedenheit im Team* (Cronbachs  $\alpha = .78$ ) wurde mit einer Skala von Wagemann et al. (2005) gemessen. Die Skala umfasst drei Items, welche „Die Arbeit in dieser

Organisationseinheit frustriert mich“ (invertiert), „Im Großen und Ganzen bin ich mit den Mitgliedern meiner Organisationseinheit sehr zufrieden“ und „Meine Beziehungen zu anderen Mitgliedern meiner Organisationseinheit sind angespannt“ (invertiert) lauten. Die Antwortskala hat sechs Stufen, die mit (1) „trifft gar nicht zu“, (2) „trifft nicht zu“, (3) „trifft eher nicht zu“, (4) „trifft eher zu“, (5) „trifft zu“ und (6) „trifft voll zu“ bezeichnet sind.

Der Index „*Dienstherr*“ beschreibt wie die Befragten die *prozedurale* und *distributive Gerechtigkeit* und die *Wertschätzung durch den Dienstherrn* erleben.

Die *prozedurale Gerechtigkeit* (Cronbachs  $\alpha = .96$ ) wurde mit einer an Paterson et al. (2002) angelehnten Skala gemessen. Die Skala umfasst acht Items, welche „In der Polizei RLP werden Entscheidungen (z. B. Beförderungen, Versetzungen) auf der Grundlage von Kriterien, Regeln und Verfahren getroffen, die alle Beschäftigtengruppen gleich behandeln“ (consistent), „In der Polizei RLP werden Entscheidungen (z. B. Beförderungen, Versetzungen) auf der Grundlage von Kriterien, Regeln und Verfahren getroffen, die für alle transparent sind“ (impartial), „In der Polizei RLP werden Entscheidungen (z. B. Beförderungen, Versetzungen) auf der Grundlage von Kriterien, Regeln und Verfahren getroffen, die sicherstellen, dass die Interessen aller Beteiligter berücksichtigt werden“ (representative), „In der Polizei RLP werden Entscheidungen (z. B. Beförderungen, Versetzungen) auf der Grundlage von Kriterien, Regeln und Verfahren getroffen, die immer konsequent angewendet werden“ (consistent), „In der Polizei RLP werden Entscheidungen (z. B. Beförderungen, Versetzungen) auf der Grundlage von Kriterien, Regeln und Verfahren getroffen, die niemand bevorzugen“ (impartial), „In der Polizei RLP werden Entscheidungen (z. B. Beförderungen, Versetzungen) auf der Grundlage von Kriterien, Regeln und Verfahren getroffen, die zu richtigen Entscheidungen führen“ (accurant), „In der Polizei RLP werden Entscheidungen (z. B. Beförderungen, Versetzungen) auf der Grundlage von Kriterien, Regeln und Verfahren getroffen, die die Interessen unterschiedlicher Gruppen berücksichtigen“ (representative) und „In der Polizei RLP werden Entscheidungen (z. B. Beförderungen, Versetzungen) auf der Grundlage von Kriterien, Regeln und Verfahren getroffen, die zu vertrauenswürdigen Ergebnissen führen“ (accurant) lauten. Die Antwortskala hat sechs Stufen, die mit (1) „trifft gar nicht zu“, (2) „trifft nicht zu“, (3) „trifft eher nicht zu“, (4) „trifft eher zu“, (5) „trifft zu“ und (6) „trifft voll zu“ bezeichnet sind.

Die *distributive Gerechtigkeit* (Cronbachs  $\alpha = .95$ ) wurde mit einer Skala von Moorman (1991) gemessen. Die Skala umfasst fünf Items, welche „In der Polizei RLP wird man fair belohnt für die Verantwortung, die man bei der Arbeit trägt“, „In der Polizei RLP wird man fair belohnt für die Kompetenzen (Ausbildung, Erfahrung), die man einbringen kann“, „In der Polizei RLP wird man fair belohnt für den Aufwand, den man betreibt“, „In der Polizei RLP wird man fair belohnt für die Arbeit, die man gut gemacht hat“ und „In der Polizei RLP wird man fair belohnt für den Stress und die Belastungen bei der Arbeit“ lauten. Die Antwortskala hat sechs Stufen,

die mit (1) „trifft gar nicht zu“, (2) „trifft nicht zu“, (3) „trifft eher nicht zu“, (4) „trifft eher zu“, (5) „trifft zu“ und (6) „trifft voll zu“ bezeichnet sind.

Die *Wertschätzung durch den Dienstherrn* (Cronbachs  $\alpha = .73$ ) wurde mit einer eigens konstruierten Skala gemessen, welche in Teilen an Siegrist et al. (2014) angelehnt ist. Die Skala umfasst vier Items, welche „Meine Organisationseinheit erhält für all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen die angemessene Anerkennung vom Dienstherrn“, „Beschäftigte der Polizei haben allen Grund, dem Dienstherrn zu misstrauen“ (invertiert), „Ob jemand befördert wird, hat mehr mit Politik statt der tatsächlichen Eignung, Befähigung und Leistung der Person zu tun“ (invertiert) und „Man wird nur befördert, wenn sich der/die Vorgesetzte gut in den Beförderungsverfahren durchsetzen kann“ (invertiert) lauten. Die Antwortskala hat vier Stufen, die mit (1) „stimme nicht zu“, (2) „stimme eher nicht zu“, (3) „stimme eher zu“ und (4) „stimme zu“ bezeichnet sind.

## 1.2 Demografisches

*Tabelle 1: Gegenüberstellung Personalstatistik und demografische Verteilung in Prozent*

Demografische Angabe		Gesamt 2022	Gesamt 2023	Team 2022	Team 2023	Personalstatistik 05/23
Geschlecht	Weiblich	32.77	33.67	42.20	39.74	36.24
	Männlich	66.70	65.63	56.98	59.63	63.76
	Divers	0.27	0.39	0.37	0.29	-
Geburtsjahr	Vor 1970	23.96	20.93	17.90	15.31	18.95
	1970-1979	23.48	21.63	16.72	15.14	18.55
	1980-1989	25.14	24.73	23.40	22.59	23.29
	1990-1999	25.05	29.43	37.59	42.03	29.89
	2000 und später	2.07	3.10	3.94	4.82	9.27
Status	Polizeibeamte	-	82.89	-	78.50	69.90
	Verwaltung	-	17.08	-	21.50	19.53
	Studierende	3.14	2.63	6.02	1.63	10.57

*Anmerkung. Gesamt 2022/2023 umfasst die Stichprobe der Teamerhebung mit allen Teilnehmenden. Team 2022/2023 umfasst die gefilterte Stichprobe der Teamerhebung, in der nur Personen berücksichtigt wurden, in deren Teams mindestens drei Personen an der Befragung teilgenommen haben. „-“ bedeutet, dass keine Daten vorliegen. Wenn die Summe der prozentualen Angaben nicht 100 % ist, liegt dies an der Rundung oder an fehlenden Werten durch Nicht-Beantwortung der Items.*

Tabelle 2: Gegenüberstellung Mittelwerte Führungskräfte und Mitarbeiter:innen auf Teamebene

Index	Variable	Ausprägung	N	M	SD	Skalierung
Belastungen	Arbeitsaufwand	Führungskräfte	1102	3.00	0.51	1-4
		Mitarbeiter:innen	2706	2.71	0.60	
	Rollenkonflikte	Führungskräfte	1103	3.10	0.99	1-6
		Mitarbeiter:innen	2700	3.19	1.14	
	Rollenambiguität	Führungskräfte	-	-	-	1-6
		Mitarbeiter:innen	2728	2.46	0.89	
	Illegitime Aufgaben I	Führungskräfte	1101	3.24	0.78	1-5
		Mitarbeiter:innen	2726	3.09	0.92	
	Illegitime Aufgaben II	Führungskräfte	1101	2.50	0.77	1-5
		Mitarbeiter:innen	2735	2.34	0.84	
	Strukturelle Regulationshindernisse	Führungskräfte	1065	3.47	0.75	1-6
		Mitarbeiter:innen	2554	3.61	0.79	
Arbeitsressourcen	Bedeutung	Führungskräfte	1102	4.06	0.89	1-6
		Mitarbeiter:innen	2733	4.36	1.05	
	Vielfältigkeit	Führungskräfte	1105	4.85	0.73	
		Mitarbeiter:innen	2738	4.34	0.99	
	Autonomie	Führungskräfte	1105	4.41	0.87	
		Mitarbeiter:innen	2738	4.09	0.99	
Führungsverhalten	Ethische Führung	Führungskräfte	1074	4.54	0.89	1-6
		Mitarbeiter:innen	2617	4.51	0.99	
	Vertikale Führung	Führungskräfte	1094	4.09	1.00	
		Mitarbeiter:innen	2712	4.15	1.15	
	Unterstützung in kritischen Situationen	Führungskräfte	1024	4.67	0.93	
		Mitarbeiter:innen	2437	4.78	1.04	
Teamprozesse	Teamlernen	Führungskräfte	1079	4.49	0.74	1-6
		Mitarbeiter:innen	2656	4.14	0.96	
	Teamadaptation	Führungskräfte	1080	4.70	0.68	
		Mitarbeiter:innen	2681	4.58	0.87	
	Teammotivation	Führungskräfte	1085	4.35	0.93	
		Mitarbeiter:innen	2671	4.04	1.02	
	Ethisches Teamverhalten	Führungskräfte	-	-	-	
		Mitarbeiter:innen	2581	4.51	0.77	

Teameinstellungen	Psychologische Sicherheit	Führungskräfte	1072	5.85	0.72	1-7
		Mitarbeiter:innen	2641	5.59	0.96	
	Diversitätseinstellungen	Führungskräfte	1056	3.98	0.60	1-5
		Mitarbeiter:innen	2656	3.84	0.69	
	Team-Werteresilienz	Führungskräfte	-	-	-	1-6
		Mitarbeiter:innen	1351	4.86	0.72	
Team-Zufriedenheit	Führungskräfte	-	-	-	1-6	
	Mitarbeiter:innen	2685	4.76	0.97		
Dienstherr	Reward	Führungskräfte	1090	2.17	0.63	1-4
		Mitarbeiter:innen	2609	2.06	0.63	
	Distributive Gerechtigkeit	Führungskräfte	1103	2.81	1.00	1-6
		Mitarbeiter:innen	2695	2.76	1.04	
	Prozedurale Gerechtigkeit	Führungskräfte	1088	2.85	0.99	1-6
		Mitarbeiter:innen	2578	2.71	1.01	
Dysfunktionale Einstellungen	Nützlichkeit von Gewaltanwendung	Führungskräfte	1062	2.23	0.94	1-6
		Mitarbeiter:innen	2588	2.58	1.08	
	Rechtfertigung von Regelüberschreitungen	Führungskräfte	1060	1.65	0.76	
		Mitarbeiter:innen	2568	2.00	0.92	

Anmerkung. Übersicht der gebildeten Indizes mit den jeweils enthaltenen Variablen. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023. Vergleich Führungskräfte und Mitarbeiter:innen. N = Stichprobengröße, M = Mittelwert, SD = Standardabweichung.



### 1.3 Konfirmatorische Faktorenanalyse

Tabelle 3: Konfirmatorische Faktorenanalyse

Indizes	Modell	$\chi^2$	df	CFI	RMSEA	SRMR	AIC	BIC
1 Belastungen	1	5334.40***	449	.861	.066	.059	216161.75	216622.36
	2	5863.20***	458	.847	.068	.069	216672.57	217080.70
2 Führungsverhalten	1	7356.60***	101	.874	.146	.066	118977.84	119192.37
	2	7356.60***	101	.874	.146	.066	118977.84	119192.37
3 Teamprozesse	1	2229.60***	129	.938	.080	.045	101659.17	101904.73
	2	2246.60***	131	.938	.079	.045	101672.20	101906.06
4 Teameinstellungen	1	441.58***	59	.983	.050	.029	81644.97	81833.10
	2	447.89***	61	.983	.049	.029	81647.27	81823.65
5 Dienstherr	1	2291.75***	116	.960	.072	.034	128840.82	129069.84
	2	2291.75***	116	.960	.072	.034	128840.82	129069.84
6 Arbeitsressourcen	1	89.93***	11	.990	.043	.019	74308.22	74414.51
	2	89.93***	11	.990	.043	.019	74414.51	74360.49
7 Dysfunktionale Einstellungen	1	91.48***	13	.977	.076	.029	17755.91	17830.38
	2	91.48***	12	.977	.079	.029	17757.91	17837.34
	3	959.00***	14	.724	.253	.126	18621.43	18690.93
8 Fehlverhalten	1	235.66***	1	.697	.304	.104	12376.08	12417.73
	2	251.50***	2	.751	.417	.095	12362.24	12409.10

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023; eigene Berechnungen; 1 – 6: Model 1 = ohne Faktor 2. Ordnung, Model 2 = mit Faktor 2. Ordnung; 7: Model 1 = ohne Faktor 2. Ordnung, Model 2 = mit Faktor 2. Ordnung, Model 3 = ein Faktor; 8: Model 1 = ein Faktor, Model 2 = 2 Faktoren Bürger\*innen, Kolleg\*innen

Tabelle 4: Faktorladungen Belastungen

Faktor 2. Ordnung	Faktor 1. Ordnung	Item	Modell	
			1	2
	Aufwand	Aufwand_1	.60	.63
		Aufwand_2	.61	.63
		Aufwand_3	.67	.67
		Aufwand_4	.49	.47
		Aufwand_5	.62	.63
		Aufwand_6	.59	.56
	Rollenkonflikt	Rollenkonflikt_1	.66	.65
		Rollenkonflikt_2	.67	.67
		Rollenkonflikt_3	<b>.70</b>	<b>.70</b>
		Rollenkonflikt_4	<b>.80</b>	<b>.80</b>
	Rollenambiguität	Rollenambiguität_1	<b>.72</b>	<b>.72</b>
		Rollenambiguität_2	.64	.64
		Rollenambiguität_3	.68	.68
		Rollenambiguität_4	<b>.85</b>	<b>.85</b>
		Rollenambiguität_5	<b>.80</b>	<b>.80</b>
	Illegitime Aufgaben	Illegitime Aufgaben_1	<b>.77</b>	<b>.77</b>
		Illegitime Aufgaben_2	<b>.88</b>	<b>.88</b>
		Illegitime Aufgaben_3	<b>.75</b>	<b>.76</b>
		Illegitime Aufgaben_4	.54	.54
		Illegitime Aufgaben_5	<b>.71</b>	<b>.71</b>
	Illegitime Aufgaben II	Illegitime Aufgaben II_1	<b>.74</b>	<b>.74</b>
		Illegitime Aufgaben II_2	<b>.79</b>	<b>.79</b>
		Illegitime Aufgaben II_3	.65	.65
		Illegitime Aufgaben II_4	<b>.75</b>	<b>.75</b>
	Strukturelle Regulationshindernisse	Str.Regulationshind_1	.54	.53
		Str.Regulationshind_2	.63	.64
		Str.Regulationshind_3	.51	.52
		Str.Regulationshind_4	.54	.56
		Str.Regulationshind_5	.66	.64
		Str.Regulationshind_6	.49	.48
		Str.Regulationshind_7	.58	.59
		Str.Regulationshind_8	<b>.71</b>	<b>.71</b>
Belastungen	Aufwand			.66
	Rollenkonflikt			<b>.90</b>
	Rollenambiguität			.47
	Illegitime Aufgaben			<b>.88</b>
	Illegitime Aufgaben II			<b>.82</b>
	Strukturelle Regulationshindernisse			<b>.72</b>

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023; Model 1 = ohne Faktor 2. Ordnung, Model 2 = mit Faktor 2. Ordnung; Ladungen über .70 sind fett gedruckt.

Tabelle 5: Faktorladungen Führungsverhalten

Faktor 2. Ordnung	Faktor 1. Ordnung	Item	Modell	
			1	2
	Ethische Führung	Ethische Führung_1	<b>.72</b>	<b>.72</b>
		Ethische Führung_2	.69	.69
		Ethische Führung_3	<b>.75</b>	<b>.75</b>
		Ethische Führung_4	<b>.89</b>	<b>.89</b>
		Ethische Führung_5	<b>.89</b>	<b>.89</b>
		Ethische Führung_6	<b>.85</b>	<b>.85</b>
		Ethische Führung_7	<b>.90</b>	<b>.90</b>
		Ethische Führung_8	<b>.72</b>	<b>.72</b>
	Vertikale Führung	Vertikale Führung_1	<b>.90</b>	<b>.90</b>
		Vertikale Führung_2	<b>.92</b>	<b>.92</b>
		Vertikale Führung_3	<b>.72</b>	<b>.72</b>
		Vertikale Führung_4	<b>.84</b>	<b>.84</b>
	Unterstützung in Kritischen Situationen	UKS_1	<b>.90</b>	<b>.90</b>
		UKS_2	<b>.86</b>	<b>.86</b>
		UKS_3	<b>.93</b>	<b>.93</b>
		UKS_4	<b>.92</b>	<b>.92</b>
Führungsverhalten	Ethische Führung			<b>.94</b>
	Vertikale Führung			<b>.91</b>
	Unterstützung in Kritischen Situationen			<b>.88</b>

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023; Model 1 = ohne Faktor 2. Ordnung, Model 2 = mit Faktor 2. Ordnung; Ladungen über .70 sind fett gedruckt.

Tabelle 6: Faktorladungen Teamprozesse

Faktor 2. Ordnung	Faktor 1. Ordnung	Item	Modell	
			1	2
	Teamlernen	Teamlernen_1	<b>.79</b>	<b>.79</b>
		Teamlernen_2	<b>.89</b>	<b>.89</b>
		Teamlernen_3	<b>.84</b>	<b>.84</b>
		Teamlernen_4	<b>.72</b>	<b>.72</b>
	Teamadaptation	Teamadaptation_1	<b>.90</b>	<b>.90</b>
		Teamadaptation_2	<b>.92</b>	<b>.92</b>
		Teamadaptation_3	<b>.91</b>	<b>.91</b>
	Teammotivation	Teammotivation_1	<b>.82</b>	<b>.81</b>
		Teammotivation_2	<b>.91</b>	<b>.91</b>
		Teammotivation_3	.54	.55
	Ethisches Teamverhalten	Eth. Teamverhalten_1	.59	.59
		Eth. Teamverhalten_2	.58	.59
		Eth. Teamverhalten_3	<b>.73</b>	<b>.73</b>
		Eth. Teamverhalten_4	<b>.85</b>	<b>.90</b>
		Eth. Teamverhalten_5	<b>.87</b>	<b>.87</b>
		Eth. Teamverhalten_6	<b>.85</b>	<b>.85</b>
		Eth. Teamverhalten_7	<b>.86</b>	<b>.86</b>
		Eth. Teamverhalten_8	.68	.68
Teamprozesse	Teamlernen			<b>.79</b>
	Teamadaptation			<b>.83</b>
	Teammotivation			<b>.84</b>
	Ethisches Teamverhalten			<b>.84</b>

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023; Model 1 = ohne Faktor 2. Ordnung, Model 2 = mit Faktor 2. Ordnung; Ladungen über .70 sind fett gedruckt.

Tabelle 7: Faktorladungen Teameinstellungen

Faktor 2. Ordnung	Faktor 1. Ordnung	Item	Modell	
			1	2
	Psychologische Sicherheit	Psy. Sicherheit_1	<b>.79</b>	<b>.79</b>
		Psy. Sicherheit_2	<b>.89</b>	<b>.89</b>
		Psy. Sicherheit_3	<b>.84</b>	<b>.84</b>
		Psy. Sicherheit_4	<b>.72</b>	<b>.72</b>
	Diversitätseinstellungen	Div.einstellungen_1	<b>.89</b>	<b>.89</b>
		Div.einstellungen_2	<b>.92</b>	<b>.92</b>
		Div.einstellungen_3	<b>.91</b>	<b>.91</b>
	Teamwerteresilienz	Teamwerteresilienz_1	<b>.81</b>	<b>.81</b>
		Teamwerteresilienz_2	<b>.91</b>	<b>.91</b>
		Teamwerteresilienz_3	.55	.55
	Teamzufriedenheit	Teamzufriedenheit_1	.68	.69
		Teamzufriedenheit_2	<b>.86</b>	<b>.86</b>
		Teamzufriedenheit_3	<b>.70</b>	<b>.70</b>
Teameinstellungen	Psychologische Sicherheit			<b>.80</b>
	Diversitätseinstellungen			<b>.81</b>
	Teamwerteresilienz			<b>.85</b>
	Teamzufriedenheit			<b>.80</b>

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023; Model 1 = ohne Faktor 2. Ordnung, Model 2 = mit Faktor 2. Ordnung; Ladungen über .70 sind fett gedruckt.

*Tabelle 8: Faktorladungen Dienstherr*

Faktor 2. Ordnung	Faktor 1. Ordnung	Item	Modell	
			<b>1</b>	<b>2</b>
	Belohnung	Belohnung_1	.65	.65
		Belohnung_2	.67	.67
		Belohnung_3	.65	.65
		Belohnung_4	.58	.58
	Distributive Gerechtigkeit	DGerechtigkeit_1	<b>.87</b>	<b>.87</b>
		DGerechtigkeit_2	<b>.87</b>	<b>.87</b>
		DGerechtigkeit_3	<b>.91</b>	<b>.91</b>
		DGerechtigkeit_4	<b>.90</b>	<b>.90</b>
		DGerechtigkeit_5	<b>.84</b>	<b>.84</b>
	Prozedurale Gerechtigkeit	PGerechtigkeit_1	<b>.84</b>	<b>.84</b>
		PGerechtigkeit_2	<b>.85</b>	<b>.85</b>
		PGerechtigkeit_3	<b>.90</b>	<b>.90</b>
		PGerechtigkeit_4	<b>.80</b>	<b>.80</b>
		PGerechtigkeit_5	<b>.88</b>	<b>.88</b>
		PGerechtigkeit_6	<b>.89</b>	<b>.89</b>
		PGerechtigkeit_7	<b>.85</b>	<b>.85</b>
		PGerechtigkeit_8	<b>.92</b>	<b>.92</b>
Dienstherr	Belohnung			<b>.92</b>
	Distributive Gerechtigkeit			<b>.81</b>
	Prozedurale Gerechtigkeit			<b>.85</b>

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023; Model 1 = ohne Faktor 2. Ordnung, Model 2 = mit Faktor 2. Ordnung; Ladungen über .70 sind fett gedruckt

*Tabelle 9: Faktorladungen Arbeitsressourcen*

Faktor 2. Ordnung	Faktor 1. Ordnung	Item	Modell	
			<b>1</b>	<b>2</b>
	Bedeutsamkeit	Bedeutsamkeit_1	<b>.77</b>	.77
		Bedeutsamkeit_2	.62	.62
	Vielfältigkeit	Vielfältigkeit_1	<b>.73</b>	<b>.73</b>
		Vielfältigkeit_2	<b>.83</b>	<b>.83</b>
		Vielfältigkeit_3	<b>.79</b>	<b>.79</b>
	Autonomie	Autonomie_1	<b>.92</b>	<b>.92</b>
		Autonomie_2	.61	.61
Arbeitsressourcen	Bedeutsamkeit			<b>.78</b>
	Vielfältigkeit			<b>.80</b>
	Autonomie			<b>.49</b>

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023; Model 1 = ohne Faktor 2. Ordnung, Model 2 = mit Faktor 2. Ordnung; Ladungen über .70 sind fett gedruckt.

*Tabelle 10: Faktorladungen Fehlverhalten*

Faktor 2. Ordnung	Faktor 1. Ordnung	Item	Modell	
			<b>1</b>	<b>2</b>
Fehlverhalten	Fehlverhalten Bürger:innen	Einf. Bürger:innen	.43	.48
		Diszi Bürger:innen	.44	.53
	Fehlverhalten Kolleg:innen	Einf. Kolleg:innen	.66	.51
		Diszi Kolleg:innen	.63	.48

*Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023; Model 1 = ein Faktor für Fehlverhalten, Model 2 = 2 Faktoren Bürger\*innen, Kolleg\*innen; Ladungen über .70 sind fett gedruckt.*

*Tabelle 11: Faktorladungen dysfunktionale Einstellungen*

Faktor 2. Ordnung	Faktor 1. Ordnung	Item	Modell		
			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Dysfunktionale Einstellungen	Nützlichkeit von Gewaltanwendung	Gewaltanwendung_1	.68	.68	.68
		Gewaltanwendung_2	<b>.71</b>	<b>.71</b>	<b>.70</b>
		Gewaltanwendung_3	<b>.85</b>	<b>.85</b>	<b>.83</b>
		Gewaltanwendung_4	<b>.82</b>	<b>.82</b>	<b>.79</b>
	Rechtfertigung von Regelüberschreitung	Rechtfertigung_1	<b>.82</b>	<b>.82</b>	.55
		Rechtfertigung_2	<b>.88</b>	<b>.88</b>	.55
		Rechtfertigung_3	.68	.68	.49
	Dysfunktionale Einstellungen	Gewaltanwendung		<b>1.30</b>	
Rechtfertigung			.41		

*Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023; Model 1 = ohne Faktor 2. Ordnung, Model 2 = mit Faktor 2. Ordnung, Model 3 = ein Faktor für dysfunktionale Einstellungen; Ladungen über .70 sind fett gedruckt.*

## 1.4 Terminologie

Tabelle 12: Glossar

Fachbegriff	Abkürzung	Definition	Quelle
<b>Agreement within groups</b>	AWG	AWG ist ein Maß für die Gruppenübereinstimmung und wird ähnlich wie RWG verwendet, um die Konsistenz der Bewertungen innerhalb einer Gruppe zu überprüfen. Es stellt eine Variante der Übereinstimmungsmaße dar.	Brown & Hauenstein (2005)
<b>Faktorenanalyse</b>	-	Die Faktorenanalyse ist ein multivariates statistisches Verfahren, das darauf abzielt, die zugrunde liegenden Strukturen in einem Datensatz zu identifizieren. Sie reduziert eine große Anzahl von Variablen auf eine kleinere Anzahl von latenten Faktoren, die die Varianz der beobachteten Variablen erklären sollen.	Field (2013)
<b>F-Wert</b>	<i>F</i>	Der F-Wert stammt aus der Varianzanalyse (ANOVA) und gibt das Verhältnis von systematischer zu zufälliger Varianz an. Er wird verwendet, um festzustellen, ob zwischen den Mittelwerten mehrerer Gruppen signifikante Unterschiede bestehen. Ein hoher F-Wert deutet darauf hin, dass es wahrscheinlich mindestens eine Gruppe gibt, deren Mittelwert sich signifikant von den anderen unterscheidet.	Tabachnick & Fidell (2019)



Freiheitsgrade	<i>df</i>	Die Freiheitsgrade (degrees of freedom, <i>df</i> ) sind ein Maß für die Anzahl der unabhängigen Werte, die bei der Berechnung eines statistischen Parameters frei variieren können. Sie werden verwendet, um die Genauigkeit von statistischen Schätzungen zu bestimmen und sind wichtig für die Berechnung von <i>t</i> - und <i>F</i> -Werten. Beispielsweise hängt der <i>t</i> -Wert von den Freiheitsgraden ab, die die Anzahl der Beobachtungen minus der geschätzten Parameter in der Stichprobe widerspiegeln.	Hays (1994)
<b>Items</b>	-	Items sind einzelne Fragen oder Aussagen in einem Fragebogen oder Test, die dazu dienen, ein bestimmtes Merkmal oder eine Einstellung zu messen. Sie stellen die Grundlage für psychometrische Skalen dar.	DeVellis (2016)
<b>Korrelationskoeffizient</b>	<i>r</i>	Der Korrelationskoeffizient ist ein statistisches Maß, das die Stärke und Richtung des Zusammenhangs zwischen zwei Variablen angibt. Er nimmt Werte zwischen -1 und +1 an, wobei ein Wert von +1 eine perfekte positive Korrelation, -1 eine perfekte negative Korrelation und 0 keinen Zusammenhang bedeutet.	Bortz & Schuster (2010).
<b>Median</b>	<i>Md</i>	Der Median ist ein Maß der zentralen Tendenz, das die Mitte einer geordneten Verteilung beschreibt. Er teilt eine Datenreihe in zwei Hälften, sodass 50 % der Werte unterhalb und 50 % oberhalb des Medianwertes liegen. Im Gegensatz zum arithmetischen Mittel ist der Median robust gegenüber Ausreißern und untypischen Werten, weshalb er besonders in Verteilungen mit Extremwerten nützlich ist. Bei einer ungeraden Anzahl von Werten ist der Median der mittlere Wert, bei einer geraden Anzahl der Durchschnitt der beiden mittleren Werte.	Bortz & Döring (2016)
<b>Mittelwert</b>	<i>M</i>	Der Mittelwert, auch arithmetisches Mittel genannt, ist eine Kennzahl, die den Durchschnittswert eines Datensatzes beschreibt. Er wird berechnet, indem man alle Werte summiert und durch die Anzahl der Werte teilt.	Upton & Cook (2014)

---

<b>Multikollinearität</b>	-	Multikollinearität tritt in der multiplen Regressionsanalyse auf, wenn zwei oder mehr Prädiktorvariablen stark miteinander korrelieren. Dies kann die Interpretierbarkeit des Modells erschweren, da es schwierig ist, die individuellen Effekte der Prädiktoren voneinander zu trennen.	Kutner et al. (2004)
<b>p-Wert</b>	<i>p</i>	Der p-Wert ist ein statistisches Maß, das angibt, wie wahrscheinlich es ist, dass ein beobachteter Unterschied oder eine Korrelation in den Daten zufällig entstanden ist. Ein niedriger p-Wert (typischerweise < .05) deutet auf statistische Signifikanz hin.	Goodman (2008)
<b>Regressionsgewicht</b>	<i>b</i>	Das Regressionsgewicht ist ein unstandardisierter Regressionskoeffizient in einer linearen Regressionsanalyse. Es gibt den Anstieg der Regressionsgeraden an, also wie stark sich die abhängige Variable ändert, wenn sich die unabhängige Variable um eine Einheit verändert.	Field (2017)
<b>Standardabweichung</b>	<i>SD</i>	Die Standardabweichung ist ein Maß für die Streuung oder Variabilität der Werte in einem Datensatz. Sie gibt an, wie stark die einzelnen Werte im Durchschnitt von ihrem Mittelwert abweichen.	Everitt & Skrondal (2010)
<b>Standardisierung</b>	-	Die Standardisierung bezieht sich auf die Transformation von Daten, sodass sie in einem bestimmten Rahmen vergleichbar werden. Dies kann auf die Bereinigung von Skalenunterschieden oder die Anwendung von Normierungen hinweisen, um Daten vergleichbar zu machen.	Field (2013)

---

<b>Standardfehler</b>	<i>SE</i>	Der Standardfehler ist ein Maß für die Genauigkeit, mit der ein statistischer Schätzwert (z. B. der Mittelwert oder ein Regressionskoeffizient) die wahre Population darstellt. Ein kleiner SE bedeutet, dass die Schätzung genau ist, während ein großer SE darauf hinweist, dass die Schätzung unsicherer ist. Der Standardfehler wird oft verwendet, um Konfidenzintervalle oder Signifikanztests zu berechnen.	Gravetter & Wallnau (2017)
<b>Stichprobenumfang</b>	<i>N</i>	Der Stichprobenumfang bezeichnet die Anzahl der beobachteten Einheiten oder Personen in einer Studie oder einem Experiment. Ein größerer Stichprobenumfang erhöht in der Regel die Genauigkeit der Ergebnisse und die Verlässlichkeit von statistischen Schlüssen.	Field (2017)
<b>t-Wert</b>	<i>t</i>	Der t-Wert ist das Ergebnis eines t-Tests, der verwendet wird, um zu bestimmen, ob ein Mittelwertsignifikant von einem bestimmten Wert (oft null) abweicht oder ob zwei Gruppenmittelwerte signifikant unterschiedlich sind. Der t-Wert wird berechnet, indem die Differenz zwischen dem geschätzten Wert und dem erwarteten Wert durch den Standardfehler geteilt wird. Höhere t-Werte weisen auf eine größere statistische Signifikanz hin.	Howell (2013)
<b>Within Group Agreement</b>	<i>RWG</i>	RWG ist ein Maß für die Übereinstimmung innerhalb einer Gruppe, häufig in der Gruppenforschung verwendet, um festzustellen, ob die Mitglieder einer Gruppe ähnliche Ansichten oder Bewertungen haben. Es wird zur Überprüfung der Homogenität von Gruppen verwendet.	James et al. (1984)
<b>z-Standardisierung</b>	-	Die z-Standardisierung, auch z-Transformation genannt, ist eine Methode, um Variablen so umzuformen, dass sie einen Mittelwert von 0 und eine Standardabweichung von 1 haben. Dies erleichtert den Vergleich verschiedener Datensätze.	Howell (1992)

---

## 2 Ergebnisse

### 2.1 Befinden

Tabelle 13: Korrelationen Befinden der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. emotionale Erschöpfung	-	.44**	-.51**	-.29**	.55**	.32**	-.41**	-.32**	-.20**	-.23**	.01	-.03	-.02	-.00
2. Ängste	.34**	-	-.31**	-.24**	.37**	.41**	-.32**	-.30**	-.18**	-.21**	.20**	.15**	.02	.08**
3. Zufriedenheit	-.49**	-.24**	-	-.29**	-.38**	-.17**	.38**	.35**	.30**	.29**	.09**	.07**	-.00	-.03
4. emotionale Verbundenheit	-.30**	-.18**	-.30**	-	-.30**	-.18**	.30**	.33**	.45**	.33**	.03	.06**	-.03	-.09**
5. Ungleichgewicht (ERI)	.52**	.33**	-.36**	-.26**	-	.46**	-.22**	-.14**	-.14**	-.30**	.09**	.05*	.10**	-.05*
6. Rollenkonflikte	.29**	.31**	-.15**	-.18**	.43**	-	-.10**	-.03	-.03	-.15**	.24**	.12**	.13**	-.04
7. Stressresilienz	-.53**	-.32**	.47**	.34**	-.33**	-.12**	-	.46**	.43**	.24**	.14**	.16**	.08**	-.05*
8. Emotionale Bewältigung	-.36**	-.26**	.36**	.30**	-.22**	-.08**	.61**	-	.34**	.28**	.13**	.08**	.08**	-.07**
9. Kohärenzerleben	-.29**	-.18**	.41**	.53**	-.22**	-.01	.43**	.39**	-	.28**	.08**	.09**	.00	-.10**
10. Fehlerkultur	-.25**	-.19**	.32**	.38**	-.35**	-.17**	.32**	.29**	.40**	-	.02	-.00	.07**	-.09**
11. Alter	-.04	.19**	.12**	.04*	.04	.21**	.14**	.15**	.08**	.04*	-	.76**	-.04	.25**
12. Berufseinstieg	-.10**	.15**	.14**	.10**	-.03	.03	.16**	.15**	.10**	.07**	.78**	-	-.08**	.37**
13. Geschlecht	-.00	.01	-.01	-.02	.10**	.12**	.08**	.08**	.01	.07**	-.04	-.08**	-	-.15**
14. Führungskraft	-.02	.10**	.01	-.06**	-.04	-.09**	-.05*	-.04*	-.12**	-.08**	.29**	.40**	-.16**	-

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Individualbefragung 2022/2023. N = 2100. Die Ergebnisse der für 2022 sind unterhalb der Diagonalen wiedergegeben. Die Ergebnisse für 2023 sind oberhalb der Diagonalen wiedergegeben. \* bedeutet  $p < .05$ . \*\* bedeutet  $p < .01$ . \*\*\* bedeutet  $p < .001$

Tabelle 14: Regressionen Befinden der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz, Emotionale Erschöpfung

Variable	Modell																			
	1					2					3					4				
	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>
Intercept	3.37	-	.04	.004***		3.16	-	.01	.400***	.396***	3.35	-	.04	.243***	.239***	3.54	-	.04	.080***	.076***
Alter	-.07	-.07	.01			-	-	-			-.07	-.06	.01			-.13	-.12	.01		
Berufseinstieg	-	-	-																	
Geschlecht	-	-	-																	
Führungsperson	-	-	-																	
Ungleichgewicht						1.27	.31	.05			1.20	.49	.04							
Rollenkonflikte						.09	.08	.01								.31	.28	.01		
Stressresilienz						-.44	-.36	.02												
Em. Bewältigung						-.06	-.05	.02												
Kohärenzerleben						-.16	-.07	.03												
Fehlerkultur						-	-	-												
	5					6					7					8				
	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>
Intercept	3.16	-	.01	.276***	.272***	3.16	-	.02	.125***	.121***	3.24	-	.04	.083***	.079***	3.30	-	.04	.077***	.073***
Alter	-	-	-			-	-	-			-	-	-			-.05	-.04	.01		
Berufseinstieg																				
Geschlecht																				
Führungsperson																				
Ungleichgewicht																				
Rollenkonflikte																				
Stressresilienz	-.64	-.53	.01																	
Em. Bewältigung						-.47	-.35	.02												
Kohärenzerleben											-.67	-.28	.03							
Fehlerkultur																-.31	-.27	.01		

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Individualbefragung 2022. N = 5659 – 6603. Eigene Berechnungen mit Ausschlussmethode; ΔR<sup>2</sup> = Änderung in R<sup>2</sup> von Modell 1, Signifikanz: \*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001. Zellen, welche Zahlen enthalten, sind signifikant; Zellen, welche „-“ enthalten, sind nicht signifikant; Zellen, welche keinen Inhalt haben, wurden in dem Modell nicht getestet.

*Tabelle 15: Signifikante Interaktionen Befinden der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz, Emotionale Erschöpfung*

Interaktion	b	$\beta$	SE	t	p	F	df
Ungleichgewicht * Kohärenzerleben	0.221	0.039	0.065	3.421	< .001	600.80***	4, 6185
Ungleichgewicht * Fehlerkultur	0.154	0.054	0.034	4.524	< .001	498.80***	4, 5887

*Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Individualbefragung 2022. N = 5892 – 6190. Signifikanz F-Wert des Gesamtmodells: \* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$ .*

Tabelle 16: Regressionen Befinden der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz, Ängste

Variable	Modell																									
	1			2			3			4			5			6			7			8				
	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	
Intercept	1.89	-	.04	.039***		1.93	-	.04	.317***	.278***	1.96	-	.03	.149***	.110***	2.09	-	.03	.159***	.120***						
Alter	.14	.20	.01			.12	.17	.01			.12	.16	.01			.07	.10	.01								
Berufseinstieg	-	-	-																							
Geschlecht	-	-	-																							
Führungsperson	-	-	-																							
Ungleichgewicht						.38	.16	.05			.82	.34	.04													
Rollenkonflikte						.18	.26	.01								.25	.36	.01								
Stressresilienz						-.14	-.18	.02																		
Em. Bewältigung						-.18	-.19	.02																		
Kohärenzerleben						-	-	-																		
Fehlerkultur						-	-	-																		

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Individualbefragung 2022. N = 2302 – 3436. Eigene Berechnungen mit Ausschlussmethode; ΔR<sup>2</sup> = Änderung in R<sup>2</sup> von Modell 1, Signifikanz: \*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001. Zellen, welche Zahlen enthalten, sind signifikant; Zellen, welche „-“ enthalten, sind nicht signifikant; Zellen, welche keinen Inhalt haben, wurden in dem Modell nicht getestet. Modell 1: Kontrollvariablen (KV). Modell 2: Gesamtmodell. Modell 3: KV und Ungleichgewicht. Modell 4: KV und Rollenkonflikte. Modell 5: KV und Stressresilienz. Modell 6: KV und Em. Bewältigung. Modell 7: KV und Kohärenzerleben. Modell 8: KV und Fehlerkultur.

Tabelle 17: Signifikante Interaktionen Befinden der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz, Ängste

Interaktion	b	$\beta$	SE	t	p	F	df
Ungleichgewicht * Fehlerkultur	0.155	0.098	0.028	5.566	< .001	153.20***	4, 3145
Rollenkonflikte * Stressresilienz	-0.030	-0.048	0.010	-2.856	.004	232.00***	4, 2571

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Individualbefragung 2022. N = 2576 – 3150. Signifikanz F-Wert des Gesamtmodells: \*p < .05. \*\*p < .01. \*\*\*p < .001.



Tabelle 18: Regressionen Befinden der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz, Zufriedenheit

Variable	Modell																			
	1			2						3			4							
	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>
Intercept	6.97	-	.08	.046***		6.99	-	.07	.344***	.298***	7.15	-	.08	.166***	.120***	6.99	-	.08	.065***	.019***
Alter	-	-	-																	
Berufseinstieg	.21	.23	.01			.08	.09	.01			.19	.21	.01			.21	.24	.01		
Geschlecht	-	-	-																	
Führungsperson	-	-	-																	
Ungleichgewicht																				
Rollenkonflikte																				
Stressresilienz																				
Em. Bewältigung																				
Kohärenzerleben																				
Fehlerkultur																				
	5			6						7			8							
	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>
Intercept	6.92	-	.07	.241***	.195***	6.92	-	.07	.158***	.112***	6.78	-	.04	.188***	.142***	6.86	-	.08	.141***	.095***
Alter																				
Berufseinstieg	.11	.13	.01			.14	.16	.01			.14	.15	.01			.16	.18	.01		
Geschlecht																				
Führungsperson	-	-	-																	
Ungleichgewicht																				
Rollenkonflikte																				
Stressresilienz	.63	.45	.02																	
Em. Bewältigung						.52	.34	.02												
Kohärenzerleben											1.04	.38	.03							
Fehlerkultur																.42	.31	.02		

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Individualbefragung 2022. N = 5659 – 6547. Eigene Berechnungen mit Ausschlussmethode; ΔR<sup>2</sup> = Änderung in R<sup>2</sup> von Modell 1, Signifikanz: \*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001. Zellen, welche Zahlen enthalten, sind signifikant; Zellen, welche „-“ enthalten, sind nicht signifikant; Zellen, welche keinen Inhalt haben, wurden in dem Modell nicht getestet. Modell 1: Kontrollvariablen (KV). Modell 2: Gesamtmodell. Modell 3: KV und Ungleichgewicht. Modell 4: KV und Rollenkonflikte. Modell 5: KV und Stressresilienz. Modell 6: KV und Em. Bewältigung. Modell 7: KV und Kohärenzerleben. Modell 8: KV und Fehlerkultur

Tabelle 19: Regressionen Befinden der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz, emotionale Verbundenheit

Variable	Modell																																													
	1			2			3			4			5			6			7			8																								
	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>																					
Intercept	3.95	-	.07	.011***		3.78	-	.02	.352***	.341***	3.90	-	.04	.102***	.091***	3.81		.05	.045***	.034***	3.81	-	.04	.117***	.106***	3.82	-	.04	.105***	.094***	3.77	-	.04	.279***	.268***	3.77	-	.04	.162***	.151***						
Alter	.08	.11	.01			-	-	-			.08	.12	.01			.11	.16	.01			.04	.06	.01			.04	.05	.01			.02	.03	.01			.05	.07	.01								
Berufseinstieg	-	-	-																																											
Geschlecht	-	-	-																																											
Führungsperson	-.11	-.06	.03			-	-	-			-.18	-.09	.03			-.17	-.09	.03			-.06	-.03	.02			-	-	-			-	-	-			-	-	-								
Ungleichgewicht						-.22	-.08	.03			-.80	-.30	.03																																	
Rollenkonflikte						-.07	-.10	.01								-.13	-.19	.01																												
Stressresilienz						.04	.05	.01																																						
Em. Bewältigung						.05	.05	.01																																						
Kohärenzerleben						.63	.41	.02																																						
Fehlerkultur						.12	.15	.01																																						

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Individualbefragung 2022. N = 5668 – 6551. Eigene Berechnungen mit Ausschlussmethode; ΔR<sup>2</sup> = Änderung in R<sup>2</sup> von Modell 1, Signifikanz: \*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001. Zellen, welche Zahlen enthalten, sind signifikant; Zellen, welche „-“ enthalten, sind nicht signifikant; Zellen, welche keinen Inhalt haben, wurden in dem Modell nicht getestet. Modell 1: Kontrollvariablen (KV). Modell 2: Gesamtmodell. Modell 3: KV und Ungleichgewicht. Modell 4: KV und Rollenkonflikte. Modell 5: KV und Stressresilienz. Modell 6: KV und Em. Bewältigung. Modell 7: KV und Kohärenzerleben. Modell 8: KV und Fehlerkultur.

## 2.2 Empfundene Wertschätzung durch die Stakeholder der Polizei

Tabelle 20: Korrelationen empfundene Wertschätzung der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz mit den Ergebnisvariablen

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Wertschätzung durch Staatsanwaltschaft	-	.50**	.35**	.12	.33**	.20**	-.22**	-.28**	-.18**	.10	-.23**	-.10
2. Wertschätzung durch Staatsanwaltschaft (im Strafverfahren)	.43**	-	.21**	.36**	.39**	.13	-.05	-.10	-.03	.11	-.04	-.00
3. Wertschätzung durch Öffentlichkeit	.33**	.28**	-	.20**	.46**	.05	-.16**	-.27**	-.05	.12	-.11	-.04
4. Wertschätzung durch den Dienstherrn	.19	.37**	.10	-	.35**	.08	-.04	-.11	.00	.10	.04	.10
5. Wertschätzung durch die Politik	.17	.27**	.36**	.34**	-	.18**	-.19**	-.31**	-.07	.02	-.15*	-.06
6. Team-Werteresilienz	.23*	.21*	.26**	.27**	.25**	-	-.30**	-.28**	-.21**	-.07	-.17*	-.15*
7. Rechtfertigung von Regelüberschreitungen	-.26**	-.08	-.16	-.05	.09	-.09	-	.58**	.25**	.00	.22**	.26**
8. Nützlichkeit von Gewaltanwendung	-.07	-.09	-.03	-.01	.03	-.25**	.41**	-	.38**	.11	.42**	.24**
9. einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen	-.17	.04	-.06	.13	.08	-.10	.31**	.26**	-	.13	.46**	.16*
10. disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen	-.19	-.14	-.04	-.12	-.06	-.04	.16	.14	.29**	-	.09	.39**
11. einfaches Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen	-.08	-.07	-.05	-.15	-.14	-.32**	.23*	.31**	.30**	.19*	-	.31**
12. disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen	-.02	-.05	-.03	-.13	-.06	-.10	.02	-.04	.16	.57**	.43**	-

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2022/2023. N = 103 – 303 Teams. Die Ergebnisse der für 2022 sind unterhalb der Diagonalen wiedergegeben. Die Ergebnisse für 2023 sind oberhalb der Diagonalen wiedergegeben. \* bedeutet  $p < .05$ . \*\* bedeutet  $p < .01$ . \*\*\* bedeutet  $p < .001$ .

## 2.3 Team-Werteresilienz von Polizeiangehörigen

Tabelle 21: Korrelationen Team-Werteresilienz mit Einflussfaktoren

Variable	1	2	3	4	5	6
1. Team-Werteresilienz						
2. Belastungen	-.26**					
3. Arbeitsressourcen	.15*	.28**				
4. Führungsverhalten	.30**	-.15**	.36**			
5. Teamprozesse	.48**	-.26**	.26**	.60**		
6. Teameinstellungen	.41**	-.21**	.38**	.56**	.80**	
7. Dienstherr	.14*	-.54**	.05	.26**	.23**	.26**

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023. N = 204 Teams. \* bedeutet  $p < .05$ . \*\* bedeutet  $p < .01$ . \*\*\* bedeutet  $p < .001$ .

Tabelle 22: Regressionen Team-Werteresilienz

Variable	Modell									
	1					2				
	b	B	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	B	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>
				-					.246***	
Intercept	4.67	-	.24			4.90	-	.03		
Alter	-	-	-							
Geschlecht	-	-	-							
Berufseinstieg	-	-	-							
Präsidium	-	-	-							
Belastungen						-.17	-.15	.07		
Arbeitsressourcen						-	-	-		
Führungsverhalten						-	-	-		
Teamprozesse						.44	.44	.06		
Teameinstellungen						-	-	-		
Dienstherr						-	-	-		

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023. N = 204 Teams. Eigene Berechnungen mit Ausschlussmethode; ΔR<sup>2</sup> = Änderung in R<sup>2</sup> von Modell 1, Signifikanz: \* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$ . Zellen, welche Zahlen enthalten, sind signifikant; Zellen, welche „-“ enthalten, sind nicht signifikant; Zellen, welche keinen Inhalt haben, wurden in dem Modell nicht getestet. Modell 1: Kontrollvariablen (KV). Modell 2: Gesamtmodell.

## 2.4 Dysfunktionale Einstellungen von Polizeiangehörigen

Tabelle 23: Korrelationen dysfunktionale Einstellungen der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz

Variable	1	2	3	4	5	6	7
1. Rechtfertigung von Regelüberschreitungen	-						
2. Nützlichkeit von Gewaltanwendung	.57**	-					
3. Belastungen	.25**	.43**	-				
4. Arbeitsressourcen	-.01	.10	.32**	-			
5. Führungsverhalten	-.15**	-.19**	-.12*	.32**	-		
6. Teamprozesse	-.28**	-.29**	-.19**	-.27**	.63**	-	
7. Teameinstellungen	-.23**	-.25**	-.11	.42**	.55**	.78**	-
8. Dienstherr	-.08	-.25**	-.60**	-.08	.15**	.11*	.14*

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023. N = 204 Teams. \* bedeutet  $p < .05$ . \*\* bedeutet  $p < .01$ . \*\*\* bedeutet  $p < .001$ .

Tabelle 24: Regressionen dysfunktionale Einstellungen, Rechtfertigung Regelüberschreitung

Variable	Modell																			
	1		2		3		4		5		6		7		8					
	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>
				.020*					.138***	.118***				.092***	.072***				.020	.000
Intercept	2.17	-	.20			2.49	-	.18			2.63	-	.18			2.17	-	.20		
Alter	.07	.12	.03			-	-	-			-	-	-			.07	.12	.03		
Geschlecht	-.23	-.12	.11			-.30	-.16	.11			-.39	-.20	.11			-.23	-.12	.11		
Berufseinstieg	-	-	-																	
Präsidium	-	-	-																	
Belastungen						.38	.31	.08			.37	.31	.07							
Arbeitsressourcen						-	-	-								-	-	-		
Führungsverhalten						-	-	-												
Teamprozesse						-.24	-.22	.06												
Teameinstellungen						-	-	-												
Dienstherr						-	-	-												
				.041**	.021**				.100***	.080***				.078***	.058***				.027*	.007
Intercept	2.68	-	.26			3.37	-	.30			2.05	-	.19			2.25	-	.20		
Alter	.08	.14	.03			.08	.13	.03			.09	.16	.03			.07	.12	.03		
Geschlecht	-.22	-.11	.11			-	-	-			-	-	-			-.28	-.14	.11		
Berufseinstieg																				
Präsidium																				
Belastungen																				
Arbeitsressourcen																				
Führungsverhalten	-.12	-.16	.04																	
Teamprozesse						-.30	-.28	.06												
Teameinstellungen											-.34	-.25	.07							
Dienstherr																-	-	-		

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023. N = 308 Teams. Eigene Berechnungen mit Ausschlussmethode; ΔR<sup>2</sup> = Änderung in R<sup>2</sup> von Modell 1, Signifikanz: \*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001. Zellen, welche Zahlen enthalten, sind signifikant; Zellen, welche „-“ enthalten, sind nicht signifikant; Zellen, welche keinen Inhalt haben, wurden in dem Modell nicht getestet. Modell 1: Kontrollvariablen (KV). Modell 2: Gesamtmodell. Modell 3: KV und Belastungen. Modell 4: KV und Arbeitsressourcen. Modell 5: KV und Führungsverhalten. Modell 6: KV und Teamprozesse. Modell 7: KV und Teameinstellungen. Modell 8: KV und Dienstherr.

Tabelle 25: Regressionen dysfunktionale Einstellungen, Nützlichkeit von Gewaltanwendung

Variable	Modell																			
	1					2					3					4				
	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	B	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>
Intercept	1.85	-	.13	.105***		2.00	-	.12	.274***	.169***	2.15	-	.13	.211***	.106***	1.85	-	.13	.105***	.000
Alter	.24	.33	.04			.19	.26	.04			.14	.19	.04			.24	.33	.04		
Geschlecht	-	-	-																	
Berufseinstieg	-	-	-																	
Präsidium	-	-	-																	
Belastungen						.46	.30	.08			.54	.36	.08							
Arbeitsressourcen						-	-	-								-	-	-		
Führungsverhalten						-	-	-												
Teamprozesse						-	-	-												
Teameinstellungen						-.44	-.26	.08												
Dienstherr						-	-	-												
	5					6					7					8				
	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>
Intercept	2.80	-	.25	.153***	.048***	3.57	-	.31	.195***	.090***	1.74	-	.12	.200***	.095***	1.89	-	.12	.151***	.046***
Alter	.25	.35	.04			.25	.34	.04			.28	.38	.04			.22	.31	.04		
Geschlecht																				
Berufseinstieg																				
Präsidium																				
Belastungen																				
Arbeitsressourcen																				
Führungsverhalten	-.22	-.23	.05																	
Teamprozesse						-.41	-.30	.07												
Teameinstellungen											-.53	-.32	.09							
Dienstherr																-.29	-.22	.07		

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023. N = 308 Teams. Eigene Berechnungen mit Ausschlussmethode; ΔR<sup>2</sup> = Änderung in R<sup>2</sup> von Modell 1, Signifikanz: \*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001. Zellen, welche Zahlen enthalten, sind signifikant; Zellen, welche „-“ enthalten, sind nicht signifikant; Zellen, welche keinen Inhalt haben, wurden in dem Modell nicht getestet. Modell 1: Kontrollvariablen (KV). Modell 2: Gesamtmodell. Modell 3: KV und Belastungen. Modell 4: KV und Arbeitsressourcen. Modell 5: KV und Führungsverhalten. Modell 6: KV und Teamprozesse. Modell 7: KV und Teameinstellungen. Modell 8: KV und Dienstherr.

Tabelle 26: Signifikante Interaktionen dysfunktionale Einstellungen, Nützlichkeit von Gewaltanwendung

Interaktion	b	$\beta$	SE	t	p	F	df
Belastungen * Arbeitsressourcen	0.381	0.127	0.155	2.464	.014	23.59***	4, 303
Belastungen * Arbeitsressourcen (nur Schutzpolizei)	0.968	0.337	0.417	2.321	.022	13.43***	4, 102
Belastungen * Arbeitsressourcen (ohne Schutzpolizei)	-0.297	-0.095	0.228	-1.301	.195	8.193***	4, 196

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023. N = 201 – 308 Teams. Die Interaktionen wurden getrennt nach Bereichen auf Signifikanz geprüft, zur Veranschaulichung des Bereichsvergleichs werden auch nicht signifikante Interaktionen abgebildet. Signifikanz F-Wert des Gesamtmodells: \* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$ .



## 2.5 Fehlverhalten von Polizeiangehörigen

Tabelle 27: Korrelationen Fehlverhalten mit Faktoren

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Einfaches Fehlverhalten Bürger:innen									
2. Disziplinarwürdiges Fehlverhalten Bürger:innen	.13								
3. Einfaches Fehlverhalten Kolleg:innen	.46**	.09							
4. Disziplinarwürdiges Fehlverhalten Kolleg:innen	.16*	.39**	.31**						
5. Belastungen	.39**	.01	.30**	.12					
6. Arbeitsressourcen	.27**	.03	.09	-.02	.28**				
7. Führungsverhalten	-.07	-.20**	-.23**	-.30**	-.15*	.36**			
8. Teamprozesse	-.14*	-.08	-.39**	-.37**	-.26**	.26**	.60**		
9. Teameinstellungen	-.03	-.06	-.37**	-.29**	-.26*	.38**	.55**	.82**	
10. Dienstherr	-.06	-.03	-.15*	-.11	-.54**	.05	.26**	.23**	.27**

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023. N = 204 Teams. \* bedeutet  $p < .05$ . \*\* bedeutet  $p < .01$ . \*\*\* bedeutet  $p < .001$ .

Tabelle 28: Korrelationen Fehlverhalten und dysfunktionale Einstellungen

Variable	1	2	3	4	5
1. Einfaches Fehlverhalten Bürger:innen					
2. Disziplinarwürdiges Fehlverhalten Bürger:innen	.13				
3. Einfaches Fehlverhalten Kolleg:innen	.46**	.09			
4. Disziplinarwürdiges Fehlverhalten Kolleg:innen	.16*	.39**	.31**		
5. Rechtfertigung von Regelüberschreitungen	.25**	.00	.22**	.26**	
6. Nützlichkeit von Gewaltanwendung	.38**	.11	.42**	.24**	.58**

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023. N = 204 Teams.

\* bedeutet  $p < .05$ . \*\* bedeutet  $p < .01$ . \*\*\* bedeutet  $p < .001$ .

Tabelle 29: Korrelationen einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen mit den Arbeitsressourcen – alle Teams der Polizei Rheinland-Pfalz

Variable	1	2	3
1. Einfaches Fehlverhalten Bürger:innen			
2. Autonomie	.10		
3. Vielfältigkeit	.31**	.37**	
4. Bedeutung	.21**	.32**	.61**

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023. N = 204 Teams.

\* bedeutet  $p < .05$ . \*\* bedeutet  $p < .01$ . \*\*\* bedeutet  $p < .001$ .

*Tabelle 30: Korrelationen einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen mit den Arbeitsressourcen – Teams der Schutzpolizei*

Variable	1	2	3
1. Einfaches Fehlverhalten Bürger:innen			
2. Autonomie	.15		
3. Vielfältigkeit	.24*	.18	
4. Bedeutung	.05	.10	.56**

*Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023. N = 107 Teams.  
\* bedeutet  $p < .05$ . \*\* bedeutet  $p < .01$ . \*\*\* bedeutet  $p < .001$ .*

*Tabelle 31: Korrelationen einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen mit den Arbeitsressourcen – Teams aller Bereiche außer Schutzpolizei*

Variable	1	2	3
1. Einfaches Fehlverhalten Bürger:innen			
2. Autonomie	.11		
3. Vielfältigkeit	-.01	.29**	
4. Bedeutung	.12	.33**	.43**

*Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023. N = 97 Teams.  
\* bedeutet  $p < .05$ . \*\* bedeutet  $p < .01$ . \*\*\* bedeutet  $p < .001$ .*

Tabelle 32: Regressionen einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen

Variable	Modell																			
	1					2					3					4				
	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>
Intercept	0.81	-	.20	.125***		1.03	-	.20	.252***	.127***	1.00	-	.19	.208***	.083***	-0.17	-	.44	.147***	.022*
Alter	.33	.36	.06			.23	.25	.06			.24	.27	.06			.28	.30	.06		
Geschlecht	-	-	-																	
Berufseinstieg	-	-	-																	
Präsidium	-	-	-																	
Belastungen						.63	.33	.16			.58	.31	.12			-	-	-		
Arbeitsressourcen						-	-	-								.26	.17	.10		
Führungsverhalten						-	-	-												
Teamprozesse						-	-	-												
Teameinstellungen						-	-	-												
Dienstherr						.26	.16	.12												
	5					6					7					8				
	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>
Intercept	1.52	-	.37	.144***	.019*	2.05	-	.48	.155***	.030**	0.78	-	.20	.130***	.005	0.81	-	.20	.125***	.000
Alter	.36	.39	.06			.35	.38	.06			.34	.37	.06			.33	.36	.06		
Geschlecht																				
Berufseinstieg																				
Präsidium																				
Belastungen																				
Arbeitsressourcen																				
Führungsverhalten	-1.8	-.15	.08																	
Teamprozesse						-.30	-.19	.10												
Teameinstellungen																				
Dienstherr																				

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023. N = 204 Teams. Eigene Berechnungen mit Ausschlussmethode; ΔR<sup>2</sup> = Änderung in R<sup>2</sup> von Modell 1, Signifikanz: \*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001. Zellen, welche Zahlen enthalten, sind signifikant; Zellen, welche „-“ enthalten, sind nicht signifikant; Zellen, welche keinen Inhalt haben, wurden in dem Modell nicht getestet. Modell 1: Kontrollvariablen (KV). Modell 2: Gesamtmodell. Modell 3: KV und Belastungen. Modell 4: KV und Arbeitsressourcen. Modell 5: KV und Führungsverhalten. Modell 6: KV und Teamprozesse. Modell 7: KV und Teameinstellungen. Modell 8: KV und Dienstherr.

Tabelle 33: Regressionen einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen mit Einflussfaktoren und dysfunktionalen Einstellungen

Variable	Modell																			
	1					2					3					4				
	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>
				.125***					.276***	.150***				.166***	.041***				.197***	.072***
Intercept	0.81	-	.20			.59	-	.25			.23	-	.26			.22	-	.23		
Alter	.33	.36	.06			.18	.19	.64			.31	.34	.06			.24	.27	.06		
Geschlecht	-	-	-			-	-	-			-	-	-			-	-	-		
Berufseinstieg	-	-	-			-	-	-			-	-	-			-	-	-		
Präsidium	-	-	-			-	-	-			-	-	-			-	-	-		
Belastungen						.48	.25	.17												
Arbeitsressourcen						-	-	-												
Führungsverhalten						-	-	-												
Teamprozesse						-	-	-												
Teameinstellungen						-	-	-												
Dienstherr						.26	.16	.12												
Regelüberschreitungen						-	-	-			.32	.21	.10							
Gewaltanwendung						.23	.20	.08								.32	.29	.07		

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023. N = 204 Teams. Eigene Berechnungen mit Ausschlussmethode; ΔR<sup>2</sup> = Änderung in R<sup>2</sup> von Modell 1, Signifikanz: \*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001. Zellen, welche Zahlen enthalten, sind signifikant; Zellen, welche „-“ enthalten, sind nicht signifikant; Zellen, welche keinen Inhalt haben, wurden in dem Modell nicht getestet. Regelüberschreitung meint die Einstellung „Rechtfertigung von Regelüberschreitungen“; Gewaltanwendung meint die Einstellung „Nützlichkeit von Gewaltanwendung“. Modell 1: Kontrollvariablen (KV). Modell 2: Gesamtmodell. Modell 3: KV Einstellung Rechtfertigung von Regelüberschreitungen. Modell 4: KV und Einstellung Nützlichkeit von Gewaltanwendung.

Tabelle 34: Signifikante Interaktionen Einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen

Interaktion	b	$\beta$	SE	t	p	F	df
Belastungen * Arbeitsressourcen	0.757	0.218	0.261	2.895	.004	17.32***	4, 199
Belastungen * Arbeitsressourcen (nur Schutzpolizei)	1.141	0.378	0.464	2.458	.016	9.253***	4, 102
Belastungen * Arbeitsressourcen (ohne Schutzpolizei)	0.036	0.008	0.461	0.077	.939	2.660*	4, 92

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023. N = 97 – 107 Teams. Die Interaktionen wurden getrennt nach Bereichen auf Signifikanz geprüft, zur Veranschaulichung des Bereichsvergleichs werden auch nicht signifikante Interaktionen abgebildet. Signifikanz F-Wert des Gesamtmodells: \* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$ .

Tabelle 35: Regressionen disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen mit Einflussfaktoren und dysfunktionalen Einstellungen

Variable	Modell																			
	1					2					3					4				
	b	$\beta$	SE	R <sup>2</sup> adj.	$\Delta R^2$	b	$\beta$	SE	R <sup>2</sup> adj.	$\Delta R^2$	b	$\beta$	SE	R <sup>2</sup> adj.	$\Delta R^2$	b	$\beta$	SE	R <sup>2</sup> adj.	$\Delta R^2$
Intercept	1.13	-	.02	-		1.14	-	.03	.029	-	1.14	-	.03	.050	-	1.12	-	.21	.057***	-
Alter	-	-	-																	
Geschlecht	-	-	-																	
Berufseinstieg	-	-	-																	
Präsidium	-	-	-																	
Belastungen						-	-	-			-	-	-							
Arbeitsressourcen						-	-	-			.12	.16	.06							
Führungsverhalten						-0.15	-0.24	.05			-0.14	-0.25	.04							
Teamprozesse						-	-	-			-	-	-							
Teameinstellungen						-	-	-			-	-	-							
Dienstherr						-	-	-			-	-	-							
Regelüberschreitung						-	-	-			-	-	-			.37	.25	.10		
Gewaltanwendung						-	-	-			-	-	-							

Anmerkung. Fortsetzung Tabelle 35 folgt auf nächster Seite.

	5			R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>
	b	β	SE	.137***	-
<b>Intercept</b>	<b>1.82</b>	-	<b>.05</b>		
Alter					
Geschlecht					
Berufseinstieg					
Präsidium					
Belastungen					
Arbeitsressourcen					
Führungsverhalten					
Teamprozesse					
Teameinstellungen					
Dienstherr					
Regelüberschreitung					
Gewaltanwendung	.42	.38	.07		

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023. N = 204 Teams. Eigene Berechnungen mit Ausschlussmethode; ΔR<sup>2</sup> = Änderung in R<sup>2</sup> von Modell 1, Signifikanz: \*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001. Zellen, welche Zahlen enthalten, sind signifikant; Zellen, welche „-“ enthalten, sind nicht signifikant; Zellen, welche keinen Inhalt haben, wurden in dem Modell nicht getestet. Regelüberschreitung meint die Einstellung „Rechtfertigung von Regelüberschreitungen“; Gewaltanwendung meint die Einstellung „Nützlichkeit von Gewaltanwendung“. Modell 1: Kontrollvariablen (KV). Modell 2: Gesamtmodell, Modell 3: Gesamtmodell inklusive dysfunktionale Einstellungen, Modell 4: KV und Einstellung Rechtfertigung von Regelüberschreitungen. Modell 5: KV und Einstellung Nützlichkeit von Gewaltanwendung.



Tabelle 36: Signifikante Interaktionen Disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen

Interaktion	b	$\beta$	SE	t	p	F	df
Belastungen * Arbeitsressourcen	0.472	0.289	0.138	3.426	< .001	3.978**	3, 200
Arbeitsressourcen * Teamprozesse	-0.310	-0.192	0.127	-2.432	.016	2.653*	3, 200
Arbeitsressourcen * Teameinstellungen	-0.423	-0.211	0.159	-2.652	.009	2.793*	3, 200
Führungsverhalten * Dienstherr	-0.294	-0.241	0.090	-3.282	.001	6.540***	3, 200

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023. N = 204 Teams. Die Interaktionen wurden getrennt nach Bereichen auf Signifikanz geprüft. Signifikanz F-Wert des Gesamtmodells: \*p < .05. \*\*p < .01. \*\*\*p < .001.

Tabelle 37: Regressionen einfaches Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen

Variable	Modell																			
	1					2					3					4				
	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>
Intercept	1.68	-	.14	.051***		1.68	-	.13	.263***	.212***	1.86	-	.15	.081***	.030***	1.68	-	.14	.050***	-.019
Alter	.18	.23	.04			.18	.23	.04			.12	.16	.05			.18	.23	.04		
Geschlecht	-	-	-																	
Berufseinstieg	-	-	-																	
Präsidium	-	-	-																	
Belastungen						-	-	-			.33	.20	.10							
Arbeitsressourcen						.29	.21	.08								-	-	-		
Führungsverhalten						-.18	-.17	.07												
Teamprozesse						-	-	-												
Teameinstellungen						-.47	-.26	.15												
Dienstherr						-	-	-												
	5					6					7					8				
	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>
Intercept	3.25	-	.27	.166***	.115***	4.18	-	.34	.215***	.164***	1.53	-	.13	.201***	.150***	1.71	-	.14	.073***	.022**
Alter	.21	.27	.04			.19	.25	.04			.24	.30	.04			.17	.22	.04		
Geschlecht																				
Berufseinstieg																				
Präsidium																				
Belastungen																				
Arbeitsressourcen																				
Führungsverhalten	-.37	-.35	.06																	
Teamprozesse						-.59	-.41	.07												
Teameinstellungen											-.72	-.40	.09							
Dienstherr																-.22	-.16	.08		

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023. N = 308 Teams. Eigene Berechnungen mit Ausschlussmethode; ΔR<sup>2</sup> = Änderung in R<sup>2</sup> von Modell 1, Signifikanz: \*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001. Zellen, welche Zahlen enthalten, sind signifikant; Zellen, welche „-“ enthalten, sind nicht signifikant; Zellen, welche keinen Inhalt haben, wurden in dem Modell nicht getestet. Modell 1: Kontrollvariablen (KV). Modell 2: Gesamtmodell. Modell 3: KV und Belastungen. Modell 4: KV und Arbeitsressourcen. Modell 5: KV und Führungsverhalten. Modell 6: KV und Teamprozesse. Modell 7: KV und Teameinstellungen. Modell 8: KV und Dienstherr.

Tabelle 38: Regressionen einfaches Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen mit Einflussfaktoren und dysfunktionalen Einstellungen

Variable	Modell																			
	1					2					3					4				
	b	$\beta$	SE	R <sup>2</sup> adj.	$\Delta R^2$	b	$\beta$	SE	R <sup>2</sup> adj.	$\Delta R^2$	b	$\beta$	SE	R <sup>2</sup> adj.	$\Delta R^2$	b	$\beta$	SE	R <sup>2</sup> adj.	$\Delta R^2$
Intercept	1.68	-	.14	.051***	1.76	-	.14	.267***	.216***		.23	-	.26	.166***	.155***	1.05	-	.20	.197***	.146***
Alter	.18	.23	.04		.16	.20	.04				.31	.34	.06			.24	.27	.06		
Geschlecht	-	-	-																	
Berufseinstieg	-	-	-																	
Präsidium	-	-	-																	
Belastungen					-	-	-													
Arbeitsressourcen					.27	.20	.08													
Führungsverhalten					-.18	-.16	.07													
Teamprozesse					-	-	-													
Teameinstellungen					-.42	-.23	.16													
Dienstherr					-	-	-													
Regelüberschreitungen					-	-	-				.32	.21	.10							
Gewaltanwendung					-	-	-									.32	.29	.07		

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023. N = 308 Teams. Eigene Berechnungen mit Ausschlussmethode;  $\Delta R^2$  = Änderung in  $R^2$  von Modell 1, Signifikanz: \* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$ . Zellen, welche Zahlen enthalten, sind signifikant; Zellen, welche „-“ enthalten, sind nicht signifikant; Zellen, welche keinen Inhalt haben, wurden in dem Modell nicht getestet. Regelüberschreitung meint die Einstellung „Rechtfertigung von Regelüberschreitungen“; Gewaltanwendung meint die Einstellung „Nützlichkeit von Gewaltanwendung“. Modell 1: Kontrollvariablen (KV). Modell 2: Gesamtmodell. Modell 3: KV Einstellung Rechtfertigung von Regelüberschreitungen. Modell 4: KV und Einstellung Nützlichkeit von Gewaltanwendung.

Tabelle 39: Regressionen disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen

Variable	Modell																			
	1					2					3					4				
	b	$\beta$	SE	R <sup>2</sup> adj.	$\Delta$ R <sup>2</sup>	b	$\beta$	SE	R <sup>2</sup> adj.	$\Delta$ R <sup>2</sup>	b	$\beta$	SE	R <sup>2</sup> adj.	$\Delta$ R <sup>2</sup>	b	$\beta$	SE	R <sup>2</sup> adj.	$\Delta$ R <sup>2</sup>
Intercept	1.53	-	.11	.029**		1.48	-	.10	.172***	.143***	1.60	-	.12	.037**	.008	1.53	-	.11	.029**	.000
Alter	-	-	-			-	-	-			-	-	-			-	-	-		
Geschlecht	-.22	-.18	.07			-.19	-.15	.06			-.26	-.21	.07			-.22	-.18	.07		
Berufseinstieg	-	-	-			-	-	-			-	-	-			-	-	-		
Präsidium	-	-	-			-	-	-			-	-	-			-	-	-		
Belastungen						-	-	-			.09	.11	.04							
Arbeitsressourcen						-	-	-								-	-	-		
Führungsverhalten						-	-	-												
Teamprozesse						-.27	-.40	.04												
Teameinstellungen						-	-	-												
Dienstherr						-	-	-												
	5					6					7					8				
	b	$\beta$	SE	R <sup>2</sup> adj.	$\Delta$ R <sup>2</sup>	b	$\beta$	SE	R <sup>2</sup> adj.	$\Delta$ R <sup>2</sup>	b	$\beta$	SE	R <sup>2</sup> adj.	$\Delta$ R <sup>2</sup>	b	$\beta$	SE	R <sup>2</sup> adj.	$\Delta$ R <sup>2</sup>
Intercept	2.12	-	.16	.104****	.075***	2.57	-	.18	.169***	.140***	1.48	-	.11	.116***	.087***	1.59	-	.11	.040***	.011*
Alter																				
Geschlecht	-.20	-.16	.07			-.18	-.14	.06			-.18	-.15	.07			-.25	-.21	.07		
Berufseinstieg																				
Präsidium																				
Belastungen																				
Arbeitsressourcen																				
Führungsverhalten	-.14	-.28	.03																	
Teamprozesse						-.26	-.38	.04												
Teameinstellungen											-.26	-.30	.05							
Dienstherr																-.08	-.12	.04		

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023. N = 308 Teams. Eigene Berechnungen mit Ausschlussmethode;  $\Delta$ R<sup>2</sup> = Änderung in R<sup>2</sup> von Modell 1, Signifikanz: \*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001. Zellen, welche Zahlen enthalten, sind signifikant; Zellen, welche „-“ enthalten, sind nicht signifikant; Zellen, welche keinen Inhalt haben, wurden in dem Modell nicht getestet. Modell 1: Kontrollvariablen (KV). Modell 2: Gesamtmodell. Modell 3: KV und Belastungen. Modell 4: KV und Arbeitsressourcen. Modell 5: KV und Führungsverhalten. Modell 6: KV und Teamprozesse. Modell 7: KV und Teameinstellungen. Modell 8: KV und Dienstherr.

Tabelle 40: Regressionen disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen mit Einflussfaktoren und dysfunktionalen Einstellungen

Variable	Modell																			
	1		2			3			4											
	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>	b	β	SE	R <sup>2</sup> adj.	ΔR <sup>2</sup>
Intercept	1.53	-	.11	.029**		1.49	-	.10	.174***	.145***	1.12	-	.21	.057***	.028***	1.82	-	.05	.137***	.108***
Alter	-	-	-																	
Geschlecht	-.22	-.18	.07			-.19	-.16	.06			-	-	-			-	-	-		
Berufseinstieg	-	-	-																	
Präsidium	-	-	-																	
Belastungen						-	-	-												
Arbeitsressourcen						-	-	-												
Führungsverhalten						-	-	-												
Teamprozesse						-.24	-.35	.04												
Teameinstellungen						-	-	-												
Dienstherr						-	-	-												
Regelüberschreitungen						-	-	-			.37	.25	.10							
Gewaltanwendung						-	-	-								.42	.38	.07		

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023. N = 308 Teams. Eigene Berechnungen mit Ausschlussmethode; ΔR<sup>2</sup> = Änderung in R<sup>2</sup> von Modell 1, Signifikanz: \*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001. Zellen, welche Zahlen enthalten, sind signifikant; Zellen, welche „-“ enthalten, sind nicht signifikant; Zellen, welche keinen Inhalt haben, wurden in dem Modell nicht getestet. Regelüberschreitung meint die Einstellung „Rechtfertigung von Regelüberschreitungen“; Gewaltanwendung meint die Einstellung „Nützlichkeit von Gewaltanwendung“. Modell 1: Kontrollvariablen (KV). Modell 2: Gesamtmodell. Modell 3: KV Einstellung Rechtfertigung von Regelüberschreitungen. Modell 4: KV und Einstellung Nützlichkeit von Gewaltanwendung.

Tabelle 41: Signifikante Interaktionen Disziplinarwürdiges Fehlverhalten gegenüber Kolleg:innen

Interaktion	b	$\beta$	SE	t	p	F	df
Arbeitsressourcen * Führungsverhalten	-0.123	-0.118	0.057	-2.164	.031	11.110***	4, 303
Teamprozesse * Tea- meinstellungen	0.190	0.136	0.074	2.537	.012	18.000***	4, 303

Anmerkung. Datengrundlage: INSIDER Teambefragung 2023. N = 308 Teams. Die Interaktionen wurden getrennt nach Bereichen auf Signifikanz geprüft. Signifikanz F-Wert des Gesamtmodells: \* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$ .

## Literaturverzeichnis

- Bortz, J., & Döring, N. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (5. Aufl.). Springer.
- Bortz, J., & Schuster, C. (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-12770-0>
- Brown, R. D., & Hauenstein, N. M. A. (2005). Interrater agreement reconsidered: An alternative to the rwg indices. *Organizational Research Methods*, 8(2), 165–184. <https://doi.org/10.1177/1094428105275376>
- Carless, S. A., Wearing, A. J., & Mann, L. (2000). A short measure of transformational leadership. *Journal of Business and Psychology*, 14(3), 389–405. <https://doi.org/10.1023/A:1022991115523>
- Dettmers, J., & Krause, A. (2020). Der Fragebogen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (FGBU). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 64(2), 99–119. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000318>
- Deutsche Hochschule der Polizei. (2024). MEGAVO – Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten. *Projektbericht 2021-2024*. [https://www.polizeistudie.de/wp-content/uploads/Abschlussbericht\\_MEGAVO.pdf](https://www.polizeistudie.de/wp-content/uploads/Abschlussbericht_MEGAVO.pdf)
- DeVellis, R. F. (2016). *Scale Development: Theory and Applications*. Sage Publications.
- Eberz, S., Becker, R., & Antoni, C. H. (2011). Kohärenzerleben im Arbeitskontext. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 55(3), 115–131. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000056>
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Everitt, B. S., & Skrondal, A. (2010). *The Cambridge Dictionary of Statistics* (4. Aufl.). Cambridge University Press.
- Felfe, J., & Franke, F. (2012). *COMMIT Commitment Skalen – Fragebogen zur Erfassung von Commitment gegenüber Organisation, Berufstätigkeit, Team, Führungskraft und Beschäftigungsform*. Hans Huber.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4. Aufl.). Sage Publications.
- Field, A. (2017). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5. Aufl.). Sage Publications.
- Fischer, J. A., & Hüttermann, H. (2020). PsySafety-Check (PS-C). *Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS)*. <https://doi.org/10.6102/ZIS279>
- Goodman, S. (2008). A dirty dozen: Twelve p-value misconceptions. *Seminars in Hematology*, 45(3), 135–140. <https://doi.org/10.1053/j.seminhematol.2008.04.003>
- Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2017). *Statistics for the Behavioral Sciences* (10. Aufl.). Cengage Learning.
- Hays, W. L. (1994). *Statistics* (5. Aufl.). Harcourt Brace College Publishers.
- Howe, C., Decker, C., Knobloch, L., Can, H., & Bosch, Alexander (2022): Bericht zur Berliner Polizeistudie. Eine diskriminierungskritische, qualitative Untersuchung ausgewählter Dienstbereiche der Polizei Berlin. *Herausgegeben vom ZTG (Zentrum Technik und Gesellschaft) der Technischen Universität Berlin*. [https://www.static.tu.berlin/fileadmin/www/10002449/PDF\\_s/Publikationen/Forschungsberichte/Bericht\\_Polizeistudie\\_ZTG\\_TU\\_Berlin.pdf](https://www.static.tu.berlin/fileadmin/www/10002449/PDF_s/Publikationen/Forschungsberichte/Bericht_Polizeistudie_ZTG_TU_Berlin.pdf)
- Howell, D. C. (1992). *Statistical Methods for Psychology* (3. Aufl.). PWS-Kent Publishing Co.
- Howell, D. C. (2013). *Statistical Methods for Psychology* (8. Aufl.). Wadsworth.

- Jacobshagen, N. (2006). *Illegitimate tasks, illegitimate stressors: Testing a new stressor-strain concept* [Inauguraldissertation, Universität Bern]. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=f92511484d0d309d94ea93143dc228ac1da41570>
- James, L. R., Demaree, R. G., & Wolf, G. (1984). Estimating within-group interrater reliability with and without response bias. *Journal of Applied Psychology, 69*(1), 85–98. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.1.85>
- Kutner, M. H., Nachtsheim, C. J., & Neter, J. (2004). *Applied Linear Regression Models* (4. Aufl.). McGraw-Hill/Irwin.
- Linden, M., Muschalla, B., & Olbrich, D. (2008). Die Job-Angst-Skala (JAS). Ein Fragebogen zur Erfassung arbeitsplatzbezogener Ängste. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O, 52*(3), 126–134. <https://doi.org/10.1026/0932-4089.52.3.126>
- Marier, C. J., & Moule, R. K. (2019). Feeling blue: Officer perceptions of public antipathy predict police occupational norms. *American Journal of Criminal Justice, 44*(5), 836–857. <https://doi.org/10.1007/s12103-018-9459-1>
- Mccarthy, M., Trinkner, R., & Atiba Goff, P. (2021). The threat of appearing racist: Stereotype threat and support for coercion among Australian police officers. *Criminal Justice and Behavior, 48*(6), 776–790. <https://doi.org/10.1177/0093854821993513>
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology, 76*(6), 845–855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.6.845>
- Paterson, J. M., Green, A., & Cary, J. (2002). The measurement of organizational justice in organizational change programmes: A reliability, validity and context-sensitivity assessment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75*(4), 393–408. <https://doi.org/10.1348/096317902321119565>
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly, 15*(2), 150–163. <https://doi.org/10.2307/2391486>
- Schaufeli, W., Leiter, M., Maslach, C., & Jackson, S. (1996). Maslach Burnout Inventory—General Survey (GS). In *Maslach Burnout Inventory Manual* (Bd. 31).
- Schilling, J. (2014). COMMIT Commitment-Skalen: Fragebogen zur Erfassung von Commitment gegenüber Organisation, Beruf/Tätigkeit, Team, Führungskraft und Beschäftigungsform. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O, 58*(1), 35–40. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000132>
- Siegrist, J., Li, J., & Montano, D. (2014). Psychometric properties of the effort-reward imbalance questionnaire. *Department of Medical Sociology, Faculty of Medicine, Duesseldorf University, Germany, 4*, 1–4.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine, 15*(3), 194–200. <https://doi.org/10.1080/10705500802222972>
- Soucek, R., Pauls, N., Ziegler, M., & Schlett, C. (2015). Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung resilienten Verhaltens bei der Arbeit. *Wirtschaftspsychologie, 17*(4), 13–22.
- Stegmann, S., Dick, R. van, Ullrich, J., Charalambous, J., Menzel, B., Egold, N., & Wu, T. T.-C. (2010). Der Work Design Questionnaire. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O, 54*(1), 1–28. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000002>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using Multivariate Statistics* (7. Aufl.). Pearson.
- Upton, G., & Cook, I. (2014). *A Dictionary of Statistics* (3. Aufl.). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acref/9780199679188.001.0001>



- van Dick, R., van Knippenberg, D., Hägele, S., Guillaume, Y. R. F., & Brodbeck, F. C. (2008). Group diversity and group identification: The moderating role of diversity beliefs. *Human Relations, 61*(10), 1463–1492. <https://doi.org/10.1177/0018726708095711>
- Wageman, R., Hackman, J. R., & Lehman, E. (2005). Team Diagnostic Survey: Development of an instrument. *The Journal of Applied Behavioral Science, 41*(4), 373–398. <https://doi.org/10.1177/0021886305281984>
- Wagner, G. G., Frick, J. R., & Schupp, J. (2007). The German Socio-Economic Panel Study (SOEP)—Scope, Evolution and Enhancements. *Journal of Contextual Economics – Schmollers Jahrbuch, 127*(1), 139–169. <https://doi.org/10.3790/schm.127.1.139>
- Wiedemann, J., Watzdorf, E.v. & Richter, P. (2001). TeamPuls - Internetgestützte Teamdiagnose (2. Auflage) (Methodensammlung, Band 15). Dresden: Technische Universität, Institut für Arbeits- und Organisationspsychologie.
- Wiedow, A., & Konradt, U. (2011). Two-dimensional structure of team process improvement: Team reflection and team adaptation. *Small Group Research, 42*(1), 32–54. <https://doi.org/10.1177/1046496410377358>
- Wolfe, S. E., & Piquero, A. R. (2011). Organizational justice and police misconduct. *Criminal Justice and Behavior, 38*(4), 332–353. <https://doi.org/10.1177/0093854810397739>
- Yukl, G., Mahsud, R., Hassan, S., & Prussia, G. E. (2013). An improved measure of ethical leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 20*(1), 38–48. <https://doi.org/10.1177/1548051811429352>



## **Teilprojekt 2**

# **Unterstützung für demokratische Werte, Prozesse und Institutionen in der Polizei und in der Bevölkerung**

Kai Arzheimer / René Selbach / Luca Schwarz /  
Julian Degler / Timo Sprang

# Inhalt

<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>187</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b> .....	<b>189</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>191</b>
<b>2 Die Polizei Rheinland-Pfalz – eine Polizei im Graubereich?</b> .....	<b>198</b>
2.1 Demokratische Wertorientierung und die Bewertung der Demokratie.....	199
2.2 Abwertende Einstellungen gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen.....	215
<b>3 Kontakt und Prädispositionen – Ein Blick auf Ursachen von abwertenden Einstellungen</b> .....	<b>233</b>
<b>4 Wer gehört dazu? – Liberaldemokratische Gemeinschaftsorientierungen und Demokratiekonzeptionen</b> .....	<b>255</b>
<b>5 Belastung und Ressourcen – Treiber von Schutz vor problematischen Einstellungen?</b> .....	<b>271</b>
<b>6 Handlungsempfehlungen aus dem politikwissenschaftlichen Teilprojekt</b> .....	<b>284</b>
6.1 Die bisherigen Maßnahmen zur Inneren Führung, zur Stärkung demokratischer Werte sowie deren Umsetzung im Curriculum der HdP sollten unbedingt fortgesetzt werden .....	284
6.2 Die Polizei muss noch gezielter gegen antimuslimische und zuwanderungsfeindliche Einstellungen und Vorurteile vorgehen. Positive Kontakte und innere Diversität können dabei eine zentrale Rolle spielen.....	285
6.3 Die Polizei muss klarmachen, dass sie für ein bürgerlich-kulturelles Konzept von Nationalität steht .....	285
6.4 Die Polizei muss sich gegen Verbreitung von Verschwörungsmythen wappnen.....	286
6.5 Bei allen Maßnahmen sollte auch das Verwaltungspersonal mitberücksichtigt werden .....	287
6.6 Alle Maßnahmen erfordern großes Fingerspitzengefühl und müssen das Personal mitnehmen.....	287
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>289</b>
<b>Anhang</b> .....	<b>295</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Drei-Ebenen-Modell demokratischer Unterstützung.....	200
Abbildung 2: Liberaldemokratische Einstellungen.....	202
Abbildung 3: Populistische Einstellungen.....	204
Abbildung 4: Zufriedenheit mit dem Funktionieren der Demokratie .....	205
Abbildung 5: Vertrauen in den Bundestag und die politischen Parteien .....	206
Abbildung 6: Vertrauen in die Justiz und die Polizei.....	207
Abbildung 7: Zufriedenheit mit der Arbeit der Bundesregierung .....	208
Abbildung 8: Zufriedenheit mit der Arbeit der Landesregierung.....	209
Abbildung 9: Intraindividuelle Veränderungen der Zufriedenheit mit der Bundesregierung.....	211
Abbildung 10: Intraindividuelle Veränderungen der Zufriedenheit mit der Landesregierung.....	212
Abbildung 11: Gruppenvergleich und Entwicklung liberaldemokratischer Einstellungen.....	213
Abbildung 12: Gruppenvergleich und Entwicklung populistischer Einstellungen.....	214
Abbildung 13: Antimuslimische Einstellungen .....	219
Abbildung 14: Intraindividuelle Veränderungen antimuslimischer Einstellungen.....	220
Abbildung 15: Gruppenvergleich und Entwicklung antimuslimischer Einstellungen .....	221
Abbildung 16: Zuwanderungsfeindliche Einstellungen.....	224
Abbildung 17: Zuwanderungsfeindliche Aussagen .....	225
Abbildung 18: Gruppenvergleich und Entwicklung zuwanderungsfeindlicher Einstellungen .....	227
Abbildung 19: Antisemitische Aussagen .....	228
Abbildung 20: Abwehr von Rassismuskritik .....	229
Abbildung 21: Abwehr von Rassismuskritik nach Alterskohorte.....	231
Abbildung 22: Links-Rechts-Selbsteinstufung.....	232
Abbildung 23: Kontakthäufigkeit mit Personen mit Migrationsgeschichte im Dienst.....	236
Abbildung 24: Bewertung der Kontaktqualität im Dienst mit Personen mit Migrationsgeschichte im Vergleich zu Personen ohne Migrationsgeschichte .....	238
Abbildung 25: Bewertung der Kontaktqualität im Dienst nach Kontakthäufigkeit .....	239
Abbildung 26: Antimuslimische Einstellungen von Polizeibeamt:innen - nach Kontakthäufigkeit im Dienst .....	241
Abbildung 27: Antimuslimische Einstellungen von Polizeibeamt:innen nach Kontaktqualität im Dienst.....	242
Abbildung 28: Mittelwerte antimuslimische Einstellungen von Polizeibeamt:innen nach Kontakthäufigkeit und Kontaktqualität im Dienst.....	243
Abbildung 29: Mediationsmodell von Kontakthäufigkeit und -qualität im Dienst auf antimuslimische Einstellungen bei Polizeibeamt:innen.....	245
Abbildung 30: Autoritaristische Einstellungen .....	247
Abbildung 31: Soziale Dominanzorientierung.....	249
Abbildung 32: Anomia.....	250
Abbildung 33: Relative Deprivation.....	251
Abbildung 34: Regressionsmodell zur Erklärung antimuslimischer Einstellungen bei Polizeibeamtinnen und -beamten.....	254
Abbildung 35: Wichtigkeit Voraussetzungen für nationale Zugehörigkeit.....	258
Abbildung 36: Faktorenanalyse ethnische und kulturelle Zugehörigkeit.....	260

---

Abbildung 37: Typen nationaler Identitätsvorstellungen.....	261
Abbildung 38: Mut zum starken Nationalgefühl nach Typen nationaler Identität.....	263
Abbildung 39: Verschwörungsmentalität.....	265
Abbildung 40: Regressionsmodell zur Erklärung liberaldemokratischer Einstellungen .....	267
Abbildung 41: Befürwortung von Minderheitenrechten nach Typen nationaler Identität.....	268
Abbildung 42: Regressionsmodell zur Erklärung populistischer Einstellungen.....	270
Abbildung 43: Zusammenhang von liberaldemokratischen, populistischen, antimuslimischen und zuwanderungsfeindlichen Einstellungen .....	272
Abbildung 44: Regressionsmodell zur Erklärung populistischer Einstellungen unter Einbezug von Belastungen und Ressourcen.....	275
Abbildung 45: Gruppenvergleich Ungleichgewicht von Arbeitsaufwand und Belohnung.....	277
Abbildung 46: Interaktion Ungleichgewicht Aufwand/Belohnung mit Beschäftigungsstatus zur Erklärung populistischer Einstellungen .....	278
Abbildung 47: Regressionsmodell zur Erklärung antimuslimischer Einstellungen unter Einbezug von Belastungen und Ressourcen bei Polizeibeamt:innen.....	280
Abbildung 48: Regressionsmodell zur Erklärung von Kontaktqualität unter Einbezug von Belastungen und Ressourcen bei Polizeibeamt:innen .....	281
Abbildung 49: Interaktion Ungleichgewicht Aufwand/Belohnung und Rollenkonflikte mit Kontakthäufigkeit zur Erklärung der Kontaktqualität bei Polizeibeamt:innen .....	283

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Partizipation INSIDER-Individualbefragung 2022 und 2023 ..... 194





# 1 Einleitung<sup>1</sup>

## **Kurzfassung**

Der politikwissenschaftliche Teil von INSIDER stützt sich vor allem auf zwei Online-Befragungen von Polizeiangehörigen, die wir zu Beginn des Jahres 2022 und im Frühsommer 2023 durchgeführt haben. Diese Datenerhebungen waren eng mit den Kolleg:innen aus dem arbeitspsychologischen Teilprojekt abgestimmt, so dass die Daten in beiden Teilprojekten und teilprojektübergreifend verwendet werden können.

Soweit wie möglich haben wir in beiden Wellen auf Standardinstrumente zur Messung sozialer und politischer Fragen zurückgegriffen. Dies ermöglicht uns in vielen Fällen einen Vergleich zwischen der rheinland-pfälzischen Polizei und der westdeutschen Allgemeinbevölkerung im Erwerbsalter mit vergleichbarer formaler Bildung.

Für beide Erhebungswellen wurden mit Unterstützung der Forschungsstelle an der HdP alle Angehörigen der rheinland-pfälzischen Polizei einschließlich der Verwaltungsbeamt:innen und Tarifangestellten über die dienstliche E-Mail-Adresse zur Teilnahme aufgefordert. Dank der Unterstützung durch das Ministerium, die Führungsebenen der Polizei sowie die Gewerkschaften und den Hauptpersonalrat beteiligte sich knapp die Hälfte aller Polizeiangehörigen an der ersten Befragung. Dies ist ein außergewöhnlich hoher Wert.

Ein gutes Jahr später konnten wir knapp die Hälfte der ursprünglichen Teilnehmenden ein zweites Mal befragen. Auf diese Weise können wir individuelle Veränderungen in den Einstellungen nachvollziehen. Außerdem haben sich an dieser zweiten Welle noch einmal mehrere hundert Polizeiangehörige beteiligt, die an der ersten Befragung noch nicht teilgenommen hatten. Dadurch haben wir eine sehr breite Datengrundlage, um die Einstellungen der rheinland-pfälzischen Polizeiangehörigen zu Gesellschaft und Demokratie zu untersuchen. Wir können außerdem davon ausgehen, dass wir wegen des Online-Formats und der starken Maßnahmen zum Schutz der Anonymität unserer Befragten relativ unverzerrte Antworten erhalten haben. Trotzdem ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass Polizeiangehörige mit besonders negativen oder problematischen Einstellungen möglicherweise seltener an der Befragung teilgenommen haben als andere. Strenggenommen beziehen sich unsere Aussagen also nur auf den Teil der Polizei, der grundsätzlich bereit war, sich an der Studie zu beteiligen. Ein Vergleich der erhobenen Daten bezüglich Alter, Geschlecht, und Region deutet jedoch nicht auf systematische Ausfälle hin.

---

<sup>1</sup> Mit tatkräftiger Unterstützung durch Greta Hafener und Lars Hinkel.

Die weltweiten Proteste nach dem Mord an George Floyd durch einen Polizisten in den USA sowie Schlagzeilen wie *antidemokratische Umtriebe*, *rechtsextreme Chatgruppen*, *rassistische Diskriminierungspraxen* und *rechtswidrige Polizeigewalt* haben in den letzten Jahren in Deutschland den öffentlichen Diskurs um den Zustand der deutschen Polizei(en) stark geprägt. Auch in Rheinland-Pfalz sind im Zuge der Aufdeckung einer Chatgruppe mit rassistischen und antisemitischen Posts Ermittlungen gegen Polizeiangehörige angestrengt worden. Mit den hier präsentierten Analysen des politikwissenschaftlichen Teilprojektes wird der Versuch unternommen, die mancherorts festgefahrene Debatte zwischen „Einzelfallthese“ und „Polizei unter Generalverdacht“ zu versachlichen. Dabei ist die Erforschung der Polizei aus einer demokratietheoretischen Perspektive ein ebenso bedeutsames wie voraussetzungsvolles Unterfangen. So gelten in jedem Staat Gefahrenabwehr und Strafverfolgung als Aufgaben der Polizei. Hinzu kommen in einer Demokratie weitere Anforderungen: eine Institution, die das staatliche Gewaltmonopol ausübt, muss selbst in ihrem inneren Aufbau, Handeln und Auftreten demokratische Werte widerspiegeln und idealerweise sogar fördern. Gleiches gilt auch für ihre Angehörigen. Zugleich besteht ein fundamentaler Widerspruch zwischen dem traditionellen Aufbau und den Aufgaben von Sicherheitsorganen einerseits und demokratischen Strukturen andererseits. Erstere sind gekennzeichnet durch klare Hierarchien, standardisierte Entscheidungsprozesse und die Fähigkeit, zur Erreichung ihrer Organisationsziele nötigenfalls Zwang und Gewalt einzusetzen. Letztere lassen sich durch Ideale wie Offenheit, Gleichheit, Diskursivität und Freiwilligkeit beschreiben. In der Öffentlichkeit, aber auch in der Forschung ist deshalb die Vorstellung weit verbreitet, dass die Polizei in besonderem Maße autoritäre Personen anzieht, die demokratischen Werten skeptisch gegenüberstehen.

Erste weitreichendere empirischen Studien über die Einstellungen von Polizeibeamt:innen in Deutschland wurden in den 1990er Jahren durchgeführt. Vor dem Hintergrund eines hohen Anteils zuwanderungsfeindlicher Einstellungen in der Gesellschaft und einer Vielzahl rechtsmotivierter Übergriffe und Anschläge nach der Wiedervereinigung geriet damals auch die Polizei in den Fokus der öffentlichen Betrachtung. Fälle von diskriminierendem Verhalten seitens der Polizei gegenüber Angehörigen ethnischer Minderheiten verstärkten den Vorwurf vorherrschender rassistischer Einstellungen bei Polizeibeamt:innen. Die wissenschaftlichen Untersuchungen zu dieser Zeit konnten diesen pauschalisierenden Vorwurf entkräften, führten entsprechendes diskriminierendes Verhalten auf den hohen Belastungsgrad der Beamt:innen zurück, zeigten aber auch das Vorhandensein eines Potentials an negativen Einstellungen gegenüber ethnischen Minderheiten innerhalb der Polizei (Bornewasser 1996; Eckert et al. 1998; FHS RP 1994; Jaschke 1997; Mletzko und Weins 1999).

Dieses Potential wurde und wird ebenfalls in der Organisation Polizei selbst gesehen. Jaschke (1998: 198) betonte, dass die polizeiinterne Erkenntnis in vier verschiedene, aber auch kombinierbare Deutungsrahmen eingepasst wird, welche durchaus auch heute noch Gültigkeit

besitzen: Nach der *These der „schwarzen Schafe“* werden diskriminierende Verhaltensweisen in der Polizei auf Einzelfälle zurückgeführt. Die *Relativierungsthese* und die *Spiegelbildthese* vergleichen im ersten Fall andere Berufsgruppen und im zweiten Fall die Gesellschaft mit der Polizei und betonen, dass sich negative Einstellungen gegenüber ethnischen Minderheiten sowohl in anderen Berufsgruppen finden lassen als auch in der Gesellschaft allgemein, als deren Abbild die Polizei zu betrachten sei. Nach der *Manipulationsthese* werde das Problem künstlich von der medialen Berichterstattung aufgebaut, um die Polizei als Ganzes zu diffamieren.

Durch die INSIDER-Individualbefragung kann untersucht werden, inwiefern die Organisation Polizei ein Spiegelbild der Gesellschaft darstellt. In der Politikwissenschaft wurde in den vergangenen Jahrzehnten eine ganze Reihe von Instrumenten entwickelt, um politische Einstellungen und Wertorientierungen zu messen. Dazu zählen Messverfahren, die allgemein nach der Bewertung demokratischer Prinzipien, Institutionen und Prozesse fragen, wie auch solche, die spezifische Einstellungsmuster wie populistische Haltungen und abwertende Einstellungen gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen in den Blick nehmen. Diese Instrumente wurden in den vergangenen Jahren in mehreren großen Bevölkerungsumfragen wie der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS) eingesetzt und gelten deshalb als gut validiert. Der Einsatz dieser Instrumente in der INSIDER-Individualbefragung erlaubt so den direkten Vergleich der allgemeinen Bevölkerung mit den Angehörigen der Polizei.

Die INSIDER-Individualbefragung 2022/2023 ist eine standardisierte, computergestützte Befragung der Angehörigen der Polizei Rheinland-Pfalz. Die Daten wurden mittels computerunterstützten Web-Interviews (CAWI) erhoben. Die Auswertung des Antwortverhaltens der Polizeiangehörigen ermöglicht es, zu analysieren, inwiefern sich politische Einstellungen und Wertorientierungen von Polizeiangehörigen von denen der allgemeinen Bevölkerung unterscheiden, welche Faktoren problematische Einstellungen bedingen und welche Rolle arbeitsbelastenden Umstände zur Erklärung dieser Einstellungen spielen.

Während die erste Welle der INSIDER-Individualbefragung im Januar und Februar 2022 durchgeführt wurde, fand die Erhebung der Daten der zweiten Welle der INSIDER-Individualbefragung im Mai und Juni 2023 statt. Die Grobstruktur der verwendeten Fragebögen kann wie folgt zusammengefasst werden: In einem ersten kurzen Block wurde der Beschäftigungsstatus abgefragt. Darauf folgten drei inhaltliche Blöcke zu a) Ansichten gegenüber der (Polizei)-Arbeit, b) Einstellungen zu Politik und Gesellschaft sowie c) Beschreibung der Arbeitssituation. Den Abschluss bildete die Abfrage von soziodemographischen Angaben. Im Vorfeld der ersten Erhebungsphase wurde der Fragebogen mithilfe 25 Studierender der Hochschule der Polizei aus verschiedenen Jahrgängen in einem empirischen Pretest unter Feldbedingungen getestet, um die Verständlichkeit und Qualität der eigentlichen Befragung zu gewährleisten.

Die Ausschöpfungsquote der ersten INSIDER-Individualbefragung 2022 liegt nach Durchführung eines obligatorischen Datenbereinigungsprozesses<sup>2</sup> bei fast 50 Prozent (n=6755). Damit kann die Beteiligung an der INSIDER-Individualbefragung 2022 als ausgesprochen hoch angesehen werden. Die Beteiligung an der zweiten INSIDER-Individualbefragung im Jahr 2023 mit 26 Prozent (n=3648) ist nur noch etwas mehr als halb so hoch wie in der Vorjahresbefragung. Allerdings konnten über 900 Teilnehmende gewonnen werden, die an der ersten Umfrage noch nicht teilgenommen haben. Tabelle 2.1 gibt darüber hinaus die Anzahl an befragten Personen an, die an jeweils einer der INSIDER-Individualbefragungen oder an beiden Befragungen partizipiert haben. So haben etwas mehr als ein Drittel (n=2722) aller Teilnehmenden der Befragungen an beiden Befragungszeitpunkten die Umfrage beantwortet.

*Tabelle 1: Partizipation INSIDER-Individualbefragung 2022 und 2023*

	Absolut	Prozent
nur im Jahr 2022 teilgenommen	4033	52.5
nur im Jahr 2023 teilgenommen	926	12.1
sowohl im Jahr 2022 als auch 2023 teilgenommen	2722	35.4
<b>Gesamt</b>	<b>7681</b>	<b>100</b>

*Anmerkung: Abgebildet ist die Anzahl an Personen und nicht die Anzahl gültiger Interviews.*

Durch das gewählte Forschungsdesign verfügt die INSIDER-Individualbefragung über folgende Vorteile: Aktuelle quantitative Studien, die xenophobe Einstellungen (Krott et al. 2018), gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (Gutschmidt und Vera 2019), antimuslimische Einstellungen (Kempe et al. 2020) oder Einstellungen gegenüber Staat und Demokratie (HKE 2020) auf der Individualebene untersuchen, arbeiten bis auf letztgenannte mit kleineren Stichproben aus der Studierendenschaft der Polizeihochschulen. Zu den beiden INSIDER-Individualbefragungen 2022 und 2023 wurden hingegen *alle* Angehörigen der Polizei Rheinland-Pfalz eingeladen. Dies bezieht neben den Polizeibeamt:innen auch verbeamtete und angestellte Mitarbeitende in der Verwaltung im Geschäftsbereich aller rheinland-pfälzischen Polizeipräsidien mit ein. Des Weiteren können durch die Folgebefragung im Jahr 2023 die Robustheit der Ergebnisse und

<sup>2</sup> Nach der Standarddefinition der American Association for Public Opinion Research (AAPOR 2016) und der durch das Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS) auf den deutschen Forschungskontext angepassten Form (Stadtmüller et al. 2019) werden Interviews als vollständig angesehen, wenn mehr als 80 Prozent aller substanziellen Fragen beantwortet wurden. Als partielle Interviews werden Interviews eingestuft, in denen 50 bis 80 Prozent aller substanziellen Fragen beantwortet wurden, wohingegen Interviews als Abbrüche klassifiziert werden, bei denen weniger als 50 Prozent aller substanziellen Fragen beantwortet wurden. Zusätzlich gelten (vollständige oder partielle) Interviews ebenfalls als Abbruch, wenn im Durchschnitt über die Befragung hinweg doppelt so schnell oder noch schneller als die Medianantwortzeit pro Fragebogenseite geantwortet wurde (Leiner 2019). Die Summe der vollständigen und partiellen Interviews gibt die für die Analyse gültigen Fälle wieder (Callegaro und DiSogra 2008).

mögliche Einstellungsänderungen überprüft werden. Nicht zuletzt profitiert der Forschungsprozess des politikwissenschaftlichen Teilprojekts von den Erkenntnissen der psychologischen und soziologischen Teilprojekte innerhalb der INSIDER-Studie.

In den folgenden Kapiteln sollen die Befunde über die Verteilung von politischen Einstellungen und Wertorientierungen in der rheinland-pfälzischen Polizei vorgestellt werden. Soweit dies möglich ist, werden diese mit den entsprechenden Verteilungen in der Allgemeinbevölkerung verglichen. Die Datengrundlage bildet hier die Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaft (ALLBUS) aus dem Jahr 2018. Beim ALLBUS handelt es sich um eine Trenderhebung, in der im Zwei-Jahres-Turnus seit 1980 eine Zufallsstichprobe der Bevölkerung befragt wird und deren Ziel es ist, Einstellungen, Verhaltensabsichten und den sozialen Wandel in Deutschland zu beobachten. Der Schwerpunkt der Erhebung aus dem Jahr 2018 liegt auf politischer Partizipation und politischen Einstellungen – insbesondere zur Demokratie und zu politischen Institutionen – und eignet sich aufgrund der inhaltlichen Nähe zum Forschungsinteresse des politikwissenschaftlichen Teilprojekts für den Vergleich mit der Polizei.

Zugleich gilt es aber auch Limitationen zu nennen: Die Ergebnisse müssen vor dem Hintergrund interpretiert werden, dass sich die Angaben von Umfrageteilnehmenden generell und bei politischen Fragen im Speziellen an sozial erwünschtem Antwortverhalten orientieren können. Soziale Erwünschtheit meint die Tendenz von Befragten, diejenige Antwort zu wählen, die der wahrgenommen sozialen Norm entspricht. Da die Polizei als Institution den demokratischen Rechtsstaat verkörpert und im Fokus des öffentlichen Interesses steht, ist davon auszugehen, dass die Tendenz zu sozial erwünschtem Antwortverhalten bei Angehörigen der Polizei stärker ausgeprägt ist. Allerdings zeigen Studien, dass die Gefahr sozialer Erwünschtheit mit erhöhter sozialer Distanz zwischen befragter und interviewender Person abnimmt (Bogner und Landrock 2015). Während es sich bei der INSIDER-Individualbefragung um eine Onlinebefragung handelt, wurden die Daten im ALLBUS 2018 mithilfe von Face-to-Face-Befragungen erhoben. Infolgedessen sollte im Hinblick auf die Betrachtung eines Vergleichs zwischen Allgemeinbevölkerung und Polizei der Erhebungsmodus die Effekte sozialer Erwünschtheit kompensieren.

Zudem ist zu beachten, dass zwischen der Erhebung im ALLBUS 2018 und den INSIDER-Individualbefragungen 2022 und 2023 etwa vier beziehungsweise fünf Jahre liegen. Das Jahr 2018 kann als Nicht-Krisenjahr (nach der sogenannten Flüchtlingskrise und vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie) betrachtet werden. Die Bevölkerung befand sich im bundesdeutschen „Normalzustand“, wodurch Einstellungen stabiler und in geringerem Maße von situativen Faktoren beeinflusst sind. Die INSIDER-Individualbefragungen hingegen zeigen eine Momentaufnahme in schwierigen Zeiten. Zwar erfolgte die erste Datenerhebung noch vor der russischen Invasion in die Ukraine, doch war das Alltags- und Berufsleben sehr stark von den Auswirkungen der Corona-Pandemie geprägt.

Zuletzt soll darauf hingewiesen werden, dass bei der INSIDER-Individualbefragung eine Vollerhebung angestrebt wurde, die Teilnahme an der Umfrage aber selbstverständlich freiwillig erfolgte. Zwar ist eine Teilnahme von fast 50 Prozent der Angehörigen der rheinland-pfälzischen Polizei zum ersten Befragungszeitpunkt im Vergleich zu üblichen Mitarbeitendenbefragungen sehr hoch, jedoch können keine Aussagen über die Verteilung von Einstellungen und Wertorientierungen der sich nicht beteiligten Hälfte der Polizei getroffen werden. Dies wäre vor allem dann problematisch, wenn Personen mit spezifischen Einstellungen die Umfrage bewusst gemieden haben, die Nicht-Beteiligung also nicht auf zufällige oder weniger interessierende Ursachen zurückzuführen wäre. Generalisierende Aussagen in diesem Abschlussbericht über die Polizei Rheinland-Pfalz müssen also als eine Annäherung an die Realität interpretiert werden und können nicht für sich in Anspruch nehmen, vollständig repräsentativ zu sein. Nichtsdestotrotz zeigt zumindest ein Abgleich mit der amtlichen Beschäftigungsstatistik, dass es keine deutlichen überproportionalen Stichprobenausfälle in bestimmten Polizeibehörden, Altersgruppen oder aufgrund des Geschlechts gegeben hat.<sup>3</sup>

Der hier vorliegende Abschlussberichts des politikwissenschaftlichen Teilprojektes über die Analysen der INSIDER-Individualbefragung ist in fünf Kapitel gegliedert. Zunächst sollen deskriptive Statistiken über die Verteilung demokratischer Wertorientierungen beziehungsweise Bewertungen der Demokratie sowie abwertende Einstellungen gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen bei den Angehörigen der rheinland-pfälzischen Polizei betrachtet werden. Insbesondere ist es dabei das Ziel des Kapitels, im Sinne der oben erwähnten Spiegelbildthese, die Ausprägungen entsprechender Einstellungen von Polizeiangehörigen mit der denen der allgemeinen Bevölkerung zu vergleichen. Im zweiten Kapitel geht es dann um die Dynamik der Entstehung und Verfestigung von antimuslimischen und zuwanderungsfeindlichen Einstellungen. Der Schwerpunkt des Kapitels besteht darin, die von Polizeibeamt:innen im Dienstalltag erfahrenen Kontakte mit Personen mit Migrationsgeschichte in Beziehung mit der Herausbildung abwertender Einstellungen zu setzen. Das dritte Kapitel beleuchtet das Themenfeld „Demokratie“ detaillierter und fragt spezifisch danach, welche liberaldemokratischen Gemeinschaftsorientierungen Angehörige der Polizei Rheinland-Pfalz teilen und welche Faktoren die Ausbildung liberaldemokratischer sowie populistischer Einstellungen begünstigen. Das abschließende vierte Kapitel des politikwissenschaftlichen Teilprojekts verknüpft die bislang gewonnen Erkenntnisse mit dem konkreten Arbeitskontext der Polizeiangehörigen. Hier profitiert der Bericht vom arbeitspsychologischen Teil der INSIDER-Individualbefragung und fragt nach dem Mechanismus von Arbeitsbelastung und Stress in Beziehung auf demokratische Wertorientierung und abwertenden Einstellungen gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen.

---

<sup>3</sup> Lediglich beim zweiten Befragungszeitpunkt 2023 ist eine deutlich unterdurchschnittliche Beteiligung in der Gruppe der Studierenden der Hochschule der Polizei zu konstatieren.

Die prinzipielle Auswertungslogik in den einzelnen Kapiteln folgt immer der gleichen Logik, außer, wenn dies an entsprechender Stelle besonders gekennzeichnet wird. Dargestellt werden die relativen Anteile (Prozent) zu entweder einzelnen Items (einzelnen Aussagen beziehungsweise Fragen) oder zu sogenannten Mittelwertindizes (Zusammenfassung mehrerer Items zu einem latenten Konstrukt). Im letzteren Fall ist also nicht die Zustimmung zu einer einzelnen Frage ausschlaggebend für die Einordnung einer Person, sondern die Summe ihres Antwortverhaltens zu allen Fragen des jeweiligen Konstruktes. Der Wertebereich bleibt hierbei identisch zu dem der einzelnen Items. Zur einfacheren Darstellung wurden die Ursprungsskalen nach Möglichkeit in einen Ablehnungs- und Zustimmungsbereich sowie einen Graubereich transformiert. So wird beispielweise bei einer fünfstufigen Skala der Mittelwert einer Person  $\leq 2.5$  als Ablehnung; Werte  $> 2.5$  &  $< 3.5$  dem Graubereich und Werte  $\geq 3.5$  als Zustimmung zugeordnet.<sup>4</sup>

Außer wenn ein Vergleich der beiden INSIDER-Individualbefragungen 2022 zu 2023 angestrebt wird, wird bei der Darstellung des prozentualen Anteils immer der aktuelle Wert der Befragten benutzt. Dies ist der Wert der INSIDER-Individualbefragung von 2023. Sollte eine Person nicht an dieser Befragung teilgenommen oder die spezifische Frage nicht beantwortet haben, wird stattdessen der Wert von 2022 herangezogen.<sup>5</sup> Zusätzlich wird bei den Polizeiangehörigen zwischen der Gruppe der Polizeibeamt:innen auf der einen Seite und der Gruppe der Verwaltungs- sowie Tarifbeschäftigten auf der anderen Seite unterschieden.

---

<sup>4</sup> Cutting Points: 7er-Skala: Ablehnung:  $\leq 3.5$ ; Graubereich:  $> 3.5$  &  $< 4.5$ ; Zustimmung:  $\geq 4.5$ .

<sup>5</sup> Dieses Vorgehen schließt potenziell interessierende Themen aus wie beispielsweise die These des sogenannten Praxisschocks, wonach Polizeibeamt:innen nach Eintritt in den praktischen Berufsalltag Widersprüche zwischen der konkreten Polizeiarbeit und den gelernten Inhalten aus dem Studium erfahren. Eine konkrete wissenschaftliche Untersuchung der Praxisschock-These würde aber deutlich mehr Befragungszeitpunkte mit den gleichen Personen (Panel), beispielsweise jährlich ab Beginn des Studiums bis zu den ersten Jahren im Berufsalltag erfordern.

## 2 Die Polizei Rheinland-Pfalz – eine Polizei im Graubereich?

Auf den ersten Blick kann die Polizei sicher nicht als Spiegelbild der Gesellschaft gelten. Rein soziodemographisch betrachtet beschäftigt die Polizei mehr Polizeibeamte als Polizeibeamtinnen und auch Angehörige mit Migrationsgeschichte sind im Vergleich zur Gesamtbevölkerung in der Polizei deutlich unterrepräsentiert. Gleichzeitig deuten die aktuellen Personalentwicklungen – insbesondere bei der Polizei Rheinland-Pfalz – darauf hin, dass sich der Frauenanteil von Jahr zu Jahr erhöht und die Polizei auch insgesamt diverser wird. Die Frage, die im Zentrum dieses ersten Kapitels steht, bezieht sich aber auf die Verteilung von politischen Einstellungen im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung. Wie weit verbreitet sind demokratische Wertorientierung? Wie hoch ist der Anteil derjenigen, die Aushandlungsprozesse der verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen ablehnen und stattdessen im populistischen Sinne einen homogenen Volkswillen beschwören? Wie tolerant zeigen sich die Polizeiangehörigen mit Blick auf gesellschaftliche Minderheiten? Und gibt es einen Teil innerhalb der rheinland-pfälzischen Polizei, der Muslim:innen und Zugewanderten offen ablehnend gegenübersteht? Wenn in den folgenden Ausführungen Gemeinsamkeiten und Unterschiede auf der Einstellungsebene zwischen Polizei und Allgemeinbevölkerung dargestellt werden, ist damit noch nicht die normative Frage geklärt, ob es wünschenswert ist, dass die Polizei ein Spiegelbild der Gesellschaft sei. Gelten für die Polizei andere Maßstäbe, da sie das Gewaltmonopol des Staates ausübt? Diese Diskussion muss an dieser Stelle unbeantwortet bleiben, da sie den Rahmen eines empirisch-analytischen Abschlussberichts sprengen würde. Eine Diskussion über dieses Thema ist aber zweifellos in Polizei, Politik und Gesellschaft unumgänglich.

Schwerpunkte dieses Kapitels bestehen sodann darin, zu untersuchen, wie Einstellungen innerhalb der Polizei verteilt sind, welche Unterschiede es zur Allgemeinbevölkerung gibt und ob Einstellungsveränderungen zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten stattgefunden haben. Zum Zweck des Vergleichs der Polizei Rheinland-Pfalz mit der Allgemeinbevölkerung werden die Daten der INSIDER-Individualbefragung 2022/2023 und die der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS) von 2018 ausgewertet. Dabei werden die ALLBUS-Daten folgendermaßen angepasst: Es werden nur erwerbstätige Befragte, die mindestens über einen Realschulabschluss verfügen sowie Studierende<sup>6</sup> berücksichtigt. Zusätzlich wird als Vergleichspopulation auf die Bevölkerung der alten Bundesländer zurückgegriffen. Denn auch 30 Jahre nach der Wiedervereinigung unterscheiden sich West- und Ostdeutsche

---

<sup>6</sup> Im ALLBUS 2018 wird nicht zwischen Schüler:innen und Studierenden unterschieden.



hinsichtlich ihrer politischen Einstellungen signifikant voneinander (Westle 2022), während die Unterschiede zwischen den westdeutschen Bundesländern als gering zu bewerten sind.<sup>7</sup>

## 2.1 Demokratische Wertorientierung und die Bewertung der Demokratie

### **Kurzfassung**

Eine zentrale Frage für unser Teilprojekt ist, ob sich Polizeiangehörige bezüglich ihrer demokratischen Einstellungen von der allgemeinen Bevölkerung systematisch unterscheiden. Aus verschiedenen Gründen ist nicht zu erwarten, dass die Polizei in dieser Hinsicht ein exaktes Spiegelbild der Gesellschaft ist. Auswahl und Ausbildung sollten idealerweise dazu führen, dass die Polizei besonders überzeugte Demokrat:innen einstellt. Maßnahmen der Inneren Führung sollen diesen Effekt stabilisieren. Andererseits gibt es die Befürchtung, dass falschverstandener Korpsgeist, die Orientierung am Prinzip von Befehl und Gehorsam sowie besondere Belastungen im Beruf sich negativ auf demokratische Einstellungen auswirken.

Unsere Analysen zeigen, dass sich Polizeibeamt:innen in ihrer Zustimmung zu liberaldemokratischen Prinzipien und in ihrer Ablehnung populistischer Aussagen kaum von der Vergleichsgruppe aus der Allgemeinbevölkerung unterscheiden. Dies gilt auch für ihre Zufriedenheit mit dem Funktionieren der Demokratie in Deutschland. Beim Vertrauen in staatliche Institutionen und in Parteien werden sogar erkennbar höhere Werte erreicht, auch wenn die allgemeine Verschlechterung der politischen Stimmung seit 2022 auch an der Polizei nicht spurlos vorübergegangen ist. In der Literatur wird häufig auf die Konsequenzen unterschiedlicher Arbeitslogiken innerhalb der Polizei hingewiesen (z.B. Schutzpolizei versus Führungsstab). Trotzdem finden wir innerhalb der Gruppe der Polizeibeamt:innen keine Hinweise auf nennenswerte Unterschiede zwischen den verschiedenen Bereichen. Auffällig ist bei manchen Fragen aber, dass die (heterogene) Gruppe der Verwaltungsbeamt:innen und Tarifangestellten etwas geringere Unterstützungswerte zeigt als die Polizeibeamt:innen selbst.

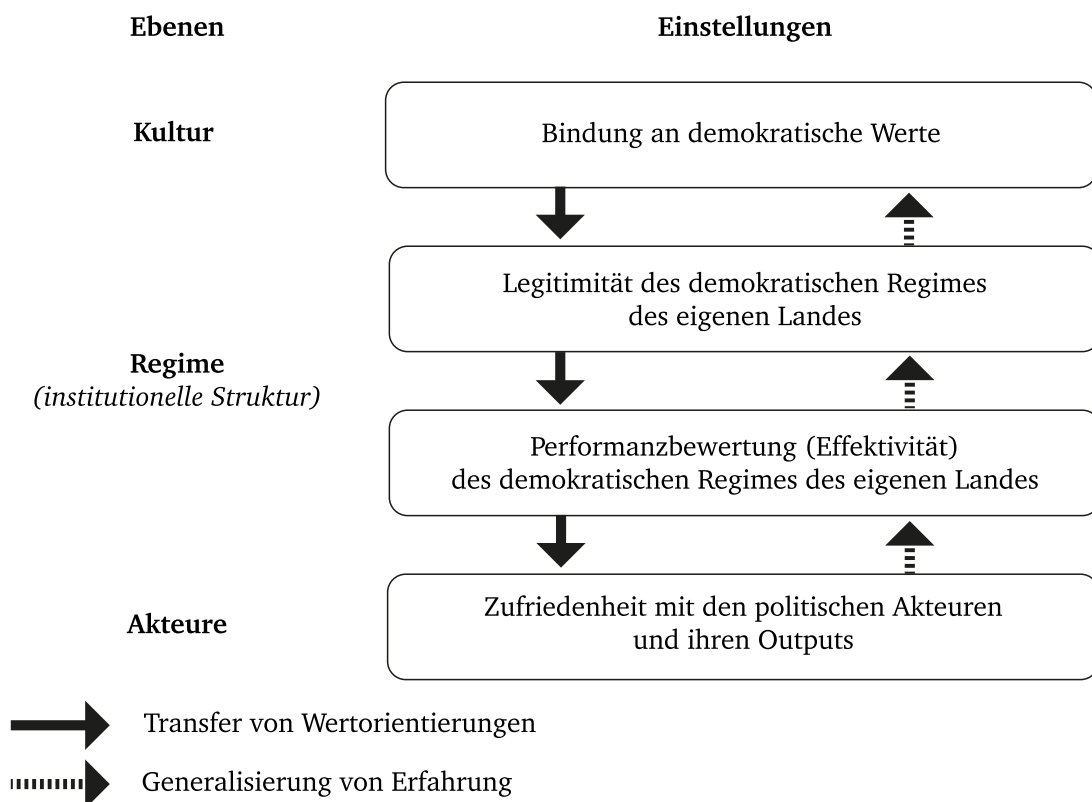
Bemerkenswert ist außerdem, dass das Erstarken rechtspopulistischer Stimmen in der Bevölkerung die Polizei in Rheinland-Pfalz bisher kaum erfasst hat: In unserer Wiederholungsbefragung zeigt sich eine hohe Stabilität demokratischer Einstellungen zwischen beiden Erhebungszeitpunkten, und über die Bereiche innerhalb der Polizei hinweg.

Damit die demokratische Staatsform resilient sein kann, muss sie Unterstützung durch die Bürger:innen erfahren (Claasen 2020; Easton 1965; 1975; Fuchs 2007). Das von Fuchs in Anlehnung zu Eastons Theorie der Systemunterstützung entwickelte Drei-Ebenen-Modell demokratischer Systemunterstützung (siehe Abbildung 2.1) präzisiert diesen Gedanken. So teilt sich die

<sup>7</sup> Die ausschließliche Berücksichtigung der rheinland-pfälzischen Befragten im ALLBUS 2018 würde aufgrund der geringen Fallzahl keine robusten Ergebnisse zulassen.

Unterstützung demokratischer Systeme in drei hierarchisch angeordnete Ebenen auf, wobei die *Kulturebene* die oberste Ebene bildet. Im allgemeinsten Sinne ist damit gemeint, dass das Ideal der Demokratie als Herrschaftsordnung innerhalb der Bevölkerung bejaht wird. Unterhalb dieser Ebene verortet er die *Regimeebene*. Gekennzeichnet ist diese durch die Einstellungen, welche die Bürger:innen gegenüber der Umsetzung der Demokratie im eigenen Land aufweisen. Dabei geht es insbesondere um die Bewertung der Komponenten der tatsächlichen Demokratie und der ihr zugesprochenen Legitimität und Leistungsfähigkeit. Die dritte und unterste Ebene des Modells ist die *Akteursebene*. Hier geht es um die spezifische Bewertung von Politiker:innen und der durch sie erzeugten politischen Resultate. Zwischen den Ebenen kommt es zu Wechselbeziehungen, wobei Übertragungen sowohl verallgemeinernd von unten nach oben als auch umgekehrt von oben nach unten erfolgen können.

Abbildung 1: Drei-Ebenen-Modell demokratischer Unterstützung



Quelle: Fuchs und Roller 2019: 144, basierend auf Fuchs 2007, eigene Darstellung.

Die Rolle der Polizei als ausführende Staatsgewalt ist bezüglich der Systemunterstützung von entscheidender Bedeutung. Die Beauftragung der Polizei mit dem Schutz der liberaldemokratischen Rechtsordnung lässt die Loyalität ihrer Angehörigen gegenüber dieser Rechtsordnung als eine notwendige Bedingung erscheinen (siehe hierzu auch Liskén 1990). Eine Polizei, die ideell gegen die Rechtsordnung gerichtet ist, die sie schützen soll, muss ob ihrer Gewaltbefugnisse als erhebliche Bedrohung betrachtet werden.

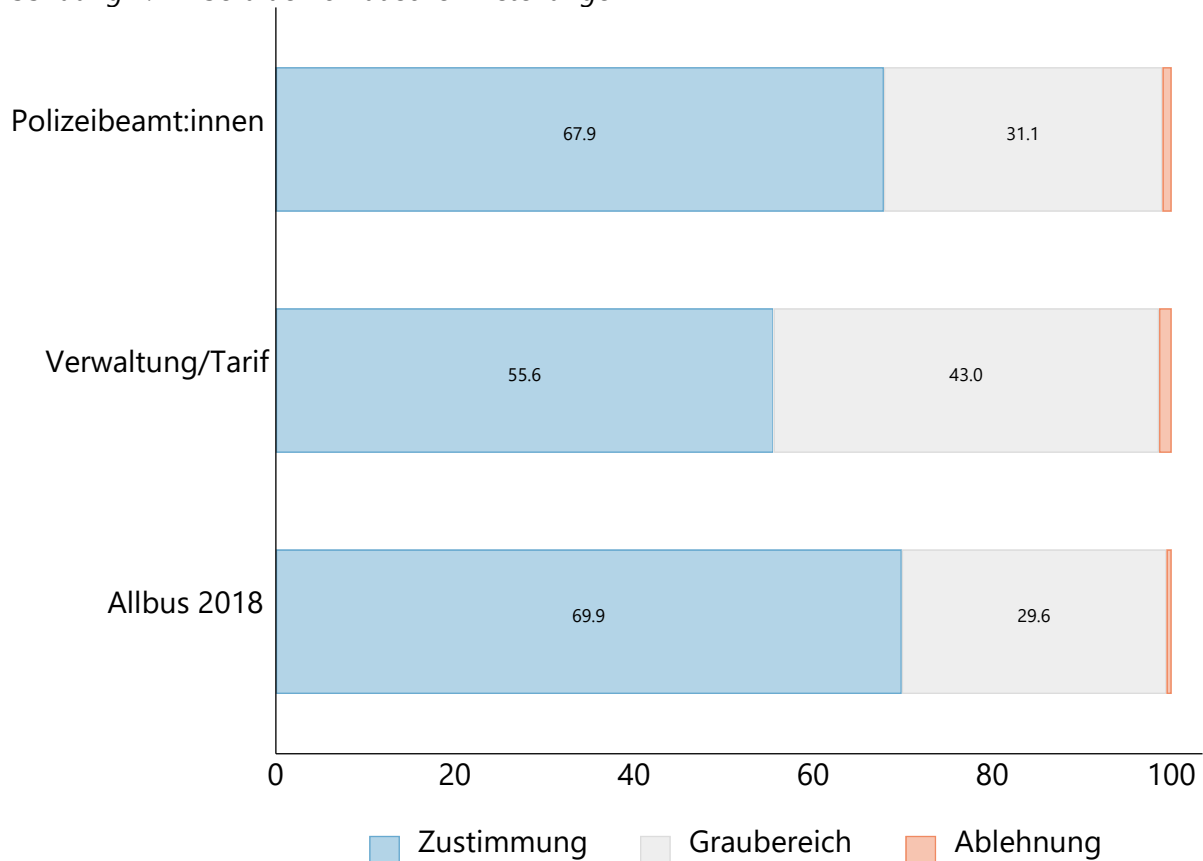
Im Rahmen der INSIDER-Individualbefragung spricht sich eine überwältigende Mehrheit von 99% der Befragten für die Demokratie als Staatsform aus (nicht abgebildet). Dieser Zustimmungsteil entspricht hier auch dem der allgemeinen Bevölkerung. Gleichzeitig ist die Resilienz demokratischer Systeme weder im Modell noch in der Realität über reine Lippenbekenntnisse zu gewährleisten (Inglehart 2003: 52). Genau wie es in autokratisch verfassten Staaten bisweilen zu (Pseudo-)Wahlen kommen kann, die einen demokratischen Anschein erwecken sollen, ist es denkbar, dass Individuen eine Unterstützung der abstrakten Idee der Demokratie angeben, ohne jedoch Ihrer konkreten Ausgestaltung positiv gegenüberzustehen. Das Verständnis dessen, was demokratisch ist und was daher unterstützt wird, kann erheblicher Varianz unterliegen. Es ist daher ratsam die Demokratieunterstützung anhand der Befürwortung ihrer einzelnen Bestandteile, sowie der Zustimmung zu ihren Gegenentwürfen genauer zu überprüfen. Die Konzeption der liberalen Demokratie ist mit unter anderem der Notwendigkeit eines gesellschaftlichen Pluralismus dabei umfassender als die der wahlzentrierten elektoralen Demokratiekonzeptionen, obwohl deren Existenz als notwendige Bedingung einer liberalen Demokratie erachtet werden kann (Coppedge et al. 2011).

Im Rahmen der INSIDER-Individualbefragung wurden die Polizeiangehörigen deshalb auch zu ihrer Befürwortung liberaldemokratischer Werte befragt. Diese lassen sich im Allgemeinen in eine Konsens- und eine Konfliktdimension unterteilen (Kaase 1971; Westle 2020). Für beide Dimensionen wurden die Umfrageteilnehmer:innen nach ihrer Zustimmung zu verschiedenen Aussagen befragt.<sup>8</sup> Angelehnt an das Vorgehen von Max Kaase (1997) wird für beide Dimensionen zunächst ein eigenständiger Mittelwertindex berechnet, der die mittlere Zustimmung zu der jeweiligen Dimension abbildet. Schließlich wird unter gleichgewichteter Mittelwertverrechnung der beiden Indizes der Index der liberaldemokratischen Einstellungen gebildet und dieser für die folgende Darstellung in drei Kategorien aufgeteilt. Eine Befürwortung der liberalen Demokratie ergibt sich somit aus einer Akzeptanz und Unterstützung eines parteilichen und zivilgesellschaftlichen Pluralismus.

---

<sup>8</sup> Liberaldemokratische Einstellungen: *Konsensdimension*: (1) Eine lebensfähige Demokratie ist ohne politische Opposition nicht denkbar. (2) Jeder sollte das Recht haben, für seine Meinung einzutreten, auch wenn die Mehrheit anderer Meinung ist. (3) Jede demokratische Partei sollte grundsätzlich die Chance haben, an die Regierung zu kommen. Parteien, die unterschiedliche Positionen vertreten, sind für eine funktionierende Demokratie notwendig. (4) Parteien sind notwendig, um die Interessen der verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen zu repräsentieren. *Konfliktdimension* (umgepolt): (1) Aufgabe der politischen Opposition ist es nicht, die Regierung zu kritisieren, sondern sie in ihrer Arbeit zu unterstützen. (2) Die Auseinandersetzungen zwischen den verschiedenen Interessengruppen in unserer Gesellschaft und ihre Forderungen an die Regierung schaden dem Allgemeinwohl. Cronbachs Alpha INSIDER=.67; Cronbachs Alpha ALLBUS=.61 (Gesamtindex liberaldemokratischer Einstellungen).

Abbildung 2: Liberaldemokratische Einstellungen



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023 und ALLBUS 2018, Angaben in Prozent.

Bei Betrachtung dieser anspruchsvolleren Form der Demokratieunterstützung auf der Kulturbene ist unter den Polizeiangehörigen eine deutliche Mehrheit positiv zur liberaldemokratischen Ordnung eingestellt. Sowohl eine Mehrheit der Polizeibeam:t:innen (68%) als auch der Tarifbeschäftigten (56%) nimmt eine positive Haltung zur Demokratie ein (siehe Abbildung 2.2). Auch wenn der zustimmende Anteil in beiden Fällen hinter dem der Gesellschaft im Jahr 2018 (70%) zurückbleibt, ist dieser Unterschied in der Gruppe der Tarifbeschäftigten offenkundig stärker. Gerade in dieser Gruppe gibt es mit 43 Prozent der Befragten einen vergleichsweise großen Anteil mit uneindeutigem Verhältnis zur liberalen Demokratie. Auch unter den Polizeibeam:t:innen ist der Anteil an Befragten, die keine klare Zustimmung zur liberalen Demokratie aufweisen, ohne sie jedoch in Gänze abzulehnen, mit 31 Prozent beträchtlich. Es ist hierbei erwähnenswert, dass dies in beiden Fällen insbesondere auf geringe Zustimmung zur Konfliktdimension rückführbar ist. So lehnen unter allen Polizeiangehörigen nur 19 Prozent die Idee ab, dass die Opposition die Regierung nicht kritisieren, sondern unterstützen muss. Auch die Aussage, dass die Auseinandersetzung zwischen den verschiedenen Interessensgruppen gesellschaftlich schädlich sei, findet unter den rheinland-pfälzischen Polizeiangehörigen keine mehrheitliche Ablehnung. Unter den Befragten sprechen sich 39% gegen diese Aussage aus. Angesichts der Notwendigkeit eines demokratischen Wettstreits zwischen den Parteien stellt sich deshalb die Frage, ob es sich hier tatsächlich nur um demokratische *Lippenbekenntnisse*

handelt. Es gilt diesbezüglich grundsätzlich zunächst zu betonen, dass in allen betrachteten Gruppen der Anteil an Befragten, die eine klar ablehnende Haltung zur liberalen Demokratie insgesamt einnehmen, mit je nur einem Prozent sehr niedrig ist. Obgleich der Anteil an Befragten, die eine ablehnende Haltung zur liberalen Demokratie einnehmen, somit wenigstens quantitativ vernachlässigbar erscheint, sollten allzu optimistische Schlüsse ohne Berücksichtigung des erheblichen Anteils im Graubereich vermieden werden. Skepsis gegenüber dem demokratisch-politischen Wettstreit von Opposition und Regierung sowie verschiedenen Interessensgruppen untereinander zeigt eine Entfremdung zu einer zentralen Komponente elektoral-kompetitiver politischer Systeme an. Eine Reduktion des Anteils an Personen – in und außerhalb der Polizei – die eine derartige Entfremdung aufweisen, wäre in Hinblick auf die demokratische Stabilität klar erstrebenswert.

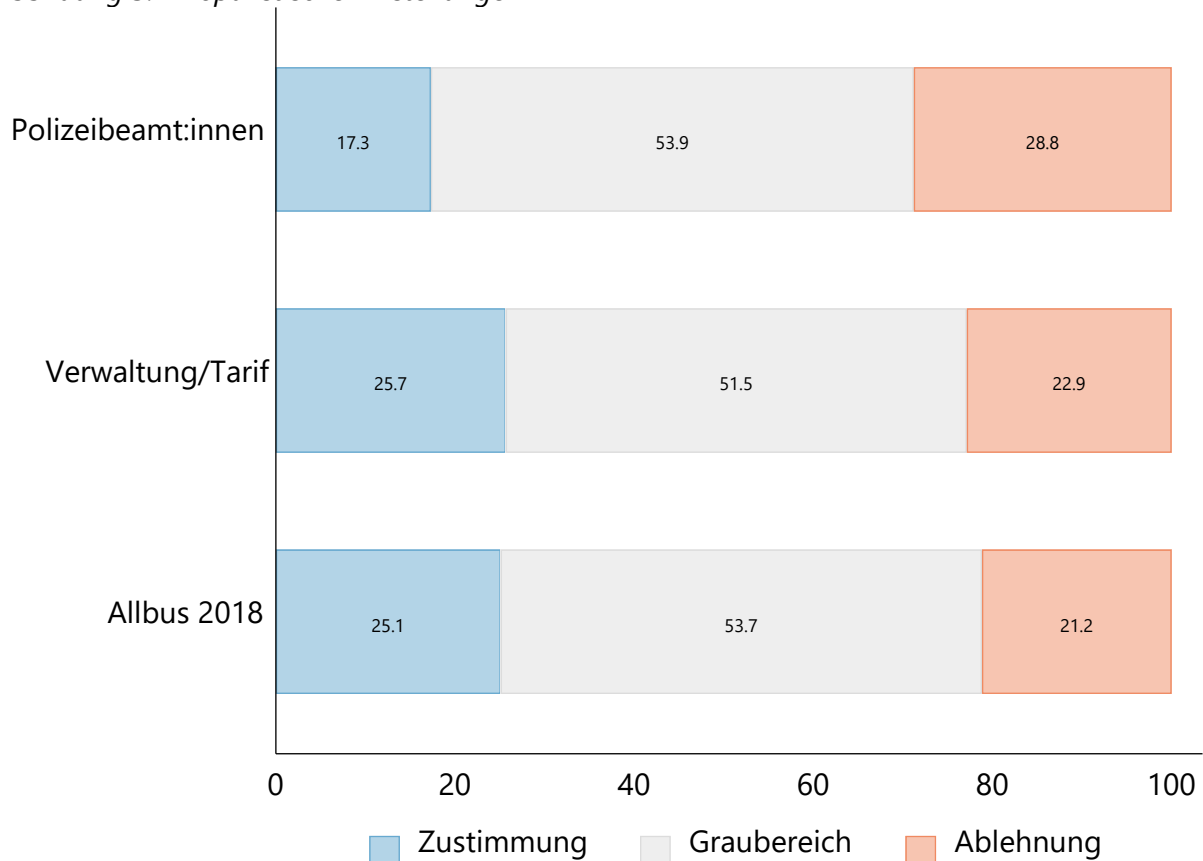
Weil Demokratien zur Stabilität die Unterstützung durch die Bürger:innen benötigen, ist auch die Ablehnung demokratischer Gegenentwürfe gleichermaßen relevant. Der zeitgenössisch vielleicht relevanteste Gegenentwurf ist die populistische Demokratiekonzeption.<sup>9</sup> Ausgehend von einem vermeintlich homogenen Volkswillen (Akkerman et al. 2014) äußert sich diese Konzeption in einem wahrgenommenen unüberbrückbaren Konflikt zwischen Volk und Eliten. Basierend auf diesen Annahmen wird die Übernahme politischer Verantwortung durch das Volk selbst unter Umgehung von Parteien und Parlamenten verlangt. Es liegt somit ein Widerspruch zum repräsentativen Charakter liberaler Demokratie und ihres zivilgesellschaftlichen Pluralismus vor.

Grundsätzlich ist die Ablehnung populistischer Aussagen unter rheinland-pfälzischen Polizeiangehörigen stärker ausgeprägt als in der allgemeinen Bevölkerung (siehe Abbildung 2.3). Zugleich gibt es in allen Gruppen einen großen Anteil, der einem populistischen Politikbild wenigstens teilweise zustimmt und daher dem Graubereich zugeordnet wird. Dieser Anteil macht in allen Fällen mehr als die Hälfte der Befragten aus. Populistische Einstellungen sind unter den Verwaltungsbeschäftigten insgesamt weiter verbreitet als unter den Polizeibeamt:innen.

---

<sup>9</sup> Populistische Einstellungen: (1) Die Abgeordneten im Deutschen Bundestag sollten ausschließlich dem Willen des Volkes verpflichtet sein. (2) Die Politiker reden zu viel und machen zu wenig. (3) Ein einfacher Bürger würde meine Interessen besser vertreten als ein Berufspolitiker. (4) Was in der Politik Kompromiss genannt wird, ist in Wirklichkeit nur ein Verrat von Prinzipien. (5) Das Volk, und nicht die Politiker, sollte die wichtigen politischen Entscheidungen treffen. (6) Das Volk ist sich im Prinzip einig darüber, was politisch passieren muss. (7) Die Politiker kümmern sich nur um die Interessen der Reichen und Mächtigen. Cronbachs Alpha INSIDER=.88; Cronbachs Alpha ALLBUS=.85.

Abbildung 3: Populistische Einstellungen

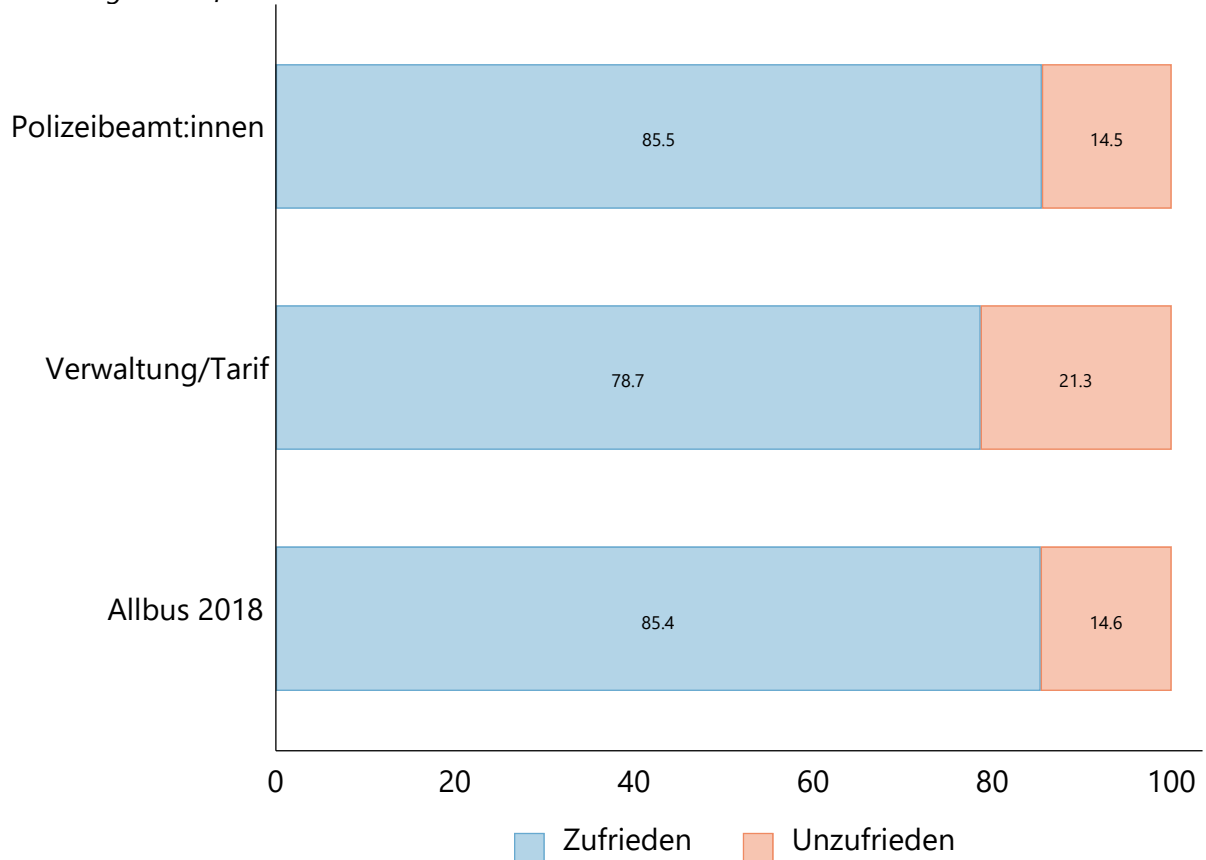


Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023 und ALLBUS 2018, Angaben in Prozent.

Auf der Kulturebene ist zusammenfassend unter Berücksichtigung der liberaldemokratischen Einstellungen und der Zustimmung zur populistischen Politikkonzeption festzuhalten, dass ein bedeutsamer Anteil an Personen dem Graubereich zuzuordnen ist. Die Unterstützung dieser Personen für die geltende liberaldemokratische Ordnung kann auf Basis dessen zwar nicht rundweg ausgeschlossen werden, gleichwohl darf sie hier jedoch auch nicht bedingungslos vorausgesetzt werden. Da auch diese Personen die abstrakte Idee der Demokratie befürworten, ist anzunehmen, dass ihre Demokratiekonzeption von der real-existent liberaldemokratischen Konzeption wenigstens partiell abweicht.

Bei der vergleichenden Betrachtung der Regimeebene und der Kulturebene ist es keineswegs unüblich, dass die Unterstützung für die erstgenannte Ebene geringer ausfällt. Es geht hier um die spezifische Bewertung der Demokratie in Deutschland und die Zufriedenheit mit ihrer Performanz. Dies ist somit von der Bewertung der abstrakten Idee zu trennen. Die beobachtete Demokratiezufriedenheit ist in der Bevölkerung im Jahr 2018 und den Polizeibeamt:innen auf einem vergleichbaren und hohen Niveau. Rund 86 Prozent der Polizeibeamt:innen gaben an, mit der Umsetzung der Demokratie in Deutschland zufrieden zu sein (siehe Abbildung 2.4). Unter den Verwaltungs- und Tarifbeschäftigten fällt dieser Anteil mit 79% marginal niedriger aus.

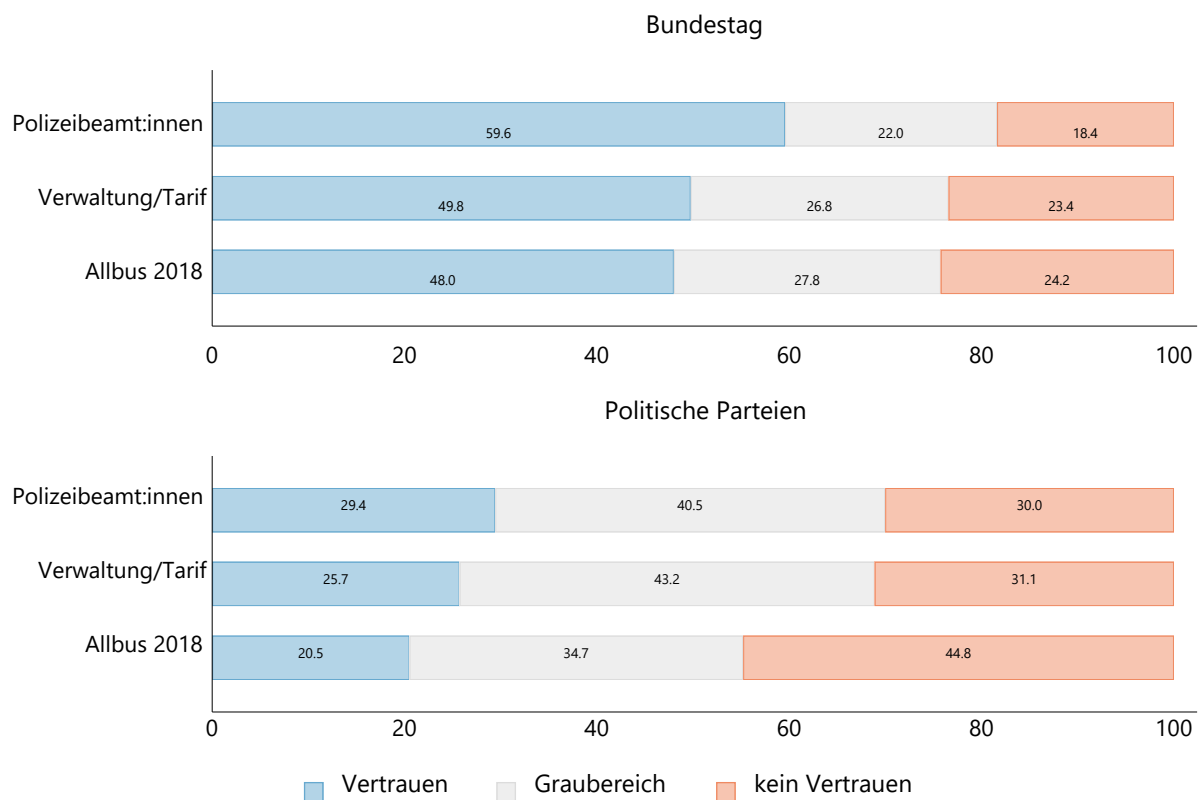
Abbildung 4: Zufriedenheit mit dem Funktionieren der Demokratie



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023 und ALLBUS 2018, Angaben in Prozent.

Neben der Betrachtung der allgemeinen Zufriedenheit mit der Demokratie in Deutschland ist auf der Regimeebene auch das spezifischere Vertrauen in einzelne Aspekte des demokratischen Systems relevant. Innerhalb der politikwissenschaftlichen Forschung wird dabei zwischen parteienstaatlichen Institutionen wie dem Bundestag oder den Parteien und rechtsstaatlichen Institutionen wie der Justiz und Polizei unterschieden. Obwohl das Vertrauen der Polizei in die parteienstaatlichen Institutionen ausgeprägter ist als das der allgemeinen Bevölkerung im Jahr 2018, besteht insbesondere zu den politischen Parteien kein umfassendes Vertrauen (siehe Abbildung 2.5). Nur etwas weniger als ein Drittel der befragten Polizeiangehörigen gab an, den Parteien zu vertrauen, während etwa die gleiche Menge angab kein Vertrauen in die Parteien zu haben. Das Vertrauen in den Bundestag ist in dieser Hinsicht klar größer. Nur rund 18 Prozent der Befragten Polizeibeamt:innen gaben hier an, kein Vertrauen in die Institution zu haben. Unter den Verwaltungs- und Tarifbeschäftigten liegt dieser Anteil mit 23 Prozent auf einem vergleichbaren Niveau.

Abbildung 5: Vertrauen in den Bundestag und die politischen Parteien

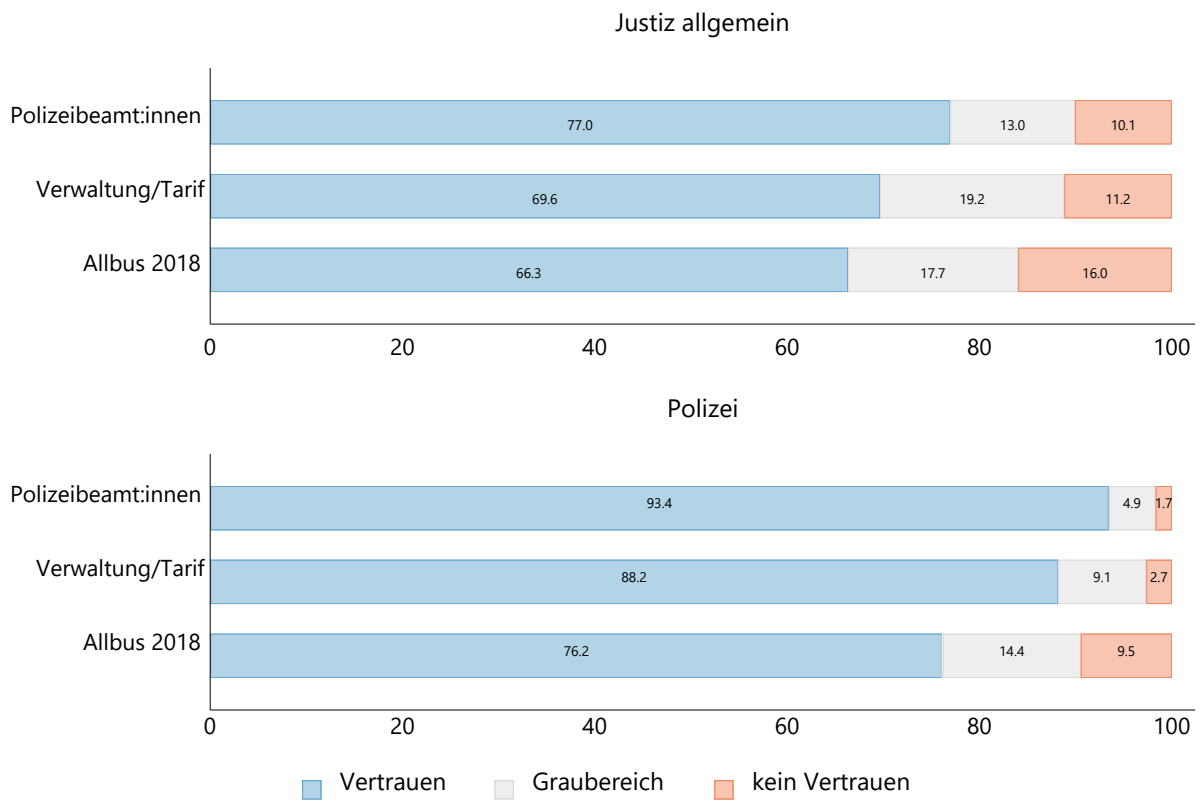


Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023 und ALLBUS 2018, Angaben in Prozent.

Vergleicht man diese Werte mit dem Vertrauen in die rechtsstaatlichen Institutionen, so wird deutlich, dass diese sowohl in der allgemeinen Bevölkerung als auch innerhalb der rheinland-pfälzischen Polizei ein höheres Vertrauen genießen. Mehr als drei Viertel der befragten Polizeibeamt:innen vertrauen der Justiz. Dies übersteigt den Anteil der Bevölkerung mit Vertrauen in die Justiz um rund zehn Prozentpunkte (siehe Abbildung 2.6). Mit 70 Prozent der Befragten, die Vertrauen in die Justiz aufweisen, fällt die Gruppe der Verwaltungs- und Tarifbeschäftigten in die Mitte hiervon. Am deutlichsten ist der Unterschied zwischen der allgemeinen Bevölkerung und der Polizei jedoch in Bezug auf das Vertrauen in die Polizei selbst. Obschon auch die allgemeine Bevölkerung im Jahr 2018 größtenteils Vertrauen in die Polizei aufweist, ist der Anteil Polizeiangehöriger, die der eigenen Institution vertrauen, um noch ein erhebliches Maß größer. Es sollte an dieser Stelle dennoch Erwähnung finden, dass selbst unter den Polizeibeamt:innen zwei Prozent der Befragten angaben, der eigenen Institution nicht zu vertrauen.



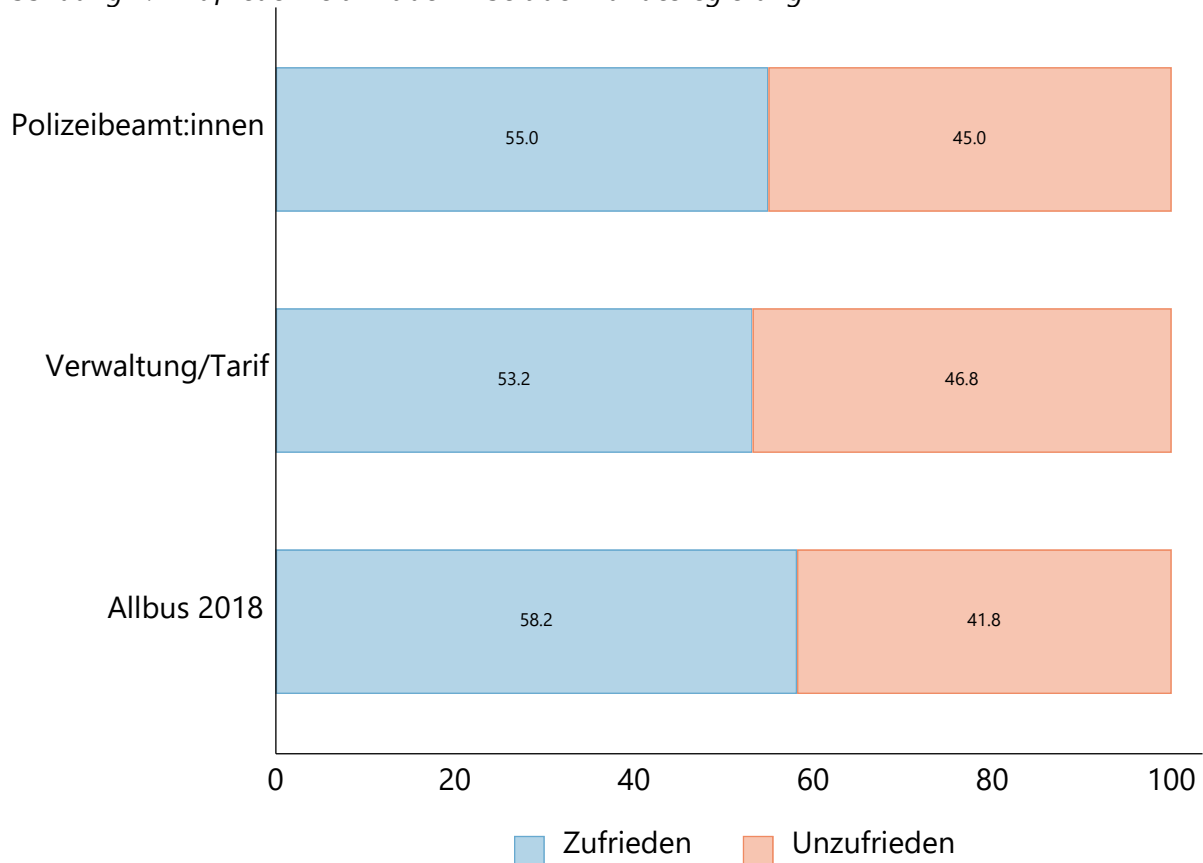
Abbildung 6: Vertrauen in die Justiz und die Polizei



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023 und ALLBUS 2018, Angaben in Prozent.

Schließlich wurden die Umfrageteilnehmenden zur Abbildung der theoretischen Ebene der Akteure auch hinsichtlich ihrer Zufriedenheit mit der Bundesregierung und der Landesregierung von Rheinland-Pfalz befragt. Bezüglich der Zufriedenheit mit der Koalition im Bund zeigt sich dabei ein gemischtes Bild. Eine Mehrheit von 55 Prozent der Polizeibeamt:innen gab an, mit der Bundesregierung im Allgemeinen zufrieden zu sein. Unter den Tarifbeschäftigten liegt dieser Anteil bei 53 Prozent. Die allgemeine Bevölkerung, die 2018 zu ihrer Zufriedenheit mit der damaligen großen Koalition aus CDU/CSU und SPD befragt wurde, weist den höchsten Anteil an Zufriedenen auf. Dieser liegt bei 58 Prozent (siehe Abbildung 2.7).

Abbildung 7: Zufriedenheit mit der Arbeit der Bundesregierung



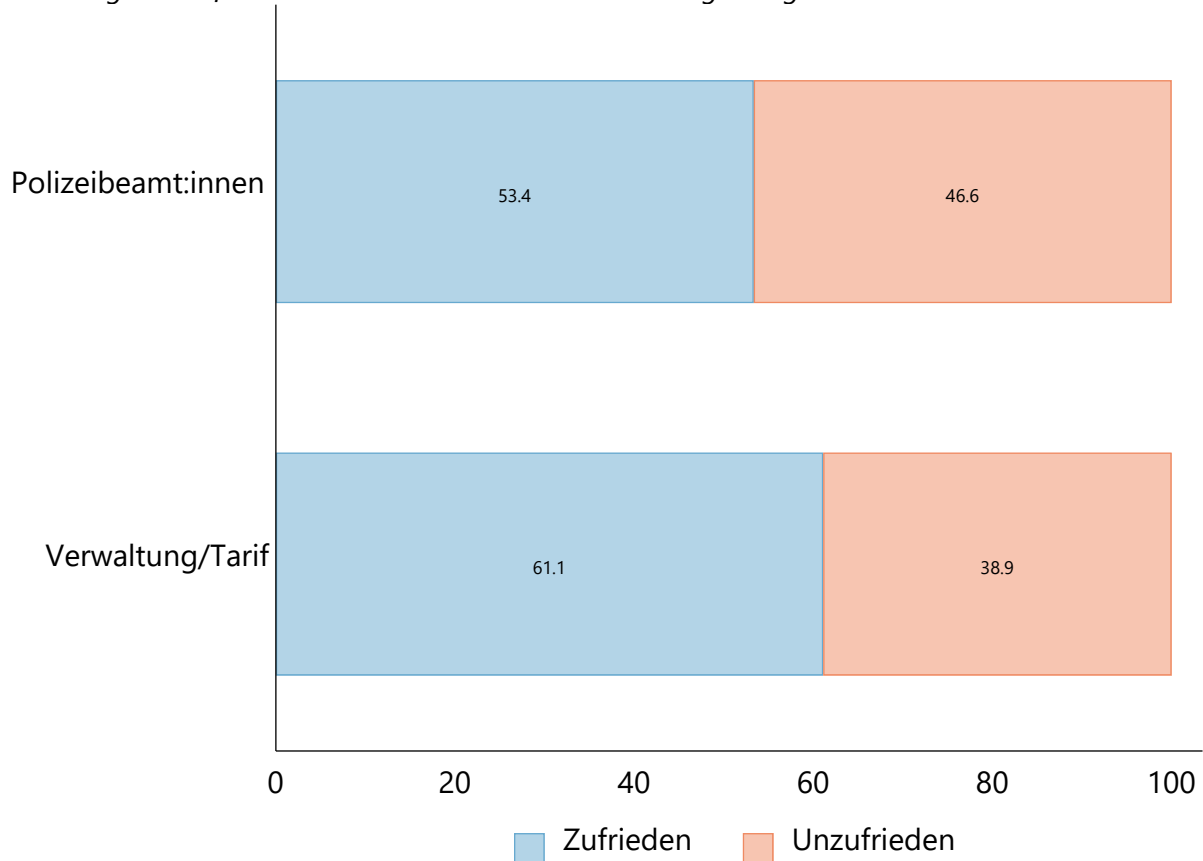
Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023 und ALLBUS 2018, Angaben in Prozent.

In Bezug auf die Zufriedenheit mit der Landesregierung in Rheinland-Pfalz liegen keine ALLBUS-Daten vor. Im vom SWR veröffentlichten Politrend Rheinland-Pfalz aus dem Juli 2023 geben knapp 40 Prozent der Bürger:innen an, mit der Landesregierung zufrieden zu sein (SWR 2023).<sup>10</sup> Dementsprechend ist das Niveau der Zufriedenheit unter den Polizeiangehörigen im ungefähr gleichen Zeitraum größer als in der Allgemeinbevölkerung (siehe Abbildung 2.8). Gleichzeitig lässt sich hier feststellen, dass unter den Verwaltungs- und Tarifbeschäftigten eine ausgeprägtere Zufriedenheit (61%) mit der Landesregierung besteht als unter den Polizeibeamt:innen (53%). Die Zufriedenheit mit der Landesregierung kann im Falle der rheinland-pfälzischen Polizei als besonders relevante Größe erachtet werden. Im Zuge der politischen Be- und Aufarbeitung der Flutkatastrophe im Ahrtal gilt dies zunächst eher unabhängig vom beruflichen Hintergrund. Durch die diesbezügliche Zuständigkeit rückte die Arbeit der Landesregierung in den besonderen Fokus der (rheinland-pfälzischen) Öffentlichkeit. Daneben ist die Landesregierung auch spezifisch als zentrale politische Akteurin für die rheinland-pfälzische Polizei zu begreifen. Organisatorisch unterliegt die Polizei dem rheinland-pfälzischen Ministerium des Innern und für Sport. (Un-)Zufriedenheit mit dem eigenen Dienstherrn entspricht hier

<sup>10</sup> Der Wert von 40 Prozent bezieht sich auf den gemittelten Wert der Befragten mit mittlerer und hoher Bildung. Eine Aufschlüsselung nach Erwerbstätigkeit ist auf der Website nicht möglich.

(Un-)Zufriedenheit mit einem zentralen Kabinettsmitglied und Organisationsbestandteil der Landesregierung. Insgesamt ist diesbezüglich festzustellen, dass die Popularität der Ampelkoalitionen in Bund und im Land unter den Polizeiangehörigen insgesamt nahezu gleich ist.

Abbildung 8: Zufriedenheit mit der Arbeit der Landesregierung



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, Angaben in Prozent.

Zusammengefasst ergibt sich ein Bild, wonach die Demokratie durch die Polizei ein ähnliches Ausmaß der Unterstützung erfährt, wie durch die allgemeine Bevölkerung im Jahr 2018. Diese Unterstützung kann hierbei grundsätzlich als umfassend bezeichnet werden. Gleichwohl zeigt sich, dass unter der Oberfläche des allgemeinen Zuspruchs zur Idee der Demokratie bestimmte Aspekte der Demokratie umstrittener sind. Demokratische Unzufriedenheiten betreffen nahe liegenderweise zuvorderst die Akteursebene. Unzufriedenheiten mit der Arbeit parteilicher Akteurinnen, wie der Landes- oder Bundesregierung müssen dabei kein Anzeichen einer instabilen Demokratie sein. Anzeichen dafür kann eher ein gering ausgeprägtes Vertrauen in demokratische Institutionen sein. Während in bestimmte Institutionen, wie beispielsweise die Parteien allgemein oder den Bundestag, kein vollumfängliches Vertrauen besteht, gilt es hier zu konstatieren, dass dieses bei den rheinland-pfälzischen Polizeiangehörigen oberhalb des Vertrauensniveaus der allgemeinen Bevölkerung liegt.

Besonders zu beachten ist jedoch der ausgeprägte Anteil an Personen, die in Bezug auf Aspekte der Kulturebene keine klare Unterstützung aufweisen, sondern dem Graubereich

zugeordnet werden. Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass partiell populistische Einstellungsmuster und uneindeutige liberaldemokratische Einstellungen auch in der Allgemeinbevölkerung auftreten. Nichtsdestoweniger muss hier erneut auf die herausgehobene Rolle der Polizei als ausführende Staatsgewalt hingewiesen werden. Vor dem Hintergrund der erwarteten Loyalität gegenüber einem auch kompetitiven Meinungspluralismus ist die ablehnende Tendenz der Konfliktdimension durch die rheinland-pfälzische Polizei nicht zu bagatellisieren. Es ist anzunehmen, dass sich die Polizei in einem strukturellen Spannungsverhältnis befindet. So agiert die Polizei als Akteurin zwar unmittelbar im Angesicht gesellschaftlicher Konflikte, ist jedoch dabei als Institution stets mit der Durchsetzung und Reproduktion der bestehenden sozialen Ordnung betraut (siehe etwa Grau et al. 2022; Herrnkind 2021: 358).

Gerade unter Berücksichtigung entsprechender Dynamiken ist es relevant zu überprüfen, inwieweit sich in Bezug auf demokratierelevante Einstellungen zeitliche Trends ablesen lassen. Dadurch, dass die Polizeiangehörigen in der INSIDER-Individualbefragung zu zwei verschiedenen Zeitpunkten zu diesen Einstellungen befragt wurden, ist es möglich, derartige Trends darzustellen. Die jeweiligen Befragungszeitpunkte liegen dabei mit einem Jahr Abstand recht nah beieinander, weswegen Trends insbesondere in kurzfristiger beeinflussbaren Einstellungsmustern abzulesen sein sollten. In Fuchs' Unterstützungsebenenmodell sollte dies daher insbesondere die Akteursebene betreffen.

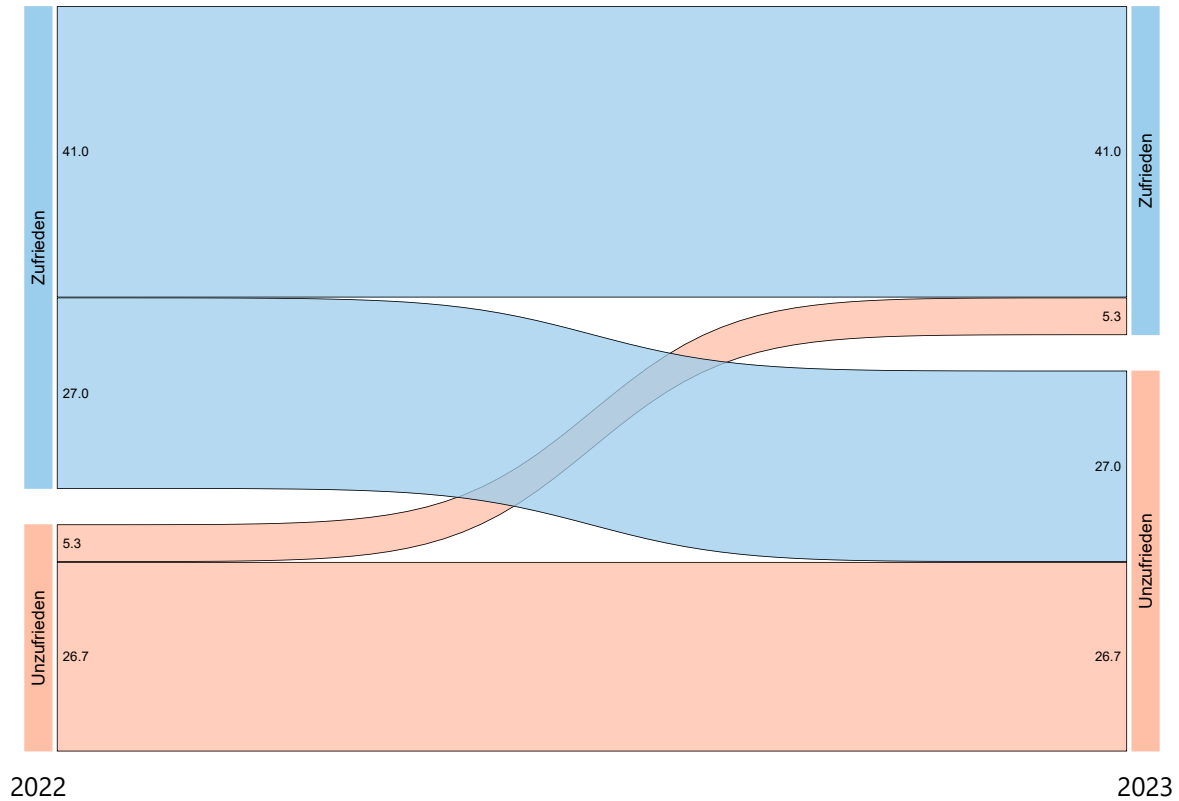
In Abbildung 2.9 werden hierzu intrapersonelle Veränderungen in der Bewertung der Arbeit der Bundesregierung dargestellt. Konkret bedeutet das, ob eine Person X zum Zeitpunkt 2023 bei ihrer Einschätzung über die Zufriedenheit der Bundesregierung bei der gleichen Meinung wie im Vorjahr 2022 bleibt oder ihre Meinung ändert. Ändert sich also die Meinung der befragten Person zwischen 2022 und 2023 ist das anhand der Grafik über die Verbindung der entsprechenden Balken abzulesen. Die Breite der verbindenden Balken gibt den Anteil der Befragten im Aggregat an. Dieser lässt sich auch an den vermerkten Prozentwerten ablesen. Je größer der entsprechende Anteil an Befragten, desto größer auch die jeweiligen Verbindungselemente in der Grafik. Bei Betrachtung von Abbildung 2.9 wird ersichtlich, dass sich die Zufriedenheit mit der Bundesregierung unter den Polizeiangehörigen in Rheinland-Pfalz zwischen 2022 und 2023 erheblich verringert hat. Gaben 2022 noch 68 Prozent der Befragten an, mit der Arbeit der Bundesregierung zufrieden zu sein, hat sich dieser Anteil bis 2023 auf 46 Prozent verringert.<sup>11</sup> 27 Prozent aller Befragten gaben 2022 noch an, mit der Arbeit der Bundesregierung zufrieden zu sein und passten ihr Urteil bis 2023 in negativer Richtung an. Der Anteil an Befragten mit umgekehrter Meinungsentwicklung macht dagegen nur 5 Prozent aus. Im

---

<sup>11</sup> In dieser Betrachtung können nur diejenigen Befragten einbezogen werden, die an beiden Befragungszeitpunkten an der Umfrage partizipiert und zu beiden Zeitpunkten das jeweilige Item beantwortet haben. Dadurch kann es zu Abweichungen zu den zuvor dargestellten Abbildungen kommen.

Umkehrschluss weisen rund zwei Drittel der Befragten eine stabile Meinung zur Arbeit der Bundesregierung auf.

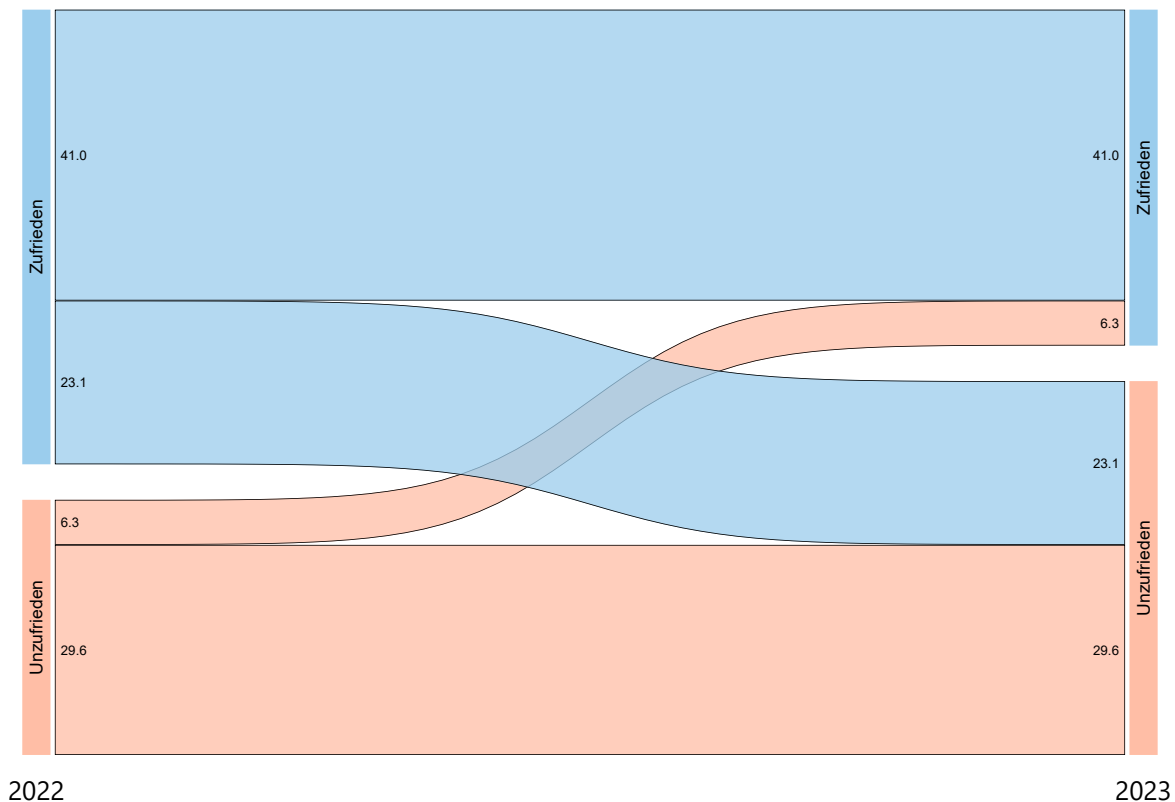
Abbildung 9: Intraindividuelle Veränderungen der Zufriedenheit mit der Bundesregierung



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, Angaben in Prozent.

Spiegelbildartig liegt diese Entwicklung auch für die Zufriedenheit mit der Landesregierung vor, was in Abbildung 2.10 dargestellt wird. Von einem mit 64 Prozent der Befragten zur Bundesregierung vergleichbarem polizeilichen Unterstützungsplateau im Jahr 2022 liegt ein Nettovertrauensverlust von 17 Prozentpunkte vor, sodass 2023 auch hier weniger als die Hälfte der Befragten angab, zufrieden zu sein. Es zeigt sich deutlich, dass die Popularität beider für diese Untersuchung relevanter Ampelkoalitionen in nur einem Jahr rapide nachgelassen hat.

Abbildung 10: Intraindividuelle Veränderungen der Zufriedenheit mit der Landesregierung



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, Angaben in Prozent.

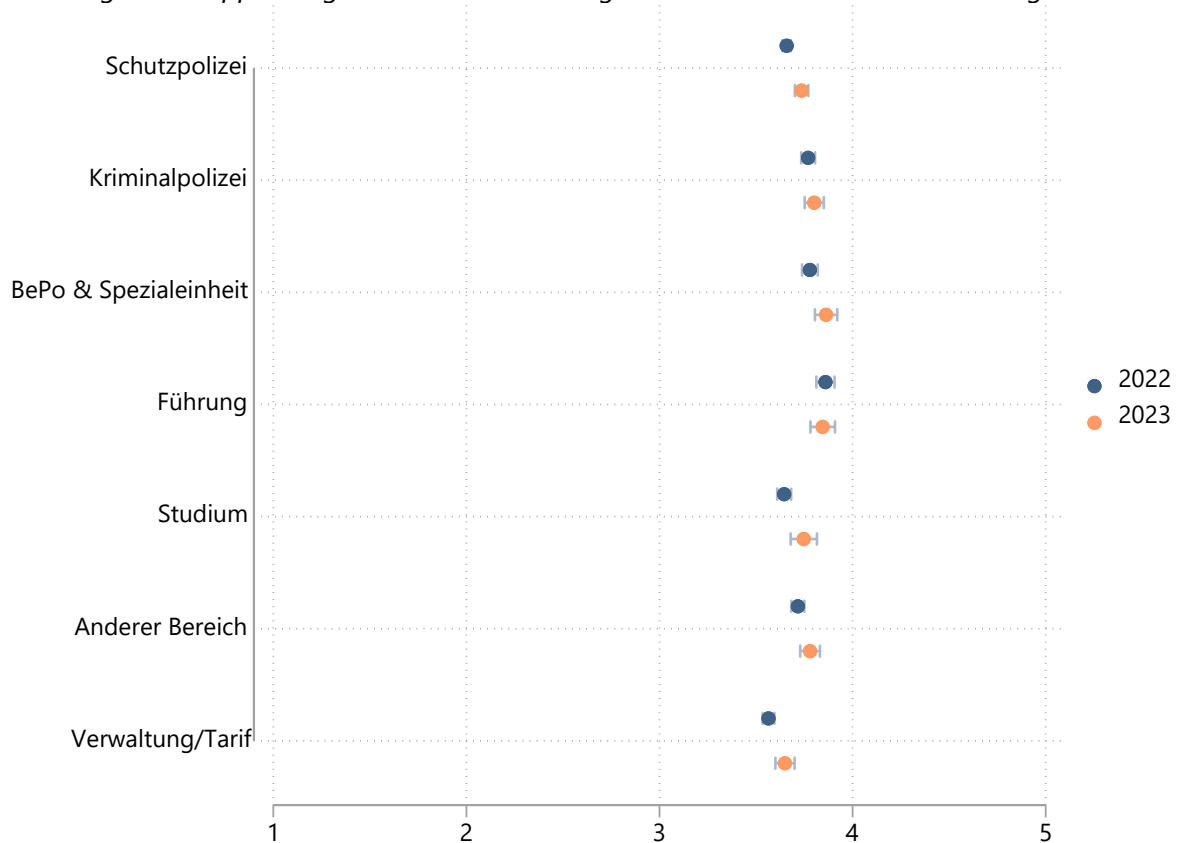
Zwar lassen sich aus dieser Betrachtung noch keine Rückschlüsse auf die jeweiligen Ursachen für diesen Zufriedenheitsverlust ziehen, wohl aber sollten sie dazu anregen, sich mit den anderen Unterstützungsebenen auseinanderzusetzen. In Fuchs' Modell sind die verschiedenen Ebenen in stetigen Wechselbeziehungen miteinander verbunden, sodass es möglich ist, dass sich Unzufriedenheiten mit politischen Akteuren, wie etwa Regierungen, auf Unzufriedenheiten mit Systemaspekten übertragen.

In dieser Hinsicht lässt sich aus Abbildung 2.11 keine Verschiebung der mittleren Zustimmung zur liberalen Demokratie über den Betrachtungszeitraum ableiten. Für diese Abbildung wurden die Mittelwerte (arithmetisches Mittel) der Befragten auf der Skala liberaldemokratische Einstellungen anhand der verschiedenen Tätigkeitsbereiche innerhalb der rheinland-pfälzischen Polizei aggregiert und getrennt nach Befragungszeitpunkten abgebildet. Dabei werden alle Befragte der beiden Wellen berücksichtigt, unabhängig davon, ob es sich um die gleiche Person handelt oder nicht.<sup>12</sup> Abgebildet ist die Gesamtskala (von 1 „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“). Dabei drücken höhere Werte eine stärkere Zustimmung zu und niedrigere Werte eine stärkere Ablehnung von liberaldemokratischen Werten aus. In

<sup>12</sup> Insofern ist zu beachten ist, dass es sich um abhängige Stichproben handelt, da etwas mehr als ein Drittel der Personen im Datensatz an beiden Umfragen teilgenommen hat.

dieser nach Tätigkeitsbereich aufgegliederten Darstellung lässt sich in keiner der Gruppen eine zwischen 2022 und 2023 sinkende mittlere Befürwortung der liberalen Demokratie konstatieren. Zwar fällt auch eine positive Entwicklung in aller Regel in den Bereich der Stichprobenunsicherheit, weswegen davon abgesehen werden sollte, allein auf Basis der Mittelwertvergleiche einen positiven Trend abzulesen, dennoch darf die implizite Kultureinstellungstabilität vor dem Hintergrund der gefallenen Akteurszufriedenheit als positives Signal gewertet werden.

Abbildung 11: Gruppenvergleich und Entwicklung liberaldemokratischer Einstellungen

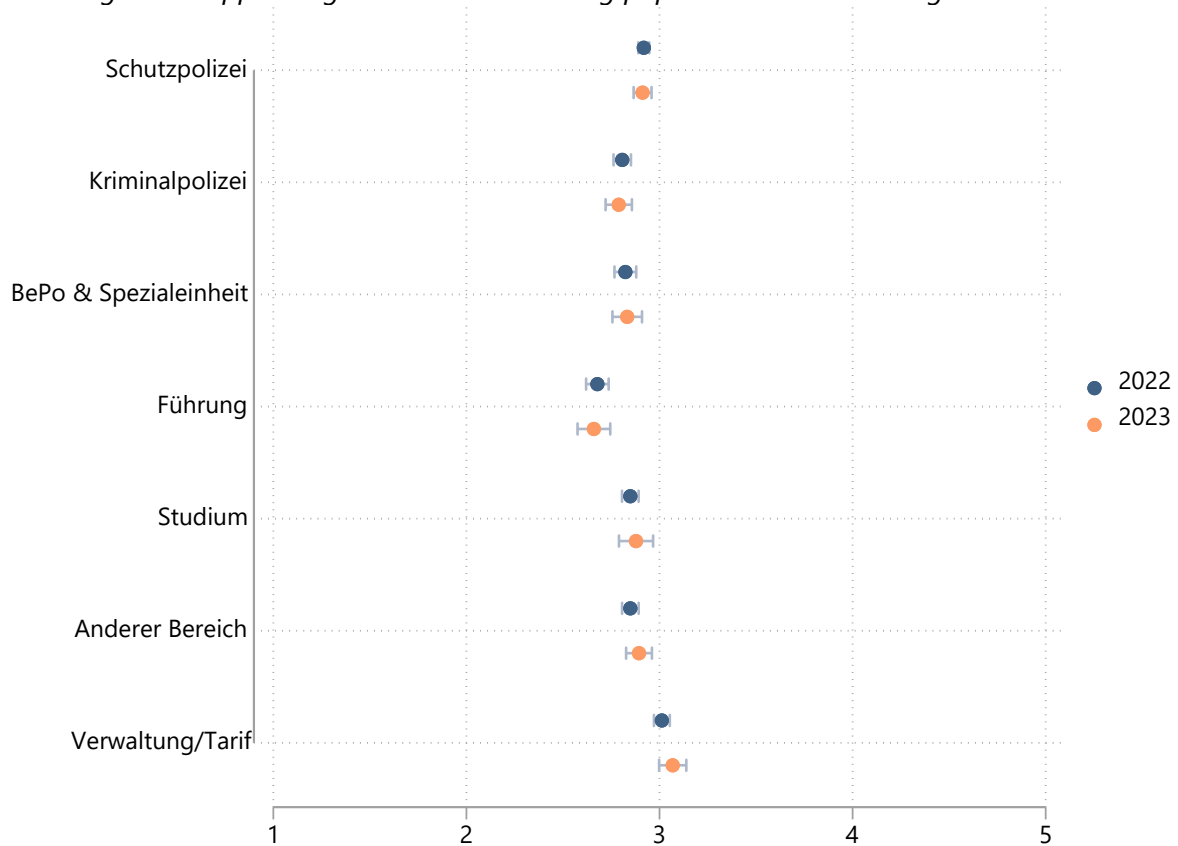


Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023. Dargestellt ist die mittlere Zustimmung nach Beschäftigungsgruppen und Erhebungsjahr. Höhere Werte drücken eine stärkere Zustimmung aus. Der Punkt gibt jeweils das arithmetische Mittel an, während die horizontal davon ausgehenden Linien das 95%-Konfidenzintervall darstellen, welches die stichprobenbasierte Unsicherheit der Mittelwertschätzung visualisiert.

Es sollte dabei allerdings nicht ignoriert werden, dass es sich bei Regierungen um die Akteurinnen handelt, die in der Demokratie qua Definition einem regelmäßigen Austausch unterliegen. Anhand des begrenzten Untersuchungszeitraums kann daher noch keine Aussage darüber getroffen werden, inwieweit sich potenziell verfestigende Unzufriedenheiten mit diesen Akteurinnen schließlich doch noch an stabileren Demokratieelementen, wie der Ausgestaltung der liberalen Demokratie, bemerkbar machen. Durch die ausdifferenzierte Betrachtung der Tätigkeitsbereiche der befragten Polizeiangehörigen eröffnet sich überdies die Möglichkeit, Aussagen über entsprechende Gruppenunterschiede zu treffen. Hier zeigt sich, dass Unterschiede in den liberaldemokratischen Einstellungen nur in den seltensten Fällen statistisch sicher durch

die Einsatzbereichszugehörigkeit erklärbar sind (siehe etwa Unterschied 2022 Führung und Studierende).

Abbildung 12: Gruppenvergleich und Entwicklung populistischer Einstellungen



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023. Dargestellt ist die mittlere Zustimmung nach Beschäftigungsgruppen und Erhebungsjahr. Höhere Werte drücken eine stärkere Zustimmung aus. Der Punkt gibt jeweils das arithmetische Mittel an, während die horizontal davon ausgehenden Linien das 95%-Konfidenzintervall darstellen, welches die stichprobenbasierte Unsicherheit der Mittelwertschätzung visualisiert.

Auch hinsichtlich populistischer Einstellungen kann mit Blick auf Abbildung 2.12 bezüglich der zeitlichen Entwicklung eine Vertiefung entsprechender Einstellungsmuster grundsätzlich zurückgewiesen werden. In keiner polizeilichen Gruppe kommt es zu einer überzufälligen Zunahme populistischer Einstellungen. Zwar lässt sich auch hier ablesen, dass das Grundniveau der Zuneigung zur populistischen Politikkonzeption in der rheinland-pfälzischen Polizei keineswegs vernachlässigbar ist. Dennoch ist das Ausbleiben eines nennenswerten Anstiegs vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Erstarkens populistischer Kräfte ein aus demokratietheoretischer Perspektive positives Zeichen. Der in den Untersuchungszeitraum fallende rasante Anstieg der Umfrageergebnisse der als radikal-rechtspopulistisch eingestufteten Partei Alternative für Deutschland (Arzheimer 2024) manifestiert sich so zumindest nicht in einem simultanen Anstieg populistischer Einstellungen unter den Polizeiangehörigen. Auch hier gilt es jedoch, nicht zu vorschnell eine allumfassende Resilienz gegen gesellschaftliche Trends zu attestieren. Einerseits bleibt in der Darstellung die Entwicklung bis ins Jahr 2022 vernachlässigt,



andererseits kann die INSIDER-Individualbefragung nur ein kurzes einjähriges Intervall abdecken. Es sollte daher als Auftrag verstanden werden, die langfristige Entwicklung dieses Einstellungsmusters nicht aus den Augen zu verlieren.

Auch bezüglich der populistischen Einstellung ist zu vermerken, dass sich Unterschiede nicht umfassend auf die Zugehörigkeiten zu den verschiedenen Tätigkeitsbereichen zurückführen lassen. Eine Ausnahme bildet die Gruppe der Führungskräfte, bei denen populistische Einstellungen deutlich geringer ausgeprägt sind. Insgesamt fallen entsprechende Gruppenunterschiede meist in den Unsicherheitsbereich und überdies auch eher vernachlässigbar aus. Es gibt daher keinen Anlass, populistische Einstellungen in der Polizei als das Ergebnis gruppenspezifischer Arbeitslogiken zu erachten. Vielmehr ist das zugrunde liegende Niveau polizeiweit vergleichbar, weswegen etwaige Muster (siehe Abbildung 2.3) auch nicht auf einzelne Gruppen zurückgeführt werden sollten.

Es gilt daher zusammenfassend zu konstatieren, dass sich zwar in Bezug auf die demokratische Unterstützung durch die Polizei von Rheinland-Pfalz durchaus zu problematisierende Muster ermitteln lassen. Bei der Betrachtung des zeitlichen Verlaufs etwaiger Unterstützungsmuster ist jedoch festzuhalten, dass sich nachlassende Unterstützung bislang insbesondere auf die eher fluide Akteursebene bezieht. Zumindest bis zum Zeitpunkt der zweiten INSIDER-Befragung 2023 lässt sich jedoch *nicht* feststellen, dass sich ein derartiger Unterstützungsverlust auch auf der Kulturebene manifestieren würde. Die Notwendigkeit den entsprechenden Einstellungsmustern aktiv entgegenzutreten, ergibt sich daher weit weniger aus einem zeitlichen Trend, wonach die Demokratieunterstützung in der Polizei zunehmend erodiere. Vielmehr ist es so, dass die polizeiliche Unterstützung auf der Kulturebene zu keinem der Messzeitpunkte so breit ist, dass von einem befriedigenden Niveau die Rede sein kann. Aus den letzten beiden Abbildungen ergibt sich dabei auch die Information, dass dieser Auftrag unabhängig vom polizeilichen Arbeitsbereich besteht. Sämtliche Einstellungsmuster replizieren sich über alle Arbeitsbereiche.

## 2.2 Abwertende Einstellungen gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen

### **Kurzfassung**

Vor dem Hintergrund der Berichte über rassistische Praktiken innerhalb der Polizeien, die u.a. der Anlass für die MEGAVO-Studie waren, untersuchen wir in einem zweiten Schritt, ob es in der rheinland-pfälzischen Polizei Hinweise auf die Verbreitung abwertender Einstellungen gegenüber bestimmten Personengruppen gibt. Es gibt eine ganze Reihe von Gruppen, die von solchen Einstellungen betroffen sein können. Aus forschungspraktischen Gründen mussten wir uns bei der Datenerhebung aber auf drei Gruppen beschränken, die im Zentrum der aktuellen Debatten stehen: Zugewanderte, Muslim:innen sowie Jüd:innen. In der zweiten Welle haben

wir außerdem ein Konstrukt berücksichtigt, das in den aktuellen wissenschaftlichen und politischen Diskussionen eine wichtige Rolle spielt: die Abwehr von Rassismuskritik.

Bezüglich antisemitischer Einstellungen ist zunächst festzuhalten, dass diese in der rheinland-pfälzischen Polizei (noch) stärker als in der Allgemeinbevölkerung abgelehnt werden. Allerdings ist bekannt, dass es bundesweit mit dem Wiederaufflammen des Nahostkonfliktes durch den Terrorangriff vom Oktober 2023 zu einer Zunahme antisemitischer Einstellungen und Straftaten gekommen ist. Da unsere Datenerhebung zu diesem Zeitpunkt bereits abgeschlossen war, können wir nicht völlig ausschließen, dass es zwischenzeitlich zu Veränderungen gekommen ist.

Ein anderes Bild ergibt sich bei den antimuslimischen Aussagen. Diese werden zwar von einer Mehrheit der Polizeibeamt:innen klar abgelehnt. Immerhin 18 Prozent der Polizeibeamt:innen und 23 Prozent der Verwaltungsbeamt:innen und Tarifbeschäftigten geben hier aber klar zustimmende Antworten, und ein großer Graubereich von 26 bzw. 30 Prozent vermeidet eine klare Positionierung. In der Wiederholungsbefragung zeigt sich, dass diese Einstellungen individuell recht stabil sind. Trotzdem können wir auch hier nicht ausschließen, dass es nach dem Oktober 2023 zu negativen Veränderungen gekommen ist.

Ein grundsätzlich ähnliches Bild ergibt sich bei Aussagen, die gegen Zuwanderung und Zugewanderte gerichtet sind. Anders als bei den antimuslimischen Aussagen gibt es hier für einen Teil der Fragen (für das Referenzjahr 2018) Vergleichsdaten für die allgemeine Bevölkerung. Bei beiden Items positionieren sich die rheinland-pfälzischen Polizeibeamt:innen hier etwas weniger ablehnend als die Bürgerinnen und Bürger. Auffällig ist, dass sie jedoch deutlich häufiger auf die Mittelkategorie („teils/teils“) ausweichen.

Abschließend haben wir noch Einstellungen gegenüber Rassismuskritik untersucht. Dabei geht es nicht um tatsächlich rassistische Einstellungen, sondern vielmehr um die Reaktion darauf, dass solche Einstellungen überhaupt benannt, untersucht und problematisiert werden. Bei der Formulierung der Fragen haben wir uns an der NDiRa-Studie orientiert. Im Ergebnis zeigt sich, dass eine solche Abwehrhaltung in der Polizei (ähnlich wie in der Allgemeinbevölkerung) weit verbreitet ist. Nur ein gutes Zehntel der Befragten ist offen gegenüber rassismuskritischen Aussagen. Dabei zeigt sich ein deutlicher Alterseffekt: jüngere Polizeiangehörige und hier insbesondere solche aus der „Generation Z“ sind für solche Überlegungen eher zugänglich.

Die Befürwortung von liberaldemokratischen Werten der Gleichheit und Freiheit sowie des Pluralismus führt zu tendenziell weniger ausgeprägter Abwertung und Ungleichbehandlung anderer Gesellschaftsmitglieder (Zick et al. 2019). Gleichsam stellen abwertende Einstellungen gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen die Grundprinzipien der modernen Demokratie in Frage und können als Bedrohung für dieselbe gewertet werden. Gerade gesellschaftliche Streitthemen rund um die Themen Diskriminierung, Ausgrenzung und Rassismus gelten als

große Herausforderungen für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Stabilität demokratischer Regime. Die Polizei als herausgehobene Institution zur Sicherung demokratischer Stabilität steht daher immer wieder im Zentrum öffentlicher und wissenschaftlicher Debatten über ihre angemessene Unterstützung ebendieser Grundideen von Gleichheit, Freiheit und Rechtsstaatlichkeit. Demnach ist ein Blick auf abwertende Einstellungsmuster bei Angehörigen der Polizei Rheinland-Pfalz unabdingbar, um ein umfassenderes Bild der demokratischen Resilienz innerhalb der Polizei zu erhalten.

Da Rassismus speziell im Fokus dieser Debatten über die Polizei steht, soll das Konzept im Folgenden kurz in den Kontext der hier untersuchten Einstellungskonstrukte eingeordnet werden, um theoretische Unklarheiten sowie Missverständnisse über die Implikationen der dargestellten Ergebnisse zu vermeiden. Rassismus kann als eine „Ideologie sowie [...] eine diskursive und soziale Praxis“ (DeZIM 2022: 16) definiert werden, die Menschen aufgrund äußerlicher Merkmale und bestimmter Eigenschaften kategorisiert und diese bewertend generalisiert. Rassismus ist damit eine Grundlage ungleicher Behandlung bestimmter Menschen und Gruppen und des Fortbestehens benachteiligender, sozialer Hierarchien und Machtverhältnisse innerhalb einer Gesellschaft.

Darüber hinaus konzipieren Wegner und Ellrich (2022: 111) „rassistische Einstellungen als feindselige, abwertende oder herabwürdigende Überzeugungen, Gefühle und Verhaltenstendenzen [...], die aufgrund der zugeschriebenen ethnischen Herkunft oder phänotypischer Merkmale (beispielsweise in Form von Hautfarbe, Sprache, Religion) von Personen bestehen“ (siehe dazu auch Hamidou-Schmidt und Elis 2023). Einstellungen allgemein werden in der Sozialpsychologie dabei als längerfristig stabile psychologische Tendenzen verstanden, die positive, negative oder neutrale Bewertungen gegenüber einem bestimmten Objekt, in diesem Fall als nicht-weiß wahrgenommenen Personen, ausdrücken (Olson und Maio 2003).

Im Forschungsfeld sollte jedoch bedacht werden, dass Rassismus als Konzept weit über rassistische Einstellungen hinaus geht. So bedarf es bei einer ganzheitlichen Betrachtung auch eines Blickes auf kulturelle und strukturelle/institutionalisierte Formen von Rassismus sowie deren Reproduktion und Aufrechterhaltung in diesen Kontexten (Sinanoglu und Polat 2023, Shiao und Woody 2021). Zudem muss bedacht werden, dass Rassismus sowohl intentional als auch nicht-intentional in Einstellung, Ideologie und Struktur reproduziert wird (Bosch 2021). Nicht-intentionaler Rassismus zeichnet sich in Abgrenzung zu intentionalem Rassismus dadurch aus, dass er in eher subtilen, verdeckten und indirekten Formen auftritt. So ist laut DeZIM (2022: 54-55) zwar ein Rückgang explizit rassistischer Einstellungen in Deutschland zu verzeichnen, jedoch besteht Einigkeit in der Rassismusforschung darüber, dass nicht-intentionale rassistische Einstellungen weiterhin in der Gesellschaft verbreitet sind. Auch wenn die ganzheitliche Auseinandersetzung mit Rassismus auf Basis der genannten Konzepte in Polizei und Gesellschaft das angestrebte Ziel sein muss, so kann im vorliegenden Kapitel auf Basis der

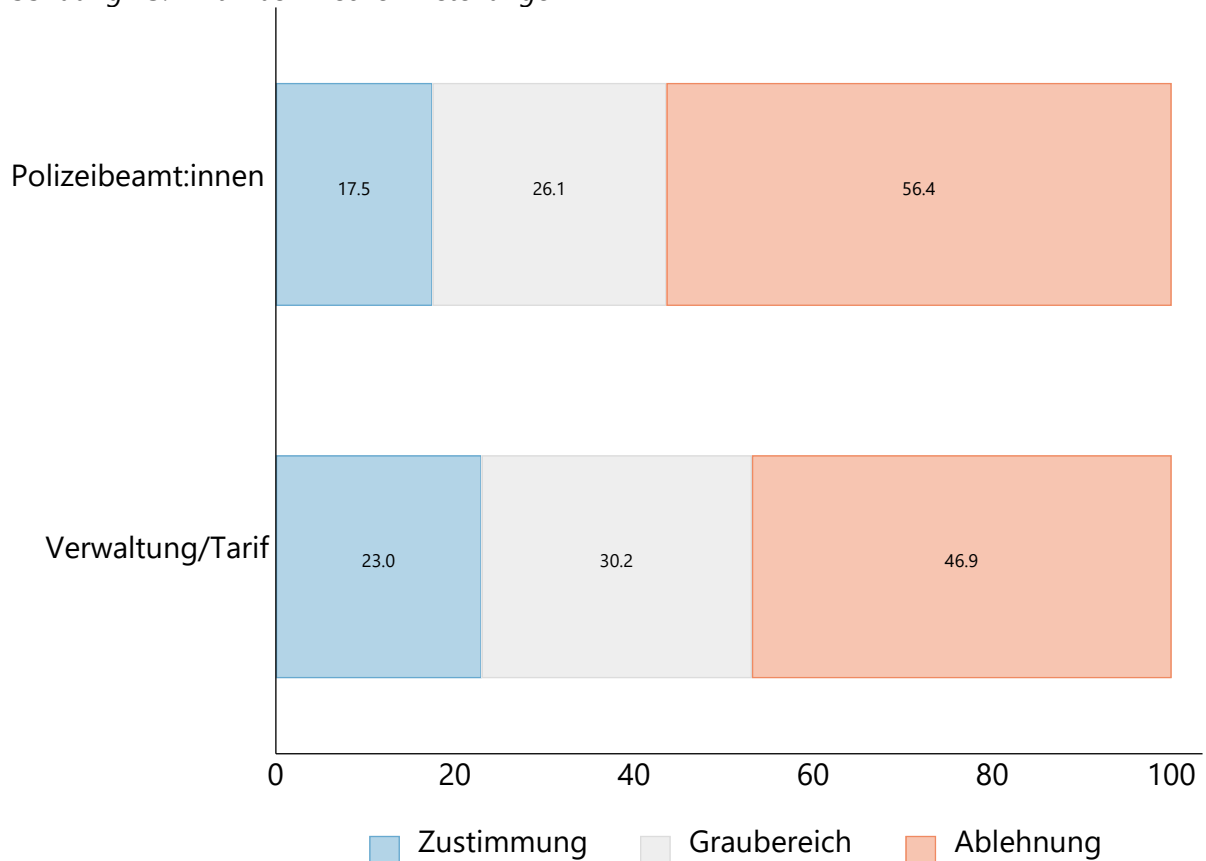
INSIDER-Individualbefragung lediglich eine Auswahl von abwertenden Einstellungen gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen analysiert werden. Spezifisch werden daher verschiedenen Formen von (nicht-)intentionalen abwertenden Einstellungen bei Angehörigen der Polizei Rheinland-Pfalz untersucht und sich dabei auf feindselige Einstellungen gegenüber Zugewanderten, auf antimuslimische und antisemitische Einstellungen sowie auf das Konstrukt der Abwehr von Rassismuskritik fokussiert.

Bezüglich der Untersuchung abwertender Einstellungen gegenüber der als muslimisch gelesenen Bevölkerung hat sich in den vergangenen Jahrzehnten ein umfassender Forschungsstrang etabliert (Bleich 2011; Kaya 2015; Leibold und Kühnel 2003). Antimuslimische Einstellungen<sup>13</sup> speisen sich dabei zunächst aus der Ablehnung des Islams als Religion. Diese Ablehnung und daraus resultierende Stereotype werden allerdings auch generalisierend auf Personen muslimischen Glaubens übertragen (Öztürk und Pickel 2021). Somit ist es von Bedeutung, sowohl die Ablehnung der Religion allgemein als auch insbesondere die Ablehnung von als muslimisch wahrgenommenen/identifizierten Menschen zu beachten. Vor diesem Hintergrund wird nachfolgend auf eine weite Definition, die an Kemme et al. (2020) angelehnt ist, zurückgegriffen. Gemäß dieser Definition werden antimuslimische Einstellungen als ablehnende Einstellungen sowohl gegenüber dem Islam als Religion als auch gegenüber Menschen muslimischen Glaubens verstanden. Die Ursachen und Gründe für die Formation dieser negativen und pauschalisierenden Überzeugungen sind vielfältig und können hier aus Platzgründen nicht genauer ausgeführt werden. Häufig werden jedoch kulturelle Differenzen und wahrgenommene Fremdheit verantwortlich gemacht, die durch einen Prozess der Kulturalisierung entlang des Islams als „Differenzfolie“ (Öztürk und Pickel 2021: 67-68) hergestellt werden (siehe auch Attia 2013).

---

<sup>13</sup> In der (deutschsprachigen) Forschung kursieren auch neben antimuslimischen Einstellungen (Kemme et al. 2020) auch andere Begriffe wie z. B. antimuslimischer Rassismus (Attia 2013) oder „Muslim\*innenfeindlichkeit“ (Öztürk und Pickel 2021), die jeweils andere theoretische Schwerpunkte setzen.

Abbildung 13: Antimuslimische Einstellungen

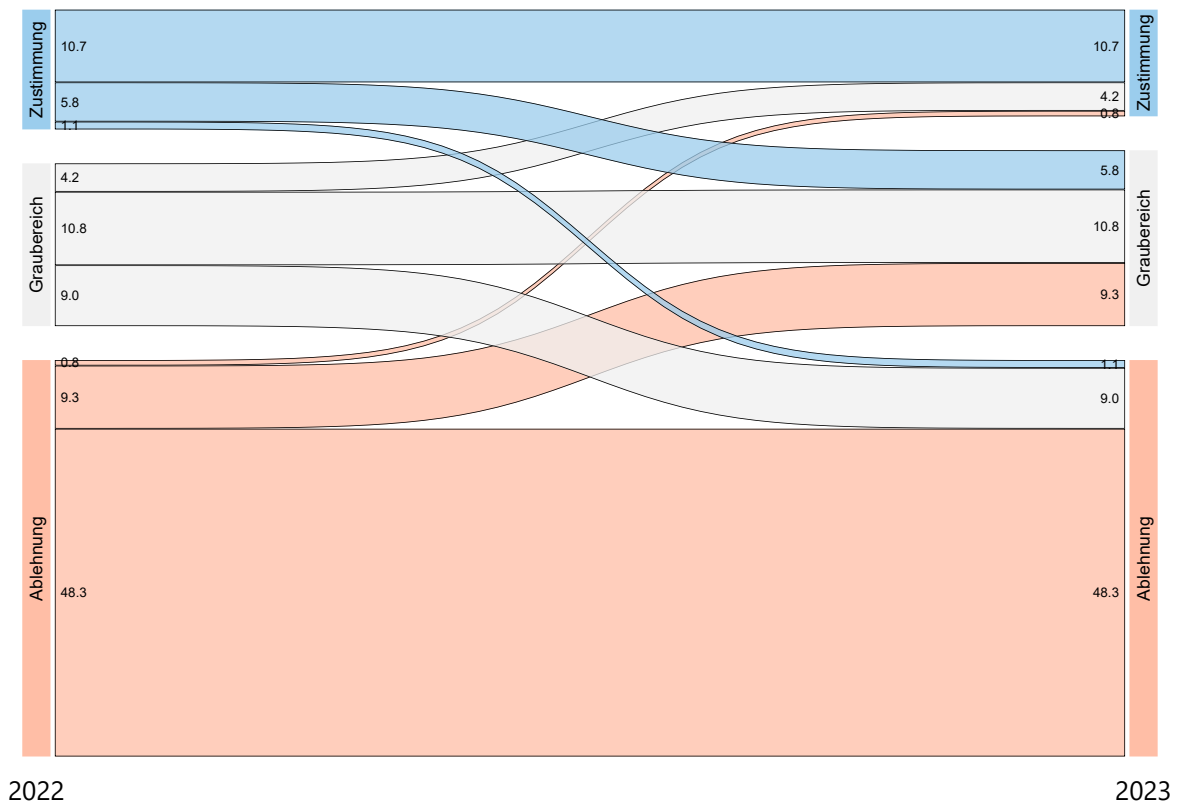


Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, Angaben in Prozent.

Zur Erfassung antimuslimischer Einstellungen wurde ein Mittelwertindex aus fünf Einzelitems gebildet, welche sowohl die religions- als auch die personenbezogenen Aspekte antimuslimischer Einstellungen berücksichtigen.<sup>14</sup> Die Zustimmung zu antimuslimischen Aussagen liegt dabei für die Polizeibeamten bei etwas weniger als einem Fünftel (18%), während in der Gruppe Verwaltung und Tarif knapp ein Viertel (23%) der Befragten antimuslimischen Aussagen zustimmen (siehe Abbildung 2.13). Auffällig ist, dass bei Verwaltungs- und Tarifbeschäftigten, die antimuslimische Aussagen klar ablehnen, der Anteil um etwa 10 Prozentpunkte geringer ist als bei Polizeibeamt:innen. Für beide Gruppen ist zudem ein großer Graubereich zu konstatieren. Diese Personen stimmen antimuslimischen Aussagen zwar nicht eindeutig zu, zeigen aber auch keine klare Ablehnung.

<sup>14</sup> Antimuslimische Einstellungen: (1) Die Ausübung des islamischen Glaubens in Deutschland sollte eingeschränkt werden. (2) Der Islam passt in die deutsche Gesellschaft (umgepolt). (3) Die Anwesenheit von Muslimen in Deutschland führt zu Konflikten. (4) Islamische Gemeinschaften sollten vom Staat beobachtet werden. (5) Ich hätte nichts gegen einen muslimischen Bürgermeister in meiner Gemeinde (umgepolt). Cronbachs Alpha INSIDER=.80. Diese Items sind nicht im ALLBUS 2018 enthalten und somit ist an dieser Stelle kein Vergleich mit der Allgemeinbevölkerung möglich.

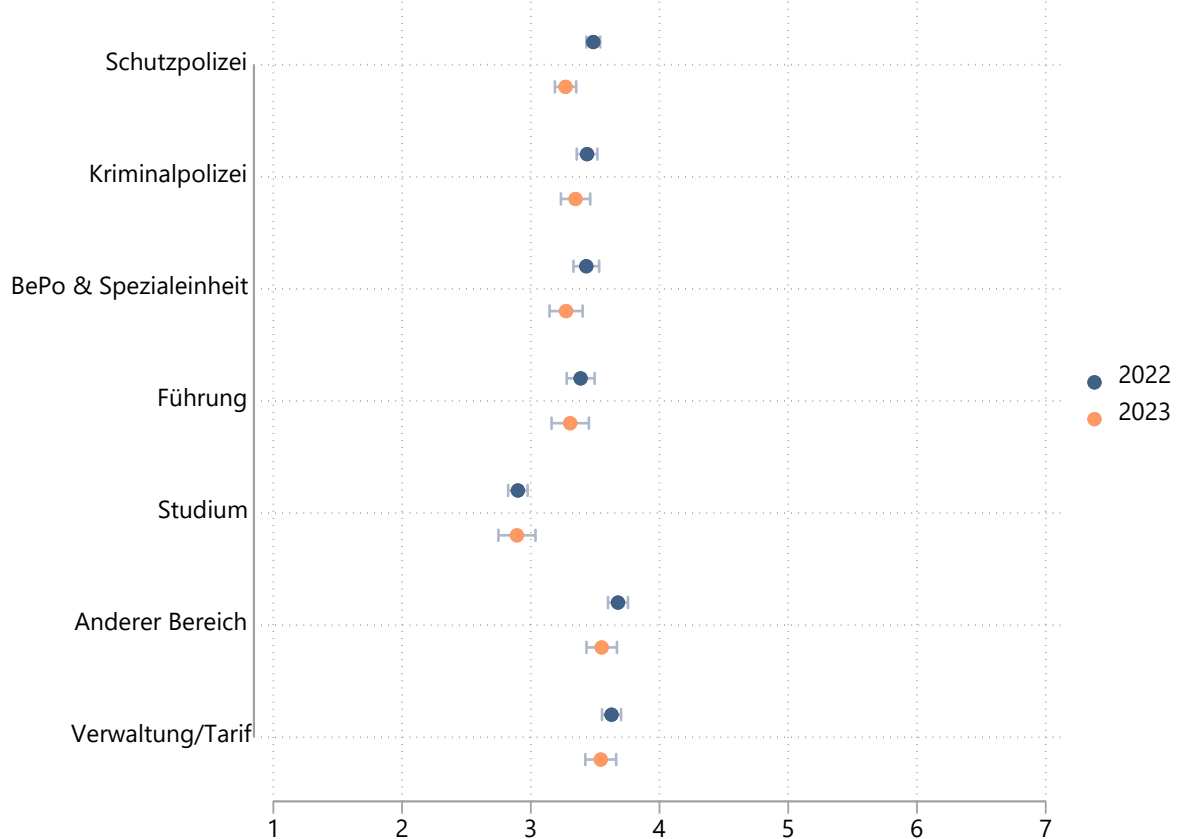
Abbildung 14: Intraindividuelle Veränderungen antimuslimischer Einstellungen



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung, Angaben in Prozent.

Diese Einstellungen erweisen sich dabei als sehr stabil zwischen den beiden Befragungswellen (siehe Abbildung 2.14). Der Grafik ist zu entnehmen, dass keine auffälligen intraindividuellen Veränderungen im Zeitverlauf zu beobachten sind. Eine intraindividuelle Veränderung wäre beispielsweise, wenn eine Person X zum Zeitpunkt t1 (erste Befragung) antimuslimischen Aussagen zugestimmt hat, aber dieselbe Person X zum Zeitpunkt t2 (zweite Befragung) die gleichen Aussagen ablehnt. Dann wäre eine Veränderung in der Grafik zu beobachten, die sich für alle Befragten aggregiert in einem graphischen Verbindungselement entsprechender prozentualer Größe von der Kategorie „Zustimmung“ im Jahr 2022 (links) zu Kategorie „Ablehnung“ im Jahr 2023 (rechts) widerspiegelt. Da in Abbildung 2.14 die Verbindungselemente zwischen den verschiedenen Kategorien prozentual ähnlich ausfallen und in der Gesamtbetrachtung von einer zur anderen Welle nahezu auf eine Netto-Null-Veränderung aufrechnen, lässt dies auf keine/kaum systematische Veränderung zwischen beiden Beobachtungszeitpunkten schließen. Die Befragten sind somit entsprechend den theoretischen Erwartungen aus der Sozialpsychologie mittelfristig konstant in ihren antimuslimischen Einstellungen.

Abbildung 15: Gruppenvergleich und Entwicklung antimuslimischer Einstellungen



*Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023. Dargestellt ist die mittlere Zustimmung nach Beschäftigungsgruppen und Erhebungsjahr. Höhere Werte drücken eine stärkere Zustimmung aus. Der Punkt gibt jeweils das arithmetische Mittel an, während die horizontal davon ausgehenden Linien das 95%-Konfidenzintervall darstellen, welches die stichprobenbasierte Unsicherheit der Mittelwertschätzung visualisiert.*

Bei einer spezifischeren Betrachtung der antimuslimischen Einstellungen innerhalb verschiedener Gruppen der Polizei bestätigt sich das bisher entstandene Bild (siehe Abbildung 2.15). Antimuslimische Aussagen werden von allen Befragten im Mittel eher abgelehnt, die Mittelwerte befinden sich jedoch in der Nähe der Mittelkategorie der Skala (4). Im Einklang mit der Grafik zur intraindividuellen Veränderung (Abbildung 2.14), kommt es in keiner der polizeilichen Gruppen außer der Schutzpolizei zu einer überzufälligen Veränderung der antimuslimischen Einstellungen zwischen den beiden INSIDER-Wellen. Bei der Schutzpolizei ist dabei eine leichte Abnahme zu erkennen. In allen anderen Gruppen weichen die Mittelwertschätzungen des Jahres nicht signifikant von der Schätzung des vorherigen Jahres ab und bleiben somit weitestgehend stabil. Zwischen den Bereichen sind jedoch überzufällige Unterschiede in ihrem mittleren Niveau an antimuslimischen Einstellungen zu erkennen: Die Studierenden weisen antimuslimische Aussagen im Mittel am deutlichsten zurück, während in der Gruppe Verwaltung/Tarif und der Gruppe „anderer Bereich“ die Zustimmung stärker ausgeprägt ist. Die Gruppen der Schutzpolizei, Kriminalpolizei, der Bereitschaftspolizei und Spezialeinheit sowie der Führung liegen alle auf einem ähnlichen mittleren Niveau zwischen den anderen Gruppen.

Neben antimuslimischen Einstellungen hat sich im Kontext von abwertenden Einstellungen ein weiterer umfassender Forschungsstrang etabliert, der sich mit abwertenden Einstellungen gegenüber als zugewandert wahrgenommenen Bevölkerungsgruppen auseinandersetzt. Dabei werden in der von Politikwissenschaft, Soziologie und Sozialpsychologie geprägten Literatur häufig zuwanderungsfeindliche Einstellungen in den Blick genommen. Zuwanderungsfeindliche Einstellungen werden an dieser Stelle neben den antimuslimischen Einstellungen untersucht, da es sich zur Zeit der Erhebung bei beiden Phänomenen um in der Gesellschaft prominent diskutierte Themenkomplexe handelte.<sup>15</sup>

Die Forschung zu zuwanderungsfeindlichen Einstellungen (im Englischen *anti immigrant sentiments*) wird unter anderem von der Theorie des *Group-Threat* (Blumer 1958) geprägt. Danach spielen vor allem wahrgenommen Bedrohungsgefühle eine ausschlaggebende Rolle bei der Entstehung von zuwanderungsfeindlichen Einstellungen. Dem zugrunde liegt die Annahme, dass die vermeintliche Mehrheitsgesellschaft und die Gruppe der Zugewanderten in einer Wettbewerbsbeziehung zueinanderstehen. Als Konsequenz dieses Gedankens ergibt sich eine Feindseligkeit sowie abwertende und abwehrende Einstellungen/Verhalten gegenüber Zugewanderten, da Mitglieder der vermeintlichen Mehrheitsgesellschaft potenzielle Nachteile durch die Zuwanderung befürchten (Meuleman et al. 2009, Riek et al. 2006).<sup>16</sup> Dabei ist zu beachten, dass es für die Bildung von abwertenden Vorurteilen schon ausreichend ist, wenn das Individuum die Interessen der eigenen Gruppe als Ganzes bedroht sieht, auch wenn seine/ihre konkreten persönlichen Interessen nicht unmittelbar betroffen sind (siehe u. a. Bobo 1983). Diese Ängste respektive Bedrohungsgefühle können zudem in ökonomische und kulturelle Bedrohungswahrnehmungen ausdifferenziert werden. Bei ersteren resultiert das Bedrohungsgefühl aus einer individuell wahrgenommenen Konkurrenz zwischen der vermeintlichen Mehrheitsgesellschafts und der Gruppe der Zugewanderten um Arbeitsplätze, materielle Ressourcen sowie wohlfahrtstaatlichen Leistungen.

Kulturelle Bedrohung hingegen zeigt sich in Bedrohungsgefühlen, die aus subjektiv wahrgenommenen oder gesellschaftlich konstruierten kulturellen Eigenheiten der vermeintlichen Fremdgruppe resultieren, welche die kulturelle Hegemonie an Normen und Werten der Mehrheitsgesellschaft vermeintlich zerstören würden (Schlueter et al. 2013). Kulturelle

---

<sup>15</sup> Alternativ wäre ebenso eine Untersuchung von anderen rassistischen oder problematisierten Einstellungsmustern, wie etwa antiziganistischen oder sexistischen Einstellungen, wünschenswert gewesen. Da aufgrund des Umfangs des Fragebogens Einschränkungen vorgenommen werden mussten, wurden diese zugunsten der hier untersuchten Themen nicht abgefragt.

<sup>16</sup> Der Konflikt durch Zuwanderung kann dabei als prominenter Kontext der *Group-Threat-Theory* verstanden werden. Jedoch bildet Einwanderung nicht den einzigen Konflikt, der mittels der Theorie erforscht wird. So zeigen Riek et al. (2006) in einer Metaanalyse zur *Integrated-Threat-Theory*, dass aus Konflikten/Wettbewerb resultierende Ängste in diversen Szenarien, wie z. B. Konflikten zwischen Geschlechtern oder ethnischen Gruppen und auch bei Konflikten zwischen Bürger:innen verschiedener Nationen, zur Vorhersage von abwertenden Aussagen gegenüber der entsprechenden Out-Group genutzt werden können.



Bedrohungsgefühle lassen sich auf nativistische Einstellungen zurückführen. Gemäß Cas Mudde (2007: 19) liegt der Kern des Nativismus in der Überzeugung, dass alle in einem Land lebenden Menschen Teil einer ethnokulturellen homogenen Gruppe sein sollten und das nicht-einheimische Elemente wie kulturelle Praxen oder Personen eine „fundamentale Gefahr für den [vermeintlich] homogenen Nationalstaat“ darstellen würden.<sup>17</sup>

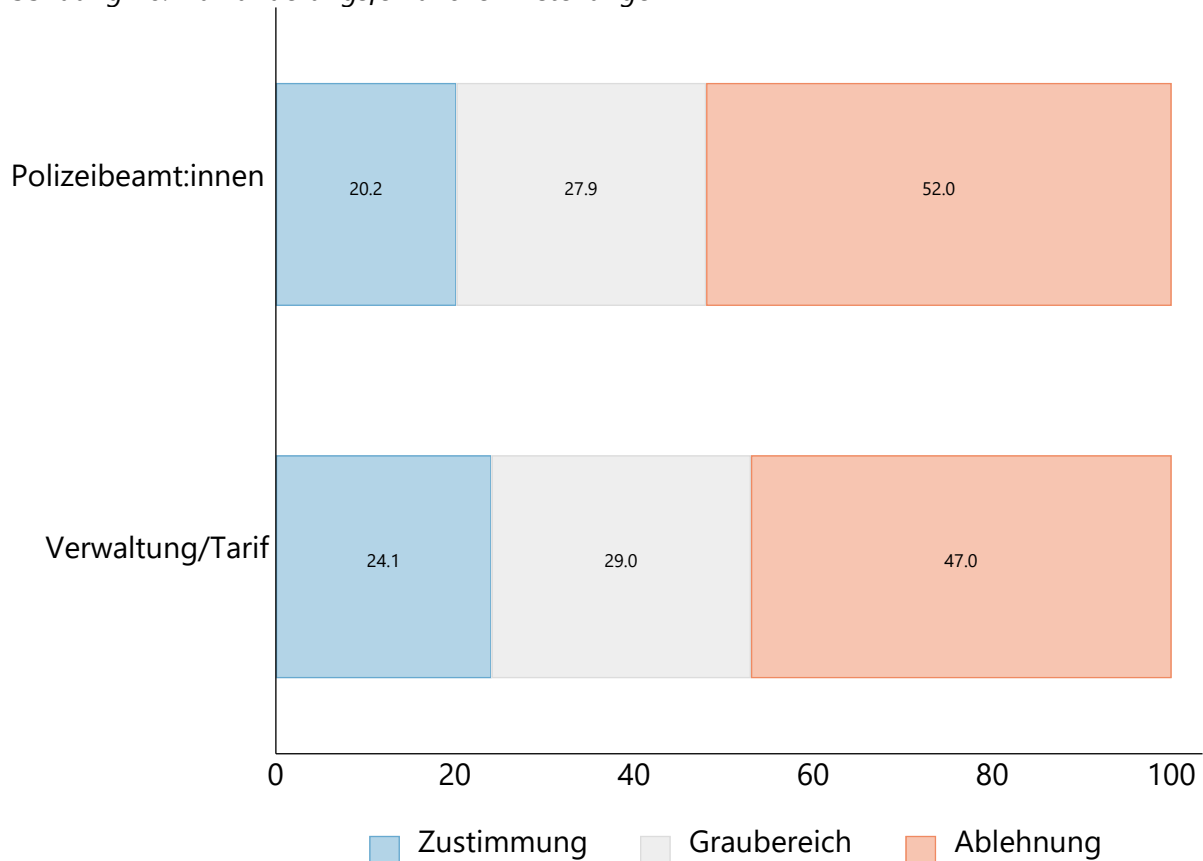
Bei Betrachtung des Index für abwertende Einstellungen gegenüber Zugewanderten (siehe Abbildung 2.16) wird ein zu den antimuslimischen Einstellungen konsistentes Bild ersichtlich.<sup>18</sup> Auch abwertenden Aussagen gegenüber Zugewanderten widerspricht gut die Hälfte der Angehörigen der Polizei Rheinland-Pfalz entschieden. Jedoch ist auch hier eine Fünftel der Polizeibeamt:innen (20%) und knapp ein Viertel (24%) der Tarif- und Verwaltungsbeschäftigten im Zustimmungsbereich der Skala. Wie auch beim Index antimuslimischer Einstellungen befinden sich eine erhebliche Menge an Befragten im Graubereich, die abwertende Aussagen gegenüber Zugewanderten zwar nicht klar befürworten, aber auch nicht eindeutig ablehnen. Im Gruppenvergleich zwischen Polizeibeamt:innen und Tarifbeschäftigten ist wieder ein leichter Unterschied zu sehen: Tarifbeschäftigte stimmen abwertenden Aussagen gegenüber Zugewanderten tendenziell häufiger zu als Polizeibeamte. Diese Befunde zeigen, dass wie bereits bei den antimuslimischen Einstellungen, auch abwertende Einstellungen gegenüber Zugewanderten von einem Großteil der rheinland-pfälzischen Polizeiangehörigen *nicht* geteilt werden. Gleichzeitig muss aber konstatiert werden, dass ein nicht zu vernachlässigendes Potential an antimuslimischen und abwertenden Einstellungen gegenüber Zugewanderten in der Polizei Rheinland-Pfalz besteht.

---

<sup>17</sup> Definition übersetzt und paraphrasiert aus dem Englischen. Originalzitat: „In this interpretation, nativism is defined here as an ideology, which holds that states should be inhabited exclusively by members of the native group (“the nation”) and that nonnative elements (persons and ideas) are fundamentally threatening to the homogenous nation-state. The basis for defining (non) “nativeness” can be diverse, e.g. ethnic, racial or religious, but will always have a cultural component” (Mudde 2007: 19).

<sup>18</sup> Abwertende Einstellungen gegenüber Zugewanderten: (1) Einwanderer sollten verpflichtet werden, sich den deutschen Sitten und Gebräuchen anzupassen. (2) Der Zuzug von Flüchtlingen nach Deutschland sollte unterbunden werden. (3) Die deutsche Kultur ist durch Einwanderer bedroht. (4) Einwanderer erhöhen die Kriminalitätsrate in Deutschland. Cronbachs Alpha INSIDER=.79. Diese Items sind nicht im ALLBUS 2018 enthalten und somit ist an dieser Stelle kein Vergleich mit der Allgemeinbevölkerung möglich.

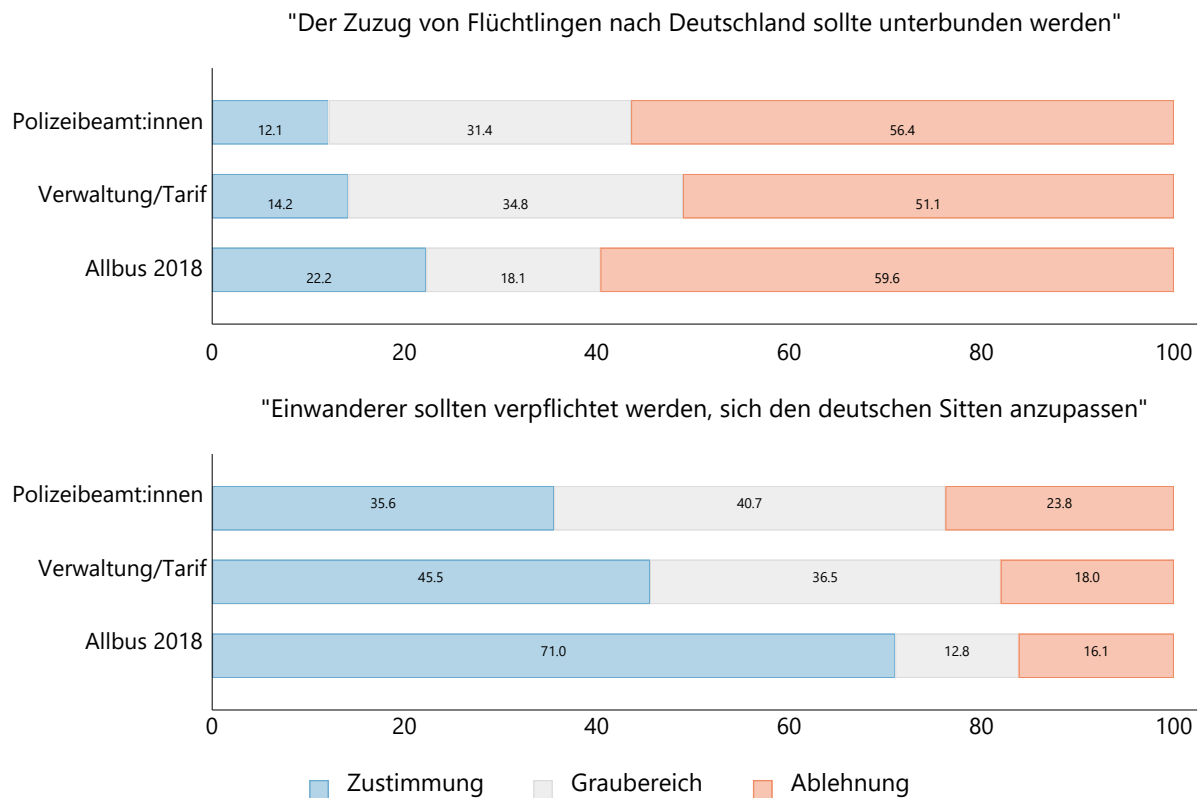
Abbildung 16: Zuwanderungsfeindliche Einstellungen



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, Angaben in Prozent.

Der Vergleich mit der Allgemeinbevölkerung ist aufgrund fehlender direkter Vergleichsstudien nicht unmittelbar mit denselben Indizes möglich. Im ALLBUS 2018 sind aber zwei der vier Items aus dem Index zu abwertenden Einstellungen gegenüber Zugewanderten enthalten. Dadurch kann zumindest für diese Items ein Vergleich vorgenommen werden, um die hier vorgefundenen Befunde besser in den gesellschaftlichen Kontext einordnen zu können (siehe Abbildung 2.17). Beim Vergleich der Verteilung für die Frage, ob „der Zuzug von Flüchtlingen nach Deutschland unterbunden werden sollte“, ist für die Polizei Rheinland-Pfalz ein deutliches Abweichen vom Antwortverhalten der Allgemeinbevölkerung im Jahr 2018 ersichtlich. Bei den Polizeibeamt:innen (56%) und der Allgemeinbevölkerung (60%) lehnen über die Hälfte der Befragten die Aussage eindeutig ab. Hinsichtlich der ähnlichen Werte bei der Ablehnung ist allerdings zu konstatieren, dass nur 12 Prozent der Polizeibeamtinnen und -beamten und 14 Prozent der Tarifbeschäftigten im Vergleich zu 22 Prozent in der Allgemeinbevölkerung der Aussage zustimmen. Bemerkenswert ist daher der Befund, dass der Graubereich deutlich größer als in der Allgemeinbevölkerung ausfällt. Dieser ist für Polizeibeamte (31%) ein gutes Drittel und für die Gruppe Verwaltung/Tarif (35%) sogar knapp um die Hälfte größer als für Befragte im ALLBUS 2018 (18%).

Abbildung 17: Zuwanderungsfeindliche Aussagen



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023 und ALLBUS 2018, Angaben in Prozent.

Für das Item „Einwanderer sollten verpflichtet werden, sich deutschen Sitten und Gebräuchen anzupassen“ ist dieses Muster sogar noch eindeutiger. Während die klare Ablehnung bei unter einem Fünftel sowohl für die Allgemeinbevölkerung (16%) als auch für die Tarif-/Verwaltungsbeschäftigten (18%) und bei nahezu einem Viertel für die Polizeibeamt:innen (24%) liegt, und damit relativ ähnlich ausgeprägt sind, zeigt sich eine auffällige Abweichung für den Zustimmung- und Graubereich. In der Allgemeinbevölkerung lag die Zustimmung zum Item bei über 70 Prozent und nur 13 Prozent der Befragten sind im Graubereich zu verorten. Dahingegen findet sich in der INSIDER-Individualbefragung lediglich eine Zustimmung bei Polizeibeamten von 36% und bei Verwaltungs- und Tarifbeschäftigten von 46%. Dieser niedrige Zustimmungsteil schlägt sich dafür allerdings in einem Graubereich nieder, der für Verwaltung/Tarif (37%) dreimal und für Polizeibeamte (41%) knapp viermal größer ist als bei der Allgemeinbevölkerung.

Diese Ergebnisse deuten nun zunächst im Kontext der Spiegelbildthese darauf hin, dass abwertende Einstellungen gegenüber Zugewanderten in der Polizei geringer ausgeprägt zu sein scheinen als in der Allgemeinbevölkerung im Jahr 2018. Jedoch schlägt sich diese geringere Zustimmung nicht unmittelbar in eindeutiger Ablehnung zuwanderungsfeindlicher Aussagen aus. Stattdessen ist eine Art Ausweichen in die Mittelkategorie zu beobachten. Anstatt sich eindeutig zu positionieren, wählen Angehörige der Polizei Rheinland-Pfalz auffällig häufig die

„Teils/Teils“ Antwortoption in der Mitte der fünfstufigen Skalen. Offen ist an dieser Stelle, ob Angehörige der Polizei tatsächlich häufiger als Befragte aus der Allgemeinbevölkerung die Mittelkategorie präferieren, oder ob sie diese als Ausweichoption nutzen, um keine klare Antwort auf als potenziell heikel angenommene Fragen geben zu müssen. Letzteres ist gerade vor dem Hintergrund von Diskussionen über rechtsextreme Chatgruppen, Rassismus und Racial Profiling in der Polizei nicht auszuschließen.

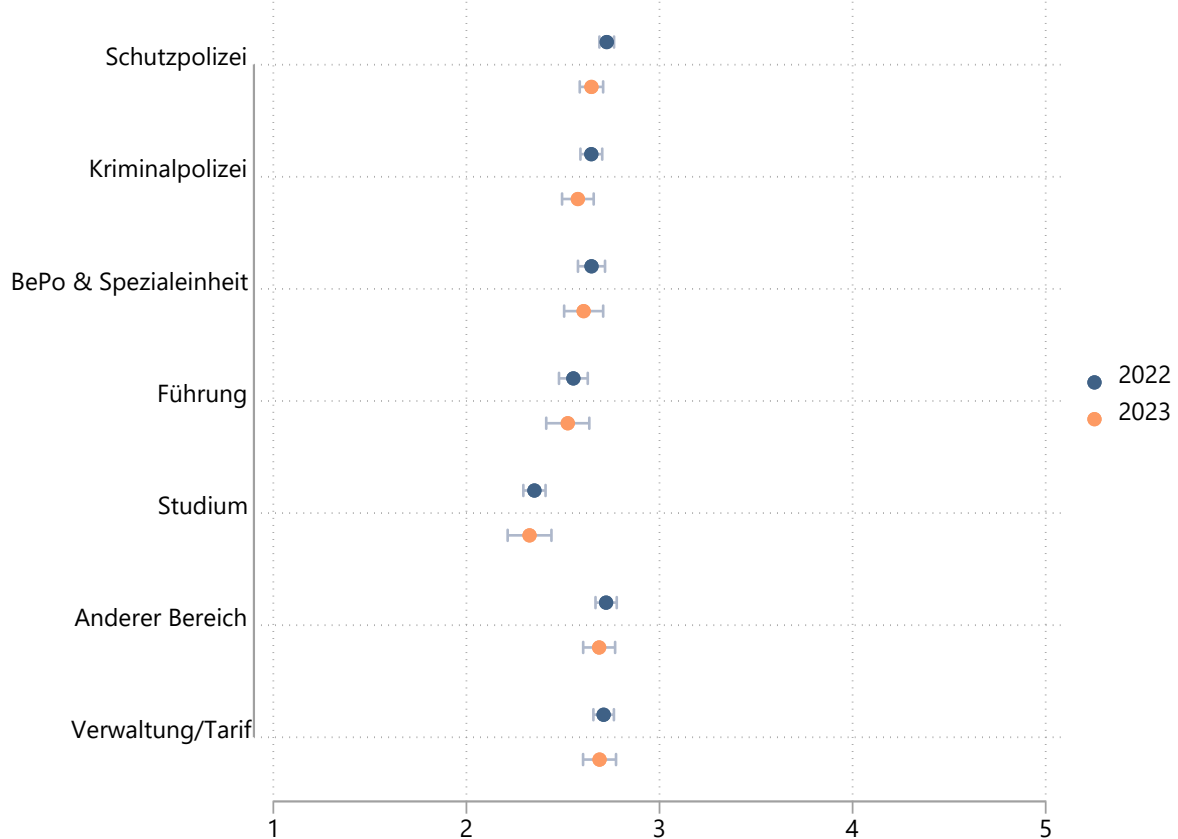
Bei einem detaillierteren Vergleich der abwertenden Einstellungen gegenüber Zugewanderten innerhalb der Polizei Rheinland-Pfalz wird ersichtlich, dass das Muster den bereits betrachteten aggregierten Verteilungen von antimuslimischen Einstellungen nahezu entspricht. Zunächst legt Abbildung 2.18 nahe, dass auch diese Einstellungen über die Zeit hinweg weitestgehend stabil bleiben, da in keiner der Gruppen im Mittel eine überzufällige Veränderung der Einstellungen von 2022 auf 2023 zu beobachten ist.<sup>19</sup> Daneben wird deutlich, dass die Studierenden wieder am deutlichsten die abwertenden Aussagen ablehnen und sich in nahezu allen Fällen statistisch signifikant von allen anderen Gruppen unterscheiden. Insgesamt zeigt sich, dass über alle Gruppen hinweg die Aussagen im Mittel eher abgelehnt werden und sich etwas unter dem Skalenmittelwert befinden. Die Gruppen (außer die Studierenden) liegen hier jedoch näher beieinander als bei den antimuslimischen Einstellungen (siehe Abbildung 2.15). Lediglich die Schutzpolizei, der „andere Bereich“ und die Gruppe Verwaltung/Tarif lagen 2022 geringfügig, wenn auch statistisch signifikant, über der Gruppe Führung. Im Jahr 2023 sind allerdings keine signifikanten Unterschiede (mit Ausnahme Studierende) mehr zu beobachten, was mutmaßlich auf die kleinere Stichprobe der zweiten Welle und die dadurch leicht erhöhte Unsicherheit in den statistischen Schätzungen zurückgeführt werden kann.

An dieser Stelle lässt sich festhalten, dass die Befunde des Gruppenvergleichs die bereits für antimuslimische Einstellungen gefundenen Auffälligkeiten bestätigen und die aggregierten Verteilungen beider Konstrukte annähernd übereinstimmen. Demnach kann angenommen werden, dass diese beiden Konstrukte nicht nur theoretisch, sondern auch empirisch miteinander zusammenhängen und vermutlich durch ähnliche Ansätze erklärt werden können (siehe Kapitel 2.2). Zusammenfassend lässt sich nach der deskriptiven Analyse der abwertenden Einstellungen zu Zugewanderten konstatieren, dass im Vergleich zur Bevölkerung diese Einstellungen in der Polizei Rheinland-Pfalz von Ambivalenz geprägt sind: Die Zustimmung fällt zwar innerhalb der Polizei geringer aus als in der Bevölkerung, jedoch wird den abwertenden Einstellungen dafür nicht im gleichen Maße entschiedener widersprochen. Stattdessen wird auf die indifferente Mittelkategorie ausgewichen. Daher sind weitere Analysen und Vergleiche insbesondere mit Blick auf den auffälligen Graubereich und die Gruppe der Studierenden für eine abschließende Einordnung notwendig.

---

<sup>19</sup> Zudem sind auch keine auffälligen intraindividuellen Veränderungen für Personen, die an beiden Befragungswellen teilgenommen haben zu beobachten (nicht abgebildet).

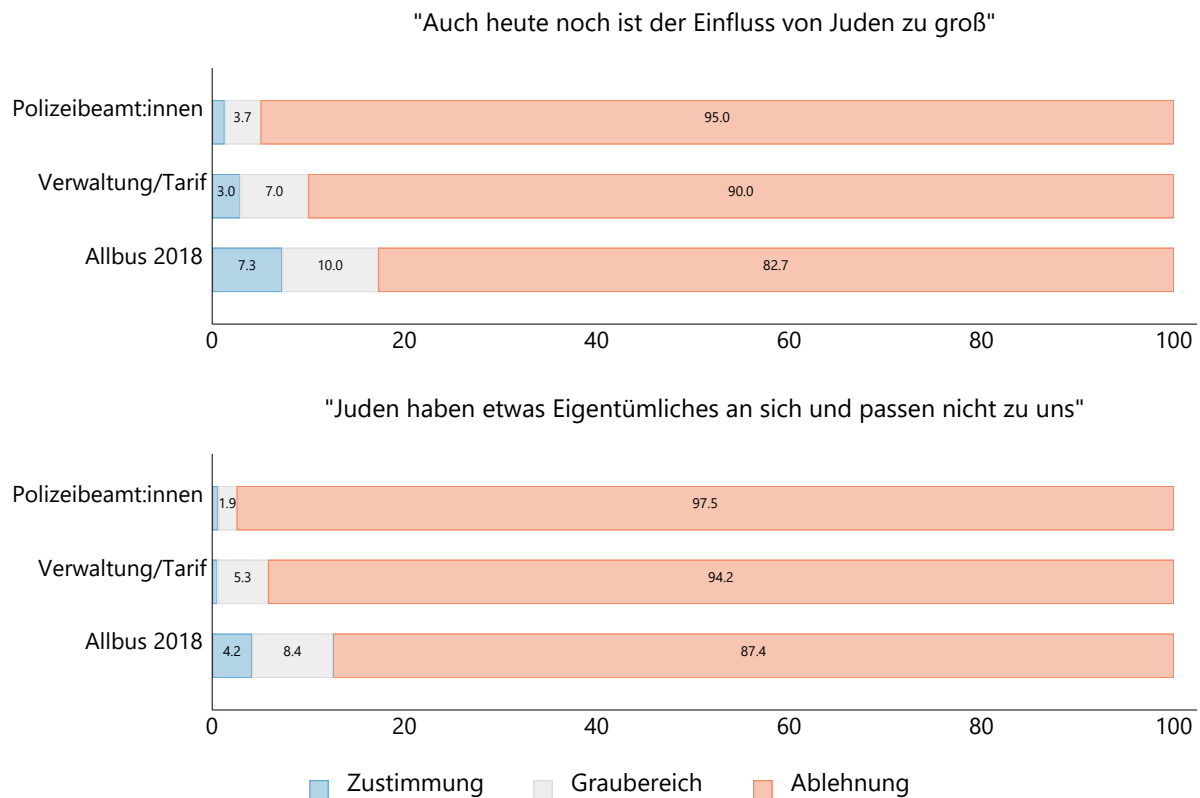
Abbildung 18: Gruppenvergleich und Entwicklung zuwanderungsfeindlicher Einstellungen



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023. Dargestellt ist die mittlere Zustimmung nach Beschäftigungsgruppen und Erhebungsjahr. Höhere Werte drücken eine stärkere Zustimmung aus. Der Punkt gibt jeweils das arithmetische Mittel an, während die horizontal davon ausgehenden Linien das 95%-Konfidenzintervall darstellen, welches die stichprobenbasierte Unsicherheit der Mittelwertschätzung visualisiert.

In der ersten Welle (2022) der INSIDER-Individualbefragung wurden neben den bereits untersuchten Konstrukten auch nach antisemitischen Einstellungen gefragt. Antisemitische Einstellungen liegen dann vor, wenn Jüd:innen oder ihre kulturellen Symbole abgewertet werden. Antisemitismus basiert dabei auf dem verschwörungsideologischen Narrativ eines vermeintlichen jüdischen Kollektivs, dem unterstellt wird, die Macht in politischen und wirtschaftlich relevanten Bereichen übernehmen zu wollen beziehungsweise dies bereits getan zu haben (Salzborn 2022). Im Hinblick auf die Ausprägung möglicher antisemitischer Einstellungen sind die Ergebnisse der INSIDER-Individualstudie recht eindeutig zu interpretieren. Sowohl der Aussage: „Auch heute noch ist der Einfluss von Juden zu groß“ als auch der Auffassung: „Die Juden haben einfach etwas Besonderes und Eigentümliches und passen daher nicht so recht zu uns“ widersprechen die meisten Mitglieder der Polizei Rheinland-Pfalz entschieden. Unterschiede innerhalb der Polizei sind nur marginal erkennbar (siehe Abbildung 2.19). Dagegen ist die Ablehnung in der Allgemeinbevölkerung mit 82 und 87 Prozent geringer ausgeprägt, liegt aber ebenfalls überwiegend im Ablehnungsbereich. Daher kann festgehalten werden, dass latent offen antisemitische Haltungen im Vergleich zu abwertenden Einstellungen gegenüber Zugewanderten und antimuslimischen Einstellungen deutlich weniger verbreitet sind.

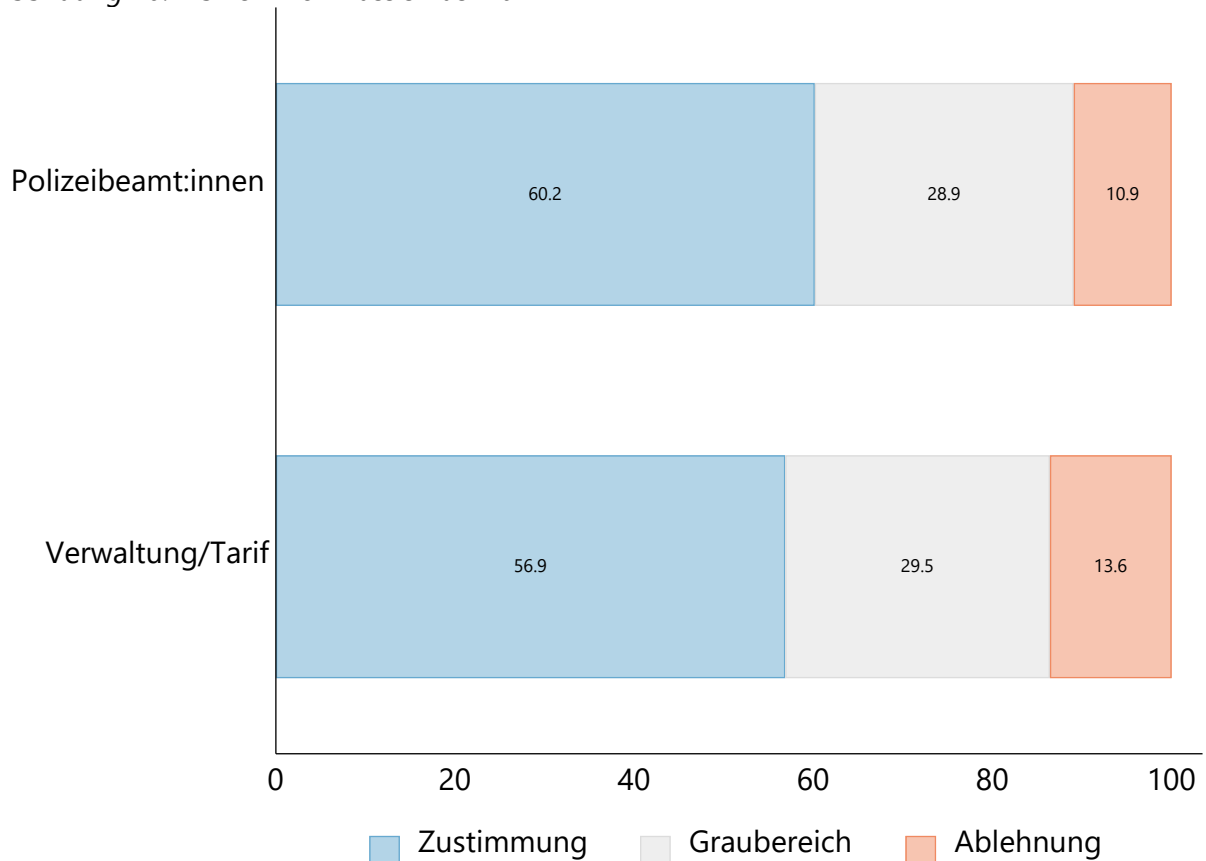
Abbildung 19: Antisemitische Aussagen



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022 und ALLBUS 2018, Angaben in Prozent.

Neben antimuslimischen und antisemitischen Einstellungen sowie abwertenden Einstellungen gegenüber Zugewanderten soll abschließend auch der Umgang mit dem Thema Rassismus bei Mitgliedern der Polizei betrachtet werden. Ein neuer Schwerpunkt des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa) und der Rassismusforschung allgemein ist der Umgang von Menschen mit Rassismuskritik. Dabei werden verschiedene Abwehrstrategien identifiziert, die unter anderem auf dem „Abstreiten, dem Abschwächen, dem Entschuldigen oder dem Umdeuten rassistischer Realitäten“ (DeZIM 2022: 80) beruhen. Das bedeutet, dass bei diesem Aspekt nicht tatsächliche rassistische Einstellungs- und Gedankenmuster im Vordergrund stehen. Stattdessen wird der Umgang von Menschen mit der Problematisierung und Aufdeckung von Rassismus als Diskursthema in unserer Gesellschaft untersucht sowie der Umgang mit und die Reaktion auf die Konfrontation und Aufdeckung der eigenen nicht-intentionalen rassistischen Gedanken und Verhaltensweisen. Eine Auswahl an neu entwickelten Items zur Abwehr von Rassismuskritik wurden in die zweite Welle der INSIDER-Individualbefragung aufgenommen. So soll erstmals ein Blick auf den individuellen Umgang von Polizist:innen mit Rassismuskritik geworfen werden.

Abbildung 20: Abwehr von Rassismuskritik



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2023, Angaben in Prozent.

Konkret wurden dazu drei Items der NaDiRa-Studie zu einem Mittelwertindex zusammengefasst.<sup>20</sup> Die Ergebnisse zeigen, dass eine Abwehrhaltung gegenüber Rassismuskritik bei einem großen Teil der Befragten durchaus ausgeprägt ist (siehe Abbildung 2.20). So stimmen beispielsweise rund 50 Prozent der Polizeibeamt:innen der Aussage zu „Es ist Unsinn, dass bisher normale Wörter jetzt rassistisch sein sollen“ (nicht abgebildet). Nur ungefähr ein Zehntel der Befragten in beiden Gruppen scheint im Umgang mit rassistischen Realitäten sensibel zu reagieren. Eine große Mehrheit an Personen sowohl unter den Polizei- als auch bei den Verwaltungsbeamt:innen wehrt rassismuskritische Aussagen ab. Darüber hinaus ist wieder ein recht großer Anteil an Befragten mit rund 30 Prozent im Graubereich zu verorten. Auch wenn aufgrund fehlender Daten kein direkter Vergleich möglich ist, wird in der NaDiRa-Studie ersichtlich, dass das Antwortverhalten der Allgemeinbevölkerung hinsichtlich der hier untersuchten Items nicht wesentlich von den Antworten der Polizei abzuweichen scheint (DeZIM 2022: 83).<sup>21</sup>

<sup>20</sup> Abwehr von Rassismuskritik: (1) Man wird heute schon bei jeder Kleinigkeit als Rassist abgestempelt. (2) Es ist Unsinn, dass bisher normale Wörter jetzt rassistisch sein sollen. (3) Es ist absurd, dass einem Rassismus unterstellt wird, wenn man lediglich fragt, wo jemand herkommt. Cronbachs Alpha INSIDER=.76.

<sup>21</sup> Dieser Vergleich sollte jedoch mit Vorsicht betrachtet werden, da in Insider auf eine fünfstufige Skala mit Mittelkategorie und in der NaDiRa-Studie auf eine vierstufige Skala ohne Mittelkategorie zurückgegriffen wurde. Die Ergebnisse sind somit maximal in ihrer Tendenz zu vergleichen.

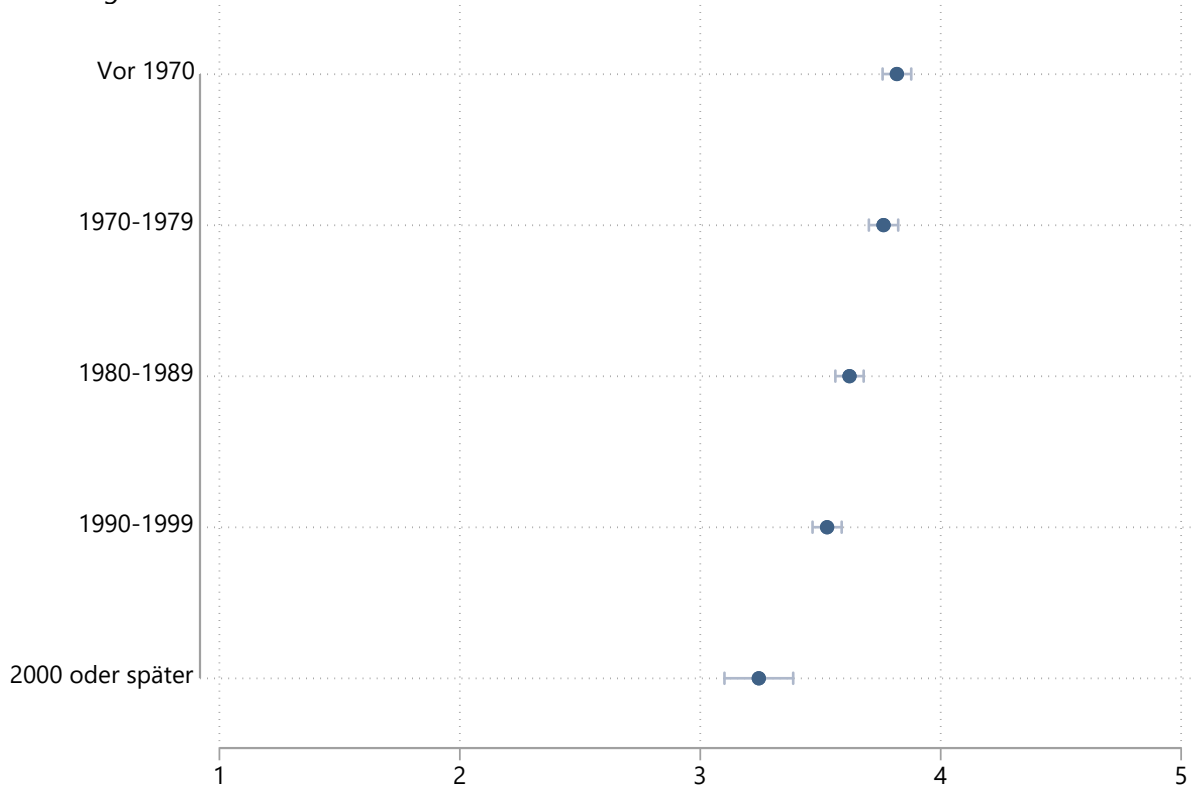
In Übereinstimmung mit Befunden von NaDiRa ist auch bei der Polizei Rheinland-Pfalz ein klarer Alterseffekt zu beobachten (siehe Abbildung 2.21). Jüngere Menschen stehen rassismuskritischem Denken aufgeschlossener gegenüber als ältere Menschen. In der NaDiRa-Studie wird hervorgehoben, dass insbesondere die demokratische Mitte dazu neigt, Rassismuskritik als übertrieben abzuwehren. Somit ist es nicht überraschend, dass in der Polizei Rheinland-Pfalz ein hohes Maß an Abwehr gegenüber Rassismuskritik herrscht. Polizeibeamt:innen identifizieren sich mehrheitlich mit der demokratischen Mitte, wie die überproportionale Einordnung in der Mitte der Links-Rechts-Selbsteinstufungsskala zeigt (siehe Abbildung 2.22).<sup>22</sup> Laut DeZIM (2022) gibt es Hinweise, dass es gerade die bessergebildete, augenscheinlich progressiv eingestellte demokratische Mitte ist, die rassistische Tendenzen vor anderen und sich selbst nicht zugeben können, da sie diese zunächst mit ihrem Selbstbild kognitiv in Einklang bringen müssten (siehe dazu auch DiAngelo 2018). Die Befunde bei der Polizei stehen zudem in Einklang mit der These von Bosch (2021), wonach das Abwehrverhalten in Gesellschaft und Polizei auf nicht vorhandenes beziehungsweise rudimentäres Wissen über Rassismus zurückgehe. Es existiere demnach eine zu einfache Vorstellung von Rassismus, die diesen hauptsächlich als Einstellung von Individuen betrachtet, die durch ihr rassistisches Handeln offensichtlich und gezielt diskriminieren würden. Strukturelle, institutionalisierte und unabsichtliche Formen von Rassismus werden jedoch unter anderem wegen fehlenden Wissens und fehlendem persönlichen Bezug ausgeblendet. Die Konfrontation mit rassistischen Praxen sorgt dementsprechend für aversive Reaktionen.

---

<sup>22</sup> Frage: „Viele Leute verwenden die Begriffe „links“ und „rechts“, wenn es darum geht, unterschiedliche politische Einstellungen zu kennzeichnen. Wenn Sie an Ihre eigenen politischen Ansichten denken, wo würden Sie diese Ansichten auf dieser Skala einstufen, wenn 1 für links steht und 10 für rechts?“ Die Antworten wurden immer in Zweiergruppen zusammengefasst, demnach 1 und 2 als „Links“, 3 und 4 als „eher links“, 5 und 6 als „Mitte“ usw.



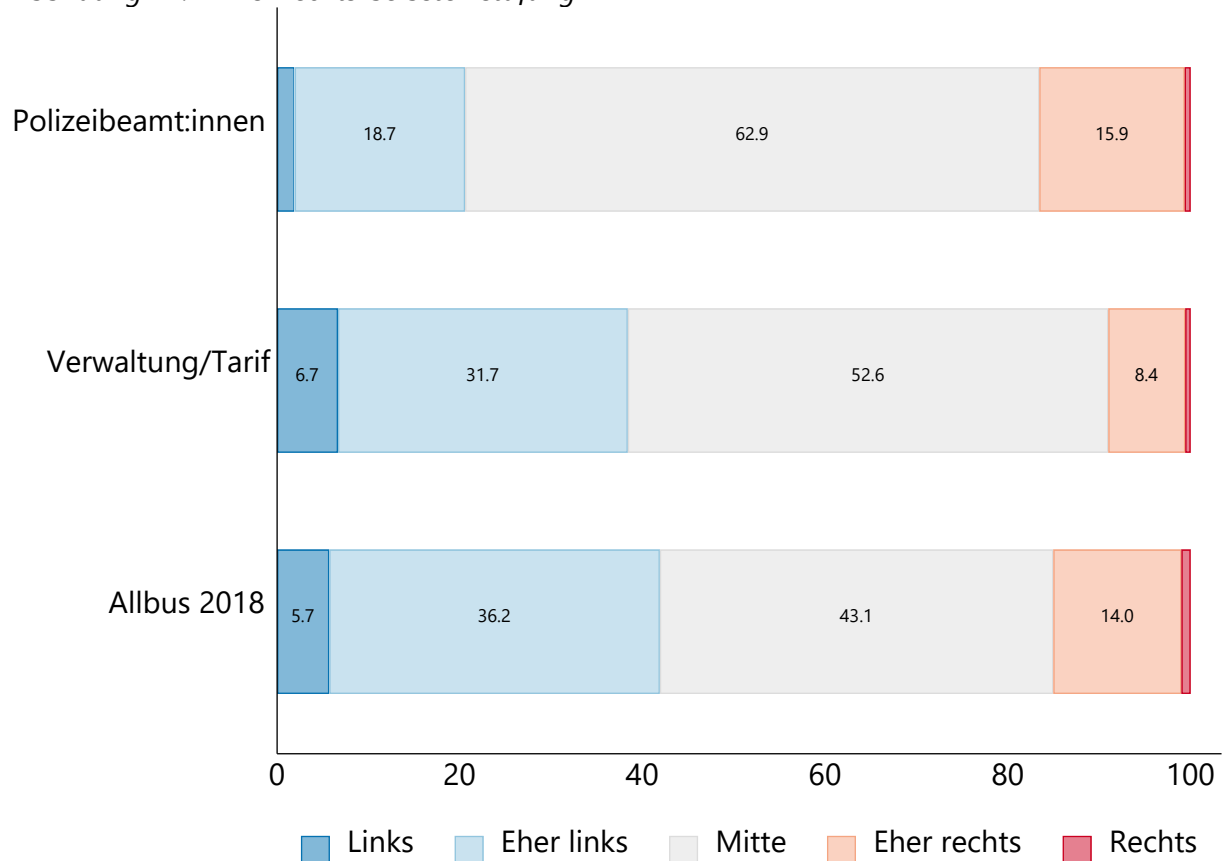
Abbildung 21: Abwehr von Rassismuskritik nach Alterskohorte



*Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2023. Dargestellt ist die mittlere Zustimmung zum Index Abwehr von Rassismuskritik, wobei höhere Werte höhere Zustimmung angeben. Der Punkt gibt jeweils das arithmetische Mittel an, während die horizontal davon ausgehenden Linien das 95%-Konfidenzintervall darstellen, welches die stichprobenbasierte Unsicherheit der Mittelwertschätzung visualisiert.*

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass abwertende Einstellungen gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen in der Polizei Rheinland-Pfalz weitestgehend die Einstellungen der Allgemeinbevölkerung widerspiegeln. Dabei ist hervorzuheben, dass die eindeutige Zustimmung zu zuwanderungsfeindlichen Einstellungen in der Polizei Rheinland-Pfalz geringfügig kleiner ausfällt als in der Bevölkerung. Dennoch bleibt ein großer unentschiedener Graubereich, der antimuslimische und zuwanderungsfeindliche Aussagen nicht entschieden ablehnt. Somit besteht ähnlich wie in der Bevölkerung ein stabiles abwertendes Potenzial gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen in der Polizei Rheinland-Pfalz. Gerade in Bezug auf die

Abbildung 22: Links-Rechts-Selbsteinstufung



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023 und ALLBUS 2018, Angaben in Prozent.

bereits angesprochene herausgehobene Stellung der Polizei in der Gesellschaft stellt sich deshalb die Frage, ob solche Aussagen nicht noch stärker und entschiedener abgelehnt werden müssten. Fraglich ist auch, inwiefern diese Einstellungen den Arbeitsalltag von Polizeibeamt:innen beeinflussen. Außerdem deutet das starke Abwehrverhalten gegenüber Rassismuskritik sowie das übermäßige Ausweichen auf die Mittelkategorie auf deutliche Herausforderungen im Umgang und der Aufarbeitung von Rassismus in der Polizei Rheinland-Pfalz hin. Besonders vor dem Hintergrund von vergangenen Skandalen zu rechtsextremen Chatgruppen sollte dieser Befund nicht verharmlost, sondern weiter untersucht werden. Die Befunde werfen auch die Frage auf nach der Evaluation von Maßnahmen, die in der Polizei bereits ergriffen werden oder künftig ergriffen werden könnten, um die beobachteten Einstellungsmuster bei Ihren Beamt:innen zu reduzieren respektive diesen vorzubeugen. Unter anderem zeigen Krott et al. (2018), wie effektiv interkulturelles Kompetenz- und Kommunikationstraining sein kann, um abwertende Einstellungen gegenüber Zugewanderten zu reduzieren. Im folgenden Kapitel soll deshalb explizit die Frage untersucht werden, inwiefern abwertende Einstellungen gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen insbesondere im Zusammenhang mit Bürger:innenkontakten stehen.

### 3 Kontakt und Prädispositionen – Ein Blick auf Ursachen von abwertenden Einstellungen

#### **Kurzfassung**

Wo liegen die Ursachen negativer Einstellungen gegenüber Muslimen und Zugewanderten, und wie ließen sich diese reduzieren? Einer der prominentesten Ansätze in der Sozialpsychologie, die sogenannte Kontakthypothese, besagt, dass tatsächliche Begegnungen zwischen sozialen Gruppen zum Abbau negativer Vorurteile führen, da diese oft medial oder kulturell vermittelt werden. Dabei ist es jedoch wichtig, dass solche Kontakte möglichst auf Augenhöhe stattfinden und mit positiven Erfahrungen verbunden sind. Anderenfalls führen sie möglicherweise dazu, dass sich negative Stereotypen verfestigen. Im Polizeikontext ist dies offensichtlich ein Problem, da die Polizei in aller Regel nur gerufen wird, wenn es zu Konflikten, Regelverstößen oder anderen Problemen kommt. Zumindest die dienstlichen Kontakte mit Personen, die als zugewandert bzw. muslimisch wahrgenommen werden, sind deshalb häufig negativ.

Unsere Ergebnisse zeigen, dass Polizeibeamt:innen verglichen mit dem Verwaltungspersonal deutlich häufiger dienstlichen Kontakt mit Personen haben, denen sie eine Migrationsgeschichte zuordnen. Ein sehr großer Anteil von knapp drei Vierteln der Polizeibeamt:innen schätzt die Qualität dieser Kontakte als gleich gut bzw. schlecht wie die Qualität der Kontakte mit anderen Personen ein, eine kleine Minderheit bewertet sie sogar besser. Ein gutes Viertel der Polizeibeamt:innen nimmt diese Kontakte jedoch als (deutlich) negativer wahr und unterscheidet sich darin klar vom Verwaltungspersonal (11 Prozent) und mutmaßlich auch von der Allgemeinbevölkerung. Weiterführende Analysen zeigen, dass die Qualität der Kontakte umso negativer bewertet wird, je häufiger diese sind. Sie belegen außerdem, dass Polizeibeamt:innen, die häufige dienstliche Kontakte mit Personen haben, denen sie eine Zuwanderungsgeschichte zuschreiben, diese Kontakte häufig negativ bewerten. Eine solche schlechte Kontaktqualität ist wiederum mit negativen Einstellungen gegenüber Muslim:innen und Zugewanderten verbunden.

Bei der abwertenden Einstellungen gegenüber Muslim:innen und Zugewanderten spielen neben objektiven Merkmalen der Situation aber auch persönliche Prädispositionen wie eine negative Weltsicht und Benachteiligungsgefühle eine wichtige Rolle. Diese Ergebnisse sind im Lichte der bestehenden sozialpsychologischen Forschung plausibel und weisen darauf hin, wie sich antimuslimische und zugewanderungsfeindliche Einstellungen zumindest potenziell reduzieren lassen: wichtig wären unter anderem positiv besetzte, kooperative dienstliche Kontakte mit (muslimischen) Menschen mit Zuwanderungsgeschichte.

Nachdem im vorangegangenen Kapitel konstatiert wurde, dass in der Polizei Rheinland-Pfalz durchaus ein antimuslimisches und zugewanderungsfeindliches Potenzial unter den Befragten zu

beobachten ist, werden im nun folgenden Kapitel spezifische Erklärungsansätze und Ursachen dieser abwertenden Einstellungsmuster genauer betrachtet. Dafür werden gängige sozialpsychologische Konzepte zur Erklärung herangezogen, diese darüber hinaus aber in den polizei-spezifischen Kontext eingebettet sowie Herausforderungen der Polizeiarbeit hinsichtlich abwertender Einstellungen herausgearbeitet. Das Zentrum des Kapitels bildet die sogenannte Kontakthypothese, wonach die Kontakterfahrungen von Polizeibeamt:innen mit Personen mit Migrationsgeschichte<sup>23</sup> im Zusammenhang mit abwertenden Einstellungen steht. Aufbauend auf diesen Befunden werden zudem autoritaristische Einstellungen, die Ausprägung sozialer Dominanzorientierung, die Wahrnehmung relativer Deprivation sowie das Gefühl der Anomie als gängige Determinanten zunächst einzeln untersucht und abschließend gemeinsam mit den Kontakterfahrungen in einem statistischen Modell als Prädiktoren von abwertenden Einstellungsmustern getestet.

Auch wenn hinsichtlich der Kontakthypothese (Allport 1954) die empirischen Forschungsergebnisse über die Allgemeinbevölkerung in verschiedenen Staaten darauf hinweisen, dass die bloße Häufigkeit von Kontakten mit Mitgliedern einer wahrgenommenen Out-Group tendenziell positiv mit guten Kontakterfahrungen korreliert ist (Pettigrew & Tropp 2006; Pettigrew et al. 2011), nennt Pettigrew (2016) aber weitere Kontextbedingungen der Kontaktsituation für einen erfolgreichen Abbau von Vorurteilen durch Intergruppenkontakte.<sup>24</sup> Diese sind unter anderem der gleiche Status, gemeinsame Ziele und eine Zusammenarbeit zwischen den in der Kontaktsituation stehenden Personen. Kontextbedingungen sind also für ein gutes Gelingen von Intergruppenkontakten von erheblicher Bedeutung, wenn die reduzierende Wirkung von gegenseitigen Vorurteilen der normativ gewünschte Outcome ist. Gerade bei der Polizeiarbeit ist der gleiche Status zwischen den Kontaktpersonen jedoch tendenziell nie gegeben und auch die gemeinsamen Ziele können oftmals durch beispielsweise konfliktbehaftete Situationen weit auseinanderliegen. Zudem wird die Kooperationsbereitschaft zwischen Polizei und dem polizeilichen Gegenüber sicherlich häufig durch eigene Vorerfahrungen und Vorurteile beeinflusst.

Laut Behr (2017: 543) zeichnet sich die Polizeiarbeit von Polizist:innen im unmittelbaren Bürgerkontakt meist durch Misstrauen, Kampf und Konflikt aus. Polizeibeamt:innen arbeiten folglich in einem im höchsten Maß unsicheren Feld und die meisten Kontakte, die sie in diesem Kontext mit unter anderem Delinquenten erleben, werden vermutlich anders wahrgenommen

---

<sup>23</sup> In den folgenden Ausführungen bezieht sich der Begriff Personen mit Migrationsgeschichte auf die Begriffsbestimmung des Gesetzes zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft des Landes Berlin (Partizipationsgesetz): „Als Personen mit Migrationsgeschichte gelten Personen mit Migrationshintergrund, Personen, die rassistisch diskriminiert werden und Personen, denen ein Migrationshintergrund allgemein zugeschrieben wird. Diese Zuschreibung kann insbesondere an phänotypische Merkmale, Sprache, Namen, Herkunft, Nationalität und Religion anknüpfen“ (Part-MigG §3 Abs. 1).

<sup>24</sup> Unter Intergruppenkontakten werden Kontakte zwischen Angehörigen als verschieden wahrgenommenen ethnischer Gruppen verstanden.

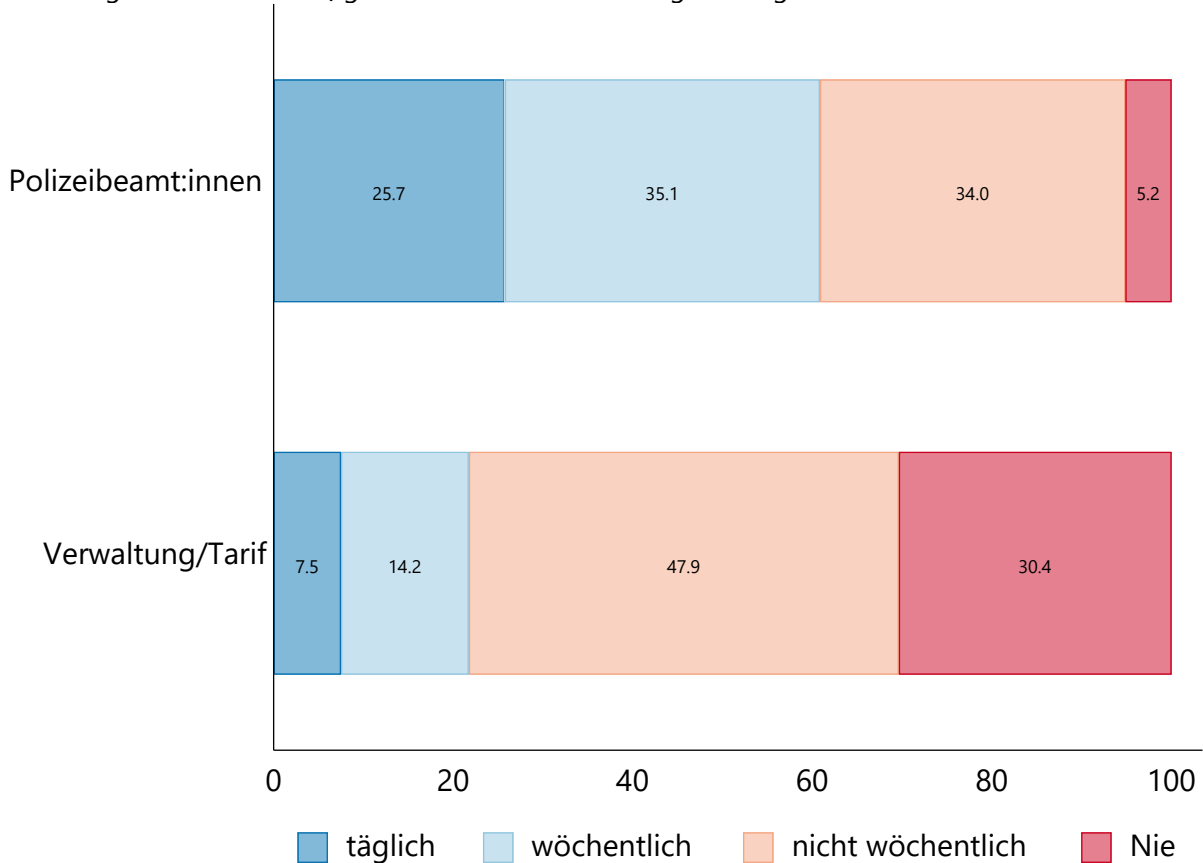
und bewertet als Kontakte im privaten Umfeld. Dabei gilt dies für Kontakte zwischen Polizei und Allgemeinbevölkerung im Allgemeinen und ist nicht in erster Linie ein Spezifikum des Intergruppenkontaktes. Empirische Befunde zeigen jedoch, dass sowohl eine Vielzahl an Personen mit Migrationshintergrund Kontakte mit der Polizei negativ wahrnimmt (Abdul-Rahman et al. 2020) als auch, dass Polizeiangehörige Kontakte mit Personen mit Migrationshintergrund eher negativer bewerten als Kontakte mit Personen ohne Migrationshintergrund (Kemme et al. 2020, Dhont et al. 2022).

Die potenziellen Effekte und die Einflussstärke von negativen Kontakterfahrungen sind im Gegensatz zur recht eindeutigen Forschung zu positiven Kontakterfahrungen im Forschungsdiskurs noch nicht abschließend geklärt. So zeigen beispielsweise Barlow et al. (2012) für Australien, dass negativ wahrgenommene Kontakte einen stärkeren Effekt auf die Bildung beziehungsweise Festigung von abwertenden Einstellungen haben, als positive Intergruppenkontakte abwertende Einstellungen reduzieren können. In diesem Sinne formulieren sie Allports (positive) Kontakthypothese zu einer negativen Kontakthypothese um. Graf et al. (2014) unterstützen diese Befunde, indem sie in einer quantitativen Untersuchung in fünf europäischen Ländern (darunter auch Deutschland) zeigen konnten, dass positive Kontakte zwar häufiger stattfinden als negative, letztere aber einen deutlich stärkeren Effekt auf abwertende Einstellungen haben. Dahingegen deuten neuere Ergebnisse aus einer deutschen Panel-Untersuchung mit Daten aus den Jahren 2016 bis 2017 darauf hin, dass sowohl positive als auch negative Kontakterfahrungen abwertende Einstellungen zu Geflüchteten und Muslim:innen gemäß den entsprechenden Hypothesen in gleichem Maße verstärken oder reduzieren (Schmidt et al. 2019). Durch diese gemischten Befunde scheint es von Bedeutung, etwaige Kontextbedingungen zu berücksichtigen, unter denen Kontakterfahrungen stattfinden und die Bewertung der Erfahrung zu berücksichtigen, um Aussagen über deren Effekte zu treffen. Lediglich die Kontakthäufigkeit zu betrachten, erscheint insbesondere im Polizeikontext als zu kurzfristig.

Der Forschungsstand zu den Effekten von Kontakthäufigkeit und -qualität bei Polizeibeamten in quantitativen Studien ist dabei nach unserem Kenntnisstand überschaubar. Dhont et al. (2010) betonen in einer Studie mit 172 flämischen Polizeiangehörigen, dass sowohl positiver als auch negativer interkultureller Kontakt in die erwartete Richtung wirkt. Gleiches zeigen Kemme et al. (2020) in einer Befragung von 364 Kommissaranwärter:innen aus dem Jahr 2016 und 2017 an der Hochschule der Akademie der Polizei Hamburg. Diese beiden Studien griffen ebenso wie INSIDER auf selbstberichtete Kontakthäufigkeit und -qualitäten zurück und speziell letztere benutzte die gleiche Skala für antimuslimische Einstellungen wie die INSIDER-Individualbefragung. Im Folgenden soll gezeigt werden, dass die grundlegenden Befunde von Dhont et al. (2010) sowie Kemme et al. (2020) zu den speziellen Bedingungen in der Polizei auch hier bestätigt werden können. Ausgehend von der klassischen Kontakthypothese nach Allport

(1954) für die Allgemeinbevölkerung ist zu erwarten, dass mit zunehmender Häufigkeit des Kontakts zu einer bestimmten Bevölkerungsgruppe weniger abwertende Einstellungen zu dieser Gruppe vorliegen. Entgegen dieser Erwartung zeigt jedoch die nachfolgende Analyse, dass Polizeibeamt:innen in Rheinland-Pfalz mit häufigeren Kontakten im Dienst zu Personen mit Migrationsgeschichte diese Kontakte schlechter wahrnehmen als diejenigen mit weniger Kontakten.

Abbildung 23: Kontakthäufigkeit mit Personen mit Migrationsgeschichte im Dienst



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, Angaben in Prozent.

Wie bereits ausgeführt wurde, spielen die Kontextbedingungen, in denen Personen mit Migrationsgeschichte begegnet wird, eine zentrale Rolle für die Wahrnehmung und Bewertung der entsprechenden Kontakte. Jedoch betreffen diese zuvor geschilderten Kontakterfahrungen nicht alle Mitglieder der Polizei gleichermaßen. Da nicht alle Angehörigen der Polizei Rheinland-Pfalz im regelmäßigen Bürgerkontakt stehen, werden im Folgenden zunächst, wie in vorherigen Kapiteln, die Gruppe der Polizeibeamt:innen und die Gruppe Verwaltung/Tarif verglichen. Wie Abbildung 2.23 zeigt, spiegeln sich die unterschiedlichen Arbeitsumstände auch in der selbstberichteten Kontakthäufigkeit der Befragten wider. Während Polizeibeamt:innen in häufigem dienstlichen Bürgerkontakt mit Personen mit Migrationsgeschichte stehen (60

Prozent täglich oder wöchentlich), trifft dies nur für gut 20 Prozent der Verwaltungs- und Tarifbeschäftigten zu.<sup>25</sup>

Der Vergleich dieser beiden Gruppen ist im Folgenden gewinnbringend, da so annäherungsweise ein Vergleich zwischen den verschiedenen Arbeitsumfeldern möglich wird, in denen die Kontakte stattfinden. Dennoch sollten einige einschränkende Vorüberlegungen zur Erhebungsmethodik und Fragenkonstruktion diskutiert werden, die bei der Auswertung und Interpretation der nachfolgenden Ergebnisse beachtet werden müssen. Zum einen handelt es sich bei den hier untersuchten Items um Selbstberichte der Befragten, also retrospektive subjektive Einschätzungen von sowohl der Kontakthäufigkeit als auch der Bewertung der Kontaktqualität. Zum anderen sollen die Befragten ihre Einschätzung abgeben, wie häufig sie Kontakt zu Personen haben, die sie einer anderen Volksgruppe oder ethnischen Gruppe zuordnen als einer „deutschen“. Die Beantwortung dieser Frage erfordert, dass die Befragten die Kontakte in einem subjektiven Zuschreibungsprozess sehr wahrscheinlich aufgrund ihrer phänotypischen Erscheinung oder beispielsweise aufgrund von Sprachbarrieren einordnen. Des Weiteren kann nicht per se darauf geschlossen werden, inwieweit Kontakterfahrungen entsprechend der zuvor getroffenen Annahme in konfliktreichen Situationen stattfanden. Die Befragten in der Gruppe der Polizeibeamt:innen sind sicherlich sehr unterschiedlichen Situationen ausgesetzt. Insgesamt zeigen sich in der aggregierten Betrachtung der Gruppen der Angehörigen der Polizei Rheinlandpfalz trotz der angeführten Einschränkungen auffällige Muster, die im Folgenden diskutiert werden.

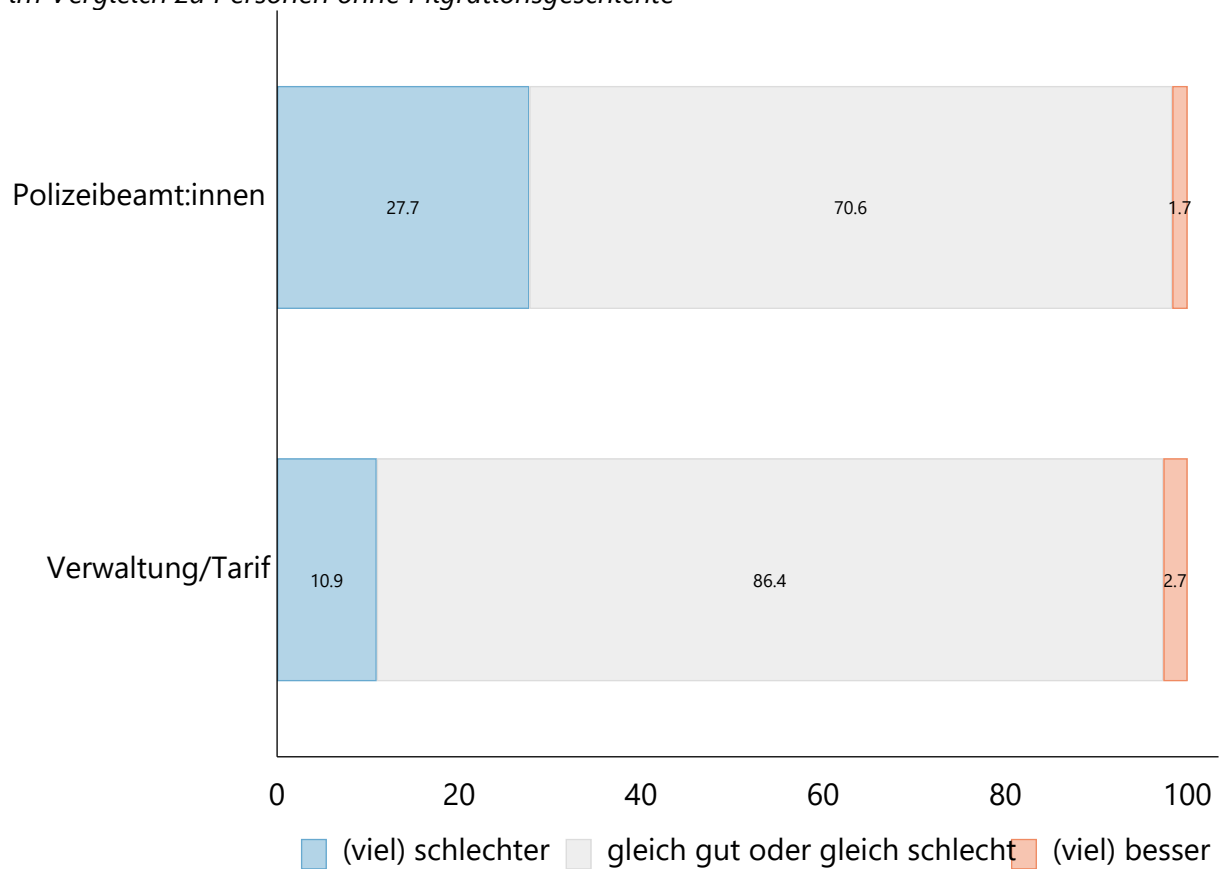
So wird die wahrgenommene Qualität des Kontaktes mit Menschen mit Migrationsgeschichte von Polizeibeamt:innen insgesamt schlechter bewertet als von Verwaltungs- und Tarifbeschäftigten (siehe Abbildung 2.24).<sup>26</sup> Rund 28 Prozent der Polizeibeamt:innen bewerten die Kontakte mit Personen mit Migrationsgeschichte im Vergleich zu Personen ohne Migrationsgeschichte als schlechter oder viel schlechter, während dies bei der Gruppe Verwaltung/Tarif nur für ungefähr 11 Prozent zutrifft. Der Anteil an Befragten, die die entsprechenden Kontakte als besser oder viel besser bewerten, ist dagegen in beiden Gruppen mit unter drei Prozent verschwindend gering. Daher sammelt sich ein Großteil der Befragten in beiden Gruppen in der Mittelkategorie mit einer Antwort von „gleich gut oder gleich schlecht“.

---

<sup>25</sup> Kontakthäufigkeit: Wie oft haben Sie im Dienst Kontakt zu Bürgern und Bürgerinnen (nicht ihre Kollegen und Kolleginnen), die einer anderen Volksgruppe oder ethnischen Gruppe angehören als die meisten Deutschen? (7 Ausprägungen: täglich, mehrmals in der Woche, einmal in der Woche, mehrmals im Monat, einmal im Monat, weniger als einmal im Monat, nie).

<sup>26</sup> Kontaktqualität: Wenn Sie an diese Kontakte denken: Sind diese in der Regel schlechter oder besser im Vergleich zu Kontakten mit den meisten Deutschen? (5er-Skala).

Abbildung 24: Bewertung der Kontaktqualität im Dienst mit Personen mit Migrationsgeschichte im Vergleich zu Personen ohne Migrationsgeschichte



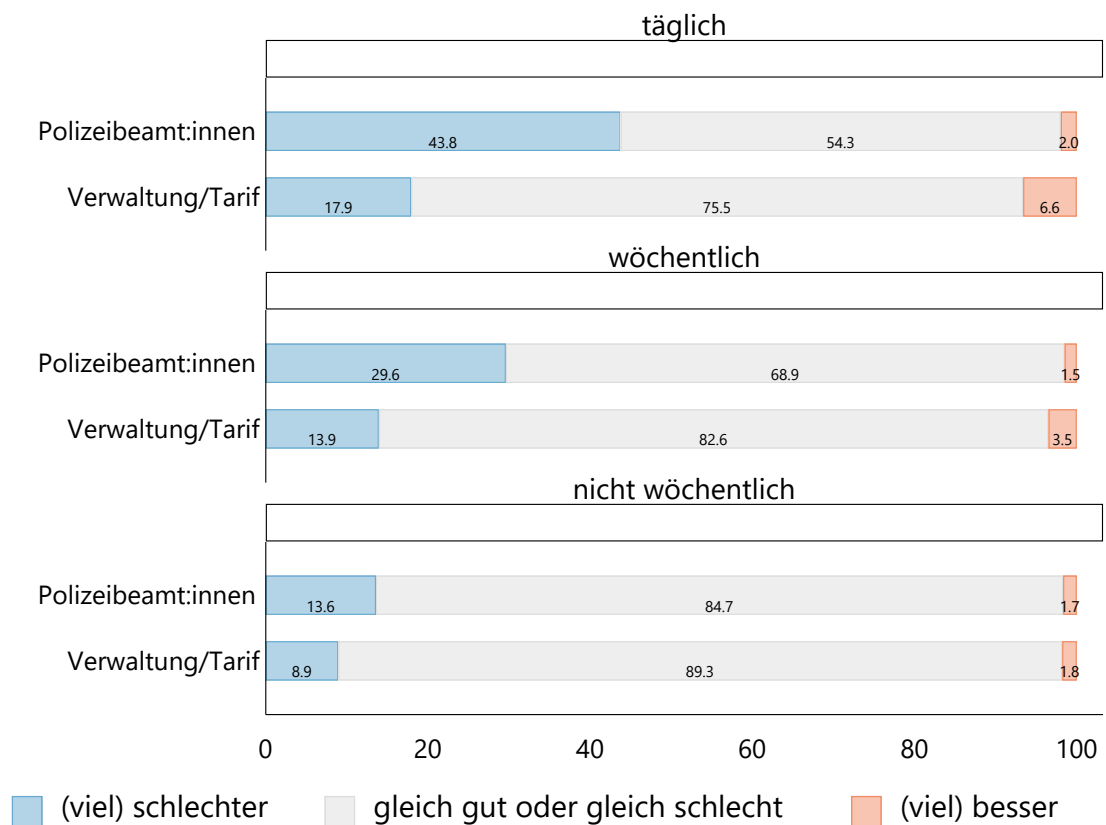
Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, Angaben in Prozent.

Ob diese vermeintlich neutralen Kontakte dabei im Sinne der positiven Kontakthypothese zu bewerten sind, ist nicht eindeutig festzustellen. Denn mit der Frage wurde nicht nach alleinigen positiven oder negativen Kontakterfahrungen mit Personen mit Migrationsgeschichte gefragt, sondern diese direkt in das Verhältnis zu Personen ohne Migrationshintergrund gesetzt. Daher erscheint es nicht als unwahrscheinlich, dass diese Befragten zwar positive Intergruppenerfahrungen gemacht haben, diese aber nicht generell besser bewerten als ihre Kontakterfahrungen allgemein. Hingegen kann jedoch angenommen werden, dass mit der Angabe von schlechterer oder viel schlechterer Kontaktqualität diese Kontakterfahrungen tatsächlich als schlecht bewertet werden und der zu untersuchenden negativen Kontakthypothese entsprechen sollten.<sup>27</sup>

<sup>27</sup> Auf eine explizite Ausweisung der Angehörigen der Polizei Rheinland-Pfalz mit Migrationshintergrund wurde an dieser Stelle verzichtet. Personen mit Migrationshintergrund können selbstredend ebenfalls Intergruppenkontakte jenseits der Mehrheitsbevölkerung erleben. Auch statistisch zeigen sich keinerlei systematischen Abweichungen (nicht abgebildet).



Abbildung 25: Bewertung der Kontaktqualität im Dienst nach Kontakthäufigkeit



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, Angaben in Prozent.

Um ein besseres Bild von der schlechteren Bewertung der Kontaktqualität in Abhängigkeit der Kontakthäufigkeit bei Polizeibeamt:innen im Vergleich zur Gruppe Verwaltung/Tarif zu erhalten, werden beide Konstrukte in Abbildung 2.25 in einen bivariaten Zusammenhang dargestellt. Ersichtlich wird dabei, dass die Gruppe der Polizeibeamt:innen mit höherer Frequenz der Kontakte im Dienst die Kontaktqualität als schlechter bewertet. Der Anteil an Polizeibeamt:innen, welche die Kontaktqualität als (viel) schlechter bewerten, ist dabei mit 43,8 Prozent bei täglichen Kontakten mehr als dreimal so groß im Vergleich zu denjenigen, die nur sporadischen dienstlichen Kontakt zu Personen mit Migrationsgeschichte haben. Im Gegensatz dazu zeigt sich zwar in der Tendenz ein ähnlicher Trend für die Gruppe Verwaltung/Tarif, jedoch steigt der Anteil an Befragten, die von mehrheitlich negativeren Kontakten berichten, von 9 Prozent bei nicht wöchentlichen Kontakten auf lediglich 18 Prozent bei täglichen Kontakten und fällt somit bei Weitem nicht so drastisch aus wie bei Polizist:innen. Es liegt somit die Vermutung nahe, dass die Besonderheiten des Polizeidienstes mit den schlechteren Kontaktbewertungen zusammenhängen.

Um eine stringenter Analyse über den Zusammenhang zwischen Kontakthäufigkeit sowie -qualität und abwertenden Einstellungen zu bestimmten Bevölkerungsgruppen zu ermöglichen, soll im Folgenden der Fokus auf die Gruppe der Polizeibeamt:innen gelegt werden. Die in diesem Kapitel berichteten deskriptiven Befunde zur Gruppe der Verwaltungs- sowie

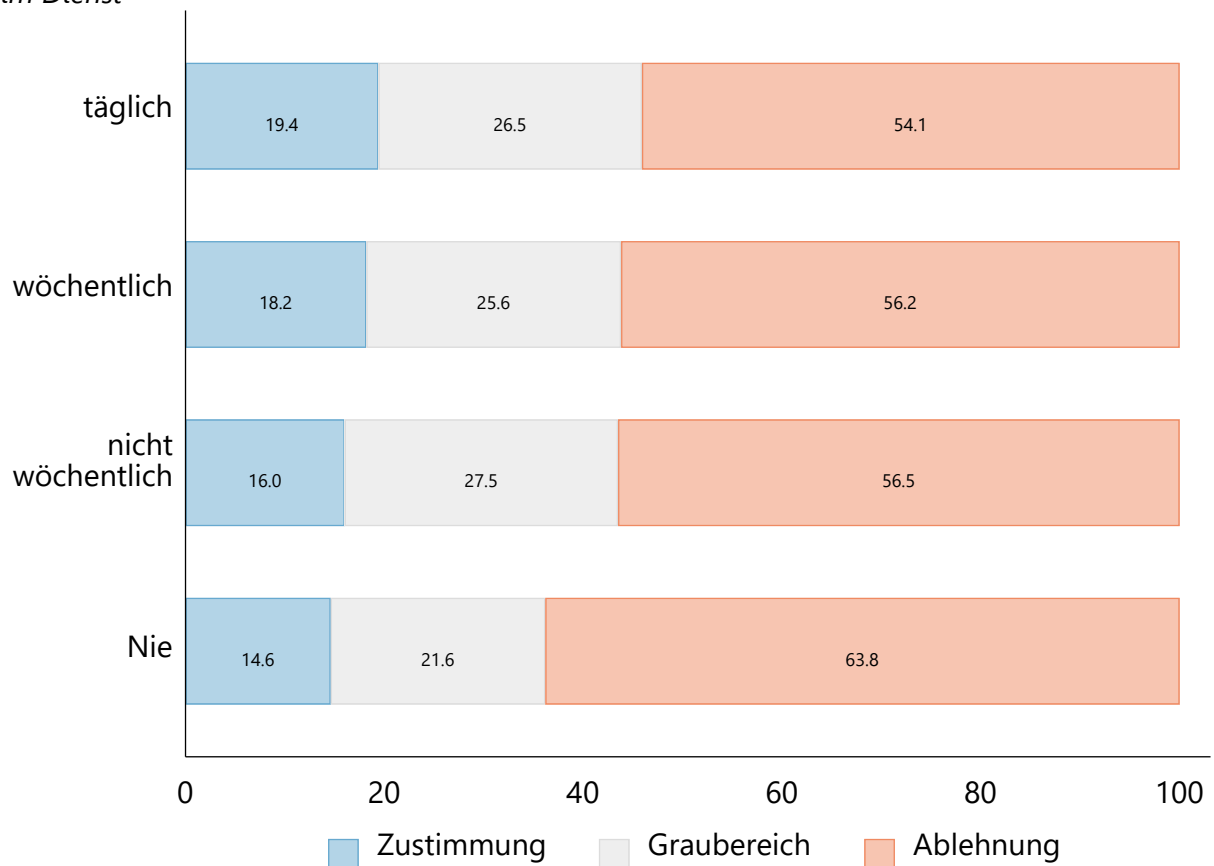
Tarifbeschäftigten sind im Vergleich weitgehend unauffällig, sodass mehr Raum für die Analyse der besonderen Umstände des Polizeikontaktes mit Personen mit Migrationsgeschichte besteht. Des Weiteren beziehen sich die folgenden Analysen auf die Auswirkungen auf die in Kapitel 2.1.2 eingeführten antimuslimischen Einstellungen. Deckungsgleiche Analysen zu zuwanderungsfeindlichen Einstellungen bestätigen die gewonnenen Ergebnisse und werden aus Platzgründen nicht nochmals gesondert abgebildet.

Zunächst ist in der bivariaten Betrachtung von antimuslimischen Einstellungen und Kontakthäufigkeit mit Personen mit Migrationsgeschichte kaum ein Zusammenhang erkennbar (siehe Abbildung 2.26). Tendenziell ist entgegen der einfachen Kontakthypothese ohne zusätzliche Kontextbedingungen der Trend erkennbar, dass antimuslimische Einstellungen mit zunehmender Kontakthäufigkeit ausgeprägter sind. Aber auch die Berechnung einer einfachen bivariaten Korrelation zeigt keinen Zusammenhang mit einem Pearson's R von 0.03 auf.<sup>28</sup> Während also die Häufigkeit von Kontakten keine Auswirkungen auf die Ausprägung antimuslimischer Einstellungen zu spielen scheint, ergibt sich ein anderes Bild bei der Betrachtung der wahrgenommenen Kontaktqualität mit antimuslimischen Einstellungen. Die Bewertung der Kontaktqualität korreliert signifikant negativ mit antimuslimischen Einstellungen (Pearson's R von -0.30). Je schlechter Polizeibeamt:innen ihre Intergruppenkontakte bewerten, desto höher ist die Ausprägung an antimuslimischen Einstellungen.

---

<sup>28</sup> Pearson's R als Zusammenhangsmaß kann dabei einen Wert zwischen -1 (perfekter negativer Zusammenhang) und +1 (perfekter positiver Zusammenhang) aufweisen, wobei ein Wert von 0 auf keinen Zusammenhang hinweist.

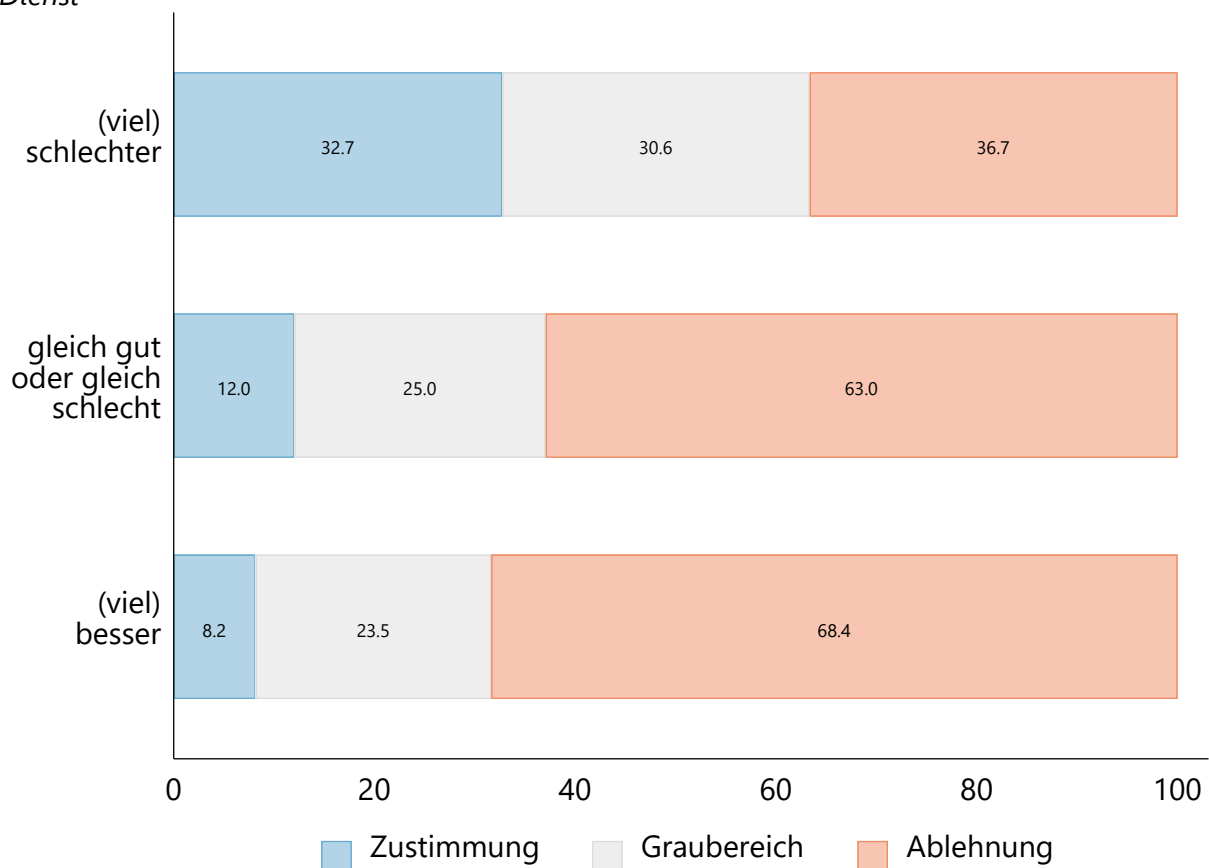
Abbildung 26: Antimuslimische Einstellungen von Polizeibeamt:innen - nach Kontakthäufigkeit im Dienst



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, Angaben in Prozent.

Dieser Zusammenhang wird auch in der aggregierten Darstellung der beiden Konstrukte graphisch ersichtlich (siehe Abbildung 2.27). Während Polizeibeamt:innen zu über 30 Prozent antimuslimischen Aussagen zustimmen, wenn sie die Kontaktqualität mit Menschen mit Migrationsgeschichte als (viel) schlechter bewerten, stimmen nur 12 Prozent der Befragten, die die Kontakte im Dienst neutral bewerten, antimuslimischen Aussagen zu. Umgekehrt lehnen 36 Prozent antimuslimische Aussagen ab, obwohl sie von schlechten Kontakterfahrungen berichten. Die Polizeibeamt:innen, die die Kontaktqualität als gleich gut oder schlecht einschätzen, lehnen demgegenüber antimuslimische Aussagen zu 63 Prozent ab.

Abbildung 27: Antimuslimische Einstellungen von Polizeibeamt:innen nach Kontaktqualität im Dienst



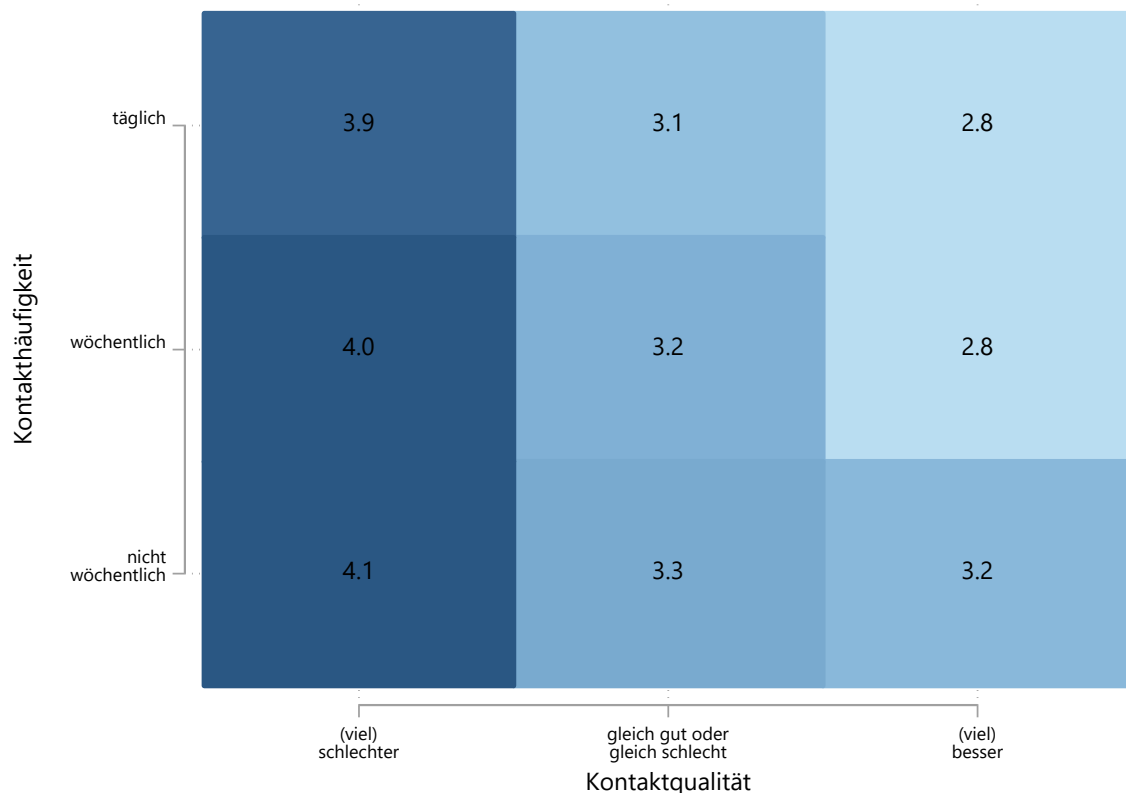
Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, Angaben in Prozent.

Um zu veranschaulichen, wie sich das Zusammenspiel von Kontakthäufigkeit und -qualität auf antimuslimische Einstellungen auswirkt, werden die bivariaten Darstellung um eine sogenannte Heatmap erweitert.<sup>29</sup> Abbildung 2.28 legt nahe, dass die Bewertung der Kontaktqualität mit Personen mit Migrationsgeschichte ein deutlich stärkerer Prädiktor für antimuslimische Einstellungen ist als die reine Kontakthäufigkeit im Dienst. Die horizontalen Unterschiede (Unterschiede in der wahrgenommenen Kontaktqualität) sind entsprechend sehr viel stärker ausgeprägt als vertikale Unterschiede (Unterschiede in der Kontakthäufigkeit). Zwar deutet sich an, dass entgegen den bivariaten Ergebnissen (vgl. Abbildung 2.26) hier im Zusammenwirken der Variablen die Mittelwerte von antimuslimischen Einstellungen mit zunehmender

<sup>29</sup> Auf der Y-Achse der Heatmap ist die Kontakthäufigkeit und auf der X-Achse die Kontaktqualität abgebildet. Die beiden Variablen ergeben dann ein Raster, das als verschiedene farbige Flächen dargestellt werden kann. Jede Fläche stellt dabei das jeweilige arithmetische Mittel der antimuslimischen Einstellungen für die Gruppe mit den entsprechenden gemeinsamen Merkmalen auf der X- und Y-Achse dar. Die Stärke der gemittelten antimuslimischen Einstellungen der jeweiligen Gruppe lässt sich an der Intensität der Farbe ablesen. Diese Darstellungsform erlaubt einen ersten aggregierten Blick auf das Zusammenwirken der Faktoren. Ein Feld auf der Heatmap wird demnach in dunklerem Blau dargestellt, je höher der Mittelwert an antimuslimischen Einstellungen der entsprechenden Gruppe ist. Mithilfe der Heatmap werden übergeordnete Muster und Zusammenhänge sichtbar.

Kontakthäufigkeit niedriger werden. So ist zu erkennen, dass für Polizeibeamt:innen mit neutraler Kontaktbewertung die klassische Kontakthypothese nach Allport (1954) greift, da eine Reduzierung antimuslimischer Einstellungen mit steigender Kontakthäufigkeit einhergeht. Allerdings sind die Unterschiede als nur marginal zu bewerten, sodass die Befunde stärker im Einklang mit den Ergebnissen von Barlow et al. (2012) und Graf et al. (2014) stehen.

Abbildung 28: Mittelwerte antimuslimische Einstellungen von Polizeibeamt:innen nach Kontakthäufigkeit und Kontaktqualität im Dienst



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, Angaben in Prozent.

Als erstes Zwischenfazit kann vorläufig festgehalten werden, dass die Wahrnehmung der Kontaktqualität im Dienst in einem deutlich stärkeren Zusammenhang mit antimuslimischen Einstellungen bei den Polizeibeamt:innen des Landes Rheinland-Pfalz steht als die bloße Kontakthäufigkeit mit Personen mit Migrationsgeschichte. Obgleich die Kontakthäufigkeit nicht direkt mit antimuslimischen Einstellungen korreliert, geht die Kontakthäufigkeit aber mit einer schlechteren Bewertung der Kontaktqualität einher. Dies deutet auf einen sogenannten Mediationseffekt von Kontakthäufigkeit vermittelt durch die Kontaktqualität auf antimuslimische Einstellungen bei den Mitgliedern der Polizei Rheinland-Pfalz hin. Um einen solchen Effekt zu testen, muss auf weiterführende statistische Verfahren zurückgegriffen werden, die über die bisherigen Analysen hinausgehen. Deshalb wird im Folgenden der vermutete Mediationseffekt

genauer beleuchtet und mit weiteren aus der Forschung bekannten Prädiktoren für abwertende Einstellungen statistisch getestet.

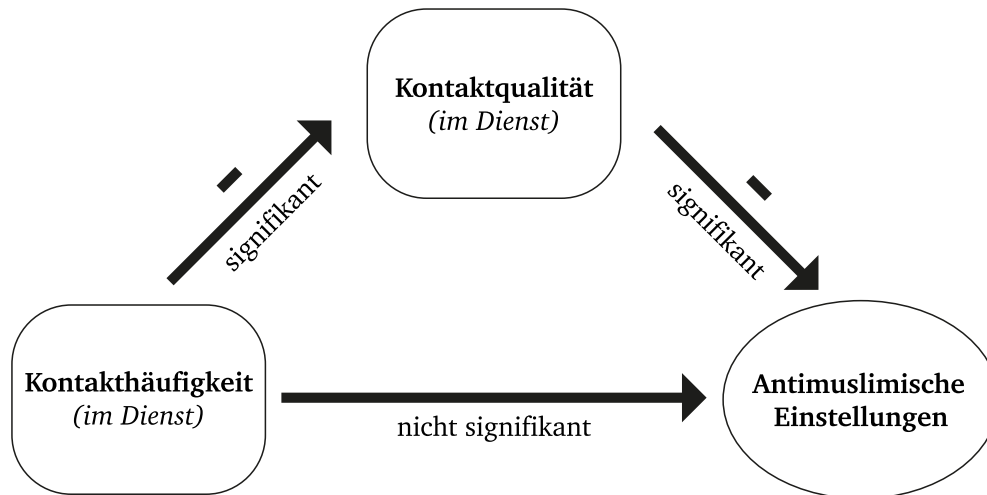
Bevor konkret mittels inferenzstatistischer Methoden die Annahme überprüft wird, ob die Bewertung der Kontaktqualität als Mediator für den Effekt der Kontakthäufigkeit auf antimuslimische Einstellungen fungiert, sollen in Kürze einige Vorüberlegungen angestrengt werden. In der Literatur wird in der Regel der Effekt von Kontakthäufigkeit und -qualität als ursächlich für abwertende Einstellungen gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen betrachtet (siehe unter anderem Allport 1954, Barlow et al. 2012, Pettigrew & Tropp 2006, Eger et al. 2022). Das heißt für die negative Kontakthypothese beispielsweise: je schlechter eine Person die Kontakte mit Personen der wahrgenommen Out-Group bewertet, desto stärker sind ihre abwertenden Einstellungen gegenüber der Gruppe oder speziell in diesem Fall antimuslimischen Einstellungen ausgeprägt. Jedoch ist auch die umgekehrte Kausalrichtung im Sinne einer „selbsterfüllenden Prophezeiung“ denkbar, wie unter anderem Schmidt et al. (2019) aber auch Pettigrew et al. (2011) anmerken. Diese sogenannte Vorurteilshypothese (Schmidt et al. 2019: 24) impliziert, dass Personen aufgrund bereits bestehender negativer Einstellungen mit negativen Erwartungen in solche Kontakte eintreten und diese Kontakterfahrung dann anschließend auch als schlecht wahrnehmen. Aufgrund der breiteren theoretisch wie empirischen Basis wurde sich im Folgenden dafür entschieden, dem Gros der Forschung zu folgen und sowohl Kontakthäufigkeit als auch -qualität als Prädiktoren abwertender Einstellungen gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen zu betrachten. Zudem sollen auch weitere relevante Merkmale zu Vorhersage abwertender Einstellungen hinzugezogen und getestet werden. Dabei werden konkret autoritaristische Einstellungen, soziale Dominanzorientierungen, Gefühle der Orientierungslosigkeit (Anomia) und Ausprägungen relativer Deprivation in der Analyse berücksichtigt sowie weitere gängige Kontrollvariablen miteinbezogen.

Um zunächst den vermuteten Mediationseffekt zu prüfen, wurde auf ein sogenanntes Strukturgleichungsmodell zurückgegriffen.<sup>30</sup> Zum einfacheren Verständnis wird für die Ergebnisdarstellung nur der zentrale Strukturaspekt des Modells interpretiert (siehe Abbildung 2.29) und die Effektstärken anderer Variablen an spätere Stelle diskutiert. Aufbauend auf den bisherigen Ergebnissen kann erwartet werden, dass kein direkter Effekt der Kontakthäufigkeit auf antimuslimische Einstellungen besteht. Vielmehr wirkt sich die Kontakthäufigkeit indirekt auf die Ausprägung antimuslimischer Einstellungen aus, indem häufigere Intergruppenkontakte bei Polizeibeamt:innen zu einer schlechter wahrgenommenen Kontaktqualität führen und sich diese wiederum direkt auf die Ausprägung antimuslimischer Einstellungen auswirkt.

---

<sup>30</sup> Eine allgemeine Einführung zu Strukturgleichungsmodellen findet sich bei Arzheimer (2016).

Abbildung 29: Mediationsmodell von Kontakthäufigkeit und -qualität im Dienst auf antimuslimische Einstellungen bei Polizeibeamt:innen



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, schematische Darstellung, Model-Fit Gesamtmodell: CFI=.872, RMSEA=.045,  $R^2=.446$ , vollständiges Modell in Anhang A.6.

Tatsächlich kann diese Annahme durch das Modell bestätigt werden. Die Kontakthäufigkeit im Dienst mit Personen mit Migrationsgeschichte wirkt vermittelt über die wahrgenommene Qualität dieser Kontakte auf die Ausprägung antimuslimische Einstellungen. Dieser Effekt ist auch unter Kontrolle weitere Variablen robust. Die Modellinterpretation lautet also konkret: Je häufiger Polizeibeamt:innen in Intergruppenkontakt treten, desto schlechter beurteilen sie die Kontakterfahrung und je schlechter die wahrgenommen Kontaktqualität, desto stärker die Ausprägung ihrer antimuslimischen Einstellungen. Da es sich um eine Modellschätzung handelt, bedeutet dies gleichzeitig selbstredend nicht, dass jedes Mitglied der Polizei Rheinland-Pfalz jedes Mal bei Kontakten mit Personen mit Migrationsgeschichte im Dienst eine schlechte Kontaktqualität wahrnimmt und diese automatisch zu stärkeren antimuslimischen Einstellungen führt. Nichtsdestotrotz kann nach dem Modell eine höhere Wahrscheinlichkeit beziehungsweise ein höheres Risiko für diesen Kausalzusammenhang angenommen werden.

Der Mehrwert dieser etwas komplexeren statistischen Analyse besteht nun darin, den Stellenwert der Häufigkeit der Kontakte für die Herausbildung antimuslimischer Einstellungen nicht zu unterschätzen. Während auf den ersten Blick kein Zusammenhang erkennbar ist, wirkt sich die Kontakthäufigkeit vermittelt durch die wahrgenommene Kontaktqualität auf die Ausprägung antimuslimischer Einstellungen aus. Das ist insofern bedeutend, als dass sicherlich bei der Durchführung polizeilicher Maßnahmen im Alltag von Polizeibeamt:innen keine Möglichkeiten bestehen, Kontakte mit bestimmten Bevölkerungsgruppen zu vermeiden, was darüber hinaus auch nicht wünschenswert wäre. Zugleich wird der Effekt von schlecht wahrgenommener Kontaktqualität auf abwertende Einstellungen gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen nur schwerlich abzumildern sein. Wenn also diesen Einstellungen gezielt vorgebeugt

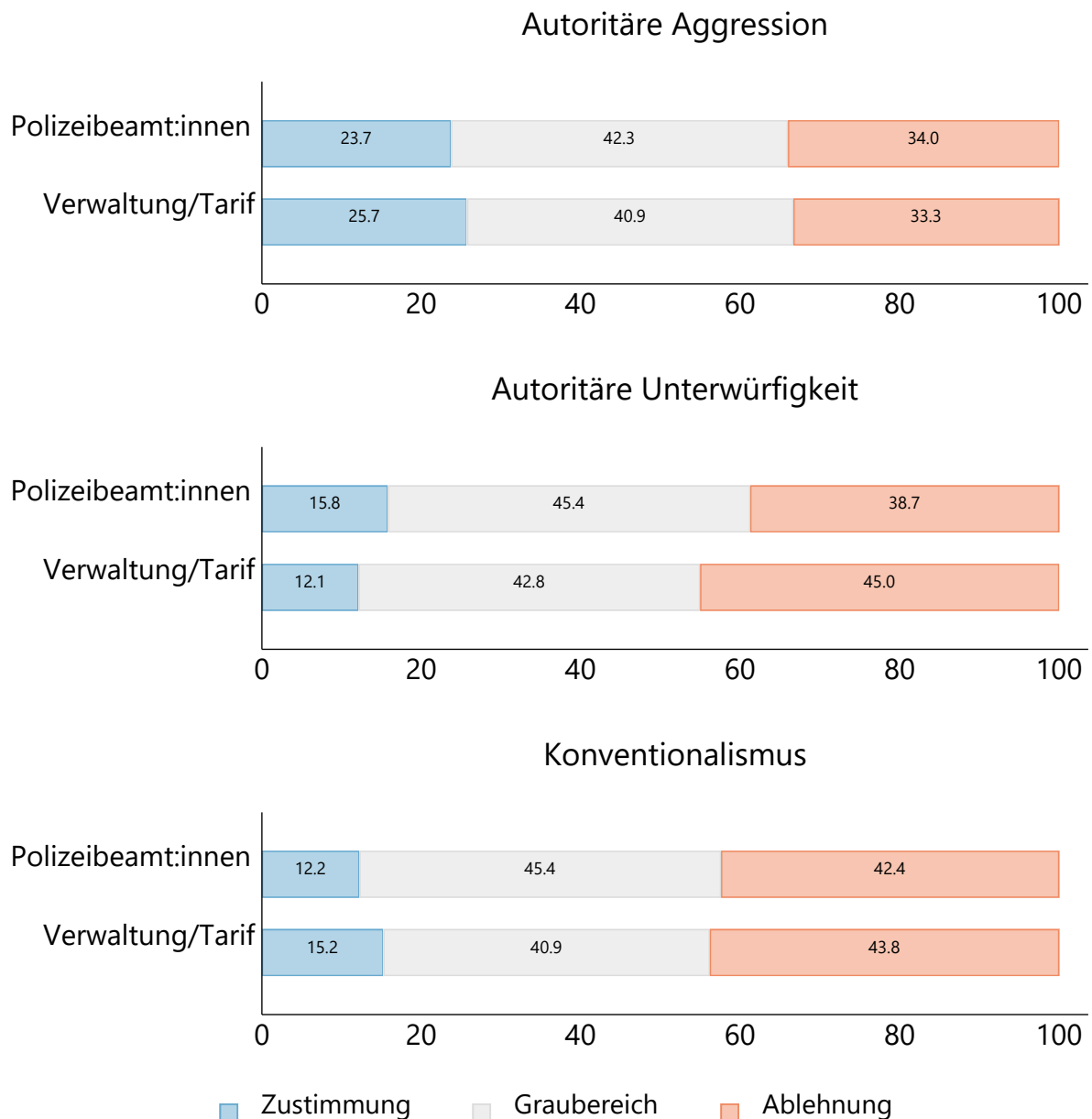
werden soll, liegt der vielversprechendste Weg darin, Überlegungen anzustrengen, wie Kontaktsituationen gestaltet werden können, die stärker auf Zusammenarbeit beruhen und somit zur Erhöhung der wahrgenommenen Kontaktqualität beitragen.

Wie bereits mehrfach angesprochen wurde, weiß insbesondere die sozialpsychologische Forschung um den Stellenwert weiterer Faktoren zur Erklärung von abwertenden Einstellungen. Daher soll zum Abschluss dieses Kapitels in die jeweiligen Konzepte eingeführt, speziell die Ausprägungen von Autoritarismus, sozialer Dominanzorientierung, Anomia und relativer Deprivation bei den Angehörigen der Polizei Rheinland-Pfalz dargestellt und ihr Einfluss auf abwertende Einstellungen modelliert werden. Um die Häufigkeiten der Ausprägung der genannten Variablen einschätzen zu können, soll bei der deskriptiven Betrachtung wieder der bewährte Vergleich zwischen Polizeibeamt:innen auf der einen Seite und Verwaltungs- sowie Tarifbeschäftigten auf der anderen Seite genutzt werden. Das abschließende Regressionsmodell wiederum bezieht sich dann ausschließlich auf Polizeibeamt:innen.

Das hier verwendete Autoritarismus-Konzept geht auf die Konzeption des Right-Wing Authoritarianism (RWA) nach Altemeyer (1996) zurück. Gemäß diesem setzt sich Autoritarismus aus der Unterwürfigkeit vor anerkannten Autoritäten (autoritäre Unterwürfigkeit), der Feindschaft gegenüber Schwächeren und wahrgenommenen Fremdgruppen (autoritäre Aggression) sowie dem Festhalten an Traditionen und sozialen Normen (Konventionalismus) zusammen. Forschungsergebnisse zu diesem Phänomen konnten zeigen, dass Personen mit starken autoritaristischen Einstellungen dazu tendieren, an etablierten Normen festzuhalten und soziale Konformität über persönliche Autonomie zu stellen (Feldmann 2003). Zudem gelten autoritaristische Einstellungen als starker Prädiktor für Vorurteile gegenüber wahrgenommenen Out-Groups und abwertenden Einstellungen im Allgemeinen sowie auch ihre Wirkung auf Kontakterfahrungen im Speziellen (Pettigrew & Tropp 2011).



Abbildung 30: Autoritaristische Einstellungen



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, Angaben in Prozent.

In der INSIDER-Individualstudie wurden die drei Dimensionen des Autoritarismus-Konzeptes durch jeweils drei Aussagen erfasst.<sup>31</sup> Aus Abbildung 2.30 geht hervor, dass autoritaristischen

<sup>31</sup> Autoritaristische Einstellungen: *Autoritäre Aggression*: (1) Gegen Außenseiter und Nichtsteuer sollte in der Gesellschaft mit aller Härte vorgegangen werden. (2) Unruhestifter sollten deutlich zu spüren bekommen, dass sie in der Gesellschaft unerwünscht sind. (3) Gesellschaftliche Regeln sollten ohne Mitleid durchgesetzt werden. Cronbachs Alpha INSIDER=.78; *Autoritäre Unterwürfigkeit*: (1) Wir brauchen starke Führungspersonen, damit wir in der Gesellschaft sicher leben können. (2) Menschen sollten wichtige Entscheidungen in der Gesellschaft Führungspersonen überlassen. (3) Wir sollten dankbar sein für führende Köpfe, die uns genau sagen, was wir tun können. Cronbachs Alpha INSIDER=.77; *Konventionalismus*: (1) Traditionen sollten unbedingt gepflegt und aufrechterhalten

Aussagen mehr widersprochen als zugestimmt wird. Auf der Subdimension autoritärer Aggression ist die Zustimmung mit 24 Prozent bei der Gruppe der Polizeibeamt:innen respektive 26 Prozent in der Gruppe Verwaltung/Tarif etwas stärker ausgeprägt als bei der autoritären Unterwürfigkeit und dem Konventionalismus. Deutlich wird auch hier wieder, dass viele Befragte in einem Graubereich verortet werden müssen, der bei allen drei Subdimensionen über 40 Prozent der Befragten einschließt. Dagegen ist der Befund scheinbar überraschend, dass sich die Gruppe der Polizeibeamt:innen nicht von der Gruppe Verwaltung/Tarif in ihren autoritaristischen Einstellungen unterscheidet. Dies widerspricht der sogenannten These der Selbstselektion, wonach die Polizei überproportional Personen mit autoritaristischen Einstellungen anziehen würde. Kemme et al. (2021) untersuchten diese Selektionseffekte bei Polizeianwärter:innen der Polizei Hamburg, konnten in ihrer Studie jedoch auch keine Hinweise auf seinen solchen Effekt finden. Obwohl hier aufgrund fehlender Daten kein Vergleich mit der Allgemeinbevölkerung gezogen werden kann, spricht der nicht vorhandene Unterschied der beiden betrachteten Gruppe dafür, dass die These der Selbstselektion für die Polizei Rheinland-Pfalz ebenfalls verworfen werden kann.

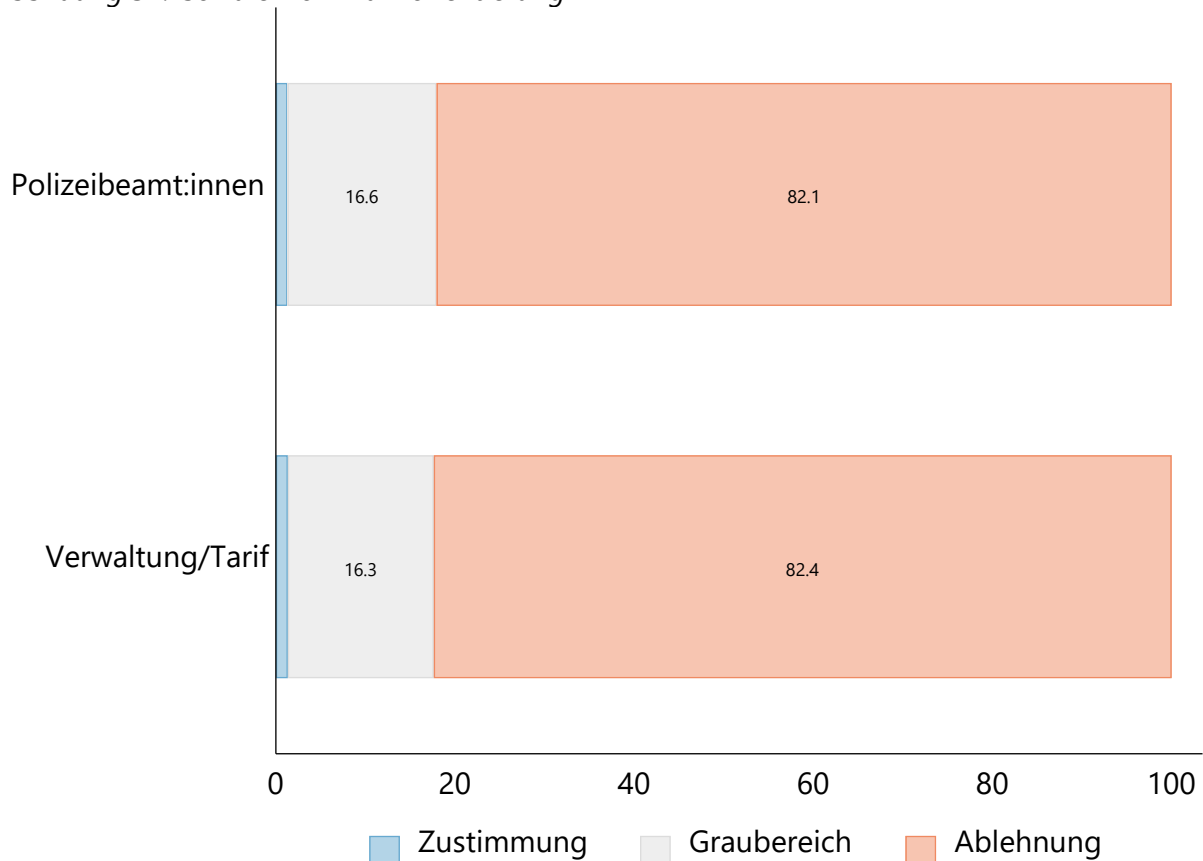
Soziale Dominanzorientierung (SDO) ist ein psychologisches Konzept, das sich auf die individuelle Neigung bezieht, hierarchische Beziehungen zwischen sozialen Gruppen zu bevorzugen. Menschen mit hoher sozialer Dominanzorientierung glauben, dass es gerecht und wünschenswert ist, dass bestimmte Gruppen dominieren und Macht über andere ausüben (Sidanius und Pratto 1999). Diese Personen neigen dazu, Maßnahmen und Ideologien zu unterstützen, die Ungleichheit und Diskriminierung fördern oder rechtfertigen. In einer Analyse von Uenal (2016) fungiert die soziale Dominanzorientierung als ein zentraler Prädiktor für antimuslimische Einstellungen. Soziale Dominanzorientierungen wurden in der zweiten Erhebungswelle der INSIDER-Individualbefragung 2023 durch drei Items gemessen.<sup>32</sup> Die psychologische Tendenz, andere gesellschaftliche Gruppen dominieren zu wollen, ist unter den Angehörigen der Polizei nicht ausgeprägt (siehe Abbildung 2.31). Über 80 Prozent der Befragten halten an Idealen wie Gleichwertigkeit fest und lehnen hierarchische Gruppenbeziehung ab. Die restlichen Befragten befinden sich im Graubereich, während nur ein verschwindend geringer Anteil den Aussagen zustimmt. Ein Unterschied zwischen Verwaltungs- zu Polizeibeamt:innen ist nicht festzustellen.

---

werden. (2) Bewährte Verhaltensweisen sollten nicht in Frage gestellt werden. (3) Es ist immer das Beste, Dinge in der üblichen Art und Weise zu machen. Cronbachs Alpha INSIDER=.72.

<sup>32</sup> Soziale Dominanzorientierung: (1) Jede Gesellschaft braucht Gruppen, die oben sind und andere, die unten sind. (2) Unterlegene Gruppen sollten dort bleiben, wo sie hingehören. (3) Die Gleichwertigkeit aller Gruppen ist ein wichtiges Ideal (umgepolt). Cronbachs Alpha INSIDER=.66;

Abbildung 31: Soziale Dominanzorientierung



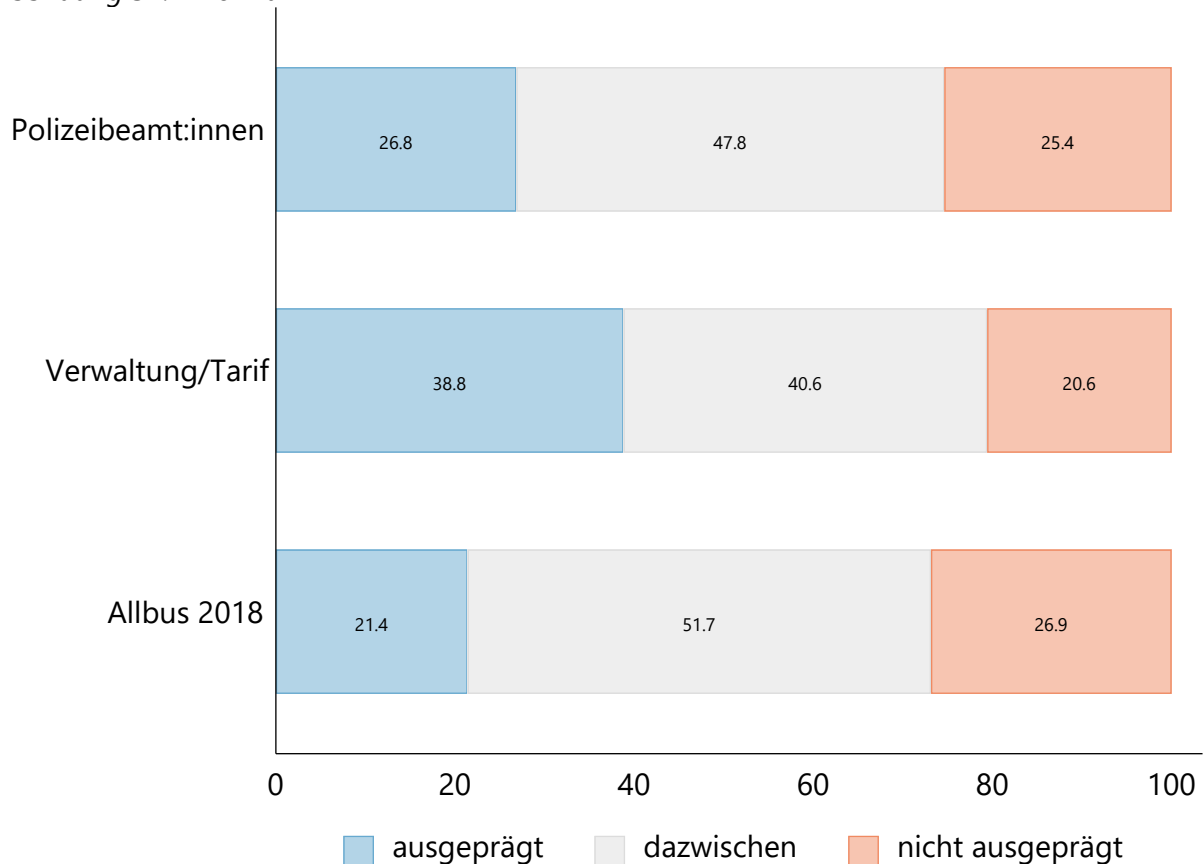
Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2023, Angaben in Prozent.

Für die Frage, inwieweit sich Polizeiangehörige gesellschaftlich orientierungslos und depriviert fühlen, konnten entsprechende Indikatoren aus der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage (ALLBUS 2108) genutzt werden. Dies ermöglicht zusätzlich wieder einen Vergleich mit der Allgemeinbevölkerung. Unter Anomia wird eine Form der individuellen Orientierungslosigkeit (Zick und Küpper 2018) oder auch Desintegration verstanden, welche auf der Ebene des Individuums zu Unsicherheit führen kann (Arzheimer 2008). Um diese Unsicherheit zu bewältigen, bieten Vorurteile einfache Erklärungen und erleichtern die Orientierung in einer als komplex und instabil wahrgenommenen Welt. Ausgelöst durch einen empfundenen Zustand gesellschaftlicher Norm- und Regellosigkeit (Anomie), der vor allem in Zeiten eines schnellen gesellschaftlichen Wandels auftritt, führt die Unsicherheit und Orientierungslosigkeit dann zu abwertenden Einstellungen gegen als „anders“ Markierte (Neu und Küpper 2023).

Deprivation hingegen bezeichnet allgemein ein Gefühl von Benachteiligung und Unzufriedenheit aufgrund eines tatsächlichen oder empfundenen Entzugs von etwas Erwünschtem. Bei relativer Deprivation löst ein Vergleichsprozess des Individuums mit anderen Personen oder Gruppen Unzufriedenheit aus (Rippl und Baier 2005). Dabei müssen Personen nach objektiven Kriterien (beispielsweise Einkommen) gar nicht benachteiligt sein, um sich subjektiv depriviert zu fühlen (Smith et al. 2012). Mit Runciman (1966) ist eine wichtige Unterscheidung von individueller relativer Deprivation und kollektiver (fraternal) relativer Deprivation getroffen

worden. Während sich individuelle Deprivation auf ein Gefühl der Unzufriedenheit einer Person in Relation zu den Mitgliedern der wahrgenommen In-Group bezieht, steht bei kollektiver Deprivation die gefühlte Benachteiligung der eigenen Gruppe durch eine wahrgenommene Out-Group im Fokus. Relative Deprivation kann sich dabei auf materielle Güter, institutionelle Teilhabe wie politischen Mitspracherechten oder auch auf die Angst vor Statusverlusten beziehen. Deprivierte Personen entwickeln dann negative Einstellungen gegen die wahrgenommenen Verursachenden (Mitglieder von Out-Groups) der Benachteiligung (Rydgren 2007; Rippl und Baier 2005).

Abbildung 32: Anomia



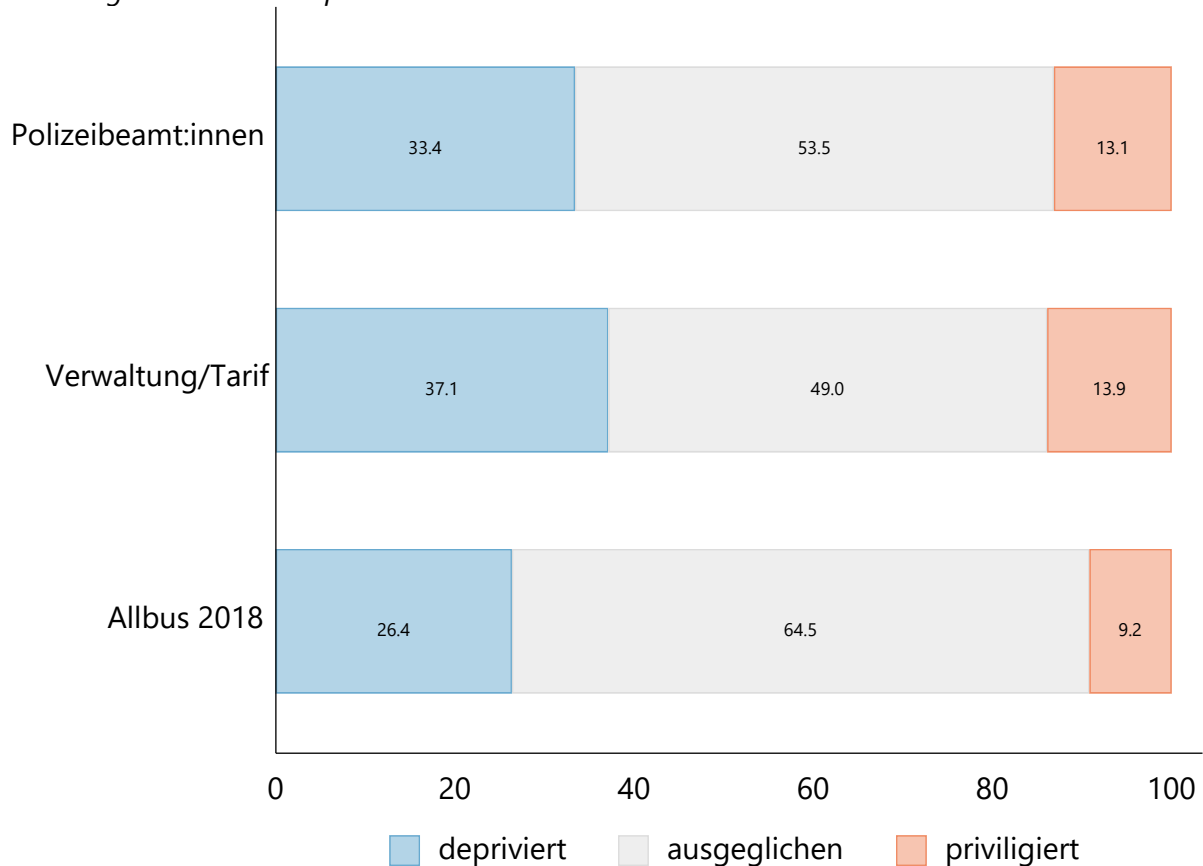
Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, Angaben in Prozent.

Anomische Gefühle wurden im ALLBUS über zwei Items erhoben, bei denen die Befragten angeben konnten, ob sie derselben oder einer anderen Meinung sind.<sup>33</sup> Eine Abstufung der Zustimmungintensität wie bei den bisherigen Skalen ist hierbei nicht möglich. Dementsprechend nehmen wir an, dass ein Gefühl der Orientierungslosigkeit dann vorliegt, wenn beiden Fragen zugestimmt wurde. In allen drei Gruppen liegt der Anteil an Personen, die zumindest einer der Aussagen zustimmen, bei über 40 Prozent (siehe Abbildung 2.32). Im Vergleich zur

<sup>33</sup> Anomia: (1) Egal, was manche Leute sagen: Die Situation der einfachen Leute wird nicht besser, sondern schlechter. (2) So wie die Zukunft aussieht, kann man es kaum noch verantworten, Kinder auf die Welt zu bringen.

Allgemeinbevölkerung (21 Prozent) sind anomische Gefühle bei den Polizeibeamt:innen etwas stärker (27 Prozent), bei der Gruppe Verwaltung/Tarif deutlich stärker (39 Prozent) ausgeprägt. Die wahrgenommene Unsicherheit lässt Angehörige der Polizei Rheinland-Pfalz also pessimistischer in die Zukunft blicken. Hierbei ist zu beachten, dass die Vergleichsdaten vor der Pandemie und dem Krieg gegen die Ukraine erhoben wurden. Ob diese und/oder andere Faktoren für die Unterschiede verantwortlich sind, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

Abbildung 33: Relative Deprivation



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, Angaben in Prozent.

Um den Anteil an relativ deprivierten Polizeiangehörigen zu erfassen, wurde wie im ALLBUS 2018 die Frage benutzt, ob die Befragten glauben, im Vergleich dazu, wie andere in Deutschland leben, ihren gerechten Anteil zu erhalten.<sup>34</sup> Die Auswertung kann Abbildung 2.33 entnommen werden. Ein Drittel der Polizeibeamt:innen gibt an, etwas oder sehr viel weniger als den gerechten Anteil zu erhalten und kann daher als relativ depriviert angesehen werden. Bei der Gruppe Verwaltung/Tarif ist der Anteil leicht höher (37 Prozent), wohingegen das Gefühl der Benachteiligung in der Bevölkerung im Jahr 2018 bei etwas mehr als einem Viertel vorliegt. Auf der anderen Seite ist der Wert bei der Einschätzung eines relativ privilegierten Status (mehr als

<sup>34</sup> Relative Deprivation: Im Vergleich dazu, wie andere hier in Deutschland leben: Glauben Sie, dass Sie Ihren... (1) gerechten Anteil erhalten. (2) mehr als Ihren gerechten Anteil erhalten. (3) etwas weniger als Ihren gerechten Anteil erhalten. (4) sehr viel weniger als Ihren gerechten Anteil erhalten.

den gerechten Anteil zu bekommen) bei Angehörigen der Polizei geringfügig höher als in der Allgemeinbevölkerung. Dementsprechend ist in diesem Fall der mittlere Bereich (den gerechten Anteil zu bekommen) in der Allgemeinbevölkerung mit knapp zwei Dritteln stärker belegt als bei den Angehörigen der Polizei Rheinland-Pfalz (ca. die Hälfte der Befragten). Angesichts der Itemformulierung bleibt es den befragten Personen selbst überlassen, wen beziehungsweise welche Gruppe sie bei diesem Vergleichsprozess im Sinn haben. Wenn es sich dabei um Gruppen mit Migrationsgeschichte handelt, sollten bei relativ deprivierten Personen Effekte für die Ausprägung abwertender Einstellungen gegenüber diesen Gruppen erwartet werden. Dies soll im Anschluss anhand eines Regressionsmodells, welches auch gleichzeitig die Überlegungen des gesamten Kapitels einbezieht, überprüft werden.

Die Regressionsanalyse ist aufgrund der vorher berichteten Ergebnisse zur Kontakthäufigkeit und -qualität wieder ausschließlich auf die Gruppe der Polizeibeamt:innen beschränkt. Das Ziel besteht darin, zu klären, welche Faktoren entscheidend für die Herausbildung abwertender Einstellungen gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen sind und wie stark ihr Einfluss einzuschätzen ist. In der Darstellung werden die Ausprägungen antimuslimischer Einstellungen mithilfe der in diesem Kapitel eingeführten Prädiktoren erklärt. Alle Analysen, die in diesem Kapitel für antimuslimische Einstellungen durchgeführt wurden, wurden auf gleiche Weise für zuwanderungsfeindliche Einstellungen durchgeführt. Alle identifizierten Zusammenhänge zwischen antimuslimischen Einstellungen, Kontakterfahrungen und den weiteren Einstellungskonstrukten zeigen sich in annähernd gleicher Weise auch für zuwanderungsfeindliche Einstellungen. Sowohl die bivariaten Zusammenhänge als auch die inferenzstatistischen Modelle weisen bis auf kleinere Abweichungen keine bis kaum Unterschiede in Verteilungen, Effektstärken und Signifikanzen auf.

Anders als in den deskriptiven Darstellungen (Dreiteilung: Zustimmung, Graubereich, Ablehnung) werden die im Regressionsmodell verwendeten Indizes in ihrer ursprünglichen Skalierung beibehalten, womit die Modellschätzung präziser wird und kein Informationsverlust eintritt. Für eine übersichtliche Darstellung werden die Ergebnisse in Abbildung 2.34 in einem sogenannten Koeffizientenplot dargestellt und überdies nur die Variablen vom zentralen Interesse angezeigt. Das gesamte Modell beinhaltet noch eine Reihe weiterer Kontrollvariablen, auf die hier nicht näher eingegangen werden kann.<sup>35</sup> Um die Effektstärken vergleichen zu

---

<sup>35</sup> Im Modell wird für die Variablen Beschäftigungsbeginn, Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, Studierendenstatus und Hochschulreife kontrolliert. Darüber hinaus wurden mehrere Modelle aus Robustheitsgründen gerechnet, die dem Anhang A.1 zu entnehmen sind. Dies ist notwendig, weil beispielsweise die Ausprägungen sozialer Dominanzorientierungen nur in der zweiten Welle der INSIDER-Individualbefragung abgefragt wurden. Um die Fallzahl beim üblicherweise listenweisen Löschen bei fehlenden Werten nicht zu stark zu reduzieren wurde auf ein Full Information Maximum Likelihood-Modell zurückgegriffen. Diese Modellschätzung kann theoretisch andere Herausforderungen für die Schätzungen mit sich bringen, weshalb diverse alternative Modelle gerechnet

können, sind standardisierte Koeffizienten abgebildet. Die statistisch signifikanten Effekte wurden dabei zur besseren Lesbarkeit rot eingefärbt, nicht signifikante Effekte haben eine blaue Farbe.<sup>36</sup> Die Richtung eines Effektes kann sowohl positiv (rechts der gestrichelten Linie) wie auch negativ (links der gestrichelten Linie) sein.

Das Ergebnis des Modells kann nun wie folgt interpretiert werden: Wenn für alle anderen Variablen im Modell kontrolliert wird, gehen die stärksten Effekte auf antimuslimische Einstellungen unter Polizeibeamt:innen von autoritärer Aggression (.19) und der wahrgenommenen Kontaktqualität im Dienst (-.18) aus. Polizeibeamt:innen, die eine stärkere autoritäre Aggression aufzeigen, neigen also eher zu antimuslimischen Einstellungen. Das negative Vorzeichen bei der Kontaktqualität hingegen drückt aus, dass mit Zunahme der wahrgenommenen Kontaktqualität antimuslimische Einstellungen abnehmen. Umgekehrt gilt, dass schlechte Kontakterfahrungen mit Menschen mit Migrationsgeschichte zu stärkeren antimuslimischen Einstellungen führen. Des Weiteren zeigen sich signifikante Effekte von Konventionalismus und sozialer Dominanzorientierung. Ebenso trifft dies auf die politische Selbsteinstufung zu: Je weiter rechts sich eine Person auf dem Links-Rechts-Spektrum einordnet, desto eher vertritt diese Person antimuslimische Einstellungen. Eine gefühlte Orientierungslosigkeit (Anomia) und relative Deprivation scheinen eine geringere Rolle bei der Erklärung antimuslimischer Einstellungen zu spielen. Die Vorzeichen weisen aber in die erwartete Richtung und die Effekte sind statistisch signifikant. Demgegenüber vertreten autoritär unterwürfige Polizeibeamt:innen keine stärkeren antimuslimischen Einstellungen. Auch der Effekt der Kontakthäufigkeit ist nicht signifikant. Deren indirekter Einfluss über die Kontaktqualität ist weiter oben aber ausführlich diskutiert worden.

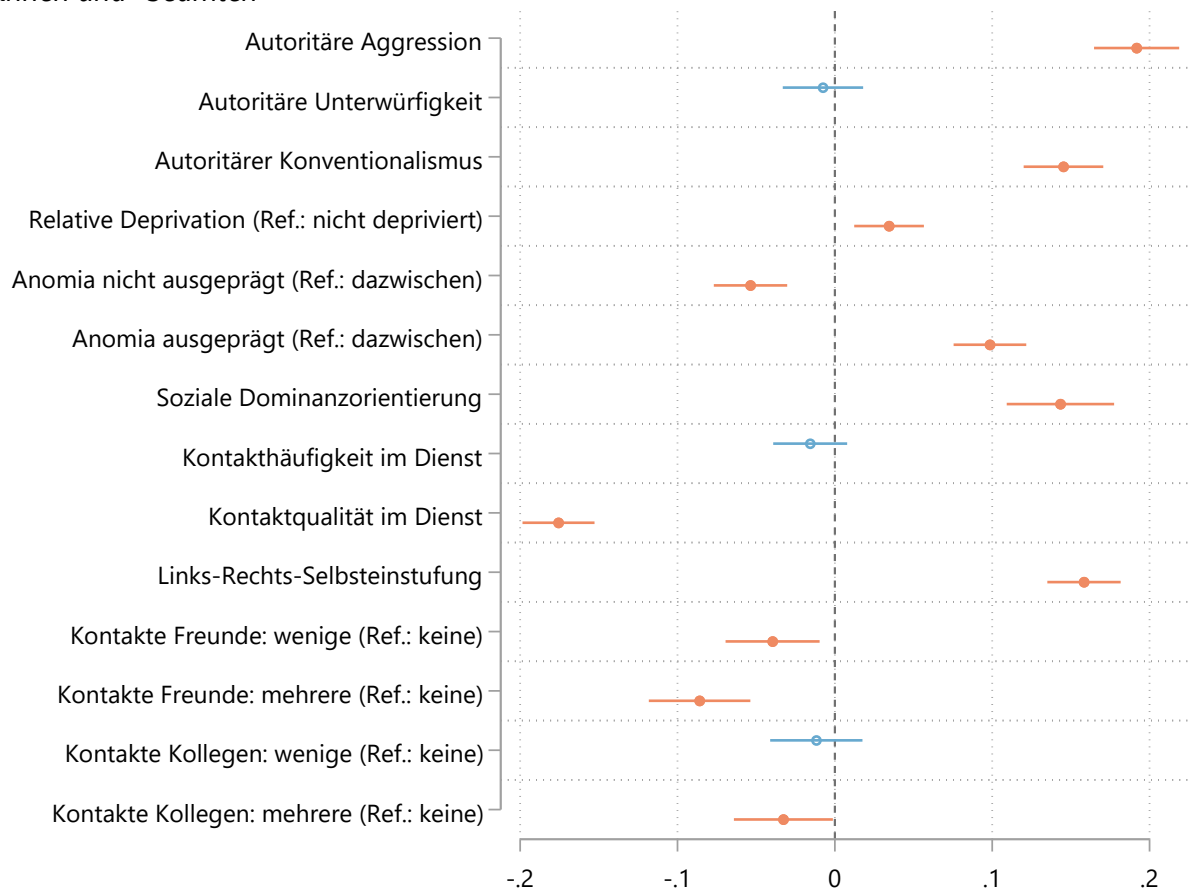
Zusätzlich wurde betrachtet, ob die Polizeibeamt:innen unter ihren Freund:innen oder Kolleg:innen Kontakt zu Personen mit Migrationsgeschichte haben. Die Analyse zeigt, dass mit zunehmender Zahl an privaten Freundschaften das Potential für antimuslimische Einstellungen geringer ausfällt. In geringerem Maße gilt dies auch, wenn im Arbeitsumfeld Kontakt zu mehreren Kolleg:innen mit Migrationsgeschichte besteht. Dieser Befund deutet darauf hin, dass interkulturelle Kontakte sowohl im privaten als auch beruflichen Kontext eine Rolle bei der Reduzierung von Vorurteilen spielen können.

---

wurden. Alle Modelle zeigten dabei bis auf geringfügige Veränderungen konsistente Ergebnisse. Dies gilt ähnlich auch für zuwanderungsfeindliche Einstellungen (siehe Anhang A.2).

<sup>36</sup> Zusätzlich ist das jeweilige Konfidenzintervall abgebildet, was eine Aussage zur Sicherheit der Parameterschätzung liefert. Ist das Intervall nicht von Null verschieden (schneidet die gestrichelte Linie) ist der Effekt nicht signifikant.

Abbildung 34: Regressionsmodell zur Erklärung antimuslimischer Einstellungen bei Polizeibeamtinnen und -beamten



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, standardisierte Koeffizienten, Full Information Maximum Likelihood, komplettes Modell in Anhang A.1.

Die beobachteten Befunde spiegeln insgesamt die theoretischen wie durch den Forschungsstand identifizierten Erwartungen wider und geben Anlass zu einer intensiveren Beschäftigung mit der Thematik. Wie in dem Fall zur Kontakthäufigkeit und -qualität ist eine Wechselwirkung verschiedener Faktoren plausibel und sollte in zukünftigen Analysen getestet werden. So liegt die Vermutung nahe, dass Polizeibeamt:innen, die mit den hier vorgestellten Prädispositionen im Dienst häufiger Kontakt mit Personen mit Migrationsgeschichte haben und deren Kontakte dann zusätzlich unter herausfordernden Umständen stattfinden, wahrscheinlicher abwertende Einstellungen herausbilden. Zu konstatieren bleibt, dass die entscheidende Stellschraube, an der die Organisation Polizei ansetzen kann, in der Art und Weise liegt, wie Kontaktsituation gestaltet werden können. Vorschläge, wie dies gelingen kann (siehe Krott et al. 2018), können auf Basis der hier vorgelegten Ergebnissen weiter ausgearbeitet und konkretisiert werden.



## 4 Wer gehört dazu? – Liberaldemokratische Gemeinschaftsorientierungen und Demokratiekonzeptionen

### **Kurzfassung**

Ein wichtiger Aspekt demokratischer Einstellungen, der die bisher diskutierten Aspekte miteinander verbindet, ist die Frage nach der „nationalen Gemeinschaft“: Wer soll als vollwertiges Mitglied im Staatsverband anerkannt werden, und was sind die Voraussetzungen dafür? In der Forschung werden hier verschiedene Konzeptionen idealtypisch unterschieden. Für ein „ethnisches“ Verständnis von Nationalität ist die (vermeintliche) Abstammung ein unverzichtbares zentrale Kriterium: wirklich zur Nation gehören können nur die Kinder deutscher Eltern – eine Position, die mit dem Menschenbild des Grundgesetzes nicht vereinbar ist, wie das Bundesverfassungsgericht u.a. in seinen Urteilen zur NPD erklärt hat. Nach dem auf die Ideale der französischen Revolution zurückgehenden „bürgerlichen“ Verständnis hingegen genügt unabhängig von der Herkunft allein das langfristige und glaubwürdige Bekenntnis zu den in der Verfassung niedergelegten Werten und Prinzipien. Eine Art Mittelposition zwischen diesen beiden Idealtypen, das „kulturelle“ Verständnis von Nationalität, betont über die eher abstrakten Prinzipien der Verfassung hinaus die Bedeutung von Sprachkenntnissen und, zumindest in einem gewissen Umfang, die Akzeptanz der nationalen Kultur. Bevölkerungsumfragen in Deutschland und Europa zeigen, dass ein rein bürgerliches Verständnis von Nationalität selten ist und sich in der Realität alle drei Konzeptionen überlagern.

In unserer Untersuchung haben wir die von Polizeiangehörigen wahrgenommener Bedeutung kultureller und ethnischer Kriterien für die deutsche Nationalität erfragt. Dabei zeigte sich, dass etwa ein Fünftel weder ethnische noch kulturelle Kriterien für besonders wichtig hält. Umgekehrt vertreten aber 11 Prozent der Polizeibeamt:innen und 14 Prozent der in der Verwaltung Beschäftigten eine ethnische Vorstellung von Nationalität, derzufolge Zugewanderte niemals richtige Deutsche sein können. Für die demokratische Polizei eines Landes, in dem mehr als ein Fünftel der Staatsangehörigen (und ein noch größerer Teil der Bevölkerung) eine Zuwanderungsgeschichte hat, ist dies eine sehr problematische Position.

Zwar können wir anhand der Daten beobachten, dass sich die Gruppen mit exklusiverem Nationalitätsverständnis (überraschenderweise) durch etwas ausgeprägtere liberaldemokratische Einstellungen (bspw. Befürwortung des Rechtes auf Meinungsfreiheit) auszeichnen. Dies geht aber gleichzeitig zulasten einer Akzeptanz von Minderheitenrechten. Danach werden die Privilegien der liberalen Demokratie – Freiheit und Gleichheit – nur der eigenen (autochthonen) Gruppe zugestanden.

Eine klassische Annahme der politikwissenschaftlichen Forschung geht davon aus, dass die Überlebensfähigkeit von demokratischen Staaten eng an die Unterstützung der Demokratie durch die Bürger:innen gekoppelt ist (Lipset 1959; Easton 1965). Auf der Suche nach empirischer Unterstützung für diese These hat Claassen (2020) 1390 national repräsentative Meinungsumfragen in 150 Ländern analysiert. Seine Analyse bestätigt, dass die Unterstützung der Bürger:innen für die Demokratie eng mit der Stabilität der Demokratie verbunden ist, sobald diese einmal etabliert ist.

Auf der institutionellen Ebene ist die Stabilität von Demokratien im hohen Ausmaß von der Polizei abhängig. Die Polizei als ein zentrales Element im demokratischen Verfassungsstaat unterliegt der Rechtsstaatlichkeit und nicht den Wünschen mächtiger Führungspersonen oder einer Partei. Sie ist an den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gebunden und darf nur unter besonderen Umständen (etwa Gefahrenabwehr oder Strafverfolgung) in das Leben der Bürger:innen eingreifen. In Deutschland gehen polizeiliches Mandat und Monopol zur legitimen Ausübung von Gewalt aus Artikel 20 Absätze 2 und 3 des Grundgesetzes hervor. Damit basiert die Autorität der Polizei auf dem Prinzip der legalen Herrschaft (Weber 1919) des Volkes über sich selbst. Bei der Ausübung des staatlichen Gewaltmonopols kommt der Polizei deshalb auch die Rolle zu, sicherzustellen, dass es zu keinen Ungleichbehandlungen kommt. Daher besteht auch der besondere Anspruch an Polizeibeamt:innen als „Hüterinnen und Hüter unserer Demokratie“ (Model 2021: 285) demokratische Normen und Werte zu verinnerlichen und nach außen zu tragen.

Bei der wissenschaftlichen Untersuchung demokratischer Wertorientierungen schlagen Fuchs und Roller (2016) vor, sowohl liberaldemokratische Demokratiekonzeptionen (kratos-Aspekt) als auch demokratische Gemeinschaftsorientierungen (demos-Aspekt) in den Blick zu nehmen. Ersterer Aspekt bezieht sich dabei auf die in Kapitel 2.1 dargestellten Einstellungen auf der Kulturebene im drei Ebenen-Modell. Konkret soll untersucht werden, welche Faktoren zu einer verstärkten Unterstützung des liberaldemokratischen Systems unter Polizeiangehörigen führen. Dies schließt somit auch die Frage nach den Gründen für die Unterstützung populistische Gegenentwürfe zur Demokratie ein.

Die Stabilität einer Demokratie hängt aber nicht nur davon ab, dass die Demokratie als Herrschaftsform unterstützt wird. „Die Systemopposition kann in einer auf Pluralität angelegten Demokratie mit einer exklusiven Identifikation mit der eigenen, als homogen vorgestellten Nation beginnen“ (Pickel und Pickel 2022: 40). Daher soll mit der Betrachtung des demos-Aspekts untersucht werden, welche Personen(gruppen) von den Polizeiangehörigen als Mitglieder der nationalen demokratischen Gemeinschaft angesehen werden. Erste Hinweise haben sich bereits aus dem vorangegangenen Kapitel ergeben: Es ist zu vermuten, dass Polizeibeamt:innen mit ausgeprägten antimuslimischen und zuwanderungsfeindlichen Einstellungen die Integration entsprechender Personengruppen in die demokratische Gemeinschaft erschweren

beziehungsweise hohe Anforderungen an Muslim:innen und Einwander:innen für die Zugehörigkeit zur nationalen Gemeinschaft stellen.

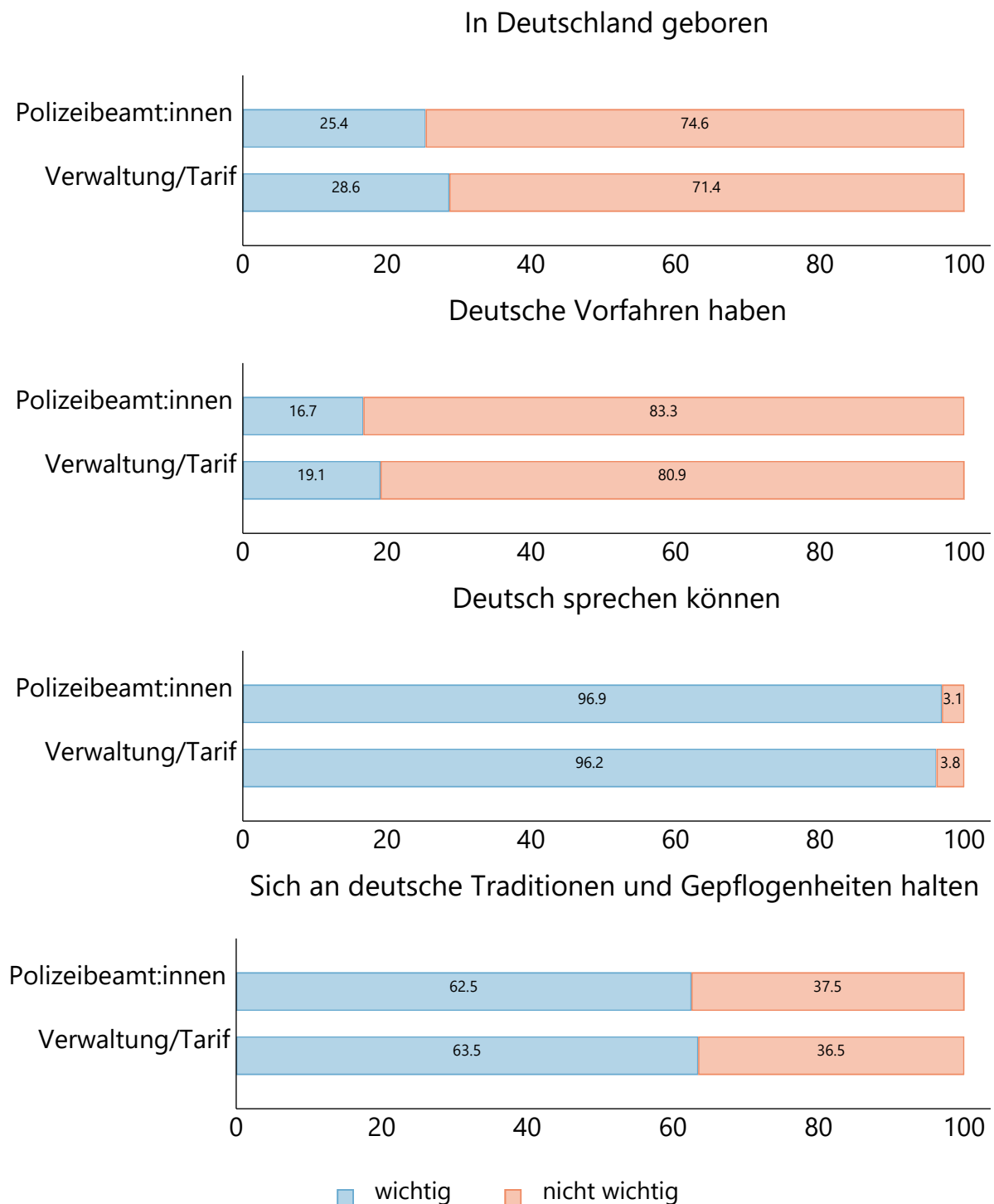
Neben der Berücksichtigung von abwertenden Einstellungen zu bestimmten Bevölkerungsgruppen besteht eine weitere Herangehensweise zur Betrachtung des demos-Aspektes darin, zu erfragen, welche Voraussetzungen für die Polizeiangehörigen wichtig sind, um zur nationalen Gemeinschaft zu gehören. In der Forschung wird dabei zwischen einem bürgerlichen, ethnischen und kulturellen Verständnis von nationaler Identifikation gesprochen (Reeskens und Hooghe 2010). Die bürgerliche Definition beruht auf dem Konzept der Anerkennung gemeinsamer Regeln und politischer Institutionen. Gruppengrenzen sind durchlässig, so dass es prinzipiell Allen möglich ist, Teil der Eigengruppe zu werden, wenn deren fundamentalen Werten und Normen zugestimmt wird. Die ethnische Definition nationaler Identifikation beruht auf der Idee der gemeinsamen Abstammung. Die Gruppengrenzen sind demnach undurchlässig, so dass Fremde stets Fremde bleiben werden. Eine Aufnahme in die Eigengruppe ist ausgeschlossen, da sich Fremdgruppenmitglieder die dafür notwendigen Eigenschaften wie Abstammung nicht aneignen können. Die kulturelle Definition bewegt sich zwischen dem bürgerlichen und ethnischen Idealtyp. Shulman (2002) ordnet einem kulturellen Verständnis nationaler Identifikation Merkmale wie Sprachkenntnisse und Traditionsbewusstsein zu. Entsprechend kann jede:r, die:der die nationale Kultur glaubhaft übernimmt und wertschätzt, Teil der Eigengruppe werden.

In den beiden Wellen der INSIDER-Individualbefragung wurde die Befragten nach der Wichtigkeit der kulturellen und ethnischen Dimension befragt.<sup>37</sup> Im Gegensatz zu den meisten anderen Fragen in der Umfrage bestand bei diesen Items keine Möglichkeit der Auswahl einer Mittelkategorie. Die Befragten konnten abstufen, ob sie einen Punkt als *sehr wichtig* oder *eher wichtig* beziehungsweise *überhaupt nicht wichtig* oder *nicht so wichtig* einschätzen. Aus diesem Grund ist in der Abbildung 2.35 kein Graubereich ausgewiesen. Zu erkennen ist, dass die Angehörigen der Polizei sich deutlich in dem Ausmaß der Zustimmung zu den Items, die der ethnischen Dimension auf der einen Seite und der kulturellen Dimension auf der anderen Seite unterscheiden. Differenzen zwischen der Gruppe der Polizeibeamt:innen und der Gruppe Verwaltung/Tarif fallen nur marginal aus. Für fast alle Angehörigen der Polizei ist die Fähigkeit Deutsch sprechen zu können wichtig, um zur nationalen Gemeinschaft zu gehören. Darüber hinaus sind auch über 60 Prozent der Auffassung, dass sich an deutsche Traditionen und Gepflogenheiten gehalten werden sollte. Diese beiden Aspekte können der kulturellen Dimension

---

<sup>37</sup> Fragetext: Manche Leute meinen, dass die folgenden Punkte wichtig sind, um wirklich deutsch zu sein. Andere halten diese nicht für wichtig. Für wie wichtig halten Sie die folgenden Punkte, um deutsch zu sein? (1) In Deutschland geboren sein. (2) Deutsche Vorfahren haben. (3) Deutsch sprechen können. (4) Sich an deutsche Traditionen und Gepflogenheiten halten.

Abbildung 35: Wichtigkeit Voraussetzungen für nationale Zugehörigkeit



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, Angaben in Prozent.

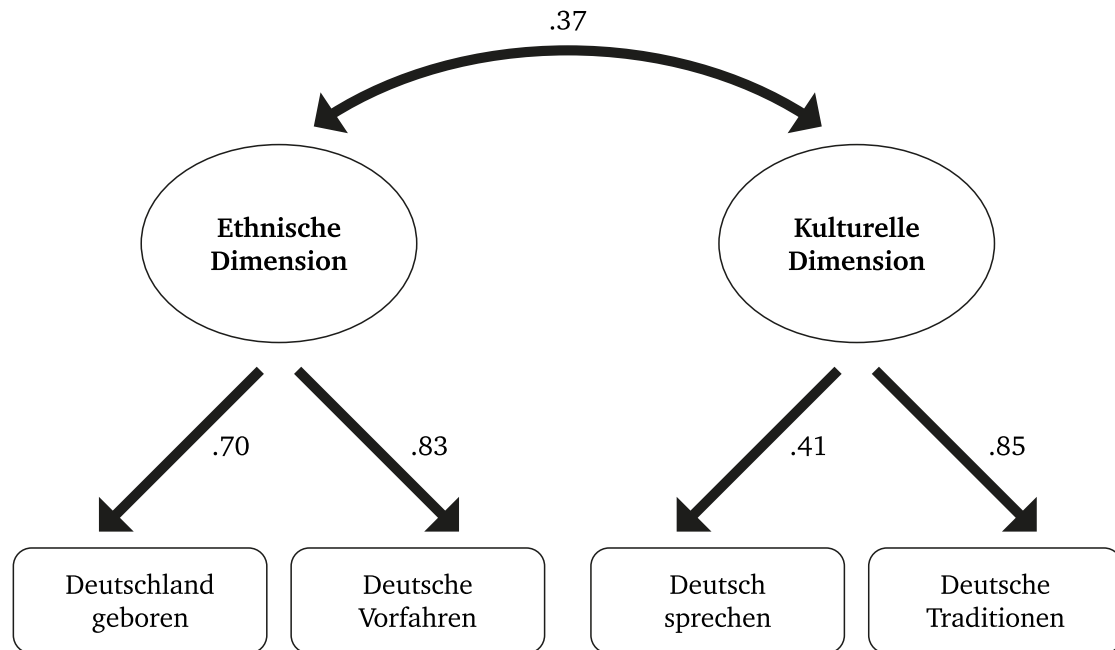
nationaler Identifikation zugeordnet werden. Die Zustimmung zur ethnischen Dimension fällt geringer aus, jedoch halten es über ein Viertel der Polizeiangehörigen für wichtig, in Deutschland geboren zu sein und immerhin 17 bis 19 Prozent sehen in der Abstammung eine Voraussetzung für die Zugehörigkeit zur nationalen Gemeinschaft. Letzteres entspricht der im Staatsbürgerrecht in Deutschland bis ins Jahr 2000 geltenden Vorstellung des Abstammungsprinzips

(*ius sanguinis*), wonach unabhängig von Geburtsort die Staatsbürgerschaft der Eltern ausschlaggebend für die Staatsbürgerschaft der Kinder ist.

Im Folgenden soll überprüft werden, inwiefern sich die theoretisch angenommene Struktur einer ethnischen und einer kulturellen Dimension von nationaler Identifikation in den Daten widerspiegelt und auf welche Weise die beiden Dimensionen miteinander zusammenhängen. Dazu wird eine sogenannte konfirmatorische Faktorenanalyse (CFA) berechnet. Die CFA stellt ein Messmodell dar, in dem die Beziehung zwischen latenten (hier die beiden Dimensionen) und manifesten Variablen (hier die vier Einzelitems) vom Forschenden auf Grundlage theoretischer Annahmen spezifiziert wird. Im hier vorliegenden Fall sollten beispielsweise die Befragten den Items „in Deutschland geboren sein“ und „Deutsche Vorfahren haben“ zustimmen, wenn sie eine ethnische Vorstellung nationaler Identifikation haben. Anschließend wird berechnet, inwiefern diese vorgegebene faktorielle Struktur mit den Daten übereinstimmt.

Das Ergebnis ist Abbildung 2.36 festgehalten. Insbesondere die ethnische Dimension nationaler Identifikation wird durch die beiden Items gut abgebildet, was an den hohen Faktorladungen (0.70 und 0.82) zu erkennen ist. Im Gegensatz dazu ist für die Messung der kulturellen Dimension die Faktorladung für das Item „Deutsch sprechen können“ mit 0.41 eher als gering einzuschätzen. Die Ursache liegt hier vor allem darin begründet, dass fast alle Befragte die deutsche Sprache als wichtiges Kriterium nationaler Zugehörigkeit ansehen. Insgesamt weist das Modell allerdings eine hohe Modellgüte auf. Interessant ist darüber hinaus, dass die beiden Dimensionen schwach miteinander korrelieren (0.37). Das bedeutet, dass es Polizeiangehörige gibt, die sowohl kulturelle als auch ethnische Kriterien nationaler Zugehörigkeit als wichtig empfinden. In diesem Fall ist davon auszugehen, dass den Personen, denen die ethnischen Kriterien nationaler Identität wichtig sind, sozusagen als notwendige Bedingung auch die kulturellen Kriterien wichtig sind. Diese Gruppe stellt dementsprechend sehr hohe Anforderungen an ihre Mitbürger:innen, um als Teil der nationalen Gemeinschaft angesehen zu werden. Zusätzlich bedeutet dies auf der anderen Seite, dass es eine Gruppe von Polizeiangehörigen gibt, die beide Dimensionen für die nationale Zugehörigkeit als unwichtig betrachtet.

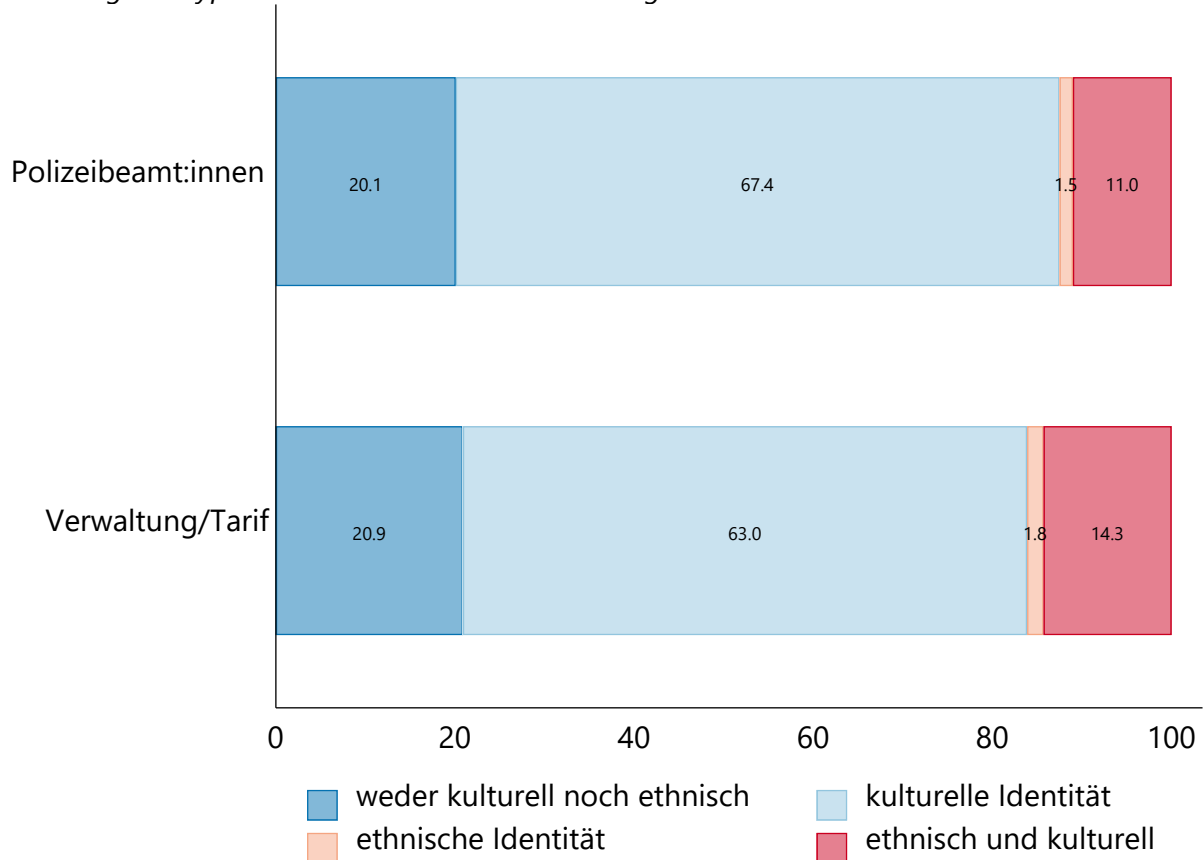
Abbildung 36: Faktorenanalyse ethnische und kulturelle Zugehörigkeit



*Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, Korrelationskoeffizient und standardisierte Faktorladungen, Model-Fit: CFI=. 997, RMSEA=. 037.*

Aus den bisherigen Ergebnissen lassen sich nun vier Idealtypen nationaler Identitätsvorstellungen ableiten, die in der Schwierigkeit der Erfüllung der gestellten Anforderungen zunehmen. Liegen weder kulturell noch ethnische Identitätsvorstellungen (erster Typ) vor, könnte dies (aber nicht zwingend) der in der Literatur angesprochenen bürgerlichen Dimension entsprechen. Zumindest stellt die Erwerbung der Sprache, das Einhalten von Traditionen, in Deutschland geboren zu sein und deutsche Vorfahren zu haben keine Bedingungen dar, um als Teil der nationalen Gemeinschaft anerkannt zu werden. Umgekehrt ist mit kulturellen und ethnischen Identitätsvorstellungen (vierter Typ) ein überaus exklusiver Zugang zur nationalen Gemeinschaft verbunden. Dazwischen befinden sich der zweite Typ der ausschließlich kulturellen Identitätsvorstellung sowie der dritte Typ der ausschließlich ethnischen Identitätsvorstellungen.

Abbildung 37: Typen nationaler Identitätsvorstellungen



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, Angaben in Prozent.

Um die relativen Häufigkeiten der vier Idealtypen darzustellen, wurden die Antworten auf die vier Einzelfragen wie folgt zusammengefasst: Nur wer im Mittel beide Kriterien pro Dimension als wichtig ansieht, wird der entsprechenden Identitätsvorstellung zugeordnet.<sup>38</sup> Aus Abbildung 2.37 geht hervor, dass kaum Unterschiede in den nationalen Identitätsvorstellungen zwischen der Gruppe der Polizeibeamt:innen und der Gruppe der Verwaltungsbeamt:innen sowie Tarifbeschäftigten vorliegen. Ein Fünftel der Polizeiangehörigen findet weder kulturelle noch ethnische Kriterien wichtig, um Teil der nationalen Gemeinschaft zu sein. Personen mit einer kulturellen Identitätsvorstellung machen den Großteil der Polizeiangehörigen aus. Für ungefähr zwei Drittel ist der Erwerb der deutschen Sprache und das Festhalten an Tradition wichtig, um als deutsch zu gelten. Der Anteil derjenigen mit einer rein ethnischen Identitätsvorstellung ist verschwindend gering (1 bis 2 Prozent). Somit haben 11 Prozent der Polizeibeamt:innen bzw. 14 Prozent der Verwaltungsbeschäftigten eine sehr exklusive Vorstellung vom Kreis der Personen, die sie zur nationalen Gemeinschaft zählen, da sie sowohl kulturelle als auch ethnische Kriterien als wichtig bewerten. Nach dieser Vorstellung ist es Personen mit Migrationsgeschichte nahezu unmöglich, als Teil der nationalen politischen Gemeinschaft angesehen zu

<sup>38</sup> Ordnet eine Person beispielsweise das Kriterium Sprache als *eher wichtig* und das Kriterium Tradition als *nicht so wichtig* ein, wird diese Person nicht der kulturellen Dimension zugeordnet.

werden. Für die demokratische Polizei eines Landes, in dem ein knappes Drittel der Gesamtbevölkerung und ein knappes Fünftel der Deutschen eine Migrationsgeschichte hat, ist dies offensichtlich ein Problem.

Nachdem ausführlich beschrieben wurde, welche Kriterien den Angehörigen der Polizei Rheinland-Pfalz wichtig sind, um zur nationalen Gemeinschaft zu zählen, soll in einem nächsten Schritt betrachtet werden, wie wichtig den Befragten die nationale Gemeinschaft an sich ist. In Abbildung 2.38 werden die Typen nationaler Identitätsvorstellungen anhand der Zustimmung zur Frage nach Mut zu einem starken Nationalgefühl kontextualisiert.<sup>39</sup> Es lassen sich deutliche Unterschiede in der Zustimmung für ein starkes Nationalgefühl zwischen den einzelnen Idealtypen feststellen. Während Personen ohne kulturelle und ethnische Identitätsvorstellung zu gleichen Teilen ein starkes Nationalgefühl befürworten wie ablehnen, liegt die Zustimmung zu diesem bei Vertreter:innen einer kulturellen Identitätsvorstellung bei 59 Prozent. Bei Personen mit sowohl kulturellen als auch ethnischen Identitätsvorstellungen wird ein starkes Nationalgefühl von 72 Prozent befürwortet. Insgesamt kann konstatiert werden: Je exklusiver die Anforderungen sind, Teil der nationalen Gemeinschaft sein zu können, desto stärker wird auch der Wert der nationalen Gemeinschaft an sich bemessen. Dieser Befund muss vor dem Hintergrund problematisiert werden, dass kulturelle und ethnische Homogenitätsvorstellungen dem Ideal liberaldemokratischer Gemeinschaftsorientierungen und einer Polizei in der offenen Gesellschaft zuwiderlaufen.

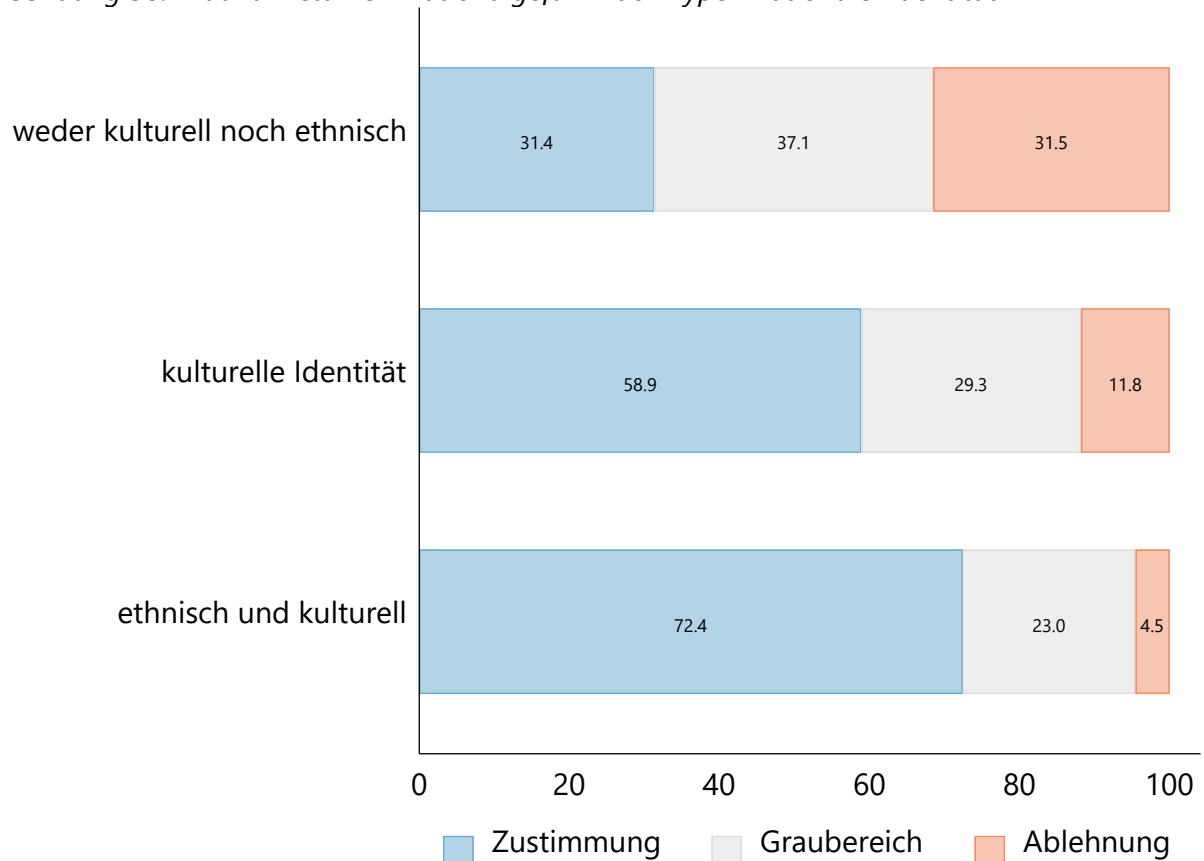
Während sich die Unterstützung der demokratischen Gemeinschaft durch die gegenseitige Anerkennung als Freie und Gleiche ausdrückt, sind es die Unterstützung gegenüber den Institutionen und Prozessen, die in einer liberalen Demokratie die Freiheit und Gleichheit ermöglichen (Fuchs und Roller 2016). Im Folgenden soll daher betrachtet werden, von welchen Faktoren sowohl liberaldemokratische Konzeptionen wie auch deren Gegenentwurf in Form populistischer Einstellungen bei Angehörigen der Polizei Rheinland-Pfalz bedingt werden.

---

<sup>39</sup> Aufgrund der geringen relativen Häufigkeit wird auf Ausweisung des Typus der ausschließlich ethnischen Identität verzichtet.



Abbildung 38: Mut zum starken Nationalgefühl nach Typen nationaler Identität



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, Angaben in Prozent.

Obwohl die liberale Demokratie und der Populismus dem Gedanken der Volkssouveränität verpflichtet sind, beruhen beide auf sehr unterschiedlichen Konzeptualisierungen der Demokratie. In liberalen Demokratien treffen im Parlament die als Angehörige von Parteien gewählten Abgeordneten aufeinander, die dort um Mehrheiten für Gesetzesvorhaben werben. Der Populismus lehnt diese politische Vermittlung durch politische Parteien ab und fordert stattdessen eine direkte Beziehung zwischen dem Volk und politischer Führung. Im populistischen Modell der Demokratie wird ein vermeintlich homogener Volkswille vorausgesetzt, der reale Meinungs- und Interessengegensätze innerhalb der Gesellschaft ignoriert. Diese populistische Interpretation von Volkssouveränität steht im Widerspruch zum Pluralismus freier und gleicher Bürger:innen, die unterschiedliche Ansichten und Meinungen haben (Rummens 2017; Zaslove und Meijers 2024).

In der politikwissenschaftlichen Forschung werden eine Vielzahl unterschiedlicher Einflussfaktoren auf liberaldemokratische Wertorientierungen sowie populistische Einstellungen diskutiert. Bevor die Ergebnisse der Regressionsanalysen im Detail besprochen werden, sollen zunächst die theoretischen Erwartungen skizziert werden. Gemäß des in Kapitel 2.1.1 eingeführten Ebenenmodells demokratischer Unterstützung sollten eine Zufriedenheit mit der Demokratie in Deutschland sowie ein ausgeprägtes Institutionenvertrauen positiv auf liberaldemokratische Wertorientierungen wirken (Zymová 2024). Eine Unzufriedenheit mit den Leistungen

der Bundes- und Landesregierung hingegen kann wiederum nur dann in eine tiefere Desillusionierung über die politischen Institutionen oder in die Demokratie an sich übergehen, wenn sie langfristig empfunden wird. Dies kann mit den hier vorliegenden Daten nicht abgebildet werden, sollte aber in etwaigen zukünftigen, dann auf mehrere Beobachtungsjahre angelegten Studien einbezogen werden. Auf der anderen Seite sollte gerade die Unzufriedenheit mit dem Funktionieren der Demokratie sowie ein mangelndes Institutionenvertrauen, insbesondere in parteienstaatliche Institutionen, populistische Einstellungen fördern (Arzheimer 2024; Zaslove und Meijers 2024).

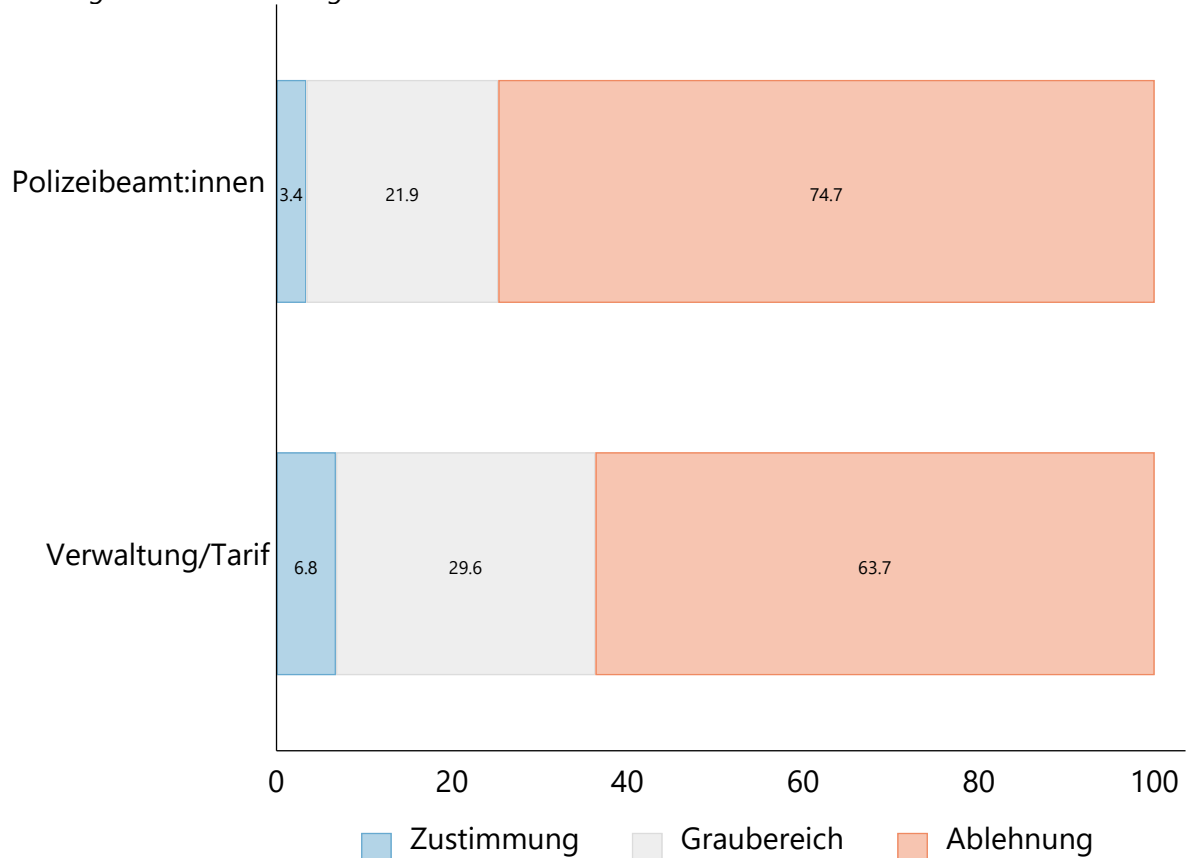
Zusätzlich werden analog zu Kapitel 2.2 autoritäre Einstellungen, soziale Dominanzorientierung, relative Deprivation und Anomia als erklärende Faktoren für antiliberaldemokratische und populistische Einstellungen herangezogen. Pickel et al. 2022 sprechen hier von einer Verinnerlichung einer „autoritären Dynamik“ (Pickel et al. 2022: 186), die sich in Peergroups verstärkt und sich dann gegen die Demokratie als Idee richtet. Als zentrales Merkmal hat sich in ihrer Analyse die Neigung zu Verschwörungserzählungen als Hindernis für die Befürwortung liberaldemokratischer Positionen erwiesen. Verschwörungserzählungen erklären komplexe Weltereignisse durch den Verweis auf geheime Pläne, die von mächtigen Gruppen zum Schaden der Allgemeinheit geschmiedet wurden. Der Glaube an solche Erzählungen wird von einer generalisierten Verschwörungsmentalität bestimmt, sodass größtenteils mehreren Verschwörungserzählungen gleichzeitig Gewicht beigemessen wird (Imhoff und Bruder 2014). Eine solche Verschwörungsmentalität kann als generalisierte politische Haltung verstanden werden.

In der INSIDER-Individualstudie wurde die Neigung zu Verschwörungserzählungen durch fünf Aussagen erfasst.<sup>40</sup> In Abbildung 2.39 ist zu erkennen, dass Verschwörungsmentalitäten sowohl bei Polizeibeamt:innen als auch bei Verwaltungs- und Tarifbeschäftigten kein völlig irrelevantes Phänomen sind. Drei Viertel der Polizeibeamt:innen widersprechen den Aussagen klar, während die Ablehnung in der Gruppe Verwaltung/Tarif bei 64 Prozent liegt. Ein nicht unwesentlicher Teil der Polizeiangehörigen ordnet sich aber im Graubereich ein. Etwas mehr als 20 Prozent der Polizeibeamt:innen und 30 Prozent der Tarifbeschäftigten schließlich ist als potentiell offen für Verschwörungserzählungen einzustufen. Es ist dringend geraten, diese Entwicklung weiter im Blick zu haben, da Menschen mit einer ausgebildeten Verschwörungsmentalität oftmals nicht mehr für Gegenargumente erreichbar sind.

---

<sup>40</sup> Verschwörungsmentalität: (1) Die Medien und die Politik stecken unter einer Decke. (2) Es gibt geheime Organisationen, die großen Einfluss auf politische Entscheidungen haben. (3) Politiker und andere Führungspersönlichkeiten sind nur Marionetten dahinterstehender Mächte. (4) Ich vertraue meinen Gefühlen mehr als sogenannten Experten. (5) Studien, die einen Klimawandel belegen, sind meist gefälscht. Cronbachs Alpha INSIDER=.78.

Abbildung 39: Verschwörungsmentalität



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, Angaben in Prozent.

Während theoretisch anzunehmen ist, dass die Verschwörungsmentalität im engen Zusammenhang mit der Ablehnung liberaldemokratischer Wertorientierungen steht, sollte dies in noch stärkerem Ausmaß bei der Betrachtung populistischer Einstellungen zutreffen. Insbesondere durch den Anti-Establishment-Charakter des Populismus und die darauf bezogene Behauptung einer Missachtung des Volkes ist zu vermuten, dass Personen mit einer Verschwörungsmentalität auch gleichzeitig populistische Einstellungen vertreten. Dagegen ist der Zusammenhang zwischen populistischen Einstellungen und Autoritarismus, anders als der angenommene Zusammenhang zwischen liberaldemokratischen Einstellungen und Autoritarismus, nicht eindeutig zu prognostizieren. Konzeptionell besteht eine Spannung zwischen der anti-elitären Dimension des Populismus und dem Autoritarismus. Es ist nicht plausibel, dass eine Person, die sich gegen Autoritäten stellt, zugleich gehorsam gegenüber diesen Autoritäten sein kann (Bakker et al. 2016).

Neben den hier beschriebenen bekannten Faktoren, die in einem Zusammenhang zu demokratischen und populistischen Einstellungen stehen, soll für das anschließende Regressionsmodell explorativ betrachtet werden, in welchem Verhältnis die Idealtypen nationaler Identitätsvorstellungen zu demokratischen Wertorientierungen stehen. Prinzipiell sollten Personen mit weniger exklusiven Vorstellungen über die Zugehörigkeit zur nationalen Gemeinschaft auch eher gewillt sein, grundlegende liberaldemokratische Institutionen zu akzeptieren, da

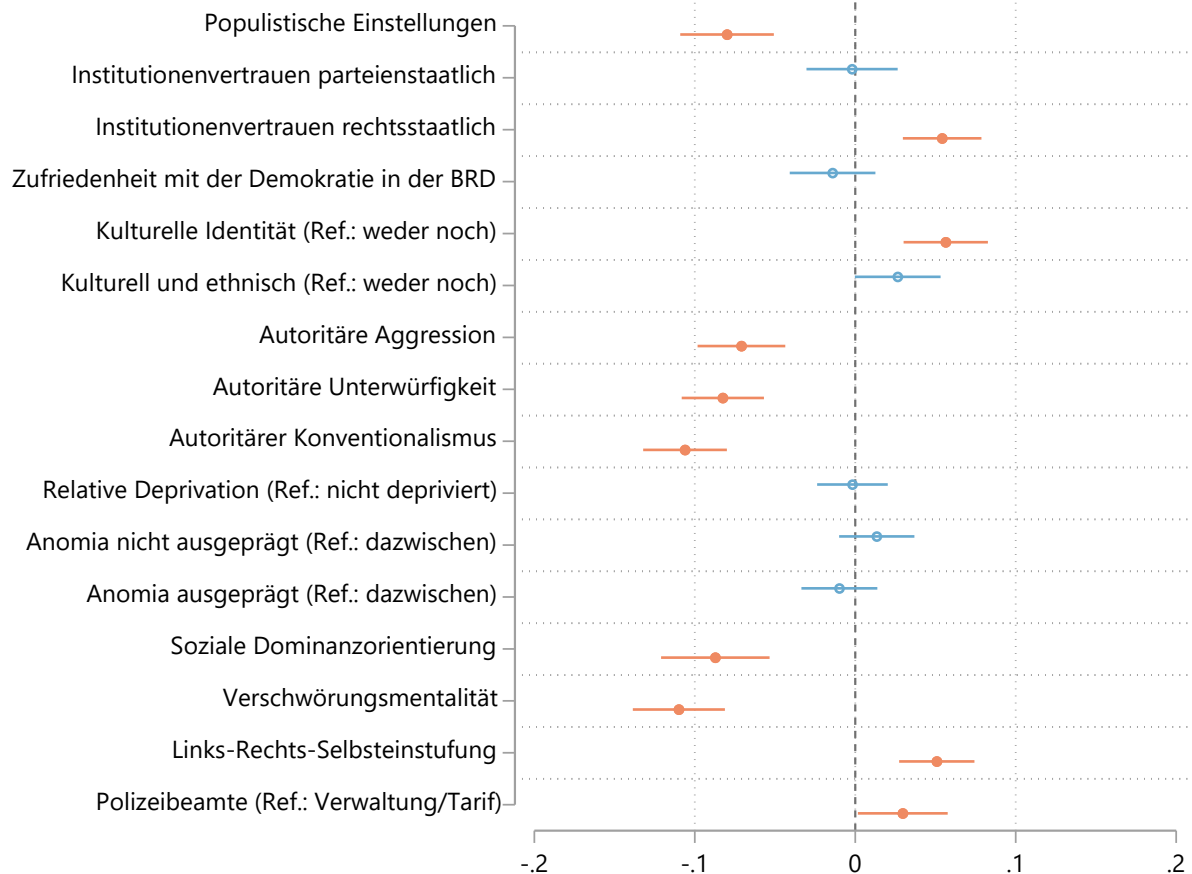
diese den Interessensausgleich zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen ermöglichen. Ein Zusammenhang mit populistischen Einstellungen ist dann zu erwarten, wenn die populistische Haltung eine dezidiert rechtspopulistische Einstellung widerspiegelt, indem das als homogen betrachtet Volk anhand kultureller, vor allem ethnischer Kriterien definiert wird. Die Vorgehensweise der Modellschätzung verläuft analog zur der des vorherigen Kapitels mit der Ausnahme, dass hier neben den Polizeibeamt:innen auch die Verwaltungs- und Tarifbeschäftigten in die Analyse einbezogen werden.<sup>41</sup>

In Abbildung 2.40 sind die Ergebnisse des Modells zur Erklärung liberaldemokratischer Einstellungen unter Polizeiangehörigen abgetragen. Die stärksten Effekte gehen, wie bei Pickel et al. 2022 für die Allgemeinbevölkerung beschrieben, von der Verschwörungsmentalität (-.11) und den autoritären Einstellungen aus. Vor allem Polizeiangehörige mit einer starken Ausprägung bei Konventionalismus (-.11) und sozialer Dominanzorientierung (-.09) vertreten geringe liberaldemokratischen Einstellungen. Je stärker populistische Einstellungen ausgeprägt sind, desto weniger wird das liberale Modell der Demokratie unterstützt. Während im Hinblick auf das Ebenenmodell der Demokratie das Vertrauen in parteienstaatliche Institutionen in keinem Zusammenhang mit liberaldemokratischen Einstellungen steht, zeigt sich, dass Vertrauen in die rechtsstaatlichen Institutionen wie Gerichten positiv mit liberalen Werten korreliert. Ebenfalls nicht signifikant ist die Demokratiezufriedenheit. Offensichtlich trennen die Befragten die Performanz des demokratischen Systems in der Bundesrepublik von ihren grundlegenden Überzeugungen (Norris 2011). Im Gegensatz zum Modell für die antimuslimischen Einstellungen im vorherigen Kapitel hat eine rechtere politische Selbsteinstufung unter Kontrolle der übrigen Variablen einen positiven Effekt auf liberaldemokratische Einstellungen. Eine gefühlte Orientierungslosigkeit (Anomia) und relative Deprivation spielen dagegen keine Rolle bei der Erklärung liberaldemokratischer Einstellungen. Wie bereits deskriptiv beobachtet, zeigt sich anhand des Modells, dass sich Polizeibeamt:innen im geringen Umfang stärker liberaldemokratisch orientieren als Verwaltungs- und Tarifbeschäftigte.

---

<sup>41</sup> Ebenfalls wird in den Modellen für die Variablen Beschäftigungsbeginn, Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, Studierendenstatus und Hochschulreife kontrolliert. Vollständige Modelle finden sich im Anhang.

Abbildung 40: Regressionsmodell zur Erklärung liberaldemokratischer Einstellungen



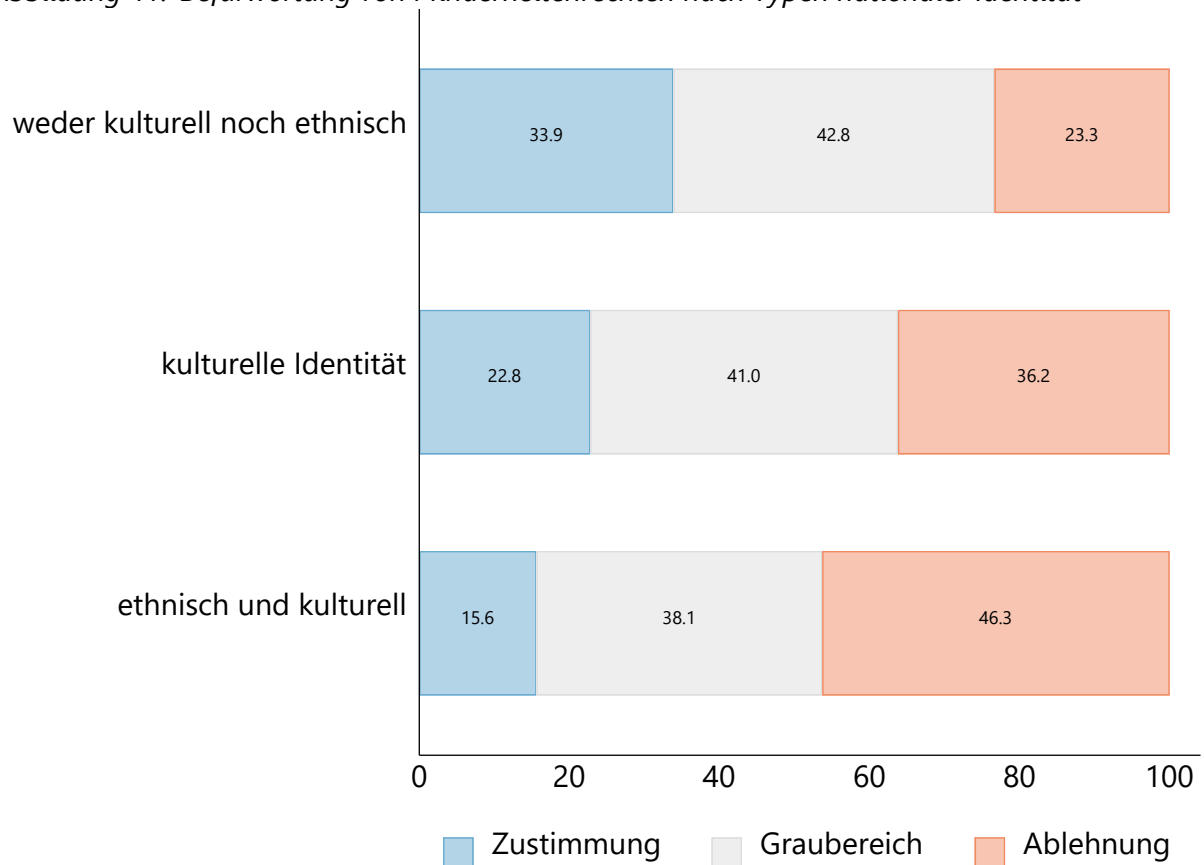
Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, standardisierte Koeffizienten, Full Information Maximum Likelihood, komplettes Modell in Anhang A.3.

Entgegen den theoretischen Erwartungen gehen überdies positive Effekte der Idealtypen kultureller sowie kultureller und ethnischer Identität auf liberaldemokratische Einstellungen aus. Das bedeutet, dass die Personen mit entsprechenden Identitätsvorstellungen im Vergleich zur Gruppe, die weder eine kulturelle noch ethnische Gemeinschaftsorientierung aufweist, etwas stärker zu liberaldemokratischen Orientierungen tendieren.<sup>42</sup> Im Fall der kulturellen und ethnischen Identität ist der Effekt allerdings knapp nicht signifikant ( $p=.052$ ). Wie kann dieser überraschende Befund interpretiert werden? Eine mögliche Erklärung wäre, dass die Polizeiangehörigen mit exklusiveren Identitätsvorstellungen eine Art kulturgebunden Liberalismus vertreten, bei dem die wahrgenommene In-Group die vollen Rechte der liberalen Demokratie als legitime Mitglieder der Nation genießt, während die Out-Group mit Misstrauen betrachtet wird. Ihnen stünden erst dann die vollen Rechte zu, wenn sie sich vollständig assimilieren.

<sup>42</sup> In der rein bivariaten Betrachtung korrelieren liberaldemokratische Einstellungen schwach negativ mit den Idealtypen kultureller sowie kultureller und ethnischer Identitätsvorstellung. Die Umkehrung des Vorzeichens ist in der komplexe Modellstruktur durch die Hinzunahme der weiteren Variablen, vor allem Verschwörungsmentalität und autoritäre Aggression, die ihrerseits den Großteil der Varianzaufklärung liefern, zu erklären.

Dieses Phänomen hat Roger Griffin (2000) unter dem Begriff „ethnokratischer Liberalismus“ in den Diskurs eingebracht.

Abbildung 41: Befürwortung von Minderheitenrechten nach Typen nationaler Identität



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, Angaben in Prozent.

Tatsächlich ist anhand der Daten der INSIDER-Individualbefragung zu beobachten, dass die Mehrheit der Polizeiangehörigen dem Willen der Mehrheit ein stärkeres Gewicht beimisst als Minderheitenrechten. In Abbildung 2.41 ist die Befürwortung für Minderheitenrechte nach den Typen nationaler Identitätsvorstellungen dargestellt.<sup>43</sup> Es ist zu erkennen, dass mit zunehmend exklusiverem Verständnis der Zugehörigkeit zur nationalen Gemeinschaft auch die Befürwortung der Rechte für Minderheiten abnimmt. In allen drei Gruppen antworten ca. 40 Prozent der Befragten mit „teils/teils“, was darauf hindeutet, dass sie ihre Entscheidung an bestimmte Bedingungen knüpfen. Während aber ein Drittel der Personen ohne kulturelle oder ethnische Identitätsvorstellung prinzipiell Minderheitenrechte befürwortet, sind es in den anderen beiden Gruppen nur noch 23 beziehungsweise 16 Prozent. Obwohl sich die Angehörigen der Polizei mit exklusiveren Identitätsvorstellungen minimal stärker für die institutionellen Garantien der liberalen Demokratie wie das Recht auf Meinungsfreiheit aussprechen, ist zu bedenken, dass für eine liberale Demokratie, die sich den Prinzipien von Freiheit, Gleichheit und

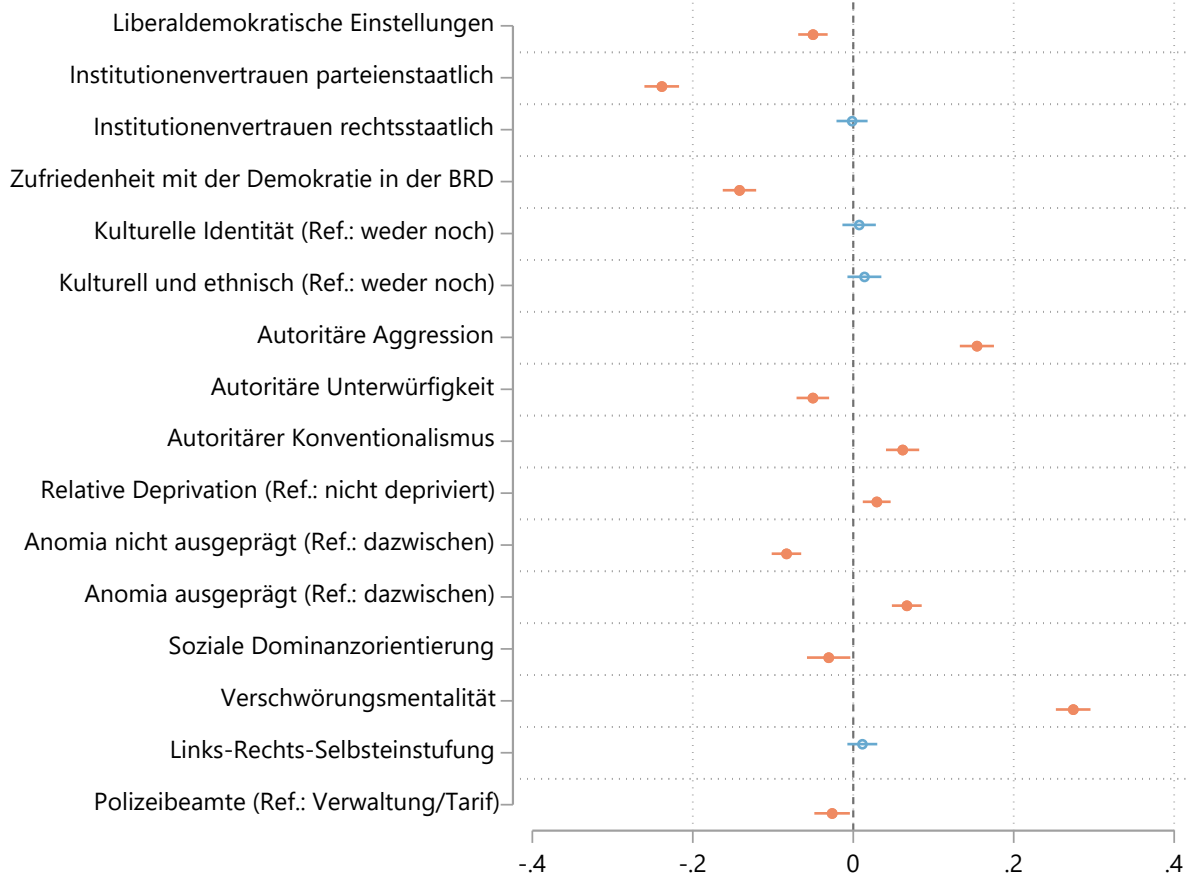
<sup>43</sup> Befürwortung von Minderheitenrechten (umgepolt): Der Wille der Mehrheit sollte immer Vorrang haben, auch wenn Minderheitenrechte betroffen sind.

Menschenwürde verpflichtet fühlt, der Schutz von Minderheiten zentral ist. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Freiheit und Gleichheit von Minderheitsangehörigen per Mehrheitsbeschluss abgeschafft wird.

Zum Abschluss dieses Kapitel soll nun das Regressionsmodell zur Erklärung der populistischen Einstellungen diskutiert werden. Schwerpunkt der Betrachtung ist die Frage, welche Unterschiede in den Effekten im Vergleich zum vorherigen Modell bestehen. Obwohl der Populismus als Gegenentwurf zur liberalen Demokratie konzeptualisiert wurde, sind die Ergebnisse nicht einfach spiegelbildlich (siehe Abbildung 2.42).

Der stärkste Effekt geht auch hier von der Verschwörungsmentalität (.27) aus. Je stärker der Glaube an Verschwörungserzählungen, desto ausgeprägter sind die populistischen Einstellungen von Polizeiangehörigen. Ganz anders als im vorherigen Modell verhält es sich mit der Demokratiezufriedenheit und dem Institutionenvertrauen. Rechtsstaatliches Institutionenvertrauen steht in keinem Zusammenhang mit populistischen Einstellungen. Dagegen geht ein starker Effekt von parteienstaatlichem Vertrauen aus. Je weniger den politischen Parteien und dem Bundestag vertraut wird, desto stärker sind die populistischen Einstellungen ausgeprägt (-.24). Gleiches gilt in etwas auch für die Demokratiezufriedenheit. Gemäß den theoretischen Erwartungen finden sich unterschiedliche Effekte für die einzelnen Autoritarismus-Dimensionen. Während die autoritär Unterwürfigen geringer populistisch eingestellt sind, korrelieren autoritäre Aggression und Konventionalismus positiv mit populistischen Einstellungen. Ebenfalls schwächere positive Effekte gehen von sozialer Dominanzorientierung, einer gefühlten Orientierungslosigkeit (Anomia) und relativer Deprivation aus. Da weder die Effekte der politischen Links-Rechts-Selbsteinstufung noch der Typen nationaler Identitätsvorstellungen auf populistische Einstellungen signifikant sind, ist zu konstatieren, dass die Angehörigen der Polizei Rheinland-Pfalz auf den ersten Blick keine ideologisch gebundene Populismus-Vorstellung aufweisen. Auf einen Zusammenhang zwischen populistischen Einstellungen und abwertenden Einstellung wird im nächsten Kapitel eingegangen.

Abbildung 42: Regressionsmodell zur Erklärung populistischer Einstellungen



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, standardisierte Koeffizienten, Full Information Maximum Likelihood, komplettes Modell in Anhang A.4.

Wie ist es abschließend zu bewerten, wenn Polizeibeamt:innen mit liberaldemokratischen Einstellungen dennoch dazu neigen, scheinbare Mehrheitsinteressen höher als den Schutz von Minderheiten zu gewichten und gesellschaftlichen Pluralismus infrage zu stellen? Für eine Polizei, die aktiv zu einer offenen und inklusiven Gesellschaft beiträgt, die Rechte aller Bürger:innen schützt und den Dialog mit der Gemeinschaft sucht, ist es wichtig, autoritäre und verschwörungsideologische Positionen zu identifizieren und sich von ihnen abzugrenzen. Konzepte wie das *Democratic Policing*, das auf Rechtsstaatlichkeit, Transparenz und Fairness basiert in Verbindung mit *Community Policing*, das die Zusammenarbeit mit der Gemeinschaft fördert, um Vertrauen aufzubauen und auf die spezifischen Bedürfnisse der Bevölkerung einzugehen, stellen ein vielversprechendes Paradigma dar (Bonner 2020). Dazu könnte auch die stärkere Förderung des sogenannten Guardian-Konzeptes (unbedingter Anerkennung der Menschenwürde, Perspektivwechsel, Geduld, Reflexivität des eigenen Verhaltens) und ein Entgegenwirken des sogenannten Warrior-Konzeptes (Ehre, Pflichterfüllung, schnelle Konfliktlösung, Anwendung legitimer Gewalt) einen Beitrag leisten (Stoughton 2016; Staller et al. 2022).



## 5 Belastung und Ressourcen – Treiber von Schutz vor problematischen Einstellungen?

### **Kurzfassung**

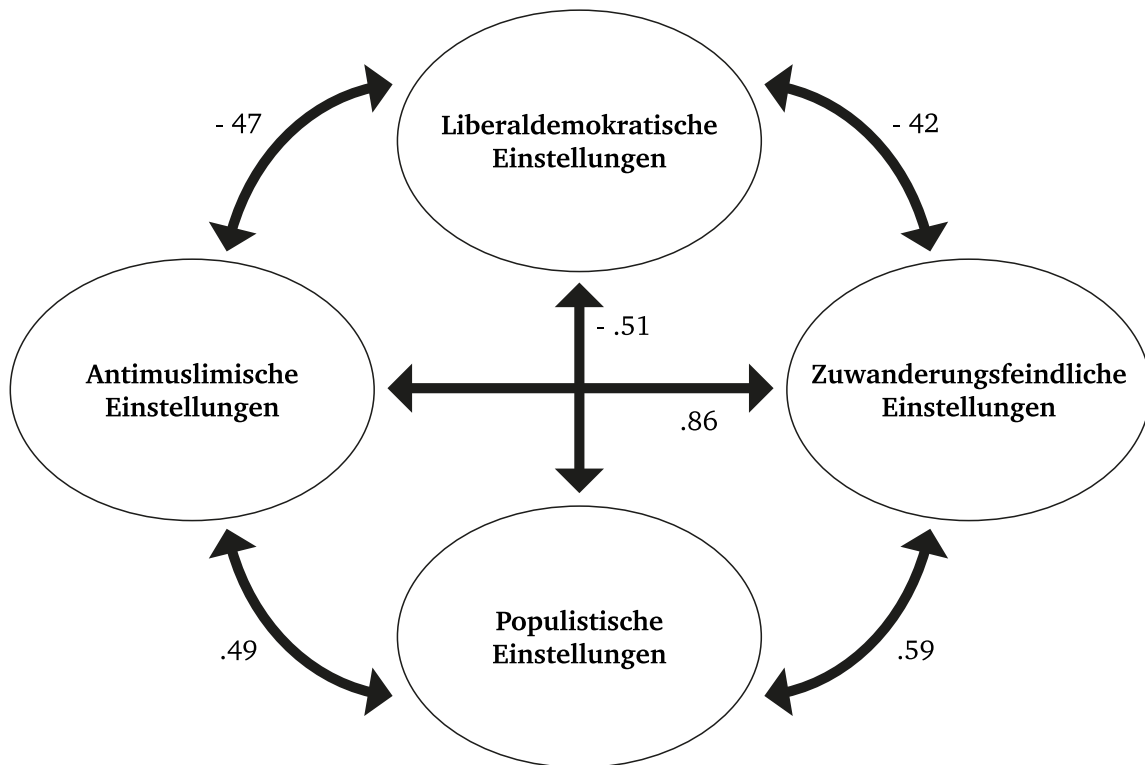
In den vorangegangenen Kapiteln haben wir uns hauptsächlich mit vier Komplexen von Einstellungen beschäftigt: (1) Unterstützung für liberaldemokratische Werte und Prinzipien, (2) Zustimmung zu populistischen Ideen, (3) Einstellungen zu Zugewanderten und (4) antimuslimischen Einstellungen. In diesem Kapitel zeigen wir zunächst noch einmal, dass diese Einstellungen in erwartbarer Weise miteinander in Beziehung stehen: antimuslimische, zuwanderungsfeindliche Einstellungen und, in etwas geringerem Umfang, populistische Einstellungen treten sehr häufig gemeinsam auf beziehungsweise werden gemeinsam abgelehnt. Liberaldemokratische Werte und Prinzipien korrelieren hingegen negativ mit den drei anderen Komplexen, wobei hier die Zusammenhänge etwas schwächer sind.

In der Forschung, aber auch in der breiteren Öffentlichkeit wird häufig vermutet, dass Arbeitsbelastungen und das Fehlen von Ressourcen die Herausbildung von problematischen Einstellungen unter Polizeiangehörigen begünstigen können. Dies erscheint intuitiv plausibel: Man kann sich gut vorstellen, dass negative Erfahrungen mit Angehörigen von wahrgenommenen Outgroups generalisiert und Ärger über die Arbeitsbedingungen auf diese projiziert werden. Ebenso erscheint es gerade im polizeilichen Kontext nachvollziehbar, dass Unzufriedenheit mit den eigenen, letztlich von „der Politik“ verantworteten Arbeitsbedingungen langfristig demokratische Einstellungen unterminiert.

In einer letzten Serie von Analysen prüfen wir deshalb, wie sich berufliche Belastungen und Ressourcen auf problematische Einstellungen auswirken. Dazu nehmen wir in die in den letzten Kapiteln vorgestellten Modelle vier Konstrukte auf, die im arbeitspsychologischen Teilprojekt als relevant identifiziert wurden: (1) Ungleichgewicht von Aufwand und Belohnung, (2) Rollenkonflikte, (3) emotionale Bewältigungsfähigkeit und (4) Fehlerkultur.

Im Ergebnis zeigt sich, dass diese nur schwache Effekte auf die Ausbildung populistischer Einstellungen haben, die sich überdies nur bei Polizeibeamt:innen nachweisen lassen. Speziell in dieser Gruppe können wir außerdem zeigen, dass emotionale Bewältigungsfähigkeit und Fehlerkultur nachweislich die Ausprägung antimuslimischer Einstellungen reduzieren, auch wenn die vorher diskutierten Effekte von Autoritarismus, Dominanzorientierung, Ideologie und Kontaktqualität deutlich stärker sind. Hinzu kommen indirekte Effekte, da beispielsweise die Kontaktqualität ihrerseits durch Belastungen und Ressourcen beeinflusst und ihr Effekt moderiert wird. Eine Reduktion von Belastungen und eine verbesserte Ausstattung mit Ressourcen können deshalb einen Beitrag zum Schutz vor problematischen Einstellungen leisten.

Abbildung 43: Zusammenhang von liberaldemokratischen, populistischen, antimuslimischen und zuwanderungsfeindlichen Einstellungen



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, Korrelationskoeffizienten, Model-Fit: CFI=. 927, RMSEA=. 044.

Der bisherige Schwerpunkt der Betrachtung des politikwissenschaftlichen Abschlussberichtes über die politischen Einstellungen der Angehörigen der Polizei Rheinland-Pfalz lag in der Analyse von liberaldemokratischen Wertorientierungen bzw. populistischen Überzeugungen einerseits sowie von abwertenden Einstellungen gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen andererseits. Dabei haben wir auf klassische politikwissenschaftliche und sozialpsychologische Erklärungsmodelle zurückgegriffen. Grundsätzlich nehmen wir an, dass die Befürwortung von liberaldemokratischen Werten tendenziell mit einer geringeren Ausprägung an populistischen und feindseligen Einstellungen einhergeht. Abbildung 2.43 bestätigt diese Annahme und illustriert damit zugleich ein Hauptergebnis der Teilstudie. Abgebildet sind die entsprechenden Korrelationen in ihrer Richtung und Stärke zwischen den einzelnen latenten Konstrukten.<sup>44</sup> Das negative Vorzeichen weist auf einen negativen, das positive Vorzeichen auf einen positiven Zusammenhang hin. Konkret bedeutet das: Je stärker liberaldemokratische Einstellungen ausgeprägt sind, desto niedriger ist die Ausprägung bei populistischen, antimuslimischen und

<sup>44</sup> Die Stärke von Korrelationen zwischen latenten Variablen in Messmodellen wird prinzipiell überschätzt. Auf der Ebene der einzelnen Items oder der Mittelwertindices fällt der Zusammenhang geringer aus. Für die Argumentation an dieser Stelle geht es aber lediglich um die Richtung und um das Verhältnis der Korrelationsstärken.

zuwanderungsfeindlichen Einstellungen. Die drei letztgenannten Einstellungen stehen ihrerseits in einem positiven Zusammenhang, vor allem antimuslimische und zuwanderungsfeindliche Einstellungen. Vereinfacht gesprochen ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass eine Person, die antimuslimischen Aussagen zustimmt dies auch bei zuwanderungsfeindlichen Aussagen tut. Das gilt auch umgekehrt. Jemand, der beispielweise populistische Aussagen ablehnt, lehnt in der Tendenz auch antimuslimische und zuwanderungsfeindliche Aussagen ab.

In diesem letzten inhaltlichen Kapitel des politikwissenschaftlichen Teilprojektes sollen nun die bisherigen Modelle um die berichtete Arbeitssituation der Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz erweitert werden. Anknüpfend an die theoretische Fundierung sowie die Befunde des arbeitspsychologischen Teilprojektes soll der Frage nachgegangen werden, welchen Einfluss Arbeitsbelastung und -ressourcen auf problematische Einstellungen ausüben. Aus Platzgründen können hier nur ausgewählte Zusammenhänge dargestellt werden. Das ist unproblematisch, weil, wie gezeigt, liberaldemokratische Wertorientierungen und abwertende Einstellungen eng miteinander verbunden sind. Konkret werden die schon bekannten Regressionsmodelle zur Erklärung populistischer und antimuslimischer Einstellungen erweitert. Anhand des im arbeitspsychologischen Teil des Abschlussberichts eingeführten Anforderungs-Ressourcen Modells werden hier als Belastung das empfundene Ungleichgewicht von Arbeitsaufwand und dafür erhaltene Belohnung (Effort-Reward-Imbalance) sowie Rollenkonflikte und als Ressourcen die emotionale Bewältigungsfähigkeit sowie Fehlerkultur berücksichtigt (siehe arbeitspsychologischer Abschlussberichtsteil). Für alle vier genannten Faktoren liegen in der INSIDER-Individualbefragung zwei Messzeitpunkte vor, womit dieses Vorgehen an die bisherige Analysestrategie anschließen kann.

In der Forschung gibt es Hinweise darauf, dass eine hohe Arbeitsbelastung beziehungsweise ein Mangel an Arbeitsressourcen in einem Zusammenhang mit problematischen Einstellungen und Verhalten bei Polizeibeamt:innen steht. Einen Überblick über die seit den 1990er Jahren durchgeführte Studien geben Groß et al. (2022) und eine kritische Bewertung der Ergebnisse findet sich bei Wegner und Ellrich (2022). Entscheidend für die Einordnung der Ergebnisse der INSIDER-Individualbefragung ist, dass diese ausschließlich die Einstellungsebene berücksichtigen kann. Kurzfristige Stressfaktoren in einer unübersichtlichen Gefahrenlagen können zu problematischem Verhalten führen, ohne dass eine entsprechende Einstellung bei den jeweiligen Polizeibeamt:innen vorliegt. Umgekehrt müssen Einstellungen auch nicht zwingend ein der Einstellung konformes Verhalten auslösen. Nichtsdestotrotz wird ein einstellungskonformes Verhalten als wahrscheinlicher betrachtet (Eagly und Chaiken 1993). Groß et al. (2022) identifizieren fünf Bereiche im Arbeitskontext, deren Nicht-Befriedung die Herausbildung von

problematischen Einstellungen begünstige.<sup>45</sup> Anhand der Daten in der INSIDER-Individualbefragung können vor allem die Bereiche der Anerkennung und der positiven Identität abgebildet werden.

Steiner et al. (2023) führen außerhalb des Polizeikontextes die Herausbildung populistischer Einstellungen auf mangelnde (gesellschaftliche) Anerkennung zurück. Diese kann als mehrdimensionales Konzept verstanden werden, wobei eine Dimension auf soziale Anerkennungsprozesse und Formen der Wertschätzung der eigenen Arbeit abzielt. So kann angenommen werden, dass ein erlebtes Ungleichgewicht zwischen Arbeitsaufwand und Belohnung mit populistischen Einstellungen im Zusammenhang steht. Das Modell der Effort-Reward-Imbalance (Siegrist 1996, 2018) versteht unter Belohnungen neben Lohn, Aufstiegschancen und Arbeitsplatzsicherheit explizit auch nicht-materielle Anerkennung und Wertschätzung. Wenn ein Ungleichgewicht zwischen dem Geleisteten und der dafür erwarteten Anerkennung besteht, führt dies zu Frustration und Stress.

Personen neigen gemäß der Theorie sozialer Identität dazu, ihre Rolle gegen negative Bewertungen zu verteidigen und sich durch die positive Identifikation mit ihrer Berufsrolle ein positives Selbstwertgefühl zu verschaffen (Semmer et al. 2015). Rollen in Organisationen wie der Polizei gehen immer mit Erwartungen an die als legitim angesehenen Verhaltensweisen der Rolleninhaber:innen einher und beeinflussen den erlebten Berufsalltag. Während eine positive gesellschaftliche Wertschätzung von Polizist:innen die Herausbildung einer positiven sozialen Identität in ihrer beruflichen Rolle als Angehörige der Polizei begünstigt (Groß et al. 2022), können öffentlichkeitswirksame Zweifel an der Polizei im Allgemeinen oder die Infragestellung bestimmter polizeilicher Maßnahmen zu Konflikten in der Ausübung ihrer Rolle als Polizeibeamt:innen führen. Rollenkonflikte werden definiert als ein Zustand, in dem Beschäftigte unvereinbare Erwartungen an ihre Rolle auf der intra-, interpersonellen, aber auch organisationalen Ebene wahrnehmen (Rizzo et al. 1970). Rollenkonflikte stellen deshalb für Polizeibeamt:innen einen dauerhaften Stressor dar, der ihre berufliche, aber auch persönliche Identität belasten kann. Aus dem Bedürfnis der Wiederherstellung einer positiven sozialen Identität können Abwertungsmechanismen erfolgen (Tajfel und Turner 1986).

Daneben verdeutlichen die Ergebnisse des arbeitspsychologischen Teils, dass organisationale Ressourcen (Fehlerkultur) und persönliche Ressourcen (emotionale Bewältigungsfähigkeit) der Arbeitsbelastung entgegengesetzte Effekte ausüben und beispielsweise mit niedrigerer emotionaler Erschöpfung einhergehen. Daher wird angenommen, dass Arbeitsbelastung antiliberaldemokratische und feindselige Einstellungen bedingen können. Arbeitsressourcen sollten hingegen einen Schutzfaktor vor diesen problematischen Einstellungen darstellen.

---

<sup>45</sup> Darunter zählen sie: 1) Zugehörigkeit und positive Identität, 2) Anerkennung und positiver Selbstwert, 3) Vertrauen und Sicherheit, 4) geteiltes Verständnis sozialer Umstände und 5) Kontrolle und Macht (Groß et al 2022:160).

Die Ergebnisse des arbeitspsychologischen Teils verdeutlichen überdies, dass organisationale Ressourcen wie eine positive Fehlerkultur sowie persönliche Ressourcen wie die Fähigkeit zur emotionalen Bewältigung entscheidende Gegenkräfte zur Arbeitsbelastung darstellen. Diese Ressourcen mindern nicht nur die Auswirkungen der Arbeitsbelastung, sondern tragen auch zur Reduzierung von emotionaler Erschöpfung bei, die häufig mit Stress und psychischer Überlastung einhergeht. Vor dem Hintergrund des oben gesagten kann daher vermutet werden, dass Arbeitsressourcen auch als Schutzfaktoren gegen problematische Einstellungen wirken. Sie bieten eine Art psychologischen Puffer, der es den Beamt:innen ermöglicht, selbst unter belastenden Bedingungen stabil und reflektiert zu bleiben.

Abbildung 44: Regressionsmodell zur Erklärung populistischer Einstellungen unter Einbezug von Belastungen und Ressourcen



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, standardisierte Koeffizienten, Full Information Maximum Likelihood, komplettes Modell in Anhang A.4.

Um die Effekte von Belastung und Ressourcen zu überprüfen, wird in einem ersten Schritt das Modell zur Erklärung populistischer Einstellungen aus Kapitel 2.3 um die Variablen Ungleichgewicht von Aufwand und Belohnung, Rollenkonflikte, emotionale Bewältigungsfähigkeit und Fehlerkultur erweitert. Zur besseren Übersicht sind in Abbildung 2.42 nur die Faktoren dargestellt, die nach der Analyse des vorherigen Kapitels einen signifikanten Effekt auf populistische Einstellungen ausgeübt haben. Die Aufnahme der übrigen Variablen ist notwendig, um die verhältnismäßige Stärke der Effekte von Belastungen und Ressourcen richtig einzuschätzen.

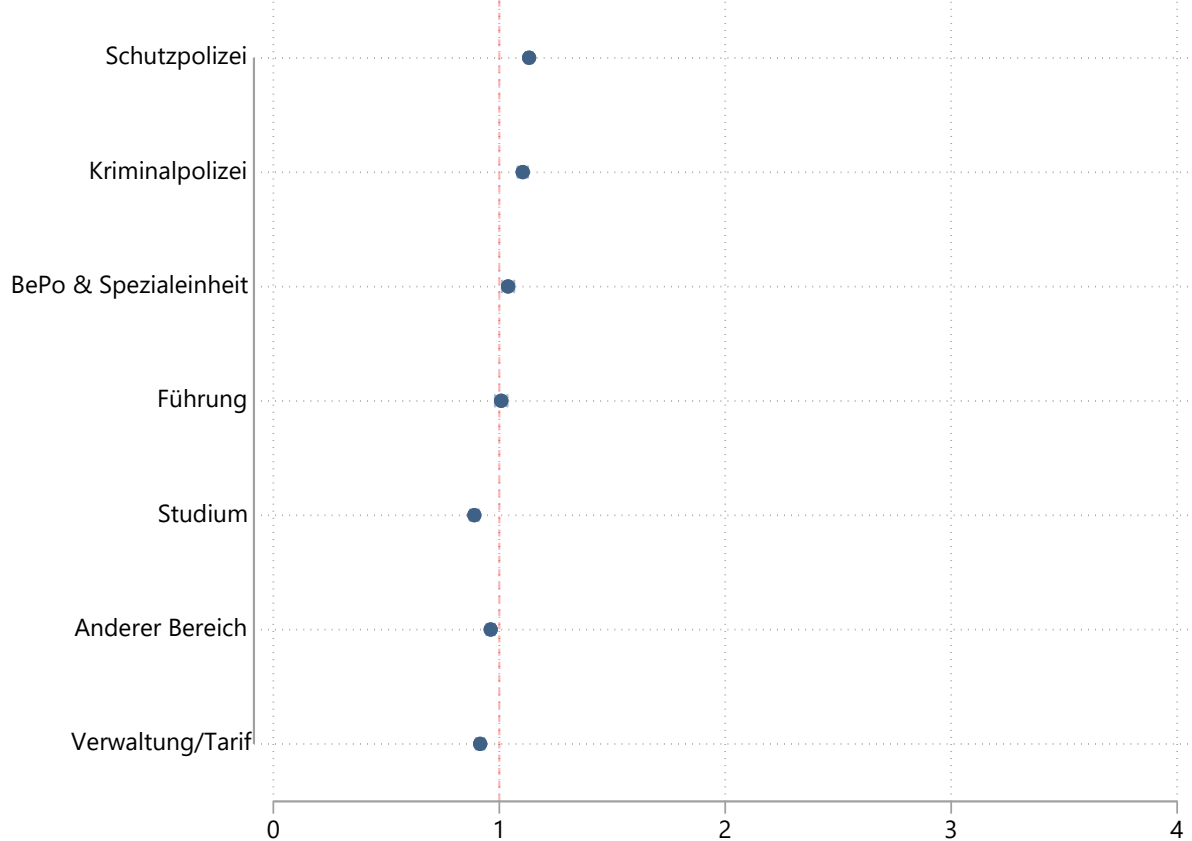
Dieses Verfahren wird in der Statistik als Drittvariablenkontrolle bezeichnet. Die Interpretation des Modells kann dann analog zu den vorherigen Modellen durchgeführt werden. Unter der Kontrolle der übrigen Variablen gehen schwache positive Effekte von Belastungen auf populistischen Einstellungen aus. Je stärker also ein Ungleichgewicht zwischen Aufwand und Belohnung wahrgenommen wird und je ausgeprägter Rollenkonflikte bestehen, desto ausgeprägter sind bei den Beschäftigten der Polizei auch populistischen Einstellungen. Im Gegensatz dazu scheinen Ressourcen in Form emotionaler Bewältigungsfähigkeit und gelebter Fehlerkultur keinen Einfluss auf die Ausprägung populistischer Einstellungen zu haben. Auf eine ausführliche Diskussion der übrigen Effektstärken kann an dieser Stelle verzichtet werden, da sich diese gegenüber dem vorherigen Modell nur marginal verändert haben. Insgesamt kann die Erklärungsleistung des Modells also durch die Hinzunahme der Arbeitssituation kaum verbessert werden. Abzulesen ist dies beispielsweise am nahezu unveränderten Bestimmtheitsmaß  $R^2$ , welches eine Gütemerkmal für die Modellanpassung ist ( $R^2$  von .500 im Vergleich zu  $R^2$  von .499).<sup>46</sup>

Um den Befund besser einordnen zu können, wird in dieser Analyse das Beispiel des wahrgenommenen Ungleichgewichts zwischen Arbeitsaufwand und Belohnung herangezogen, um herauszufinden, welche Gruppen innerhalb der Polizei Rheinland-Pfalz im Durchschnitt ein stärkeres Ungleichgewicht in Richtung eines höheren Aufwands empfinden. In Abbildung 2.45 sind die Ergebnisse grafisch dargestellt, wobei das durchschnittliche wahrgenommene Ungleichgewicht von Aufwand und Belohnung für die verschiedenen Beschäftigungsgruppen innerhalb der rheinland-pfälzischen Polizei abgebildet ist. Hierbei wird durch eine rote Linie der Wert 1 markiert, der das ideale Gleichgewicht zwischen dem geleisteten Aufwand und der erhaltenen Belohnung repräsentiert. Die Abbildung zeigt, dass die Mittelwerte der wahrgenommenen Balance zwischen Aufwand und Belohnung in den verschiedenen Gruppen nahe beieinander liegen. Allerdings ist zu beobachten, dass das durchschnittliche Ungleichgewicht für die Gruppen Verwaltung/Tarif, anderer Bereich und Studium *unter* dem Wert 1 liegt. Dies deutet darauf hin, dass die Mitglieder dieser Gruppen im Durchschnitt eine positivere Wahrnehmung des Verhältnisses von Anerkennung zu ihrer Leistung haben. Im Gegensatz dazu zeigen die Ergebnisse für die Befragten aus der Schutz-, Kriminal- sowie Bereitschaftspolizei und Spezialeinheit, dass die Mittelwerte *über* 1 liegen. Dies signalisiert ein wahrgenommenes Ungleichgewicht zugunsten des Arbeitsaufwands und zuungunsten der erhaltenen Anerkennung in diesen Gruppen. Es wird deutlich, dass die Anforderungen und die Wertschätzung der Arbeit in eher operativen Bereichen nicht im Einklang stehen, was zu einem Gefühl der ungerechten Behandlung führen kann.

---

<sup>46</sup>  $R^2$  ist eine statistische Kennzahl, die angibt, welcher Anteil der Varianz einer abhängigen Variablen durch eine oder mehrere unabhängiger Variablen in einem Regressionsmodell erklärt werden kann. Der Wertebereich geht von 0 (keine Varianzaufklärung) bis 1 (perfekte Varianzaufklärung).

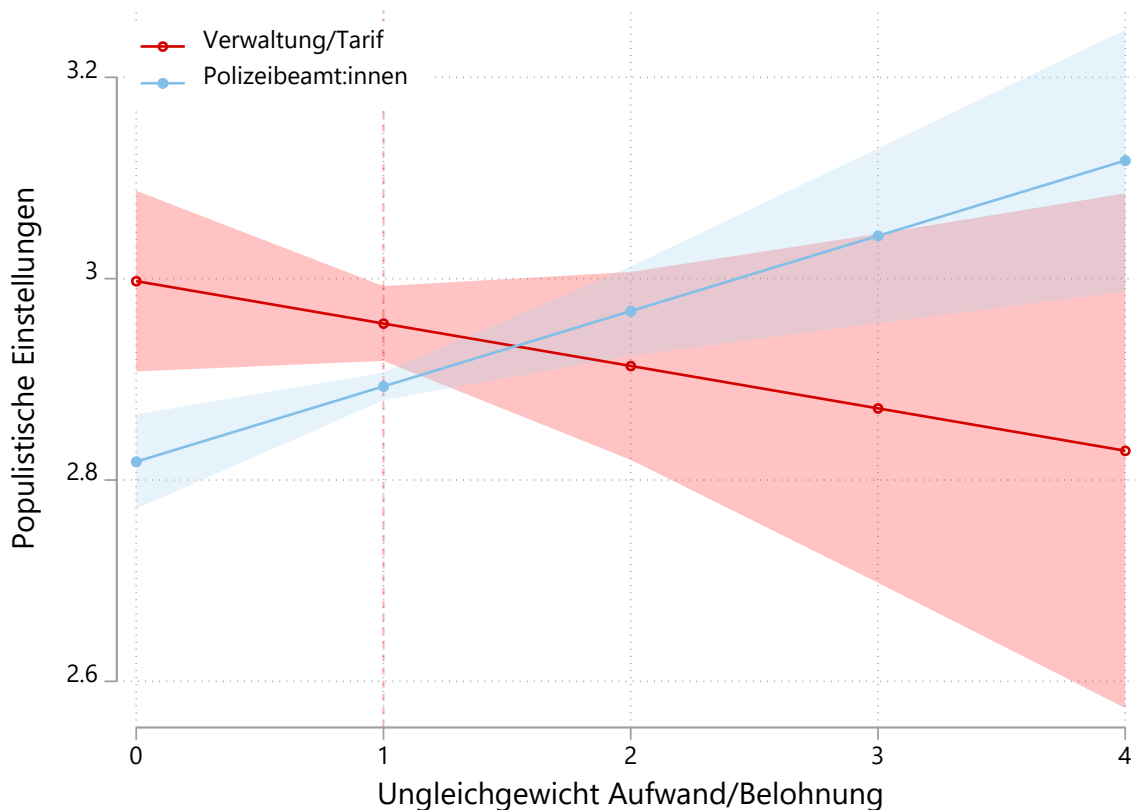
Abbildung 45: Gruppenvergleich Ungleichgewicht von Arbeitsaufwand und Belohnung



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023. Dargestellt ist die mittlere Zustimmung nach Beschäftigungsgruppen.

Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass ein wahrgenommenes Ungleichgewicht zwischen Aufwand und Belohnung nur schwach mit populistischen Einstellungen korreliert. Während die Gruppe der Verwaltungs- und Tarifbeschäftigten im Durchschnitt eine stärkere Anerkennung erhält als die meisten Gruppen von Polizeibeamt:innen, wurde bereits festgestellt, dass erstere Gruppe gleichzeitig auch eine höhere Neigung zu populistischen Einstellungen aufweist. Demnach könnte angenommen werden, dass der Effekt des Ungleichgewichts zwischen Anforderungen und Belohnungen auf die Ausprägung populistischer Einstellungen für Polizeibeamt:innen und Verwaltungspersonal unterschiedlich ausfällt, wobei anzunehmen ist, dass Polizeibeamt:innen stärker von diesem Effekt betroffen sind als das Verwaltungspersonal.

Abbildung 46: Interaktion Ungleichgewicht Aufwand/Belohnung mit Beschäftigungsstatus zur Erklärung populistischer Einstellungen



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, komplettes Modell in Anhang A.4.

In Abbildung 2.46 ist der Zusammenhang zwischen populistischen Einstellungen (Y-Achse) und des wahrgenommenen Ungleichgewichts zwischen Anforderung und Belohnung (X-Achse) dargestellt. Für die Gruppe der Verwaltungs- und Tarifbeschäftigten ist nahezu kein Zusammenhang feststellbar,<sup>47</sup> während bei Polizeibeam:t:innen ein schwacher bis moderater Zusammenhang zwischen der Ausprägung populistischer Einstellungen und fehlender Anerkennung für das Geleistete zu beobachten ist. Das Niveau von populistischen Einstellungen ist zwar, wie oben beschrieben, für erstere Gruppe höher, jedoch nähert sich die Gruppe der Polizeibeam:t:innen mit abnehmender erlebter Wertschätzung dem Niveau an populistischen Einstellungen der Gruppe Verwaltung/Tarif schrittweise an (Werte über 1.5 auf der Skala werden nur noch von knapp 10 Prozent der Befragten erreicht).

Möglicherweise ist der Unterschied darauf zurückzuführen, dass ein Anstieg der Arbeitsbelastungen bei Polizeibeam:t:innen als direkterer und spürbarer Effekt politischer Entscheidungen wahrgenommen wird. Polizeibeam:t:innen stehen häufig an der Schnittstelle zwischen politischen Vorgaben und ihrer Umsetzung im Alltag, beispielsweise durch erweiterte

<sup>47</sup> Tatsächlich ist sogar ein negativer Zusammenhang zu erkennen. Allerdings ist das Konfidenzintervall so breit und der Effekt so gering, dass eher von keinem Zusammenhang auszugehen ist.

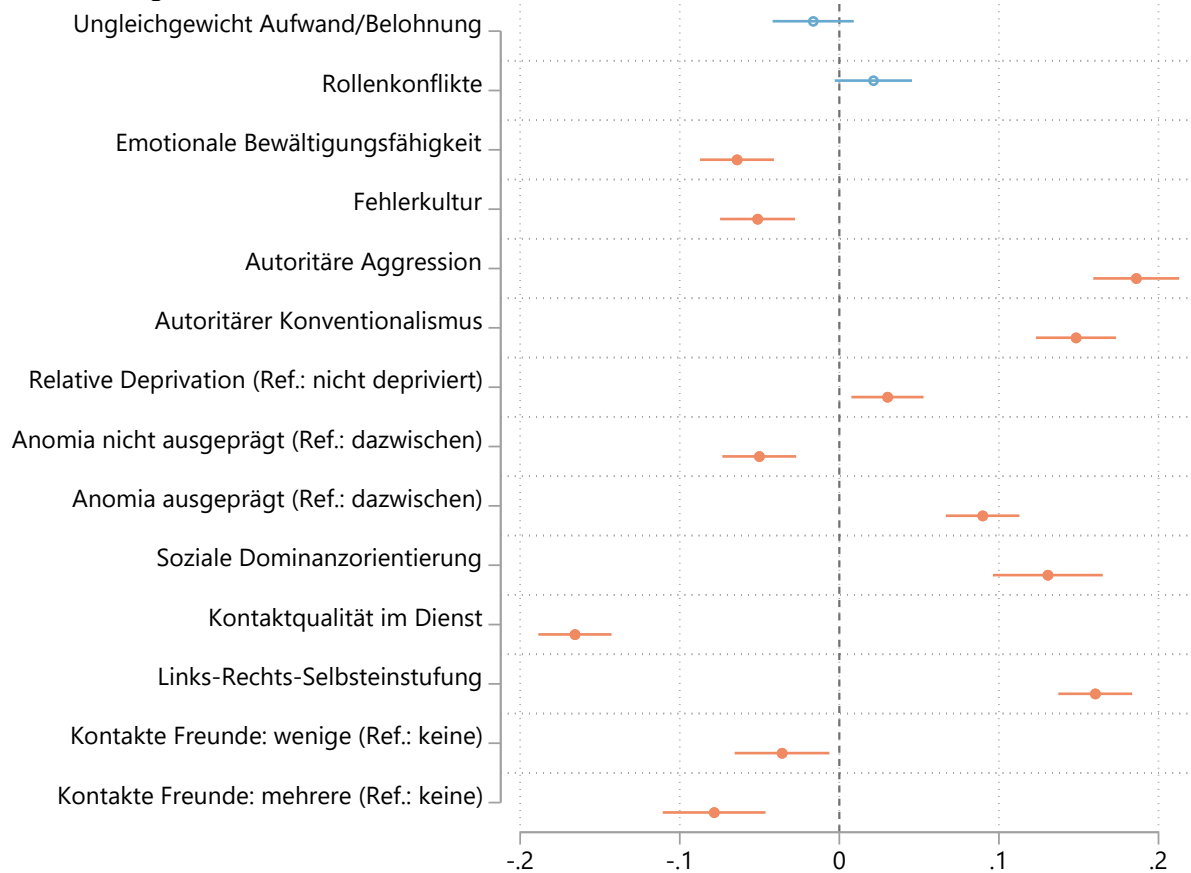


Aufgabenbereiche oder Personalknappheit. Ein Anstieg der Arbeitsbelastung, wie etwa die Zunahme von Überstunden, wird daher stärker als unmittelbare Folge dieser politischen Beschlüsse erlebt. In einem solchen Kontext wird „die Politik“ oft für die belastende Situation verantwortlich gemacht, was das Gefühl verstärken kann, dass politische Eliten ihre Entscheidungen auf Kosten derjenigen treffen, die in Berufen wie der Polizei tätig sind. Diese Wahrnehmung passt gut zur populistischen Idee eines tiefen Gegensatzes zwischen einer elitären politischen Klasse, die abgehoben von den realen Bedürfnissen der Bevölkerung handelt, und den „hart arbeitenden Menschen“, die die Konsequenzen dieser Entscheidungen tragen müssen.

Stellvertretend für (anti-)demokratische Wertorientierungen wurden in der bisherigen Analyse populistische Einstellungen in einen Zusammenhang mit der Arbeitssituation gestellt. An dieser Stelle sollen nun antimuslimische Einstellungen als weiterer wichtiger Aspekt in den Blick genommen werden. Im Mittelpunkt steht dabei die Erweiterung des Modells aus Kapitel 2.2 um die Faktoren Arbeitsbelastung und -ressourcen. Analog zur bisherigen Herangehensweise wird dabei untersucht, wie diese unter Kontrolle der anderen Variablen antimuslimische Einstellungen beeinflussen können. Ziel ist es, zu analysieren, ob ähnliche Mechanismen, die im Zusammenhang mit populistischen Einstellungen identifiziert wurden, auch hier eine Rolle spielen. Die Analyse beschränkt sich wie in Kapitel 2.2 ausschließlich auf Polizeibeamt:innen.

Interessanterweise unterscheiden sich die Befunde in diesem Modell deutlich von denen des vorherigen Modells populistischer Einstellungen. Unter der Kontrolle der übrigen Variablen gehen schwache negative Effekte von den Ressourcen (emotionale Bewältigungsfähigkeit und Fehlerkultur) auf antimuslimische Einstellungen aus (siehe Abbildung 2.47). Je mehr Ressourcen vorhanden sind, desto weniger ausgeprägt sind nach unseren Ergebnissen die antimuslimischen Einstellungen der Polizeibeamt:innen. Dagegen stehen in diesem Fall die Belastungen in Form von einem wahrgenommenen Ungleichgewicht zwischen Anforderungen und Belohnung sowie Rollenkonflikte in keinem Zusammenhang mit antimuslimischen Einstellungen. Über die Einordnung dieses Befundes kann nur spekuliert werden. Möglicherweise wirken Arbeitsressourcen gezielter auf kognitive und emotionale Prozesse, die eine allgemeine Bildung von Vorurteilen verhindern. Arbeitsbelastungen stehen möglicherweise nicht dann in einem Zusammenhang mit abwertenden Einstellungen, wenn die wahrgenommene Fremdgruppe – in diesem Fall Muslim:innen – nicht als Auslöser dieser Belastung identifiziert wird. Insgesamt kann auch hier die Erklärungsleistung des Modells durch die Hinzunahme der Arbeitssituation kaum verbessert werden ( $R^2$  von .379 im Vergleich zu  $R^2$  von .387). Weiterhin sind es vor allem die Kontaktqualität und die autoritäre Aggression, die die größte Rolle bei der Erklärung antimuslimischer Einstellungen spielen.

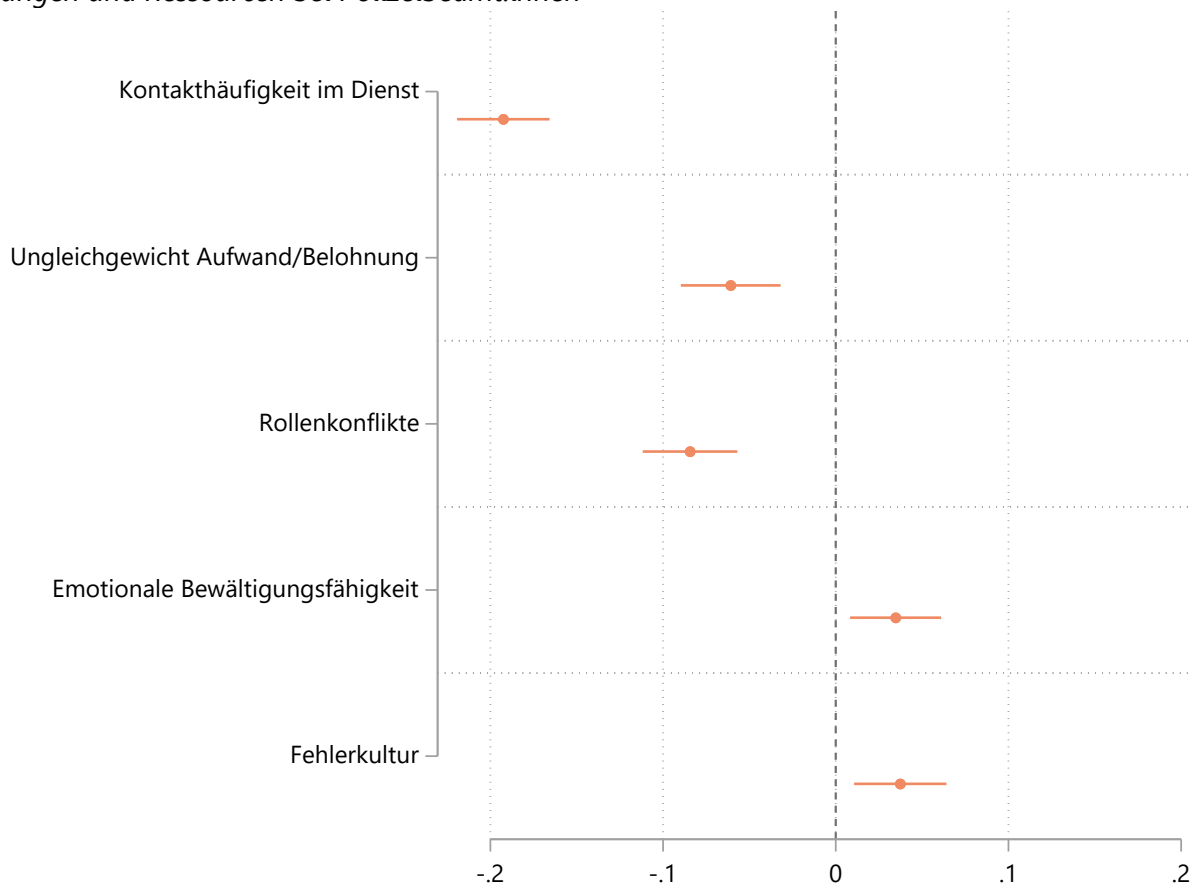
Abbildung 47: Regressionsmodell zur Erklärung antimuslimischer Einstellungen unter Einbezug von Belastungen und Ressourcen bei Polizeibeamt:innen



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, standardisierte Koeffizienten, Full Information Maximum Likelihood, komplettes Modell in Anhang A.1.

Um nicht vorschnell die These eines Einflusses von Belastungsempfindungen in der Polizeiarbeit auf Abwertungsmechanismen gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen zu verwerfen, soll in einem letzten Schritt betrachtet werden, ob Arbeitsbelastungen und -ressourcen in einem Zusammenhang mit der Wahrnehmung der Kontaktqualität mit Personen mit Migrationsgeschichte stehen. In Kapitel 2.2 ist ausführlich die starke Korrelation zwischen der Kontaktqualität und abwertenden Einstellungen herausgearbeitet worden. Darüber hinaus wurde konstatiert, dass die Kontaktqualität mit der Zunahme der Häufigkeit der Kontakte von Polizeibeamt:innen mit Personen mit Migrationsgeschichte abnimmt. Abbildung 2.48 verdeutlicht, dass auch unter Kontrolle der übrigen Variablen, wie beispielsweise autoritäre Dispositionen, sowohl Arbeitsbelastung als auch Arbeitsressourcen einen Effekt auf die Wahrnehmung der Kontaktqualität ausüben. Hierbei sind die Effekte der Belastung sogar etwas stärker als die der Ressourcen. Je stärker generelle Belastungen im Arbeitsalltag der Polizeibeamt:innen erfahren werden, desto geringer wird die Kontaktqualität mit Menschen mit Migrationsgeschichte bewertet. Nichtsdestotrotz geht ein noch stärkerer Effekt in diesem Modellausschnitt von der Kontakthäufigkeit aus.

Abbildung 48: Regressionsmodell zur Erklärung von Kontaktqualität unter Einbezug von Belastungen und Ressourcen bei Polizeibeamt:innen



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, standardisierte Koeffizienten, Full Information Maximum Likelihood, komplettes Modell in Anhang A.5.

Unter Rückgriff auf das Anforderungs-Ressourcen Modell wurde im arbeitspsychologischen Teil des Abschlussberichts ausgeführt, dass Arbeitsbelastungen Zusammenhänge beeinflussen können. So wird unter anderem der positive Zusammenhang zwischen persönlichen sowie organisationalen Ressourcen und der Arbeitsmotivation durch Arbeitsbelastungen abgeschwächt. Sind ähnliche Effekte auch für den Zusammenhang zwischen der Kontakthäufigkeit und der wahrgenommenen Kontaktqualität zu Menschen mit Migrationsgeschichte festzustellen? Abbildung 2.49 zeigt das Ergebnis des Tests dieses sogenannten Interaktionseffektes. Prinzipiell geht eine Zunahme der Intergruppenkontakte (X-Achse) mit einer Abnahme der wahrgenommenen Kontaktqualität (Y-Achse) einher. In der linken Grafik ist das erlebte Ungleichgewicht zwischen Aufwand und Belohnung der Polizeibeamt:innen durch die beiden farbigen Linien dargestellt. Die rote Linie deutet an, wie der Zusammenhang bei Polizeibeamt:innen verläuft, deren Ungleichgewichtsempfinden eine Standardabweichung niedriger als der Mittelwert ist, während die blaue Linie das Ungleichgewicht zwischen Aufwand und Belohnung eine Standardabweichung über dem Mittelwert modelliert. Vereinfacht ausgedrückt repräsentiert

die rote Linie einen Überhang von Belohnungen gegenüber dem Aufwand und die blaue Linie einen Überhang von erbrachtem Aufwand gegenüber der erhaltenen Belohnung.<sup>48</sup>

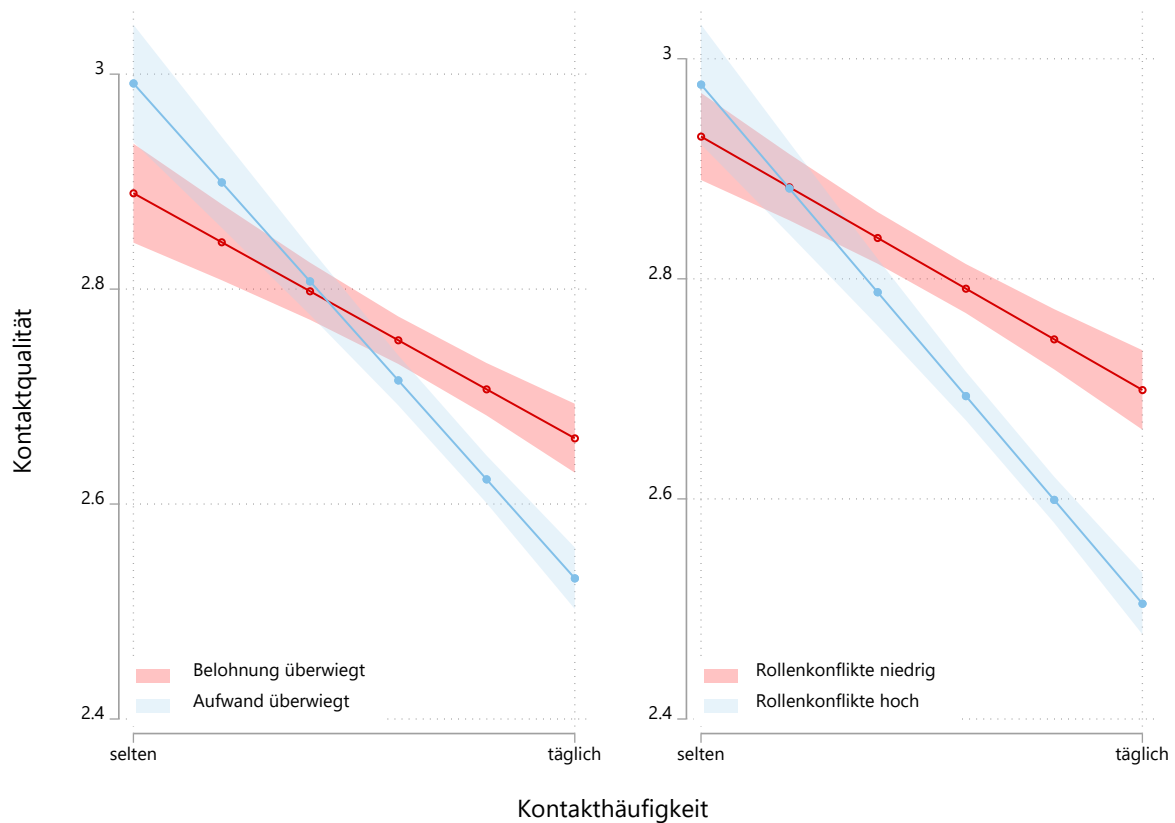
Da die blaue Kurve steiler verläuft als die rote, ist der Zusammenhang von Kontakthäufigkeit und Kontaktqualität bei denjenigen Polizeibeamt:innen stärker, die ein größeres Ungleichgewicht zwischen Aufwand und Belohnung erfahren. Da sich die Konfidenzintervalle der beiden Kurven bei nur seltenen Intergruppenkontakten überlappen, unterscheiden sich hier die beiden Gruppen noch nicht. Der Unterschied wird dann mit zunehmender Kontakthäufigkeit größer. Bei täglichen Kontakten ist optisch ein deutlicher Unterschied zu erkennen, der jedoch gemessen an der fünfstufigen Skala der Kontaktqualität nicht überschätzt werden sollte. Ein ganz ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung der rechten Abbildungshälfte für die Rollenkonflikte. Erleben die Polizeibeamt:innen häufig die Situation, mit unvereinbaren Erwartungen an ihre Rolle konfrontiert zu sein, bewerten sie die Kontaktqualität mit Personen mit Migrationsgeschichte bei Zunahme der Anzahl an Kontakten schlechter als Personen ohne Rollenkonflikte.<sup>49</sup> Insgesamt führt somit das gleichzeitige Auftreten von häufigen beruflichen Kontakten von Polizeibeamt:innen mit Personen mit Migrationsgeschichte und einer zunehmenden Arbeitsbelastung zu schlechteren Kontakterfahrungen. An mehrfacher Stelle wurde bereits ausgeführt, dass ein starker Zusammenhang zwischen negativ generalisierten Kontakterfahrungen mit Menschen mit Migrationsgeschichte und abwertenden Einstellungen gegenüber dieser Gruppe besteht.

---

<sup>48</sup> Ungleichgewicht Aufwand/Belohnung bei Polizeibeamt:innen: Mittelwert=1.05; Standardabweichung=.34; Mittelwert-Standardabweichung=.71; Mittelwert+Standardabweichung=1.39.

<sup>49</sup> Rollenkonflikte bei Polizeibeamt:innen: Mittelwert=4.14; Standardabweichung=1.11; Mittelwert-Standardabweichung=.3.03; Mittelwert+Standardabweichung=5.25.

Abbildung 49: Interaktion Ungleichgewicht Aufwand/Belohnung und Rollenkonflikte mit Kontakthäufigkeit zur Erklärung der Kontaktqualität bei Polizeibeamt:innen



Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, komplettes Modell in Anhang A.5.

Zusammenfassend konnte in diesem Kapitel gezeigt werden, dass Arbeitsbelastung und -ressourcen für sich genommen nicht die entscheidenden Faktoren für die Herausbildung problematischer Einstellungen sind. Ihren Einfluss zu ignorieren, wäre trotzdem zu kurz gegriffen. Wenn Polizeibeamt:innen das Gefühl haben, dass ihre Anstrengungen gewürdigt werden und sie über die notwendigen Ressourcen und Unterstützung verfügen, mildert das die in Kapitel 2.2 und 2.3 beschriebenen Effekte auf antidemokratische und abwertende Einstellungen nachweislich ab. Daher sollte die Förderung von Arbeitsressourcen und eine positive Anerkennungskultur in der Polizei als wesentliche Strategien betrachtet werden, um nicht nur die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu erhöhen, sondern auch um ihre demokratische Haltung zu stärken. In diesem Sinne erweist sich der Einfluss von Arbeitsbelastung und -ressourcen als relevant, auch wenn sie nicht die wichtigsten Determinanten problematischer Einstellungen darstellen.

## **6 Handlungsempfehlungen aus dem politikwissenschaftlichen Teilprojekt**

Auf den vorangegangenen Seiten haben wir die Hauptbefunde des politikwissenschaftlichen Teilprojektes umfassend und detailliert dargestellt. Im Zentrum standen dabei vier Bündel von Einstellungen: auf der einen Seite die wünschenswerte Unterstützung für liberaldemokratische Normen und Werte, auf der anderen drei problematische Einstellungskomplexe: die Zustimmung zu populistischen Ideen, negative Einstellungen zu Zugewanderten sowie antimuslimische Einstellungen.

Aus den Ergebnissen unseres Teilprojektes ergeben sich einige klare Handlungsempfehlungen, die wir hier in knapper und relativ allgemeiner Weise formulieren, ohne noch einmal detailliert auf die empirischen Befunde einzugehen. Für einen Dialog über deren konkrete Umsetzung stehen wir – sofern dies gewünscht ist – sehr gerne zur Verfügung.

### **6.1 Die bisherigen Maßnahmen zur Inneren Führung, zur Stärkung demokratischer Werte sowie deren Umsetzung im Curriculum der HdP sollten unbedingt fortgesetzt werden**

Die rheinland-pfälzische Polizei hat sehr früh einen Leitbildprozess angestoßen und versteht sich seit langem als Bürger:innenpolizei, die partnerschaftlich mit der demokratischen Gesellschaft zusammenarbeitet. Ebenfalls früh und außerordentlich konsequent wurde außerdem die Ausbildung der Polizeibeamt:innen akademisiert. Unsere Ergebnisse belegen, dass diese Maßnahmen (und das Auswahlverfahren) Wirkung zeigen: Trotz der politischen und gesellschaftlichen Belastungen durch die Pandemie und den russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine sehen wir in unseren Daten ein hohes Maß an Unterstützung für demokratische Normen und Werte, das mit dem in ruhigeren Zeiten gemessenen Niveau einer Vergleichsgruppe aus der Normalbevölkerung vergleichbar ist beziehungsweise dieses in einzelnen Punkten leicht übertrifft.

Besonders positiv zu beurteilen ist aus unserer Sicht die strikte Ablehnung antisemitischer Aussagen. Offensichtlich haben die Polizeiangehörigen verstanden, dass solches Gedankengut nicht akzeptabel ist. Zugleich hat in der Bevölkerung mit dem Terrorangriff der Hamas und dem Beginn des Gaza-Krieges die Verbreitung antisemitischer und auch antimuslimischer Einstellungen und Handlungen zugenommen, während gezielte Desinformationskampagnen das Vertrauen in den deutschen Staat und seine Institutionen unterminieren. Die Stärkung ihrer demokratischen Resilienz bleibt deshalb eine Daueraufgabe für die Polizei.

## **6.2 Die Polizei muss noch gezielter gegen antimuslimische und zuwanderungsfeindliche Einstellungen und Vorurteile vorgehen. Positive Kontakte und innere Diversität können dabei eine zentrale Rolle spielen**

Während die Ablehnung von Antisemitismus in der Polizei fest verankert ist, werden antimuslimische Einstellungen weniger deutlich zurückgewiesen. Zwar ist der Anteil derjenigen, die sich offen muslimfeindlich positionieren, kleiner als in der Vergleichsgruppe aus der Allgemeinbevölkerung. Zugleich gibt es aber eine Tendenz, sich eher ambivalent zu äußern („teils/teils“). Ähnliches gilt auch für die Haltung zu Zugewanderten bzw. zu Personen, denen man eine Migrationsgeschichte zuschreibt.

Wichtig ist uns hier hervorzuheben, dass dies nicht die Mehrheit und nicht alle Polizeiangehörigen in gleicher Weise betrifft. Vielmehr zeigen unsere Analysen, dass insbesondere bei den Polizeibeamt:innen häufige dienstliche Kontakte diese ablehnenden Einstellungen verstärken, weil die Qualität dieser Kontakte oft als schlecht wahrgenommen wird. Umgekehrt zeigen sich (etwas schwächere) positive Effekte von Kontakten im privaten Umfeld oder im Kreis der Kolleg:innen. Auch wenn nicht auszuschließen ist, dass negative Einstellungen gegenüber muslimisch bzw. migrantisch gelesenen Menschen ihrerseits die Wahrnehmung der Kontaktqualität beeinflussen, liegt hier aus unserer Sicht der zentrale Ansatzpunkt, um negative Einstellungen und Vorurteile zu reduzieren.

Dies kann zum einen durch Strategien des „community policing“ geschehen, durch die eine partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Polizei und den betreffenden Gruppen aufgebaut wird, um auf diese Weise auch gegenseitige Vorurteile und Vorbehalte zu reduzieren. Zum anderen ist der Personalkörper der rheinland-pfälzischen Polizei bereits heute bemerkenswert divers. Wenn diese Diversität weiter gestärkt und auch sichtbar gemacht wird, kann dies über positive Kontakte zu Kolleg:innen ebenfalls dazu beitragen, negative Einstellungen zu reduzieren.

Beide Strategien ergänzen sich aus unserer Sicht und sollten deshalb parallel verfolgt werden. Und für beide Strategien ist es essenziell, auch die Perspektiven und Interessen von muslimisch beziehungsweise migrantisch gelesenen Frauen zu berücksichtigen, die in der öffentlichen Diskussion viel zu oft paternalistisch verkürzt oder sogar ganz übersehen werden.

## **6.3 Die Polizei muss klarmachen, dass sie für ein bürgerlich-kulturelles Konzept von Nationalität steht**

Durch die Aktivitäten populistisch-rechtsradikaler Akteure ist die Behauptung, dass Zugewanderte und ihre Nachkommen keine vollwertigen Deutschen sein können, bis in die Parlamente getragen worden. Tatsächlich hat das Bundesverfassungsgericht mehrfach (zuletzt im Urteil

vom 23. Januar 2024 zum Ausschluss der NPD von der Parteienfinanzierung) festgestellt, dass ein solcher „ethnischer“ Volksbegriff mit dem Menschenbild des Grundgesetzes unvereinbar ist.

Dennoch ist diese Vorstellung in der Bevölkerung weit verbreitet, nicht zuletzt deshalb, weil sich das deutsche Staatsbürgerschaftsrecht bis zu Beginn der 2000er Jahre primär am sogenannten Abstammungsprinzip orientiert hat. Nach unseren Ergebnissen hat auch eine relevante Minderheit der rheinland-pfälzischen Polizeiangehörigen ein ethnisches Konzept von Nationalität. Für die demokratische Polizei eines Landes, in dem mehr als ein Fünftel der Staatsangehörigen eine Zuwanderungsgeschichte hat, ist dies eine sehr problematische Position. Die Polizei muss deshalb nach innen und außen (noch) deutlicher machen: deutsch sind ohne Wenn und Aber alle, die die deutsche Staatsangehörigkeit haben.

## **6.4 Die Polizei muss sich gegen Verbreitung von Verschwörungsmethoden wappnen**

Verschwörungserzählungen sind vermutlich so alt wie die menschlichen Zivilisationen. Durch die zunehmende Bedeutung sozialer Medien und insbesondere während der Pandemie haben sie aber an Bedeutung gewonnen und werden zunehmend als ernste Gefahr für das Funktionieren demokratischer Gesellschaften erkannt.

Bereits im Jahr vor der Pandemie zeigte die „Mitte“-Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung, dass fast die Hälfte der Deutschen im weiteren Sinne empfänglich für solche Mythen ist. Mit deutlich strikteren und spezifischeren Kriterien messen wir unter den Polizeibeamt:innen einen Anteil von 3 Prozent, die gängigen Verschwörungsmethoden klar zustimmen. Noch einmal rund 22 Prozent bewegen sich in einem Graubereich, in dem Verschwörungsmethoden zumindest nicht klar abgelehnt werden. Für das Verwaltungspersonal liegen die entsprechenden Werte noch etwas höher. Insgesamt entspricht dies einer Personenzahl im höheren vierstelligen Bereich.

Zahlreiche Studien belegen, dass der Glaube an Verschwörungserzählungen das Vertrauen in staatliche Institutionen und die Zustimmung zu demokratischen Werten und Prinzipien untergräbt und negative Einstellungen gegenüber vermeintlichen Fremdgruppen fördert. Dies zeigt sich auch in unseren Analysen: Eine Verschwörungsmethodenmentalität ist eng mit den oben genannten problematischen Einstellungen verbunden.

Den richtigen Umgang mit Verschwörungsmethoden zu finden ist schwierig, weil eine direkte Konfrontation in der Regel dazu führt, dass sich die Betroffenen noch weiter in die Welt der Verschwörungserzählung zurückziehen. Wir empfehlen deshalb zwei Maßnahmen: (1) Da Verschwörungserzählungen primär über soziale Medien verbreitet werden, ist es sinnvoll, bestehende Angebote zur Stärkung von Medienkompetenz über die Ausbildung hinaus auszuweiten und attraktiv zu verpacken (2) Führungskräfte auf allen Ebenen und das Personal insgesamt sollten für die Problematik sensibilisiert werden. Für den Umgang mit



Verschwörungserzählungen im (Arbeits-)alltag gibt es eine Reihe von nützlichen Handreichungen, die von den Zentralen für Politische Bildung, Beratungsstellen und auch der Polizeilichen Kriminalprävention erstellt und verbreitet werden. Solche Informationen sollten noch stärker in die Polizei selbst hineingetragen werden.

## **6.5 Bei allen Maßnahmen sollte auch das Verwaltungspersonal mitberücksichtigt werden**

Bei einigen Indikatoren hat sich gezeigt, dass die Unterstützung für demokratischen Prinzipien und Werte beim Verwaltungspersonal (Tarifangestellte und Verwaltungsbeamt:innen) etwas niedriger, die Zustimmung zu populistischen Aussagen hingegen etwas höher ausfällt als unter den Polizeibeamt:innen. Diese Unterschiede sind nicht sehr groß, aber statistisch sicher nachweisbar.

Zumindest ein Teil der Differenzen lässt sich vermutlich durch Bildungs- und Selektionseffekte erklären: Auch in der Allgemeinbevölkerung ist die Zustimmung zu demokratischen Prinzipien im Mittel umso höher und die Ablehnung populistischer Ideen um klarer, je mehr Zeit man in formalen Bildungseinrichtungen verbracht hat. Unabhängig von den konkreten Ursachen ist es aus unserer Sicht aber wichtig, bei allen Maßnahmen zur Stärkung der demokratischen Resilienz auch das Verwaltungspersonal mit einzubeziehen.

## **6.6 Alle Maßnahmen erfordern großes Fingerspitzengefühl und müssen das Personal mitnehmen**

Bei der Diskussion unserer Ergebnisse und Vorschläge steht die Polizei vor einem Paradox, das die ganze Gesellschaft betrifft: Oft löst der Hinweis auf tieferliegende Probleme gerade bei denjenigen starke Ablehnung aus, die sich selbst in der politischen Mitte einordnen, demokratische Prinzipien mit Verve unterstützen und sich mit den staatlichen Institutionen identifizieren. Dies mag zum Teil am Jargon und moralischen Gestus der Kritiker:innen liegen. Hauptgrund ist aber der Widerspruch zum eigenen demokratischen Welt- und Selbstbild und fehlendes Wissen über subtilere Mechanismen von Ungleichheit und Diskriminierung.

Diese von der Forschung als „Abwehr von Rassismuskritik“ bezeichnete Haltung, bei der es nicht um tatsächliche rassistische Einstellungs- und Gedankenmuster selbst, sondern um den Umgang mit ihnen und die Diskussion über sie geht, ist in der Bevölkerung weit verbreitet. Dies gilt in gleicher Weise für die rheinland-pfälzische Polizei: Rund 60 Prozent der Befragten reagieren auf „Rassismuskritik“ stark abwehrend, weitere 30 Prozent eher abwehrend.

Es ist deshalb sehr wichtig, in allen externen und internen Diskussionen deutlich zu machen, dass es nicht das Ziel von INSIDER ist, die rheinland-pfälzische Polizei zu kritisieren und ihr von außen beziehungsweise von oben Maßnahmen aufzuoktrozieren. Die Polizei und ihre Angehörigen haben sich im Rahmen des Projektes in einer nahezu einmaligen Weise für die Forschung

geöffnet. Die dabei gewonnenen Informationen geben wir nun zusammen mit unseren Empfehlungen an die Polizei zurück, damit die Organisation gemeinsam mit ihren Angehörigen noch besser werden kann.

## Literaturverzeichnis

- AAPOR. (2016). *Standard Definitions: Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys*. American Association for Public Opinion Research.
- Abdul-Rahman, L., Espín Grau, H., Klaus, L. & Singelstein, T. (2020). *Rassismus und Diskriminierungserfahrungen im Kontext polizeilicher Gewaltausübung: Zweiter Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamt\*innen“ (KviAPol)*. <https://doi.org/10.13154/294-7738>
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Doubleday.
- Altemeyer, B. (1996). *The Authoritarian Specter*. Harvard University Press.
- Arzheimer, K. (2008). *Die Wähler der extremen Rechten 1980 – 2002*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Arzheimer, K. (2016). *Strukturgleichungsmodelle*. Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Arzheimer, K. (2024). Identification with an anti-system party undermines diffuse political support: The case of Alternative for Germany and trust in the Federal Constitutional Court. *Party Politics*. Vorab-Onlinepublikation. <https://doi.org/10.1177/13540688241237493>
- Attia, I. (2013). Das Konzept der „gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“. Einige kritische Anmerkungen. *Soziologische Revue*, 36(1), 3–9. <https://doi.org/10.1524/srsr.2013.0002>
- Bakker, B. N., Rooduijn, M. & Schumacher, G. (2016). The psychological roots of populist voting: Evidence from the United States, the Netherlands and Germany. *European Journal of Political Research*, 55(2), 302–320. <https://doi.org/10.1111/1475-6765.12121>
- 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*, 38(12), 1629–1643. <https://doi.org/10.1177/0146167212457953>
- Behr, R. (2017). Maskulinität in der Polizei: Was Cop Culture mit Männlichkeit zu tun hat. *Juridikum*, 4, 541–551.
- Bleich, E. (2011). What Is Islamophobia and How Much Is There? Theorizing and Measuring an Emerging Comparative Concept. *American Behavioral Scientist*, 55(12), 1581–1600. <https://doi.org/10.1177/0002764211409387>
- Blumer, H. (1958). Race Prejudice as a Sense of Group Position. *The Pacific Sociological Review*, 1(1), 3–7. <https://doi.org/10.2307/1388607>
- Bogner, K. & Landrock, U. (2015). *Antworttendenzen in standardisierten Umfragen*. Mannheim, GESIS - Leibniz Institut für Sozialwissenschaften (GESIS Survey Guidelines). doi: 10.15465/gesis-sg\_016. [https://doi.org/10.15465/sdm-sg\\_016](https://doi.org/10.15465/sdm-sg_016)
- Bonner, M. D. (2020). What democratic policing is ... and is not. *Policing and Society*, 30(9), 1044–1060. <https://doi.org/10.1080/10439463.2019.1649405>
- Bornwasser, M. (1996). Feindselig oder überfordert? Soziale und strukturelle Belastungen von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten im Umgang mit Fremden. In Polizei-Führungskademie (Hrsg.), *Fremdenfeindlichkeit in der Polizei? Ergebnisse einer wissenschaftlichen Studie* (S. 16–55). Schmidt-Römhild.
- Bosch, A. (2021). Polizei und Rassismus: Rassistische Wissensbestände und -praxen in der Polizei. In C. Arzt, N. Hirschmann, D. Hunold, S. Lüders, C. Meißelbach, M. Schöne & B. Sticher (Hrsg.), *Perspektiven der Polizeiforschung - 1. Nachwuchstagung Empirische Polizeiforschung 4./5. März 2021* (S. 31–52).
- Callegaro, M. & DiSogra, C. (2008). Computing Response Metrics for Online Panels. *Public Opinion Quarterly*, 72(5), 1008–1032. <https://doi.org/10.1093/poq/nfn065>

- Claassen, C. (2020). Does Public Support Help Democracy Survive? *American Journal of Political Science*, 64(1), 118–134. <https://doi.org/10.1111/ajps.12452>
- Coppedge, M., Gerring, J., Altman, D., Bernhard, M., Fish, S., Hicken, A., Kroenig, M., Lindberg, S. I., McMan, K., Paxton, P., Semetko, H. A., Skaaning, S.-E., Staton, J. & Teorell, J. (2011). Conceptualizing and Measuring Democracy: A New Approach. *Perspectives on Politics*, 9(2), 247–267. <https://doi.org/10.1017/S1537592711000880>
- Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung - DeZIM. (2022). *Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa)*.
- Dhont, K., Cornelis, I. & van Hiel, A. (2010). Interracial public–police contact: Relationships with police officers' racial and work-related attitudes and behavior. *International Journal of Intercultural Relations*, 34(6), 551–560. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2010.07.004>
- DiAngelo, R. (2018). *White fragility: Why it's so hard for white people to talk about racism*. Beacon Press.
- Eagly, A. H. & Chaiken, S. (1993). *The psychology of Attitudes*. Harcourt Brace Jovanovich.
- Easton, D. (1965). *A Systems Analysis of Political Life*. Wiley.
- Easton, D. (1975). A Re-Assessment of the Concept of Political Support. *British Journal of Political Science*, 5(4), 435–457.
- Eckert, R., Jungbauer, J. & Willems, H. (1998). Polizei und Fremde: Belastungssituationen und die Genese von Feindbildern und Übergriffen. In R. Eckert (Hrsg.), *Wiederkehr des „Volksgestes“?* (S. 215–227). VS Verlag für Sozialwissenschaften. [https://doi.org/10.1007/978-3-322-99666-4\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-322-99666-4_7)
- Eger, M. A., Mitchell, J. & Hjerm, M. (2022). When I Was Growing Up: The Lasting Impact of Immigrant Presence on Native-Born American Attitudes towards Immigrants and Immigration. *European Sociological Review*, 38(2), 169–188. <https://doi.org/10.1093/esr/jcab038>
- Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Rheinland-Pfalz - FHS RP. (1994). *Die Bekämpfung fremdenfeindlicher Straftaten - eine Herausforderung für die Polizei*, Koblenz.
- Feldman, S. (2003). Enforcing Social Conformity: A Theory of Authoritarianism. *Political Psychology*, 24(1), 41–74. <https://doi.org/10.1111/0162-895X.00316>
- Fuchs, D. (2007). The Political Culture Paradigm. In R. J. Dalton, H.-D. Klingemann, H.-D. Klingemann & R. E. Goodin (Hrsg.), *The Oxford Handbook of Political Behavior* (S. 161–184). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199270125.003.0009>
- Fuchs, D. & Roller, E. (2016). Demokratiekonzeptionen der Bürger und demokratische Gemeinschaftsorientierungen: Westliche, ostasiatische und arabische Länder im Vergleich. In S. Schubert & A. Weiß (Hrsg.), *„Demokratie“ jenseits des Westens: Theorien, Diskurse, Einstellungen* (S. 296–317). Nomos.
- Fuchs, D. & Roller, E. (2019). Die Legitimitätsproblematik in den westeuropäischen Demokratien. In C. Wiesner & P. Harfst (Hrsg.), *Legitimität und Legitimation: Vergleichende Perspektiven* (S. 139–170). Springer VS. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-26558-8\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-658-26558-8_6)
- Graf, S., Paolini, S. & Rubin, M. (2014). Negative intergroup contact is more influential, but positive intergroup contact is more common: Assessing contact prominence and contact prevalence in five Central European countries. *European Journal of Social Psychology*, 44(6), 536–547. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2052>
- Grau, H. E., Piening, M.-T. & Singelstein, T. (2022). Police Accountability: Neue Perspektiven auf Fehlerkultur, demokratische Einhegung und Kontrolle der Polizei. *Neue Kriminalpolitik*, 34(2), 159–174. <https://doi.org/10.5771/0934-9200-2022-2-159>

- Griffin, R. (2000). Interregnum or endgame? The radical right in the 'post-fascist' era. *Journal of Political Ideologies*, 5(2), 163–178. <https://doi.org/10.1080/713682938>
- Groß, E., Clasen, J. & Zick, A. (2022). Ursachen und Präventionsmöglichkeiten bei Vorurteilen und Diskriminierungen in der Polizei. In D. Hunold & T. Singelstein (Hrsg.), *Rassismus in der Polizei* (S. 145–179). Springer Fachmedien Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-37133-3\\_8](https://doi.org/10.1007/978-3-658-37133-3_8)
- Gutschmidt, D. & Vera, A. (2019). Cop Culture und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in der Polizei: Eine empirische Analyse. In H. Groß & P. Schmidt (Hrsg.), *Empirische Polizeiforschung XXIII: Polizei und Migration* (S. 227–250). Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Hamidou-Schmidt, H. & Elis, J. (2023). Wie rassistische Einstellungen gemessen werden: Rassismuskonzepte und Messinstrumente in quantitativen Verfahren. In Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (Hrsg.), *Gesellschaft der Unterschiede. Rassismusforschung I: Theoretische und interdisziplinäre Perspektiven* (S. 129–168). transcript. <https://doi.org/10.14361/9783839461501-005>
- Hessisches Informations- und Kompetenzzentrum gegen Extremismus - HKE. (2020). *Polizeiliche Alltagserfahrungen – Herausforderungen und Erfordernisse einer lernenden Organisation: Forschungsbericht 2020*. Hessisches Ministerium des Innern und für Sport.
- Imhoff, R. & Bruder, M. (2014). Speaking (Un-)Truth to Power: Conspiracy Mentality as A Generalised Political Attitude. *European Journal of Personality*, 28(1), 25–43. <https://doi.org/10.1002/per.1930>
- Inglehart, R. (2003). How Solid is Mass Support for Democracy—And How Can We Measure It? *Political Science and Politics*, 36(1), 51–57. <https://doi.org/10.1017/S1049096503001689>
- Jaschke, H.-G. (1997). *Öffentliche Sicherheit im Kulturkonflikt: Zur Entwicklung der städtischen Schutzpolizei in der multikulturellen Gesellschaft*. Campus-Verlag.
- Jaschke, H.-G. (1998). Fremdenfeindliche Tendenzen in der Polizei. Anmerkungen zu einem umstrittenen Phänomen. In W. Gessenharter & H. Fröchling (Hrsg.), *Rechtsextremismus und Neue Rechte in Deutschland: Neuvermessung eines politisch-ideologischen Raumes?* (S. 191–209). Leske + Budrich. [https://doi.org/10.1007/978-3-322-97413-6\\_11](https://doi.org/10.1007/978-3-322-97413-6_11)
- Kaase, M. (1971). Demokratische Einstellungen in der Bundesrepublik Deutschland. In R. Wildenmann (Hrsg.), *Sozialwissenschaftliches Jahrbuch für Politik* (S. 119–326). Olzog Verlag.
- Kaase, M. (1997). Consensus, Conflict and Democracy in Germany. *German Politics*, 6(2), 1–28. <https://doi.org/10.1080/09644009708404472>
- Kaya, S. (2015). Islamophobia in Western Europe: A Comparative, Multilevel Study. *Journal of Muslim Minority Affairs*, 35(3), 450–465. <https://doi.org/10.1080/13602004.2015.1080952>
- Kemme, S., Essien, I. & Stelter, M. (2020). Antimuslimische Einstellungen in der Polizei? Der Zusammenhang von Kontakthäufigkeit und -qualität mit Vorurteilen und Stereotypen gegenüber Muslimen. *Monatsschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform*, 103(2), 129–149. <https://doi.org/10.1515/mks-2020-2048>
- Kemme, S., Hanslmaier, M. & Abdul-Rahman, L. (2021). Effects of selection and socialization within the police force on officers' attitudes toward punishment and authoritarianism: a comparison between police students and the general population. *Police Practice and Research*, 22(7), 1718–1738. <https://doi.org/10.1080/15614263.2021.1921582>
- Krott, N. R., Krott, E. & Zeitner, I. (2018). Xenophobic attitudes in German police officers. *International Journal of Police Science & Management*, 20(3), 174–184. <https://doi.org/10.1177/1461355718788373>

- Leibold, J. & Kühnel, S. (2003). Islamophobie: Sensible Aufmerksamkeit für spannungsreiche Anzeichen. In W. Heitmeyer (Hrsg.), *Deutsche Zustände: Folge 2* (S. 100–119). Suhrkamp.
- Leiner, D. J. (2019). Too Fast, too Straight, too Weird: Non-Reactive Indicators for Meaningless Data in Internet Surveys. *Survey Research Methods*, 13(3), 229–248. <https://doi.org/10.18148/SRM/2019.V13I3.7403>
- Lipset, S. M. (1959). Some Social Requisites of Democracy: Economic Development and Political Legitimacy. *American Political Science Review*, 53(1), 69–105. <https://doi.org/10.2307/1951731>
- Lisken, H. (1990). Über Aufgaben und Befugnisse der Polizei im Staat des Grundgesetzes. *Zeitschrift für Rechtspolitik*, 23(1), 15–21. <http://www.jstor.org/stable/23421800>
- Meuleman, B., Davidov, E. & Billiet, J. (2009). Changing attitudes toward immigration in Europe, 2002–2007: a dynamic group conflict theory approach. *Social science research*, 38(2), 352–365. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2008.09.006>
- Mletzko, M. & Weins, C. (1999). Polizei und Fremdenfeindlichkeit: Ergebnisse einer Befragung in einer westdeutschen Polizeidirektion. *Monatsschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform*, 82(2), 77–93.
- Model, T. (2021). Qualitätsoffensive Diversität – eine moderne Polizei braucht Offenheit, Kompetenz und Vielfalt. In H.-J. Lange, C. Kromberg & A. Rau (Hrsg.), *Urbane Sicherheit: Migration und der Wandel kommunaler Sicherheitspolitik* (S. 285–300). Springer VS. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-34398-9\\_13](https://doi.org/10.1007/978-3-658-34398-9_13)
- Mudde, C. (2007). *Populist Radical Right Parties in Europe*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511492037>
- Neu, C. & Küpper, B. (2023). Einsamkeit, Feindseligkeit und Populismus. In A. Zick, B. Küpper, N. Mokros & F. Schröter (Hrsg.), *Die distanzierte Mitte: Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23* (S. 335–354). Dietz.
- Norris, P. (2011). *Democratic Deficit: Critical Citizens Revisited*. Cambridge University Press.
- Olson, J. M. & Maio, G. R. (2012). Attitudes in Social Behaviour. In I. Weiner (Hrsg.), *Handbook of Psychology: Volume 5, Personality and Social Psychology* (2. Auflage). Wiley.
- Öztürk, C. & Pickel, G. (2021). Eine Stimme gegen die Invasion der Muslim\*innen? Zur Bedeutung muslim\*innenfeindlicher Einstellungen für die Mobilisierungserfolge und den machtpolitischen Aufstieg rechtspopulistischer Parteien in Europa. In W. Muno & C. Pfeiffer (Hrsg.), *Vergleichende Politikwissenschaft. Populismus an der Macht* (S. 61–100). Springer Fachmedien Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-33263-1\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-658-33263-1_3)
- Pettigrew, T. F. (2016). In Pursuit of Three Theories: Authoritarianism, Relative Deprivation, and Intergroup Contact. *Annual review of psychology*, 67, 1–21. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122414-033327>
- Pettigrew, T. F. & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of personality and social psychology*, 90(5), 751–783. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.5.751>
- Pettigrew, T. F., Tropp, L. R., Wagner, U. & Christ, O. (2011). Recent advances in intergroup contact theory. *International Journal of Intercultural Relations*, 35(3), 271–280. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2011.03.001>
- Pickel, S. & Pickel, G. (2022). Demokratieentwicklung und politische Kultur in Rumänien. Eine Längsschnittanalyse für den Zeitraum 1990 bis 2017. In A. Lorenz & D.-M. Mariş (Hrsg.), *Das politische System Rumäniens: Entwicklung und Herausforderungen in Europa* (S. 31–58). Springer VS.
- Pickel, S., Pickel, G. & Gittner, Natalie, Celik, Kazim, Kiess, Johannes. (2022). Demokratie und politische Kultur. In O. Decker, J. Kiess, A. Heller & E. Brähler (Hrsg.), *Autoritäre*

- Dynamiken in unsicheren Zeiten: Neue Herausforderungen – alte Reaktionen? : Leipziger Autoritarismus Studie 2022* (S. 185–207). Psychosozial-Verlag.
- Reeskens, T. & Hooghe, M. (2010). Beyond the civic-ethnic dichotomy: investigating the structure of citizenship concepts across thirty-three countries. *Nations and Nationalism*, 16(4), 579–597. <https://doi.org/10.1111/j.1469-8129.2010.00446.x>
- Riek, B. M., Mania, E. W. & Gaertner, S. L. (2006). Intergroup threat and outgroup attitudes: a meta-analytic review. *Personality and social psychology review : an official journal of the Society for Personality and Social Psychology, Inc*, 10(4), 336–353. [https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1004\\_4](https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1004_4)
- Rippl, S. & Baier, D. (2005). Das Deprivationskonzept in der Rechtsextremismusforschung. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 57(4), 644–666. <https://doi.org/10.1007/s11577-005-0219-0>
- Rizzo, J. R., House, R. J. & Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150. <https://doi.org/10.2307/2391486>
- Rummens, S. (2017). Populism as a Threat to Liberal Democracy. In C. R. Kaltwasser, P. Taggart, P. O. Espejo, P. Ostiguy & S. Rummens (Hrsg.), *The Oxford Handbook of Populism* (S. 554–570). Oxford University Press.
- Runciman, W. G. (1966). *Relative deprivation and social justice: A study of attitudes to social inequality in twentieth-century England*. University of California Press.
- Rydgren, J. (2007). The Sociology of the Radical Right. *Annual Review of Sociology*, 33(1), 241–262. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.33.040406.131752>
- Salzborn, S. (2022). *Antisemitismustheorien*. Springer VS.
- Schmidt, P., Weick, S. & Gloris, D. (2019). Wann wirken Kontakte zwischen Migranten und Mehrheitsgesellschaft? Längsschnittdatenanalysen zu Erfahrungen mit Kontakten und zur Bewertung von Flüchtlingen und Muslimen durch die deutsche Bevölkerung. *Informationsdienst Soziale Indikatoren*, 61, 24–29. <https://doi.org/10.15464/isi.61.2019.24-29>
- Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Meier, L. L., Elfering, A., Beehr, T. A., Kälin, W. & Tschan, F. (2015). Illegitimate tasks as a source of work stress. *Work and stress*, 29(1), 32–56. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.1003996>
- Shiao, J. & Woody, A. (2021). The Meaning of “Racism”. *Sociological Perspectives*, 64(4), 495–517. <https://doi.org/10.1177/0731121420964239>
- Shulman, S. (2002). Challenging the Civic/Ethnic and West/East Dichotomies in the Study of Nationalism. *Comparative Political Studies*, 35(5), 554–585. <https://doi.org/10.1177/0010414002035005003>
- Sidanius, J. & Pratto, F. (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. Cambridge Univ. Press.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.27>
- Siegrist, J. (2018). Soziale Stressoren und stressbedingte Erkrankungen. In R. Fuchs & M. Gerber (Hrsg.), *Handbuch Stressregulation und Sport* (S. 79–92). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-49322-9\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-662-49322-9_4)
- Sinanoglu, C. & Polat, S. (2023). Rassismusforschung in Bewegung: Rassismus - ein neues altes Thema? In Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (Hrsg.), *Gesellschaft der Unterschiede. Rassismusforschung I: Theoretische und interdisziplinäre Perspektiven* (S. 7–22). transcript. <https://doi.org/10.14361/9783839461501-001>
- Smith, H. J., Pettigrew, T. F., Pippin, G. M. & Bialosiewicz, S. (2012). Relative Deprivation: A Theoretical and Meta-Analytic Review. *Personality and Social Psychology Review*, 16(3), 203–232. <https://doi.org/10.1177/1088868311430825>

- Stadtmüller, S., Silber, H., Daikeler, J., Martin, S., Sand, M., Schmich, P., Schröder, J., Struminskaya, B., Weyandt, K. & Zabal, A. (2019). *Adaptation of the AAPOR Final Disposition Codes for the German Survey Context*. Mannheim, GESIS – Leibniz-Institute for the Social Sciences (GESIS – Survey Guidelines). [https://doi.org/10.15465/GESIS-SG\\_EN\\_026](https://doi.org/10.15465/GESIS-SG_EN_026)
- Staller, M., Koerner, S. & Heil, V. (2022). Guardian oder Warrior? Überlegungen zu polizeilichen Grundeinstellungen. In M. Staller & S. Koerner (Hrsg.), *Handbuch polizeiliches Einsatztraining* (S. 203–221). Springer Gabler.
- Steiner, N. D., Schimpf, C. H. & Wuttke, A. (2023). Left Behind and United by Populism? Populism's Multiple Roots in Feelings of Lacking Societal Recognition. *Politische Vierteljahresschrift*, 64(1), 107–132. <https://doi.org/10.1007/s11615-022-00416-4>
- Stoughton, S. W. (2016). Principled Policing: Warrior Cops and Guardian Officers. *Wake Forest Law Review*, 51(3), 611–676.
- SWR. (2023). *Unzufriedenheit mit der Landesregierung wächst*. <https://www.swr.de/swraktuell/rheinland-pfalz/politrend-rlp-juli-2023-100.html>
- Tajfel, H. & Turner, J. C. (1986). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Hrsg.), *Psychology of Intergroup Relations* (2. Auflage, S. 7–24). Nelson-Hall.
- Uenal, F. (2016). Disentangling Islamophobia: The differential effects of symbolic, realistic, and terroristic threat perceptions as mediators between social dominance orientation and Islamophobia. *Journal of Social and Political Psychology*, 4(1), 66–90. <https://doi.org/10.5964/jspp.v4i1.463>
- Weber, M. (1919). *Politik als Beruf*. Duncker & Humblot.
- Wegner, M. & Ellrich, K. (2022). Rassistische Einstellungen von Polizeibeamt:innen. In D. Hunold & T. Singelstein (Hrsg.), *Rassismus in der Polizei* (S. 107–126). Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Westle, B. (2020). Schützt politisches Wissen vor Populismus? In M. Tausendpfund & B. Westle (Hrsg.), *Politisches Wissen in Deutschland: Empirische Analysen mit dem ALLBUS 2018* (S. 199–244). Springer VS.
- Westle, B. (2022). 30 Jahre deutsche Einheit: Orientierungen gegenüber der Demokratie in Ost und West – nach wie vor geteiltes Land? In M. Efff, K. Ackermann & H. Giebler (Hrsg.), *Wahlen und politische Einstellungen. Wahlen und politische Einstellungen in Ost- und Westdeutschland: Persistenz, Konvergenz oder Divergenz?* (S. 1–53). Springer VS.
- Zaslove, A. & Meijers, M. (2024). Populist Democrats? Unpacking the Relationship Between Populist and Democratic Attitudes at the Citizen Level. *Political Studies*, 72(3), 1133–1159. <https://doi.org/10.1177/00323217231173800>
- Zick, A. & Küpper, B. (2018). Menschenfeindliche Vorurteile im Kontext von Radikalisierungsdynamiken und rechtsextremen Handlungen. *Monatsschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform*, 101(2), 140–171. <https://doi.org/10.1515/mks-2018-1010204>
- Zick, A., Küpper, B. & Berghan, W. (2019). *Verlorene Mitte - feindselige Zustände: Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19*. Dietz.
- Zymová, K. (2024). Democracy is hot. Or not? Examining the link between political dissatisfaction and democratic support in European democracies. *Democratization*, 31(6), 1297–1317. <https://doi.org/10.1080/13510347.2024.2304152>



# Anhang

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Regressionsmodell zur Erklärung antimuslimischer Einstellungen bei Polizeibeamt:innen .....	297
Tabelle 2: Regressionsmodell zur Erklärung zuwanderungsfeindlicher Einstellungen bei Polizeibeamt:innen .....	300
Tabelle 3: Regressionsmodell zur Erklärung liberaldemokratischer Einstellungen.....	301
Tabelle 4: Regressionsmodell zur Erklärung populistischer Einstellungen .....	304
Tabelle 5: Regressionsmodell zur Erklärung der Kontaktqualität Einstellungen bei Polizeibeamt:innen .....	308
Tabelle 6: Pfadmodell Kontakthäufigkeit über Kontaktqualität auf antimuslimische Einstellungen .....	311

Tabelle 1: Regressionsmodell zur Erklärung antimuslimischer Einstellungen bei Polizeibeamt:innen

	Modell(1)	Modell(2)	Modell(3)	Modell(4)
Autoritäre Aggression	<b>0.19<sup>***</sup></b> (0.02)	<b>0.19<sup>***</sup></b> (0.02)	<b>0.23<sup>***</sup></b> (0.03)	<b>0.21<sup>***</sup></b> (0.02)
Autoritäre Unterwürfigkeit	-0.01 (0.02)	-0.01 (0.02)	-0.02 (0.03)	0.01 (0.02)
Autoritärer Konventionalismus	<b>0.15<sup>***</sup></b> (0.02)	<b>0.15<sup>***</sup></b> (0.02)	<b>0.14<sup>***</sup></b> (0.03)	<b>0.16<sup>***</sup></b> (0.02)
Relative Deprivation (Ref.: nicht depriviert)	<b>0.03<sup>**</sup></b> (0.03)	<b>0.03<sup>**</sup></b> (0.03)	<b>0.04<sup>*</sup></b> (0.04)	<b>0.03<sup>**</sup></b> (0.03)
Anomia nicht ausgeprägt (Ref.: dazwischen)	<b>-0.05<sup>***</sup></b> (0.03)	<b>-0.05<sup>***</sup></b> (0.03)	<b>-0.05<sup>**</sup></b> (0.05)	<b>-0.05<sup>***</sup></b> (0.03)
Anomia ausgeprägt (Ref.: dazwischen)	<b>0.10<sup>***</sup></b> (0.03)	<b>0.09<sup>***</sup></b> (0.03)	<b>0.08<sup>***</sup></b> (0.04)	<b>0.10<sup>***</sup></b> (0.03)
Soziale Dominanzorientierung	<b>0.14<sup>***</sup></b> (0.03)	<b>0.13<sup>***</sup></b> (0.03)	<b>0.13<sup>***</sup></b> (0.03)	
Kontakthäufigkeit im Dienst	-0.02 (0.01)	-0.02 (0.01)	-0.02 (0.01)	-0.01 (0.01)
Kontaktqualität im Dienst	<b>-0.18<sup>***</sup></b> (0.02)	<b>-0.17<sup>***</sup></b> (0.02)	<b>-0.18<sup>***</sup></b> (0.04)	<b>-0.17<sup>***</sup></b> (0.03)
Links-Rechts-Selbsteinstufung	<b>0.16<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.16<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.16<sup>***</sup></b> (0.02)	<b>0.18<sup>***</sup></b> (0.01)
Kontakte Freunde: wenige (Ref.: keine)	<b>-0.04<sup>**</sup></b> (0.04)	<b>-0.04<sup>*</sup></b> (0.04)	-0.02 (0.05)	<b>-0.04<sup>**</sup></b> (0.04)

Kontakte Freunde: mehrere (Ref.: keine)	<b>-0.09<sup>***</sup></b> (0.04)	<b>-0.08<sup>***</sup></b> (0.04)	<b>-0.05<sup>*</sup></b> (0.06)	<b>-0.08<sup>***</sup></b> (0.04)
Kontakte Kollegen: wenige (Ref.: keine)	-0.01 (0.04)	-0.01 (0.04)	-0.02 (0.05)	-0.02 (0.04)
Kontakte Kollegen: mehrere (Ref.: keine)	<b>-0.03<sup>*</sup></b> (0.05)	-0.03 (0.05)	-0.03 (0.06)	<b>-0.03<sup>*</sup></b> (0.05)
Beschäftigungsbeginn 2014-2017 (Ref.: nach 2018)	0.01 (0.06)	0.01 (0.06)	-0.01 (0.08)	0.01 (0.06)
Beschäftigungsbeginn 2010-2013 (Ref.: nach 2018)	<b>0.04<sup>*</sup></b> (0.06)	<b>0.03<sup>*</sup></b> (0.06)	0.04 (0.09)	0.03 (0.06)
Beschäftigungsbeginn 2000-2009 (Ref.: nach 2018)	0.03 (0.07)	0.02 (0.07)	0.04 (0.10)	0.01 (0.07)
Beschäftigungsbeginn 1990-1999 (Ref.: nach 2018)	0.03 (0.09)	0.02 (0.08)	0.03 (0.11)	0.01 (0.09)
Beschäftigungsbeginn vor 1990 (Ref.: nach 2018)	0.02 (0.10)	0.01 (0.10)	0.02 (0.13)	0.01 (0.10)
Geburtsjahr 1990-1999 (Ref.: nach 2000)	<b>0.11<sup>***</sup></b> (0.07)	<b>0.10<sup>***</sup></b> (0.07)	<b>0.12<sup>**</sup></b> (0.11)	<b>0.10<sup>***</sup></b> (0.07)
Geburtsjahr 1980-1989 (Ref.: nach 2000)	<b>0.19<sup>***</sup></b> (0.08)	<b>0.19<sup>***</sup></b> (0.08)	<b>0.19<sup>***</sup></b> (0.13)	<b>0.19<sup>***</sup></b> (0.09)
Geburtsjahr 1970-1979 (Ref.: nach 2000)	<b>0.24<sup>***</sup></b> (0.10)	<b>0.23<sup>***</sup></b> (0.10)	<b>0.23<sup>***</sup></b> (0.14)	<b>0.23<sup>***</sup></b> (0.10)
Geburtsjahr vor 1970 (Ref.: nach 2000)	<b>0.24<sup>***</sup></b> (0.11)	<b>0.23<sup>***</sup></b> (0.11)	<b>0.23<sup>***</sup></b> (0.16)	<b>0.23<sup>***</sup></b> (0.11)

Studierender an der HdP (Ref.: kein Studierender)	<b>0.03*</b> (0.07)	0.03 (0.07)	0.03 (0.11)	0.03 (0.07)
Hochschulreife (Ref.: keine Hochschulreife)	-0.01 (0.05)	-0.01 (0.05)	0.00 (0.07)	-0.01 (0.05)
Frau (Ref.: Mann)	<b>0.07***</b> (0.03)	<b>0.07***</b> (0.03)	<b>0.05**</b> (0.04)	<b>0.07***</b> (0.03)
Migrationshintergrund (Ref.: kein Migrationshintergrund)	0.00 (0.04)	-0.00 (0.04)	0.01 (0.06)	-0.01 (0.04)
Ungleichgewicht Aufwand/Belohnung		-0.02 (0.05)	-0.00 (0.06)	-0.02 (0.05)
Rollenkonflikte		0.02 (0.01)	0.02 (0.02)	0.02 (0.01)
Emotionale Bewältigungsfähigkeit		<b>-0.06***</b> (0.01)	<b>-0.06***</b> (0.02)	<b>-0.07***</b> (0.02)
Fehlerkultur		<b>-0.05***</b> (0.01)	<b>-0.04*</b> (0.02)	<b>-0.06***</b> (0.01)
n	5574	5574	2503	5264
R <sup>2</sup>	.379	.387	.401	.374
Schätzer	FIML	FIML	ML	ML
SDO	Ja	Ja	Ja	Nein

*Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, standardisierte Koeffizienten, Standardfehler in Klammern, SDO = Soziale Dominanzorientierung, FIML = Full Information Maximum Likelihood, ML = Maximum Likelihood/Ordinary Least-Squares (OLS), \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ .*

Tabelle 2: *Regressionsmodell zur Erklärung zuwanderungsfeindlicher Einstellungen bei Polizei-beamt:innen*

	Modell(1)	Modell(2)	Modell(3)	Modell(4)
Autoritäre Aggression	<b>0.23<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.22<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.26<sup>***</sup></b> (0.02)	<b>0.24<sup>***</sup></b> (0.01)
Autoritäre Unterwürfigkeit	0.00 (0.01)	0.00 (0.01)	-0.00 (0.02)	0.01 (0.01)
Autoritärer Konventionalismus	<b>0.16<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.17<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.16<sup>***</sup></b> (0.02)	<b>0.18<sup>***</sup></b> (0.01)
Relative Deprivation (Ref.: nicht depriviert)	<b>0.03<sup>**</sup></b> (0.02)	<b>0.02<sup>*</sup></b> (0.02)	0.01 (0.03)	<b>0.02<sup>*</sup></b> (0.02)
Anomia nicht ausgeprägt (Ref.: dazwischen)	<b>-0.07<sup>***</sup></b> (0.02)	<b>-0.06<sup>***</sup></b> (0.02)	<b>-0.06<sup>***</sup></b> (0.03)	<b>-0.06<sup>***</sup></b> (0.02)
Anomia ausgeprägt (Ref.: dazwischen)	<b>0.10<sup>***</sup></b> (0.02)	<b>0.09<sup>***</sup></b> (0.02)	<b>0.09<sup>***</sup></b> (0.03)	<b>0.10<sup>***</sup></b> (0.02)
Soziale Dominanzorientierung	<b>0.11<sup>***</sup></b> (0.02)	<b>0.09<sup>***</sup></b> (0.02)	<b>0.09<sup>***</sup></b> (0.02)	
Kontakthäufigkeit im Dienst	-0.00 (0.01)	-0.00 (0.01)	0.00 (0.01)	0.00 (0.01)
Kontaktqualität im Dienst	<b>-0.21<sup>***</sup></b> (0.02)	<b>-0.20<sup>***</sup></b> (0.02)	<b>-0.17<sup>***</sup></b> (0.02)	<b>-0.20<sup>***</sup></b> (0.02)
Links-Rechts-Selbsteinstufung	<b>0.26<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.26<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.26<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.28<sup>***</sup></b> (0.01)
Kontakte Freunde: wenige (Ref.: keine)	-0.00 (0.02)	-0.00 (0.02)	0.01 (0.04)	-0.01 (0.02)

Tabelle 3: Regressionsmodell zur Erklärung liberaldemokratischer Einstellungen

	Modell(1)	Modell(2)	Modell(3)	Modell(4)
Populistische Einstellungen	<b>-0.08<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.08<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.12<sup>***</sup></b> (0.02)	<b>-0.08<sup>***</sup></b> (0.01)
Institutionenvertrauen parteienstaatlich	-0.00 (0.01)	0.00 (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.00 (0.01)
Institutionenvertrauen rechtsstaatlich	<b>0.05<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.05<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.06<sup>**</sup></b> (0.01)	<b>0.06<sup>***</sup></b> (0.01)
Zufriedenheit mit der Demokratie in der BRD	-0.01 (0.01)	-0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	-0.01 (0.01)
Kulturelle Identität (Ref.: weder noch)	<b>0.06<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.05<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.04<sup>*</sup></b> (0.02)	<b>0.05<sup>***</sup></b> (0.02)
Ethnische Identität (Ref.: weder noch)	-0.01 (0.05)	-0.01 (0.05)	-0.01 (0.07)	-0.02 (0.05)
Kulturell und ethnisch (Ref.: weder noch)	0.03 (0.02)	0.03 (0.02)	0.03 (0.03)	0.02 (0.02)
Autoritäre Aggression	<b>-0.07<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.07<sup>***</sup></b> (0.01)	-0.03 (0.01)	<b>-0.09<sup>***</sup></b> (0.01)
Autoritäre Unterwürfigkeit	<b>-0.08<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.08<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.08<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.09<sup>***</sup></b> (0.01)
Autoritärer Konventionalismus	<b>-0.11<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.10<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.11<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.11<sup>***</sup></b> (0.01)
Relative Deprivation (Ref.: nicht depriviert)	-0.00 (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.03 (0.02)	-0.01 (0.01)

Anomia nicht ausgeprägt (Ref.: dazwischen)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.02)	0.01 (0.01)
Anomia ausgeprägt (Ref.: dazwischen)	-0.01 (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.01 (0.02)	-0.01 (0.01)
Soziale Dominanzorientierung	<b>-0.09<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.09<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.08<sup>***</sup></b> (0.01)	
Verschwörungsmentalität	<b>-0.11<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.11<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.11<sup>***</sup></b> (0.02)	<b>-0.12<sup>***</sup></b> (0.01)
Links-Rechts-Selbsteinstufung	<b>0.05<sup>***</sup></b> (0.00)	<b>0.05<sup>***</sup></b> (0.00)	<b>0.06<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.04<sup>***</sup></b> (0.00)
Polizeibeamt:innen (Ref.: Verwaltung/Tarif)	<b>0.03<sup>*</sup></b> (0.02)	0.01 (0.02)	0.00 (0.03)	0.01 (0.02)
Beschäftigungsbeginn 2014-2017 (Ref.: nach 2018)	-0.01 (0.02)	-0.01 (0.02)	-0.01 (0.03)	-0.02 (0.02)
Beschäftigungsbeginn 2010-2013 (Ref.: nach 2018)	0.00 (0.02)	-0.00 (0.02)	-0.01 (0.03)	-0.01 (0.02)
Beschäftigungsbeginn 2000-2009 (Ref.: nach 2018)	0.01 (0.03)	0.01 (0.03)	-0.01 (0.04)	0.00 (0.03)
Beschäftigungsbeginn 1990-1999 (Ref.: nach 2018)	-0.01 (0.03)	-0.01 (0.03)	0.01 (0.04)	-0.00 (0.03)
Beschäftigungsbeginn vor 1990 (Ref.: nach 2018)	-0.01 (0.03)	-0.01 (0.03)	-0.01 (0.05)	-0.01 (0.04)



Geburtsjahr 1990-1999 (Ref.: nach 2000)	0.03 (0.03)	0.02 (0.03)	0.04 (0.05)	0.03 (0.03)
Geburtsjahr 1980-1989 (Ref.: nach 2000)	0.03 (0.03)	0.03 (0.03)	0.05 (0.05)	0.03 (0.03)
Geburtsjahr 1970-1979 (Ref.: nach 2000)	0.05 (0.04)	<b>0.06*</b> (0.04)	0.05 (0.06)	<b>0.07*</b> (0.04)
Geburtsjahr vor 1970 (Ref.: nach 2000)	<b>0.12***</b> (0.04)	<b>0.13***</b> (0.04)	<b>0.13**</b> (0.06)	<b>0.13***</b> (0.04)
Studierender an der HdP (Ref.: kein Studierender)	-0.03 (0.03)	-0.02 (0.03)	-0.02 (0.05)	-0.03 (0.03)
Hochschulreife (Ref.: keine Hochschulreife)	<b>0.11***</b> (0.02)	<b>0.11***</b> (0.02)	<b>0.09***</b> (0.03)	<b>0.11***</b> (0.02)
Frau (Ref.: Mann)	<b>-0.15***</b> (0.01)	<b>-0.14***</b> (0.01)	<b>-0.14***</b> (0.02)	<b>-0.14***</b> (0.01)
Migrationshintergrund (Ref.: kein Migrationshintergrund)	0.01 (0.02)	0.01 (0.02)	0.01 (0.03)	0.01 (0.02)
Ungleichgewicht Aufwand/Belohnung		<b>0.03*</b> (0.02)	0.03 (0.03)	<b>0.03**</b> (0.02)
Rollenkonflikte		<b>0.05***</b> (0.01)	<b>0.05**</b> (0.01)	<b>0.05***</b> (0.01)
Emotionale Bewältigungsfähigkeit		<b>0.05***</b> (0.01)	<b>0.03*</b> (0.01)	<b>0.06***</b> (0.01)
Fehlerkultur		-0.00 (0.01)	0.00 (0.01)	0.00 (0.01)

n	7253	7253	3236	6804
R <sup>2</sup>	.204	.208	.206	.205
Schätzer	FIML	FIML	ML	ML
SDO	Ja	Ja	Ja	Nein

Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, standardisierte Koeffizienten, Standardfehler in Klammern, SDO = Soziale Dominanzorientierung, FIML = Full Information Maximum Likelihood, ML = Maximum Likelihood/Ordinary Least-Squares (OLS), \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ .

Tabelle 4: Regressionsmodell zur Erklärung populistischer Einstellungen

	Modell(1)	Modell(2)	Modell(3)	Modell(4)	Modell(5)
Liberaldemokratische Einstellungen	<b>-0.05<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.05<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.07<sup>***</sup></b> (0.02)	<b>-0.05<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.05<sup>***</sup></b> (0.01)
Institutionenvertrauen parteienstaatlich	<b>-0.24<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.24<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.28<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.24<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.24<sup>***</sup></b> (0.01)
Institutionenvertrauen rechtsstaatlich	-0.00 (0.01)	0.00 (0.01)	<b>0.05<sup>**</sup></b> (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)
Zufriedenheit mit der Demokratie in der BRD	<b>-0.14<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.14<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.12<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.14<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.14<sup>***</sup></b> (0.01)
Kulturelle Identität (Ref.: weder noch)	0.01 (0.02)	0.01 (0.02)	0.01 (0.02)	0.01 (0.02)	0.01 (0.02)
Ethnische Identität (Ref.: weder noch)	0.00 (0.05)	0.00 (0.05)	0.00 (0.08)	0.01 (0.05)	0.01 (0.05)
Kulturell und ethnisch (Ref.: weder noch)	0.01 (0.02)	0.01 (0.02)	0.02 (0.03)	0.01 (0.02)	0.01 (0.02)

Autoritäre Aggression	<b>0.15<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.15<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.16<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.15<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.15<sup>***</sup></b> (0.01)
Autoritäre Unterwürfigkeit	<b>-0.05<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.05<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.07<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.05<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.05<sup>***</sup></b> (0.01)
Autoritärer Konventionalismus	<b>0.06<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.06<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.08<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.06<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.06<sup>***</sup></b> (0.01)
Relative Deprivation (Ref.: nicht depriviert)	<b>0.03<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.02<sup>*</sup></b> (0.01)	0.02 (0.02)	<b>0.02<sup>*</sup></b> (0.01)	<b>0.02<sup>*</sup></b> (0.01)
Anomia nicht ausgeprägt (Ref.: dazwischen)	<b>-0.08<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.08<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.07<sup>***</sup></b> (0.02)	<b>-0.08<sup>***</sup></b> (0.02)	<b>-0.08<sup>***</sup></b> (0.02)
Anomia ausgeprägt (Ref.: dazwischen)	<b>0.07<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.07<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.06<sup>***</sup></b> (0.02)	<b>0.06<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.06<sup>***</sup></b> (0.01)
Soziale Dominanzorientierung	<b>-0.03<sup>*</sup></b> (0.01)	<b>-0.03<sup>*</sup></b> (0.01)	<b>-0.03<sup>*</sup></b> (0.01)		
Verschwörungsmentalität	<b>0.27<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.27<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.28<sup>***</sup></b> (0.02)	<b>0.27<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.27<sup>***</sup></b> (0.01)
Links-Rechts-Selbsteinstufung	0.01 (0.00)	0.01 (0.00)	-0.01 (0.01)	0.01 (0.00)	0.01 (0.00)
Polizeibeamt:innen (Ref.: Verwaltung/Tarif)	<b>-0.03<sup>*</sup></b> (0.02)	<b>-0.04<sup>**</sup></b> (0.02)	<b>-0.04<sup>*</sup></b> (0.03)	<b>-0.04<sup>**</sup></b> (0.02)	<b>-0.10<sup>***</sup></b> (0.05)
Beschäftigungsbeginn 2014-2017 (Ref.: nach 2018)	0.00 (0.02)	-0.00 (0.02)	-0.02 (0.03)	-0.01 (0.02)	-0.00 (0.02)

Beschäftigungsbeginn 2010-2013 (Ref.: nach 2018)	0.00 (0.02)	-0.00 (0.03)	<b>-0.05**</b> (0.04)	-0.00 (0.03)	-0.00 (0.03)
Beschäftigungsbeginn 2000-2009 (Ref.: nach 2018)	-0.00 (0.03)	-0.01 (0.03)	<b>-0.05*</b> (0.04)	-0.01 (0.03)	-0.00 (0.03)
Beschäftigungsbeginn 1990-1999 (Ref.: nach 2018)	-0.03 (0.03)	-0.03 (0.03)	<b>-0.08***</b> (0.04)	<b>-0.04*</b> (0.03)	<b>-0.04*</b> (0.03)
Beschäftigungsbeginn vor 1990 (Ref.: nach 2018)	-0.02 (0.03)	-0.02 (0.04)	<b>-0.07**</b> (0.05)	-0.03 (0.04)	-0.03 (0.04)
Geburtsjahr 1990-1999 (Ref.: nach 2000)	<b>-0.05*</b> (0.03)	<b>-0.05*</b> (0.03)	-0.02 (0.05)	-0.04 (0.03)	-0.04 (0.03)
Geburtsjahr 1980-1989 (Ref.: nach 2000)	<b>-0.09***</b> (0.03)	<b>-0.09***</b> (0.03)	-0.05 (0.06)	<b>-0.08***</b> (0.04)	<b>-0.08***</b> (0.04)
Geburtsjahr 1970-1979 (Ref.: nach 2000)	<b>-0.07***</b> (0.04)	<b>-0.07**</b> (0.04)	-0.01 (0.06)	<b>-0.06**</b> (0.04)	<b>-0.06**</b> (0.04)
Geburtsjahr vor 1970 (Ref.: nach 2000)	<b>-0.07**</b> (0.04)	<b>-0.06*</b> (0.04)	-0.01 (0.07)	<b>-0.05*</b> (0.04)	<b>-0.05*</b> (0.04)
Studierender an der HdP (Ref.: kein Studierender)	0.01 (0.03)	0.01 (0.03)	-0.01 (0.05)	0.00 (0.03)	0.01 (0.03)
Hochschulreife (Ref.: keine Hochschulreife)	<b>-0.03**</b> (0.02)	<b>-0.03**</b> (0.02)	-0.01 (0.03)	<b>-0.03**</b> (0.02)	<b>-0.03*</b> (0.02)

Frau (Ref.: Mann)	<b>-0.05<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.04<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.03<sup>*</sup></b> (0.02)	<b>-0.04<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>-0.04<sup>***</sup></b> (0.01)
Migrationshintergrund (Ref.: kein Migrationshintergrund)	0.00 (0.02)	0.00 (0.02)	0.01 (0.03)	0.01 (0.02)	0.01 (0.02)
Ungleichgewicht Aufwand/Belohnung		<b>0.03<sup>*</sup></b> (0.02)	<b>0.03<sup>*</sup></b> (0.03)	<b>0.03<sup>**</sup></b> (0.02)	-0.02 (0.04)
Ungleichgewicht Aufwand/Belohnung X Polizeibeamt:innen (Ref.: Verwaltung/Tarif)					<b>0.09<sup>*</sup></b> (0.05)
Rollenkonflikte		<b>0.03<sup>**</sup></b> (0.01)	0.03 (0.01)	<b>0.03<sup>**</sup></b> (0.01)	<b>0.03<sup>**</sup></b> (0.01)
Emotionale Bewältigungsfähigkeit		0.01 (0.01)	<b>0.03<sup>*</sup></b> (0.01)	0.02 (0.01)	0.01 (0.01)
Fehlerkultur		-0.01 (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.01 (0.01)
n	7253	7253	3236	6804	6804
R <sup>2</sup>	.499	.500	.529	.502	.502
Schätzer	FIML	FIML	ML	ML	ML
SDO	Ja	Ja	Ja	Nein	Nein

*Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, standardisierte Koeffizienten, Standardfehler in Klammern, SDO = Soziale Dominanzorientierung, FIML = Full Information Maximum Likelihood, ML = Maximum Likelihood/Ordinary Least-Squares (OLS), \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ .*

Tabelle 5: *Regressionsmodell zur Erklärung der Kontaktqualität Einstellungen bei Polizeibeamt:innen*

	Modell(1)	Modell(2)	Modell(3)	Modell(4)	Modell(5)
Kontakthäufigkeit im Dienst	<b>-0.19***</b> (0.00)	<b>-0.21***</b> (0.01)	<b>-0.19***</b> (0.01)	0.01 (0.01)	0.06 (0.02)
Ungleichgewicht Aufwand/Be- lohnung	<b>-0.06***</b> (0.02)	<b>-0.07**</b> (0.03)	<b>-0.06***</b> (0.03)	<b>0.17***</b> (0.08)	<b>-0.05***</b> (0.03)
Ungleichgewicht Aufwand/Beloh- nung X Kontakthäufigkeit im Dienst				<b>-0.34***</b> (0.01)	
Rollenkonflikte	<b>-0.08***</b> (0.01)	<b>-0.08***</b> (0.01)	<b>-0.09***</b> (0.01)	<b>-0.09***</b> (0.01)	<b>0.12**</b> (0.02)
Rollenkonflikte X Kontakthäufigkeit im Dienst					<b>-0.39***</b> (0.00)
Emotionale Bewältigungsfähigkeit	<b>0.03**</b> (0.01)	0.02 (0.01)	<b>0.04**</b> (0.01)	<b>0.04**</b> (0.01)	<b>0.04**</b> (0.01)
Fehlerkultur	<b>0.04**</b> (0.01)	<b>0.04*</b> (0.01)	<b>0.04**</b> (0.01)	<b>0.04**</b> (0.01)	<b>0.04**</b> (0.01)
Autoritäre Aggression	<b>-0.11***</b> (0.01)	<b>-0.14***</b> (0.01)	<b>-0.12***</b> (0.01)	<b>-0.12***</b> (0.01)	<b>-0.12***</b> (0.01)
Autoritäre Unterwürfigkeit	-0.00 (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.00 (0.01)	-0.00 (0.01)	-0.00 (0.01)
Autoritärer Konventionalismus	-0.01 (0.01)	0.02 (0.02)	-0.02 (0.01)	-0.02 (0.01)	-0.02 (0.01)

Relative Deprivation (Ref.: nicht depriviert)	<b>-0.03*</b> (0.02)	-0.03 (0.02)	-0.02 (0.02)	-0.02 (0.02)	-0.02 (0.02)
Anomia nicht ausgeprägt (Ref.: dazwischen)	<b>0.03*</b> (0.02)	-0.01 (0.03)	0.03 (0.02)	<b>0.03*</b> (0.02)	<b>0.03*</b> (0.02)
Anomia ausgeprägt (Ref.: dazwischen)	<b>-0.04**</b> (0.02)	<b>-0.05**</b> (0.02)	<b>-0.03*</b> (0.02)	<b>-0.03*</b> (0.02)	<b>-0.03*</b> (0.02)
Soziale Dominanzorientierung	-0.02 (0.02)	-0.02 (0.02)			
Links-Rechts-Selbsteinstufung	<b>-0.13***</b> (0.01)	<b>-0.15***</b> (0.01)	<b>-0.13***</b> (0.01)	<b>-0.13***</b> (0.01)	<b>-0.13***</b> (0.01)
Kontakte Freunde: wenige (Ref.: keine)	-0.00 (0.02)	0.03 (0.03)	0.00 (0.02)	-0.00 (0.02)	-0.00 (0.02)
Kontakte Freunde: mehrere (Ref.: keine)	<b>0.06**</b> (0.02)	<b>0.06*</b> (0.03)	<b>0.06**</b> (0.02)	<b>0.05**</b> (0.02)	<b>0.05**</b> (0.02)
Kontakte Kollegen: wenige (Ref.: keine)	<b>0.05**</b> (0.02)	0.03 (0.03)	<b>0.05**</b> (0.02)	<b>0.05**</b> (0.02)	<b>0.05**</b> (0.02)
Kontakte Kollegen: mehrere (Ref.: keine)	<b>0.09***</b> (0.02)	<b>0.06*</b> (0.04)	<b>0.08***</b> (0.03)	<b>0.09***</b> (0.03)	<b>0.09***</b> (0.03)
Beschäftigungsbeginn 2014-2017 (Ref.: nach 2018)	-0.03 (0.03)	-0.05 (0.04)	-0.02 (0.03)	-0.02 (0.03)	-0.02 (0.03)

Beschäftigungsbeginn 2010-2013 (Ref.: nach 2018)	-0.03 (0.03)	-0.05 (0.05)	-0.03 (0.03)	-0.03 (0.03)	-0.03 (0.03)
Beschäftigungsbeginn 2000-2009 (Ref.: nach 2018)	-0.02 (0.04)	-0.06 (0.05)	-0.02 (0.04)	-0.01 (0.04)	-0.02 (0.04)
Beschäftigungsbeginn 1990-1999 (Ref.: nach 2018)	-0.02 (0.05)	-0.05 (0.06)	-0.02 (0.05)	-0.02 (0.05)	-0.02 (0.05)
Beschäftigungsbeginn vor 1990 (Ref.: nach 2018)	0.00 (0.05)	-0.03 (0.07)	0.01 (0.06)	0.01 (0.06)	0.01 (0.06)
Geburtsjahr 1990-1999 (Ref.: nach 2000)	-0.01 (0.04)	0.06 (0.06)	-0.00 (0.04)	0.00 (0.04)	-0.00 (0.04)
Geburtsjahr 1980-1989 (Ref.: nach 2000)	-0.03 (0.04)	0.05 (0.07)	-0.02 (0.05)	-0.02 (0.05)	-0.02 (0.05)
Geburtsjahr 1970-1979 (Ref.: nach 2000)	-0.00 (0.05)	0.08 (0.08)	0.01 (0.05)	0.01 (0.05)	0.01 (0.05)
Geburtsjahr vor 1970 (Ref.: nach 2000)	0.02 (0.06)	0.07 (0.09)	0.02 (0.06)	0.02 (0.06)	0.02 (0.06)
Studierender an der HdP (Ref.: kein Studierender)	0.01 (0.03)	0.01 (0.06)	0.02 (0.04)	0.02 (0.04)	0.02 (0.04)
Hochschulreife (Ref.: keine Hochschulreife)	-0.02 (0.02)	0.01 (0.04)	-0.02 (0.03)	-0.02 (0.03)	-0.02 (0.03)



Frau (Ref.: Mann)	0.01 (0.02)	0.02 (0.02)	0.02 (0.02)	0.02 (0.02)	0.01 (0.02)
Migrationshintergrund (Ref.: kein Migrationshintergrund)	<b>0.06***</b> (0.02)	<b>0.06**</b> (0.03)	<b>0.06***</b> (0.02)	<b>0.06***</b> (0.02)	<b>0.06***</b> (0.02)
n	5574	2504	5270	5270	5270
R <sup>2</sup>	.181	.190	.177	.181	.182
Schätzer	FIML	ML	ML	ML	ML
SDO	Ja	Ja	Nein	Nein	Nein

*Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, standardisierte Koeffizienten, Standardfehler in Klammern, SDO = Soziale Dominanzorientierung, FIML = Full Information Maximum Likelihood, ML = Maximum Likelihood/Ordinary Least-Squares (OLS), \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ .*

*Tabelle 6: Pfadmodell Kontakthäufigkeit über Kontaktqualität auf antimuslimische Einstellungen*

	Effekt auf Kontaktqualität	Effekt auf anti-muslimische Einstellungen
Autoritäre Aggression	<b>-0.18***</b> (0.03)	<b>0.29***</b> (0.03)
Autoritäre Unterwürfigkeit	0.03 (0.02)	<b>-0.08***</b> (0.02)
Autoritärer Konventionalismus	0.01 (0.02)	<b>0.16***</b> (0.02)
Relative Deprivation (Ref.: nicht depriviert)	<b>-0.04*</b> (0.01)	0.02 (0.01)
Anomia nicht ausgeprägt (Ref.: dazwischen)	<b>0.04**</b> (0.01)	<b>-0.06***</b> (0.01)
Anomia ausgeprägt (Ref.: dazwischen)	<b>-0.05**</b> (0.02)	<b>0.12***</b> (0.01)

Soziale Dominanzorientierung	<b>-0.02<sup>***</sup></b> (0.04)	<b>0.20<sup>***</sup></b> (0.03)
Kontakthäufigkeit im Dienst	<b>-0.26<sup>***</sup></b> (0.01)	-0.01 (0.01)
Kontaktqualität im Dienst		<b>-0.19<sup>***</sup></b> (0.02)
Links-Rechts-Selbsteinstufung	<b>-0.14<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.21<sup>***</sup></b> (0.02)
Kontakte Freunde: (1: nein bis 3 ja, mehrere)	<b>0.05<sup>**</sup></b> (0.02)	<b>-0.07<sup>***</sup></b> (0.01)
Kontakte Kollegen (1: nein bis 3 ja, mehrere)	<b>0.07<sup>***</sup></b> (0.02)	<b>-0.04<sup>**</sup></b> (0.01)
Beschäftigungsbeginn (1: vor 1990 bis 6: 2018 oder später)	0.03 (0.03)	-0.04 (0.03)
Alter (in Kategorien von jung bis alt)	<b>0.07<sup>*</sup></b> (0.03)	<b>0.17<sup>***</sup></b> (0.03)
Studierender an der HdP (Ref.: kein Studierender)	<b>0.06<sup>***</sup></b> (0.02)	0.00 (0.02)
Hochschulreife (Ref.: keine Hochschulreife)	<b>-0.03<sup>*</sup></b> (0.01)	-0.01 (0.01)
Frau (Ref.: Mann)	<b>0.02<sup>***</sup></b> (0.01)	<b>0.10<sup>***</sup></b> (0.00)
Migrationshintergrund (Ref.: kein Migrationshintergrund)	<b>0.06<sup>***</sup></b> (0.01)	0.00 (0.01)

---

*Datengrundlage: INSIDER-Individualbefragung 2022/2023, standardisierte Koeffizienten, Standardfehler in Klammern, Schätzverfahren: MLR, Model-Fit: CFI=.872, RMSEA=.045, R<sup>2</sup>=.44, n=5605, \* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001.*

## **Teilprojekt 3**

# **Gesellschaftliche und polizeiliche Erwartungen im Rahmen wechselseitiger Erfahrungen – Leitende (Be-)Wertungen und Handlungen**

Martin Endreß / Sebastian Klimasch / Silke Müller\*

(unter Mitarbeit von Stefan Nicolae)

# Inhalt

<b>1 Einleitung</b> .....	<b>317</b>
1.1 Zum Verhältnis von Polizei und Gesellschaft.....	317
1.2 Teilprojektspezifische Rahmenbedingungen.....	319
1.3 Untersuchungsgegenstand und Erkenntnisinteresse.....	321
1.4 Zur Gliederung dieses Berichts.....	322
<b>2 Methodologischer Zugang und methodisches Vorgehen</b> .....	<b>323</b>
2.1 Methodologische Prinzipien rekonstruktiver Sozialforschung.....	325
2.1.1 Ausgangspunkt: Alltagspraxis und Alltagswissen.....	325
2.1.2 Zugang: Methodisch kontrolliertes Fremdverstehen.....	326
2.1.3 AnalyseEinstellung: Sinnanalytische Unterscheidungen.....	327
2.1.4 Gütekriterien rekonstruktiver Sozialforschung.....	329
2.1.5 Generalisierbarkeit rekonstruktiver Forschungserträge.....	330
2.2 Feldzugang, -erschließung und -abdeckung.....	332
2.2.1 Feldzugang.....	332
2.2.2 Felderschließung und -abdeckung.....	337
2.3 Erhebungsmethoden und Datentypen.....	341
2.3.1 Datentypen.....	341
2.3.1.1 Interviews.....	342
2.3.1.2 Beobachtungsprotokolle und Feldnotizen.....	343
2.3.2 Forschungslogische Relevanz der Datentypen.....	344
2.4 Datenaufbereitung, -vorstrukturierung und -auswertung.....	345
2.4.1 Datenaufbereitung.....	345
2.4.2 Datenvorstrukturierung.....	346
2.4.3 Datenauswertung in Anlehnung an die Objektive Hermeneutik.....	347
Zwischenfazit.....	351
<b>3 Analytik I – Strukturphänomene</b> .....	<b>353</b>
3.1 Krise und Routine.....	355
3.1.1 Polizeiarbeit als stellvertretende Krisenbewältigung.....	358
3.1.2 Krisenpotentiale routinierter Polizeiarbeit für Bürger:innen und Polizist:innen.....	362
3.2 Polizeihermeneutik – Bürger:innenhermeneutik.....	365
3.2.1 Primat der Konstellation.....	368
3.2.2 Primat der Zukunft.....	372
3.2.3 Relevanzstrukturen polizeilicher Verdachtskonstruktion.....	374
Zwischenfazit.....	387
3.3 Wechselseitige Grenzziehungen: Selbst- und Fremdbilder.....	387
3.3.1 Raumzeitliche Grenzziehungen: „Drinne“ und „Draußen“.....	388
3.3.2 Soziale Grenzziehungen: „Wir“ und „Die“.....	397
Zwischenfazit.....	408
3.4 Asymmetrien und Asymmetrisierungen.....	412
3.4.1 Positionsspezifische Erfahrungs- und Wissensvorräte.....	413
3.4.2 Positionsspezifische Deutungs(ohn)macht.....	421
3.4.3 Positionsspezifische Interaktions(ohn)macht.....	428
Zwischenfazit.....	436

<b>4 Analytik II – Ambivalenzen und Paradoxien .....</b>	<b>438</b>
4.1 Gewaltanwendung – Gewaltvermeidung.....	440
4.1.1 Facetten der Gewalt.....	443
4.1.2 (De-)Legitimierung von Zwang als Gewaltanwendung.....	449
4.1.3 Zur Ambivalenz polizeilicher Präsenz.....	455
4.1.4 Kommunikation als ambivalente Ressource.....	460
4.2 Vertrauen – Misstrauen .....	465
4.2.1 Erfordernis misstrauischen polizeilichen Beobachtens zur Vertrauensgenese..	465
4.2.2 Institutionalisiertes Misstrauen mit Blick auf Polizei zur Legitimitätsgenese....	473
4.3 Legitimität – Illegitimität.....	476
4.3.1 Diskriminierungsvorwürfe – ein mächtiges Deutungsmuster.....	477
4.3.2 Polizeiliche Wahrnehmung von Diskriminierungsvorwürfen .....	481
4.3.3 Polizist:innen im Umgang mit Diskriminierungen der Bürger:innen.....	485
Zwischenfazit.....	487
<b>5 Polizeiliche Praxis und wissenschaftliche Reflexion .....</b>	<b>493</b>
5.1 Handlungsempfehlungen.....	493
5.1.1 Zum Bürger:innenkontakt.....	497
5.1.1.1 „Draußen“ und „Drinne“ transparent und nachvollziehbar machen.....	497
5.1.1.2 Reaktivierung eines Bezirksdienstes im eigentlichen Sinne .....	497
5.1.1.3 „Flanierende“ Polizeiarbeit benötigt Anerkennung als Typ polizeilicher Arbeits.....	498
5.1.1.4 Zahlen nicht als wesentliches Leistungskriterium etablieren .....	498
5.1.1.5 Personelle Aufstockungen sind erforderlich.....	499
5.1.1.6 Sozialraumforen etablieren.....	500
5.1.1.7 Reflexion des bürgerpolizeilichen Selbstverständnisses.....	500
5.1.1.8 Über polizeiliche Handlungsspielräume aufklären.....	501
5.1.1.9 Wirkungen polizeilicher Ausstattung reflektieren .....	502
5.1.2 Zu organisationsinternen Prozessen .....	503
5.1.2.1 Personelle Mobilität fördern .....	503
5.1.2.2 Interventionsmöglichkeiten schaffen .....	504
5.1.2.3 Tunneleffekte in Beförderungsprozessen vermeiden .....	505
5.1.2.4 Zugangsvoraussetzungen zur Polizei erneut überdenken.....	505
5.1.2.5 Mitarbeitende in Veränderungsprozesse noch stärker einbinden und mitnehmen .....	506
5.1.3 Zu Ausbildung und Fortbildung.....	506
5.1.3.1 Über Strukturen des Verhältnisses von Bürger:innen und Polizist:innen aufklären.....	506
5.1.3.2 Bewusstsein für Bedeutung und (Neben-)Folgen der polizeilichen Autonomie schulen und darüber aufklären .....	507
5.1.3.3 Den Sinn für Angemessenheit noch intensiver und regelmäßig erneut schulen.....	508
5.1.3.4 Über mögliche Kippunkte in Interaktionskonstellationen lehren.....	509
5.1.4 Zu Fremdbeobachtung und Wissenschaft .....	509
5.1.4.1 Legitimität durch professionelle und institutionelle Fremdbeobachtung erhöhen .....	509
5.1.4.2 Weitere Forschung einfordern, ermöglichen und entwickeln.....	510
5.2 Resümee.....	513
<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>515</b>
<b>Anhang .....</b>	<b>525</b>



# 1 Einleitung

*alle unsere Beziehungen zur Welt haben eine intersubjektive Konstitution*  
*Paul Ricœur*

Das soziologische Teilprojekt von INSIDER nimmt sowohl die Perspektive von Bürger:innen als auch diejenige von Polizist:innen in den Blick und untersucht diese in ihrer wechselseitigen Bezogenheit aufeinander wie auch hinsichtlich der Interaktionen zwischen Polizist:innen und Bürger:innen. In die Forschungsarbeit dieses Teilprojekts sind insofern neben einer Vielzahl von Interviews mit Polizist:innen und Bürger:innen insbesondere auch zahlreiche Praxisbegleitungen des polizeilichen Arbeitsalltags eingegangen, im Rahmen derer die vielfältigen Interaktionskonstellationen zwischen Polizist:innen und Bürger:innen in ihren situativen Dynamiken teilnehmend beobachtet werden konnten.

Im Folgenden wird die Forschungsperspektive des soziologischen Teilprojekts von INSIDER vorbereitet durch einige hinführende Bemerkungen zum gegenwärtigen Stand des Verhältnisses von Polizei und Gesellschaft (1.1) sowie durch eine Darlegung der landesspezifischen Rahmenbedingungen, die für die Forschungsarbeit des Projektes in den Jahren 2021 bis 2024 maßgeblich waren (1.2). Diesen Orientierungen folgt dann eine erste Hinführung zum Untersuchungsgegenstand und Erkenntnisinteresse (1.3), bevor abschließend der Aufbau dieses Abschlussberichts des soziologischen Teilprojekts von INSIDER erläutert wird (1.4).

## 1.1 Zum Verhältnis von Polizei und Gesellschaft

Die gegenwärtigen Diskussionen über Polizei sowie über das Verhältnis von Polizei und Gesellschaft sind nicht nur in internationaler Hinsicht, sondern auch in Deutschland ebenso vielfältig wie kontrovers. Es dominiert auch hierzulande eine multiperspektivisch gebrochene Beobachtung und Bewertung des Feldes und seines gesellschaftlichen Verhältnisses bei unterschiedlichen Akteuren mit jeweils unterschiedlichen Relevanzen und Interessen. Das gilt für Wissenschaft wie Öffentlichkeit und es gilt ebenso für die Felder des Rechts und der Politik wie auch für die Diskussionen innerhalb von Polizei und Bürger:innenschaft.

Fünf in den letzten Jahren vielbediente Diskussionskontexte seien hier exemplarisch angeführt. Ein *erster* Diskussionskontext betrifft die vielfach geäußerte gesellschaftspolitische „Sorge, dass die zentralen Werte von Demokratie und Pluralität in Frage stehen“ (Reichertz 2021: 7). Das Augenmerk richtet sich hier darauf, welche denn genau diese „zentralen Werte“ sind und was genau „Demokratie und Pluralität“ meint. Und nicht zuletzt steht zur Debatte, was es denn heißt, wenn – und wann genau – hier etwas „in Frage“ steht. Ein *zweiter* Diskussionskontext betrifft das Verhältnis zwischen Polizei und Bürger:innen im engeren Sinne. Hier steht die Annahme, dass „in den vergangenen Jahren [...] eine deutliche Entwicklung der Polizei zu einer bürgernahen Behörde erkennbar“ sei (Bentler 2021: 31), der gegenteiligen

Einschätzung gegenüber, dass sich „der Fokus“ vielmehr „weg von einer Polizei, die mit Bürgerinnen und Bürgern auf Augenhöhe ist, hin zu einer Polizei, die Recht durchsetzen will“ (Behr 2021b), verschoben habe. Ein *dritter* Diskussionskontext verhandelt die Frage einer bereits stattfindenden oder als erforderlich erachteten Aufrüstung von Polizei: „Die Polizei hat sich mental und operativ aufgerüstet. [...] Das erkennt man auch äußerlich: an Wasserwerfern, Polizeipferden, SEKs und der vollen Montur der Bereitschaftspolizei. Die Durchsetzungssymbolik im öffentlichen Raum hat zugenommen“, so Behr (2021b). Dieser Einschätzung scheint die umgekehrte Beobachtung einer fortgesetzten Wendung zu einer kommunikativen Polizeiarbeit auf den ersten Blick zu widersprechen. Ein *vierter* Diskussionskontext bezieht sich auf die Erwartungen von Staatsanwaltschaften (StA) und Gerichten an die Polizei sowie umgekehrt auf die Erwartungen vonseiten der Polizei an StA und Gerichtsbarkeit. Markant in dieser Hinsicht ist insbesondere für Rheinland-Pfalz (RLP) etwa die Frage nach der adäquaten Behandlung der Person, die nach den Morden an zwei Polizist:innen in Kusel im Januar 2022 im Internet zur Tötung von (weiteren) Polizist:innen aufgerufen hatte, aufgrund fehlenden weiteren Haftgrundes durch die StA Bad Kreuznach aber sofort wieder freigelassen wurde. Ein *fünfter* Diskussionskontext schließlich dreht sich um die wechselseitigen Erwartungen von Polizei und Gesellschaft aneinander und das Verhältnis dieser Erwartungen zueinander: Auf polizeilicher Seite sind hier etwa die Erwartung an die Öffentlichkeit zu nennen, dass nicht nur Demonstrationen *gegen*, sondern auch einmal *für* Polizei veranstaltet werden sollten. Dabei geht es um Fragen von öffentlich bekundeter Solidarität oder artikuliertem Protest; beispielweise in Form von Demonstrationen, die Solidarität mit Polizeikräften ausdrücken, insbesondere nach tragischen Ereignissen wie den Morden an den beiden Polizist:innen in Kusel. Und es geht um den Aspekt der Verhältnismäßigkeit, zum Beispiel im Vergleich zu den oft umfangreicheren öffentlichen Mobilisierungen bei Verbrechen gegen gesellschaftlich vielfach diskriminierte Gruppen wie People of Color (PoC).

Insbesondere an diese Diskussionskontexte schloss sich die Forschungsarbeit des soziologischen Projekts von INSIDER an. Und gerade mit dieser Ausrichtung standen die Forschungen des Projekts dann auch unter den Eindrücken gesamtgesellschaftlicher Trends ebenso wie unter den spezifischen Rahmenbedingungen polizeilichen Handelns und der Ereignisse in den Jahren seit 2020 in RLP (s. das Vorwort zum vorliegenden Gesamtbericht).

Zeigt sich schon in diesen wenigen hinführenden Bemerkungen, dass die Diskussionen des Verhältnisses von Polizei und Bürger:innenschaft regelmäßig von wechselseitig kontrastierenden (bisweilen konträren und oppositionell-zuspitzenden) Urteilen durchzogen sind, so wird dies insbesondere beim Thema ‚Gewalt‘ besonders deutlich. Übergriffe *durch* Polizist:innen werden etwa von Seiten der Innenministerien typischerweise als ‚Einzelfälle‘ betrachtet, während in der Öffentlichkeit eher die These eines Dauerphänomens, eines institutionellen Gewaltproblems dominiert, das dazu noch häufig mit dem Problembestand eines angeblichen



‚institutionellen‘ oder ‚strukturellen‘ Rassismus kurzgeschlossen wird. Aber auch umgekehrt erachten Politik und Polizei Gewalt *gegen* Polizist:innen als ‚Alltag‘, ja als ‚erschreckenden Alltag‘, während Bürger:innen dies zumeist lediglich als Phänomen einer kleinen Randgruppe ansehen. Dabei lassen sich diese kontrastierenden Bewertungen und Urteile jedoch keineswegs getrennt voneinander verstehen und erklären, sondern sie potenzieren sich gegenseitig und entfalten so ihre spezifischen Dynamiken. So entstehen wechselseitige Verstärkungseffekte, die einerseits in einer intensiven politischen wie medialen Thematisierung von Gewalt gegen Polizist:innen, andererseits aber auch in einer auf Seiten der Bürger:innen wachsenden Kritik an als übermäßig gewalttätig beurteiltem polizeilichem Handeln münden. Diese zusammengehörige Dynamisierung der wechselseitigen Urteile zeitigt zunehmende Polarisierungstendenzen, die zahlreiche, objektiv vorhandene Vermittlungsformen zwischen Politik, Polizei und Bürger:innen zu unterminieren drohen.

## 1.2 Teilprojektspezifische Rahmenbedingungen

Die Polizei ist ein ebenso facettenreiches wie hochdynamisches Handlungs- und Diskussionsfeld. Für dessen Entwicklung in RLP in den vergangenen drei Jahrzehnten werden aus Polizeisicht regelmäßig zwei Ereignisse als wichtige Meilensteine angeführt: die Veröffentlichung des Abschlussberichts der u. a. in RLP durchgeführten soziologischen Studie „Polizei und Fremde“ Mitte des Jahres 1995 zum einen (vgl. Bornwasser/Eckert 1995) und die beiden Terror-Anschläge in Frankreich im Jahr 2015 (im Januar auf die Redaktion von *Charlie Hebdo* und im November insbesondere im *Bataclan* in Paris) zum anderen. Beide Ereignisse haben die Polizei in RLP maßgeblich und nachhaltig geprägt: Die beiden Jahre 1995 und 2015 fungieren im polizeilichen Narrativ als Kipppunkte (‚tipping points‘) der Selbstbeschreibung. Und beide haben unterschiedliche, jedoch komplementäre Spuren hinterlassen: Folgte auf den Abschlussbericht der ‚Fremde-Studie‘ Mitte der 1990er Jahre – so die polizeiliche Perspektive – die Entwicklung eines Leitbildes für die Polizei RLP und die Einrichtung der „Kommission Innere Führung“ (KIF), so zogen die Terror-Anschläge Mitte der 2010er Jahre die Umstellung der Ausrüstung der Polizei, gerade auch der Schutzpolizei, nach sich.

Und auch dieser Tage steht das polizeiliche Feld und die Polizei als Organisation im Allgemeinen wie in RLP unter besonderem und kontinuierlichem Veränderungsdruck. Dieser spiegelt sich nicht nur in den bereits im Vorwort zum vorliegenden Gesamtbericht skizzierten aktuellen gesellschaftlichen Debatten um Polizei, sondern ebenso in den gegenwärtigen innerorganisationalen Dynamiken wider. Dazu gehören beispielsweise ein forcierter Generationenwechsel, vielfältige Personal- und Positionswechsel, der angelaufene Leitbildprozess („AG Werte“), in Umsetzung begriffene Veränderungen im Zuge der Reorganisationsvorschläge der Kriminalitätsbekämpfung („AG KriBe“) mit ihren Auswirkungen (auch) auf den Bezirksdienst

und die Vorbereitung von dessen Neuaufstellung („AG Bezirksdienst 2.0“) sowie die Re-Organisation der oben genannten KIF.

Es ist das Zusammenwirken dieser dynamischen und komplexen Prozesse außerhalb wie innerhalb der Polizei, das qualitativ Forschende vor immense Herausforderungen stellt und das zudem jedes Forschen über Polizei daran erinnert, dass in und für dieses Feld Differenzierungserfordernisse zu beachten sind – nicht zuletzt auch hinsichtlich der verschiedenen polizeilichen Funktionsbereiche der Schutzpolizei, der Kriminalpolizei, der Bereitschaftspolizei und der Wasserschutzpolizei etc. So ist, um die Spezifika polizeilicher Praxis adäquat untersuchen zu können, eher im Plural von ‚Polizeien‘ als von der einen Polizei zu sprechen.

In all diesen Fällen gestalten sich die typischen Kontaktpunkte, Interaktionskonstellationen und -dynamiken mit Bürger:innen jeweils unterschiedlich. Und umgekehrt gilt, dass verschiedene Polizeien es jeweils vorwiegend mit spezifischen Segmenten der Bürger:innenschaft zu tun haben, sodass also von sozialgruppenspezifischen Erfahrungen mit und Erwartungen gegenüber spezifischen polizeilichen Einheiten auszugehen ist. Diese Einsicht ist zentral für die in ihrer Wechselseitigkeit und ihren spezifischen Dynamiken zu untersuchenden Interaktionskonstellationen zwischen Bürger:innen und Polizist:innen. D. h.: Unterschiedliche Bürger:innen-Kontakte bringen jeweils besondere Verhältnisse von Erwartungen und Erfahrungen mit sich. Das gilt insbesondere für Einsätze mit eingriffsintensiven Maßnahmen (beispielsweise bei Festnahmen und Durchsuchungen) oder auch für Konfliktkonstellationen und Streitigkeiten (beispielsweise bei Familien- und Partnerschaftsangelegenheiten).

In dieser Hinsicht wie auch darüber hinaus sah sich das soziologische Teilprojekt von INSIDER als einziges praxisbegleitendes Projekt im Verbund in besonderem Maße der hohen Komplexität des Feldes ausgesetzt. Diese betrifft in räumlicher Hinsicht zunächst die Konstellationen eines Flächenbundeslandes. So bestand eine besondere, v. a. zeitliche Herausforderung darin, das gesamte Land ‚forschend‘ abzudecken. Dazu traten die sozialstrukturellen Besonderheiten des Bundeslandes: Im Fall von RLP sind dies wenige städtische Räume bei ausgedehnten ländlichen Regionen. Weiterhin zählen zu diesen Spezifika ebenso die Stärke und die Aufstellung der drei Polizei-Gewerkschaften: Bund deutscher Kriminalbeamter e. V. (BdK), Deutsche Polizeigewerkschaft (DPoIG) und Gewerkschaft der Polizei (GdP). Und nicht zuletzt unterscheiden sich die konkreten Arbeitsabläufe und Arbeitsformen vor Ort bisweilen doch erheblich. So stellen sich im konkreten Fall einer Praxisbegleitung beispielsweise immer die Fragen, mit welcher Dienstgruppe und mit welchem/welcher Dienstgruppenleiter:in (DGL) man es zu tun hat, um welche Schicht es sich handelt, zu welcher Uhrzeit man an welchen Orten mit ‚rausfährt‘ oder mit welcher sozialgruppenspezifischen – in der Polizeisprache - ‚Klientel‘ man es entsprechend zu tun hat.

Schlussendlich bedarf es gerade für ein qualitativ angelegtes Forschungsvorhaben, das nicht nur Gespräche und Interviews führen will, sondern mit seinem Forschungsinteresse auch

gerade auch die Praxis polizeilicher Arbeit und die vielfältigen Interaktionskonstellationen von Bürger:innen und Polizist:innen möglichst intensiv begleiten möchte, um seinem zentralen Erkenntnisinteresse gerecht werden zu können, besonderer Rahmen- und Ermöglichungsbedingungen des Forschens. Hier waren es nicht nur die positiven Grundhaltungen und Unterstützungen von Seiten der polizeilichen Behördenleitenden, der Gewerkschaften, der Leitung der Hochschule der Polizei (HdP RLP) sowie der zuständigen Abteilung im Innenministerium, die diesem Forschungsvorhaben positiv gegenüberstanden, sondern vor allem die ausgeprägte Bereitschaft der vielen Polizist:innen, die mit den Forschenden gesprochen, Interviewtermine wahrgenommen und die Praxisbegleitungen ermöglicht haben.

### **1.3 Untersuchungsgegenstand und Erkenntnisinteresse**

Im Mittelpunkt des Erkenntnisinteresses des soziologischen Teilprojekts von INSIDER steht die Analyse wechselseitiger und aufeinander bezogener Erfahrungen von Polizist:innen einerseits und von Bürger:innen andererseits. Dabei geht es dem Teilprojekt um die Analyse der aus den jeweiligen Erfahrungen resultierenden, aufeinander bezogenen Erwartungen, Deutungsmuster, (Be-)Wertungsprozesse und Handlungsweisen. So nimmt das Projekt wechselseitige gesellschaftliche und polizeiliche Erfahrungen sowie Erwartungen in den Blick, untersucht die diese anleitenden (Be-)Wertungen und Handlungen und rekonstruiert die daraus folgenden Prozesse, Dynamiken und Strukturen. Untersuchungsgegenstand sind somit die notwendig aufeinander verweisenden und in ihrem Zuschnitt in Wechselwirkung miteinander verzahnten Wahrnehmungsmuster, Wissensbestände und Handlungsformen von Polizei und Gesellschaft.

Für den Forschungsansatz des soziologischen Teilprojekts von INSIDER zur Untersuchung dieser wechselseitigen Erfahrungskonstellationen und Erwartungsstrukturen ist die bereits mehrfach in der Literatur angesprochene Einsicht leitend, dass es für eine adäquate Analyse polizeilichen Handelns und des Verhältnisses zwischen Polizei und Bürger:innen einer auf die interaktiven und situationalen Aspekte sensiblen Untersuchungseinstellung bedarf (vgl. u. a. Puschke 2014: 28), ohne allerdings dabei den Blick für situationsübergreifende Strukturphänomene zu verlieren. Entsprechendes gilt nicht zuletzt auch für die gegenwärtig vieldiskutierten Fragen der Gewaltviktimsierung wie der Gewalttätigkeit von Polizist:innen: Auch und gerade für diesen Phänomenzusammenhang ist in der Literatur auf die zentrale Bedeutung der kommunikativen und interaktiven Einbettung entsprechenden Geschehens eindrücklich hingewiesen worden (vgl. dazu u. a. die Beiträge von Ohlemacher et al. 2003; Ellrich/Pfeiffer 2012; Reuter 2014; Tränkle 2020).

Diese interaktiven Prozesse und Dynamiken einer Ko-Konstitution, d. h. einer wechselseitigen Konstruktion der Deutungen, der Situationsverständnisse, der Beurteilungen, Einschätzungen, Verhaltensweisen und Handlungsformen von und zwischen Polizist:innen und Bürger:innen stehen im Zentrum des Erkenntnisinteresses des soziologischen Teilprojektes. Polizei wird

damit gerade auch als Akteur bei der Produktion ihres ‚Gegenübers‘ beobachtet, um somit interaktive Konstellationen und Dynamiken zwischen Polizei und Bürger:innen besser verstehen zu können.

## **1.4 Zur Gliederung dieses Berichts**

Im folgenden Kapitel 2 werden zunächst der methodologische Zugang und das methodische Vorgehen des soziologischen Teilprojekts von INSIDER eingeführt und erläutert. Informiert wird in diesem Zusammenhang sowohl über den Prozess der Datengewinnung als auch über die Logik der Datenauswertung. Kern des vorliegenden Berichts sind sodann die in den Kapiteln 3 und 4 präsentierten Erträge der qualitativ-feinanalytischen Auswertung der erhobenen empirischen Daten. Dabei werden in Kapitel 3 zunächst zentrale Strukturphänomene identifiziert, die das polizeiliche Alltagsgeschäft mit Bürger:innen in Gestalt spezifischer Spannungsverhältnisse prägen, bevor in Kapitel 4 einige zentrale Ambivalenzen und Paradoxien, die sich daraus für diesen Arbeitsalltag ergeben, dargelegt und in ihren Konsequenzen für polizeiliches wie bürger:innenschaftliches Deuten und Handeln erörtert werden. In Kapitel 5 stellt das soziologische Teilprojekt von INSIDER sodann Handlungsempfehlungen vor, die sich aus dem Forschungsinteresse, den erhobenen Daten und den vorgelegten Analysen ziehen lassen, und aus denen weitere Forschungsbedarfe abgeleitet werden. Ein Literaturverzeichnis, eine Danksagung und ein Anhang mit Hinweisen zu den Daten beschließen den vorliegenden Bericht.

## 2 Methodologischer Zugang und methodisches Vorgehen

### **Kurzfassung**

Untersuchungsgegenstand des soziologischen Teilprojekts sind die in Wechselwirkung miteinander stehenden Wahrnehmungsmuster, Wissensbestände und Handlungsformen von Polizei und Gesellschaft in RLP. Für deren Analyse bedient sich das Teilprojekt eines qualitativ-rekonstruktiven Forschungszuschnitts sowie entsprechender Datenerhebungs- und -auswertungsverfahren. Wesentliche Merkmale qualitativ-rekonstruktiver Sozialforschung sind eine theoretisch-konzeptionelle (analytische) Offenheit und ein erkundend-offenes (exploratives) Vorgehen bei der Datenerhebung und Datenauswertung. Ziel dieser Forschungsperspektive ist es, auf dem Weg der Rekonstruktion von im Forschungsfeld alltagspraktisch selbstverständlich wirkmächtigen Sinngehalten eine den Spezifika des Feldes gerecht werdenden Analyse vorzunehmen und zu einer empirisch fundierten Theoriegenese beizutragen.

Um den Wechselwirkungen von Polizei und Gesellschaft in RLP in ihrer Vielfältigkeit gerecht zu werden, stützt sich das soziologische Teilprojekt auf ein multimethodisches Forschungskonzept mit einer breiten Datenbasis. Diese weist unterschiedlichen Datentypen auf. Dabei handelt es sich zunächst um Verschriftlichungen von Einzelinterviews mit Bürger:innen und Polizist:innen sowie von Gruppeninterviews mit Polizist:innen. Darüber hinaus führte das soziologische Teilprojekt zahlreiche Praxisbegleitungen von Polizeiarbeit im gesamten polizeilichen Berufsalltag und im Kontext von Polizeieinsätzen durch, die durch vielfältige weitere beobachtende Teilnahmen an polizeilichen Veranstaltungen ergänzt wurden. Zusätzlich zu diesen Daten wurden weitere Materialien aus dem polizeilichen Feld, wissenschaftliche Studien zu diesem Forschungskontext und sonstige Texte zum Verhältnis von Gesellschaft und Polizei sowie Dokumente aus der medialen Berichterstattung von und über Polizei und Polizeiarbeit gesammelt und zum Zwecke von Sekundäranalysen herangezogen. Die Datenaufbereitung, -vorstrukturierung und -auswertung erfolgt in forschungspragmatischer Anlehnung an den zentralen Prinzipien der Objektiven Hermeneutik zur feinanalytischen Auswertung der Daten.

Das soziologische Teilprojekt der INSIDER-Studie verfolgt einen methodologischen Zugang, der in den Sozialwissenschaften konzeptionell als *qualitativ, interpretativ* oder *rekonstruktiv* aufgefasst wird (vgl. Bohnsack 2021: 24ff.; Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 13ff.; Strübing 2018: 1ff.). Ziel dieser Forschungsperspektive ist es, auf dem Weg der *Rekonstruktion von* im Forschungsfeld alltagspraktisch selbstverständlich wirkmächtigen *Sinngehalten* eine den Spezifika des Feldes gerecht werdenden Analyse vorzunehmen und zu einer empirisch fundierten Theoriegenese beizutragen. Zentraler Untersuchungsgegenstand des Teilprojekts sind insofern die im Deuten und Handeln von Polizist:innen und Bürger:innen sich dokumentierenden

Wissensbestände, insbesondere in Gestalt von wechselseitig aufeinander verweisenden Deutungsmustern, erfahrungsbezogenen Erwartungsstrukturen und (Be-)Wertungsmustern. Diese liegen typischerweise nicht in explizierter Form vor, sind also nicht direkt abfragbar oder umstandslos beobachtbar. Vielmehr prägen sie die wechselseitig aufeinander bezogenen Deutungs- und Handlungsvollzüge von Polizist:innen und Bürger:innen weitgehend implizit und erfordern es insofern, zunächst methodisch kontrolliert ‚gehoben‘ zu werden, um sie sodann darauf hin analysieren zu können, was sie über das Verhältnis von Polizei und Bürger:innen aussagen. Um diesem Kernanliegen nachkommen zu können, geht es in diesem Teilprojekt um die konsequente Rückbindung der eigenen Analysen an Verschriftlichungen der empirisch beobachtbaren sozialen Wirklichkeit des Feldes (terminologisch auch: „Protokolle“), die zum Gegenstand eines analytisch offenen, explorierenden Forschungsvorgehens gemacht werden.

Dieses Kapitel zur Darlegung des methodologisch-methodischen Zuschnitts des soziologischen Teilprojekts von INSIDER ist dabei bewusst ebenso ausführlich wie detailliert gehalten. Diese Ausführungen dienen nicht legitimatorischen Zwecken, die sie dann natürlich objektiv ebenso erfüllen, sondern sie stehen vor dem Hintergrund der Beobachtung, dass in nahezu allen Polizeistudien über die Datengenerierung wie insbesondere auch über die Datenauswertung nur sehr randständig orientiert wird. Gerade letzteres aber scheint auch angesichts der gesellschaftlichen Bedeutung der Ergebnisse dieser Studien eher problematisch. Aus diesen Gründen widmen sich die Darlegungen dieses Kapitels dieser Aufgabe – mit Blick auf den Zuschnitt eines solchen Abschlussberichts eines Studienteilprojekts – eher ausführlich. Mit einem rekonstruktiven Forschungszuschnitt Vertraute können dieses Kapitel ebenso überspringen wie zunächst lediglich an den Ergebnissen der Forschungsarbeit des soziologischen Teilprojekts Interessierte. Für all diejenigen jedoch, die die nachfolgend präsentierten Forschungsergebnisse hinreichend nachvollziehen können möchten, ist die Lektüre dieses Kapitels unerlässlich. Nachstehend werden in einem ersten Schritt (2.1) die zentralen *methodologischen Prinzipien rekonstruktiver Sozialforschung* skizziert und jeweils knapp auf das hier untersuchte Forschungsfeld sowie das leitende Untersuchungsinteresse bezogen. Vor diesem Hintergrund wird zweitens (2.2) dargelegt, wie der *Feldzugang und die Felderschließung sowie -abdeckung* im soziologischen Teilprojekt von INSIDER erfolgten. In einem dritten Schritt (2.3) werden sodann die dabei maßgeblichen *Erhebungsmethoden* und die entsprechend generierten *Datentypen* in ihrer jeweiligen *forschungslogischen Relevanz* erläutert. Viertens schließlich (2.4) wird die *Datenaufbereitung, -vorstrukturierung und -auswertung* erörtert, wobei insbesondere zentrale Prinzipien der in forschungspragmatischer Anlehnung an die Objektive Hermeneutik vorgenommenen *feinanalytischen Auswertung der Daten* skizziert werden. Die auf diesem Weg gewonnenen Forschungserträge werden anschließend in zwei das Herzstück des vorliegenden Berichts bildenden Kapiteln vorgestellt (Kap. 3 und 4). Dabei werden erstens zentrale Strukturphänomene polizeilicher Handlungspraxis identifiziert (Kap. 3 – Analytik I), um auf dieser

Grundlage dann zweitens daraus sich ergebende typische Ambivalenzen und Paradoxien von bzw. in Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen darzulegen (Kap. 4 – Analytik II).

## 2.1 Methodologische Prinzipien rekonstruktiver Sozialforschung

Ungeachtet der theoretischen und methodischen Bandbreite rekonstruktiver Ansätze teilen sie in methodologischer Hinsicht nicht nur einen gemeinsamen (2.1.1) *Ausgangspunkt*, sondern sie zeichnen sich ebenso durch einen ‚familienähnlichen‘ (2.1.2) *Zugang* zu ihrem Gegenstand sowie eine grundsätzlich vergleichbare (2.1.3) *AnalyseEinstellung* hinsichtlich ihrer Daten aus (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 14ff.). An diese ansatzübergreifenden methodologischen Grundzüge und Prinzipien wird nachstehend erinnert und sie werden jeweils knapp auf das hier untersuchte Forschungsfeld des Verhältnisses von und der Interaktionen zwischen Polizei und Bürger:innen sowie das leitende Untersuchungsinteresse bezogen. Anschließend werden die im Hinblick auf rekonstruktive Erhebungs- und Auswertungsverfahren maßgeblichen (2.1.4) *Gütekriterien* (vgl. ebd.: 25ff.) und (2.1.5) *Generalisierbarkeitsvorstellungen* (vgl. ebd.: 34ff., 447ff.) skizziert.

### 2.1.1 Ausgangspunkt: Alltagspraxis und Alltagswissen

Rekonstruktive Ansätze nehmen ihren Ausgang von der grundlegenden Einsicht, dass ihr Gegenstandsbereich wesentlich „sinnstrukturiert“ (Overmann 2013: 71) ist. Für sie gilt mithin, dass es „[g]enau genommen [...] nirgends so etwas wie reine und einfache Tatsachen [gibt]. Alle Tatsachen sind immer schon [...] interpretierte Tatsachen“, die „ihren interpretativen inneren und äußeren Horizont mit sich [tragen]“ (Schütz 2010 [1953]: 333), auf den hin sie zu befragen und zu analysieren sind. Insofern sind die sozialwissenschaftlich relevanten Tatsachen also wesentlich als durch im Alltag Handelnde – hier: Polizist:innen wie Bürger:innen – routinemäßig bereits vorinterpretierte Tatsachen anzusehen. Und diese alltäglichen Deutungs- und Interpretationsleistungen erfolgen maßgeblich im Rückgriff auf sozial ge- und verteiltes Wissen sowie mit Blick auf mögliche Handlungsanschlüsse. Von diesen vielfach „implizit im alltäglichen Handeln immer schon vollzogenen“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 15) Alltagsinterpretationen (oder auch: „Konstruktionen ersten Grades“) (vgl. Schütz 2010 [1953]: 334f.) nehmen rekonstruktive Forschungsansätze systematisch ihren Ausgang. Diese(s) machen sie zum Gegenstand ihrer wissenschaftlichen *Re*-Konstruktionsarbeit, deren Resultate demnach als „Konstruktionen zweiten Grades“ (ebd.: 334) angesehen werden können. In diesem Sinne ist „das Verhältnis qualitativer Methoden der Sozialwissenschaft zu ihrem Gegenstand [...] per se rekonstruktiv“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 15).

Das soziologische Teilprojekt interessiert sich entsprechend für alltäglich-selbstverständliche, „quasi-ritualisierte [...] [quasi-]automatisch ablaufende Interaktionsmuster“ und

„Kommunikationsfigur[en]“ (Oevermann et al. 1979: 400) im Kontext des polizeilichen Arbeitsalltags mit Bürger:innen wie auch des gesellschaftlichen Sprechens über das Verhältnis von Polizist:innen und Bürger:innen. Im Fokus stehen somit die immer schon als wechselseitig aufeinander bezogen zu denkenden Alltagserfahrungen von Polizist:innen einerseits und Bürger:innen andererseits. Dabei geht es dem Teilprojekt um die Rekonstruktion der aus diesen Erfahrungen resultierenden und typischerweise rekursiv aufeinander bezogenen impliziten Erwartungen, Deutungsmuster, selbstverständlichen (Be-)Wertungsprozesse und routinisierten Handlungsweisen vor dem Hintergrund typischer Situations- und Interaktionskonstellationen zwischen Polizist:innen und Bürger:innen sowie um die Analyse der daraus folgenden interaktiven Prozesse, Dynamiken und gesellschaftlichen Strukturen. Untersuchungsgegenstand sind somit die in Wechselwirkung miteinander verzahnten Wissensbestände, Deutungsmuster und Handlungsformen von Polizei und Gesellschaft.

### **2.1.2 Zugang: Methodisch kontrolliertes Fremdverstehen**

Diesem Untersuchungsgegenstand nähert sich das soziologische Teilprojekt grundsätzlich ergebnisoffen. Es steht also die werturteilsfreie Untersuchung der empirisch vorgefundenen Phänomene im Zentrum (vgl. klassisch: Weber 2018 [1904]: 145ff., 2018 [1917]). Um diesem Kernanliegen nachkommen zu können, wird ein Zugang des „[m]ethodisch kontrollierte[n] Fremdverstehen[s]“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 16ff.; vgl. schon Schütze et al. 1973) gewählt. Ein solches „Fremdverstehen“ (Schütz 2004 [1932]: 219ff.) unterscheidet sich deutlich von demjenigen, das im Rahmen der untereinander nochmals markant voneinander abweichenden „praktischen Hermeneutik[en] des täglichen Lebens“ (Schütz/Luckmann 2017: 609) von Polizist:innen und Bürger:innen zur Anwendung kommt (vgl. hierzu insbes. auch den Abschnitt „Polizeihermeneutik“ in Kap. 3.2). Denn aus soziologischer Perspektive ist gerade die „Indexikalität“ (Garfinkel 2020 [1967]: 39ff.) und „Vagheit“ (ebd.: 84, 146) des von Polizist:innen und Bürger:innen Gesagten oder Getanen vor dem Hintergrund des vielfach implizit bleibenden Verweisungszusammenhangs, in den es eingebettet ist – also seines inneren wie äußeren Kontexts – zu explizieren. Dazu ist eine durchgängige analytische Distanzierung von und Befremdungshaltung gegenüber alltagspraktisch leitenden wie feldspezifisch bestehenden Selbstverständlichkeiten unerlässlich (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 18ff.). *Methodisch kontrolliertes Fremdverstehen* setzt mithin voraus, der „Differenz zwischen den Relevanzsystemen und Interpretationsrahmen“ (ebd.: 21) von Polizist:innen und Bürger:innen einerseits sowie von Forschenden andererseits sowohl im Zuge der Erhebung als auch im Zuge der Auswertung systematisch Rechnung zu tragen. So wird zum einen sichergestellt, „dass die Erforschten ihre eigenen Relevanzsysteme formal und inhaltlich eigenständig entfalten können“ (ebd.), zum anderen ist dabei gleichwohl unbedingt zu vermeiden, diese schlicht zu übernehmen bzw. zu verdoppeln. Stattdessen sollen sie ihrerseits zum Gegenstand einer aus der Perspektive eines



„desinteressierte[n] Beobachter[s]“ (Schütz 2010 [1953]: 368f.) vorzunehmenden Analyse gemacht werden (vgl. auch Oevermann 2003b, 2013: 71). Obschon rekonstruktive Sozialforschung sich also genau für alltagspraktisch leitende Wissensbestände und nicht zuletzt für ihre normativen Imprägnierungen in Gestalt von Relevanzsystemen und -hierarchien sowie (II-)Legitimitätsvorstellungen und -urteilen in ihrer Kulturbedeutsamkeit (vgl. Weber 2018 [1904]: 179) interessiert, steht sie gerade „nicht im Dienst der Affirmation normativer Haltungen; auch nicht der eigenen“ (Wernet 2021: 163), sondern sie impliziert nachgerade den „Verzicht auf eine wissenschaftlich begründete normative Position“ (ebd.: 165). Rekonstruktives Forschen setzt demnach die grundlegende Bereitschaft zur Rejustierung der aufgrund von Alltagsbeobachtungen formulierten Ausgangsfragestellung wie auch der angelegten Konzepte im Zuge eines als grundsätzlich ebenso ergebnisoffen wie rekursiv (und letztlich: zirkulär) anzusehenden Forschungsprozesses voraus (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 4). Dies gilt nicht zuletzt angesichts des hochdynamischen Feldes der Polizei, das sich alleine schon im Verlauf eines dreijährigen Forschungszeitraums vor dem Hintergrund je aktueller gesellschaftlicher Diskussionen und Entwicklungen sowie organisationsinterner Veränderungen in zentralen Hinsichten wandeln kann und gewandelt hat.

### 2.1.3 Analyseeinstellung: Sinnanalytische Unterscheidungen

Die im soziologischen Teilprojekt leitende Forschungsperspektive zeichnet sich sodann maßgeblich dadurch aus, dass es ihr *nicht* um individuelle Personen und deren Charaktereigenschaften, deren subjektiv realisierte Motive und Handlungsbeweggründe geht, sondern um die Herausarbeitung charakteristischer Deutungs- und Interaktionsdynamiken, die ihrerseits immer schon in feldspezifisch gebrochene soziale (gesellschaftliche) Strukturen eingebettet sind und diese mit(re)produzieren und transformieren.

Vor diesem Hintergrund erweisen sich zwei methodologisch-sinnanalytische Unterscheidungen als zentral. *Zum einen* liegt das hier interessierende handlungsrelevante Alltagswissen in Gestalt von ‚Konstruktionen ersten Grades‘ typischerweise gerade nicht als expliziertes und insofern „unmittelbar abfragbares, d. h. ohne weiteres reflexiv [...] verfügbares Wissen“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 21) bereit, sondern es strukturiert alltäglich-selbstverständliche Deutungs- und Handlungsvollzüge in ihren Sinn- und Bedeutungsgehalten vielmehr bis auf Weiteres weitgehend implizit. Will man also zu methodisch-kontrollierten wissenschaftlichen *Re*-Konstruktionen ‚zweiten Grades‘ entsprechender Alltagskonstruktionen ‚ersten Grades‘ von Polizist:innen und Bürger:innen gelangen, hat man insbesondere deren *implizite Sinngehalte* zu *explizieren*.

Dabei sind *zum anderen* (mindestens) zwei *Sinnebenen* analytisch zu unterscheiden: Zwar sind sämtliche alltäglich beobachtbaren Handlungs- und Interaktionsvollzüge von und zwischen Polizist:innen und Bürger:innen in irgendeiner Weise von *subjektiv gemeintem Sinn*

geleitet, sie erschöpfen sich aber mitnichten darin (vgl. ebd.: 21ff.). Denn darüber hinaus kommt in jedem Handeln, in jeder Interaktion zugleich „mehr zum Ausdruck“ als „persönliche Absicht[en]“ oder Charakterdispositionen und „Persönlichkeit[en]“ (ebd.: 22; vgl. schon Oevermann et al. 1979: v. a. 380, 424). Nämlich: die ihrerseits sinnstrukturierten „*Prozessstrukturen der Herstellung*“ des empirisch beobachteten Handelns bzw. der empirisch beobachteten Interaktion oder Praxis, die diese – „im Sinne der sozialen Genese“ – erst hervorbringen (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 23; Herv. im Orig.; mit Bezug auf Oevermann 2000a). In jeder Handlung, jeder Interaktion dokumentiert sich also zugleich immer auch ein „sozialer Sinn“ (Bourdieu 1993 [1980]), über den weder die Erforschten selbst noch deren Mithandelnde „ohne Weiteres [...] Auskunft geben [können]“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 22). Diese *zweite Ebene der Sinnstruktur der Praxis* kann insofern auch als „objektiver Sinn‘ bzw. [...] ‚Dokumentsinn‘“ (ebd.: 24) von Geäußertem oder Getanem bezeichnet werden, der sich auf dessen sinnstrukturiert-sinnstrukturierendes „Wie“ (ebd.: 5; Wernet 2021: 24), auf dessen *modus operandi* bezieht (klassisch: Bourdieu 1976 [1972]); vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 24).

Rekonstruktive Sozialforschung – und somit auch das soziologische Teilprojekt der INSIDER-Studie – fragt vor diesem Hintergrund also keineswegs nur oder primär danach, „was jemand meint oder sagen will“, sondern vielmehr zuallererst nach der objektiven „Sinnstruktur, die [...] einem Handeln zugrunde liegt“ (ebd.: 23). Es sucht diese zu explizieren und sodann in ihrem je (fall-)spezifischen (Spannungs-)Verhältnis zu – stets nur als objektiv möglich zuschreibbar zu verstehenden – subjektiv realisierten Sinngehalten zu analysieren (ebd.: 24).

Dementsprechend geht es im Teilprojekt zentral darum, die alltagspraktisch weitgehend im Impliziten verbleibenden Sinn- und Bedeutungsgehalte der auf Seiten von Polizist:innen ebenso wie auf Seiten von Bürger:innen mobilisierten Wissensbestände, Deutungen und Handlungen zunächst einmal zu explizieren und sie mit dem sinnstrukturierten Verweisungszusammenhang, in den sie eingebettet sind, in Beziehung zu setzen. Und dabei kommt es zum anderen maßgeblich darauf an, alltagspraktisch leitende Zurechnungs- und Urteilmuster nicht aus einer von vornherein feststehenden ‚kritischen‘ Perspektive gegenüber Polizei oder Bürger:innen zu verdoppeln. Dies betrifft insbesondere die methodische Zurückhaltung gegenüber vorschnell „kausal zurechnende[n] Aussagen“ (Przyborski /Wohlrab-Sahr 2021: 5), da so die Möglichkeiten rekonstruktiver Forschung verschenkt werden (ebd.: 6). Es geht hier demnach weder um „tatsachenwissenschaftliche“ noch um „gesetzesmäßige“ Aussagen (Wernet 2021: 15ff., 54, 63) über den polizeilichen Berufsalltag oder das Verhältnis zwischen Polizist:innen und Bürger:innen. Stattdessen liegt der Fokus des soziologischen Projekts auf dem *sozialen Sinn*, dem *Wie* des Verhältnisses von Polizei und Bürger:innen sowie von deren Interaktionen. Im Mittelpunkt des Untersuchungsinteresses stehen somit die in Wechselwirkung miteinander verzahnten Wahrnehmungsmuster, Wissensbestände und Handlungsformen von Polizei und Gesellschaft (Erfahrungen, Erwartungen, Deutungsmuster, (Be-)Wertungsprozesse und

Handlungsweisen), die vor allem implizit wirken, soziale Prozesse (mit)prägen und gesellschaftliche Strukturen mit(re)produzieren. Als implizite Phänomene bleiben diese in der Regel unausgesprochen und weitgehend unreflektiert, denn sie sind für die beforschten Bürger:innen und Polizist:innen so selbstverständlich – eben ‚in Fleisch und Blut übergegangen‘ –, dass sie zumeist nicht direkt erzähl- und erklärbar sind. Entsprechend ist es nicht möglich, sie mittels statistischer Erhebungsinstrumente – etwa durch standardisierte Fragebögen – unmittelbar abzufragen bzw. einen unvermittelten analytischen Zugang zu diesen zu gewinnen. Zu ihrer Erforschung bedarf es vielmehr eines gegenstandsangemessenen rekonstruktiven Forschungsvorgehens, das Daten in nicht-standardisierter Form erhebt, sich also v. a. auf Protokolle von möglichst selbstläufigen – d. h. ohne das Zutun der Forschenden zustande kommenden – Handlungen, Interaktionen, Gesprächen und Erzählungen stützt und diese ebenso in nicht-standardisierter Form auswertet (s. Kap. 2.4). Dies bedeutet, anhand entsprechender Interaktionsprotokolle den handlungsleitenden Sinn des jeweils Gesagten oder Getanen – *jenseits* eines stets nur spekulativ unterstellbaren subjektiv gemeinten Sinns der Sprechenden und Handelnden Polizist:innen und Bürger:innen – auf dem Weg einer feinanalytischen Interpretation zu *rekonstruieren* (s. hierzu insbes. Kap. 2.4.3). Solchermaßen geht es dem soziologischen Teilprojekt also um die Rekonstruktion, Analyse und Systematisierung von Strukturphänomenen des Verhältnisses von Polizei und Gesellschaft sowie daraus sich ergebender interaktiver Prozesse und Dynamiken.

### 2.1.4 Gütekriterien rekonstruktiver Sozialforschung

Rekonstruktive Forschungsverfahren sind grundsätzlich auf die Erfüllung von Gütekriterien verpflichtet. Während an quantitative Forschung üblicherweise selbstverständlich die Gütekriterien *Validität, Reliabilität und Objektivität* angelegt werden, herrscht eine breite methodologische Diskussion darüber, ob und inwiefern diese auf rekonstruktive Forschungsverfahren übertragbar sind (vgl. etwa Strübing et al. 2018). Schließlich wird hier weder mittels standardisierter Methoden (z. B. Fragebogen) noch mittels statistischer Berechnungen, sondern mittels offener multimethodischer Zugriffe und rekonstruktiver Analysen gearbeitet. Einem Vorschlag von Przyborski und Wohlrab-Sahr (vgl. 2021: 13, 25ff.) folgend, lassen sich die Gütekriterien rekonstruktiver Sozialforschung gleichwohl durchaus im Horizont der ‚klassischen Gütekriterien‘ empirischer Sozialforschung wie folgt formulieren:

Rekonstruktive Ansätze streben die *Validität* bzw. *Gültigkeit* ihrer Erhebungs- wie Auswertungsverfahren im Sinne ihrer *Gegenstandsangemessenheit* an. Dies bedeutet vor dem Hintergrund des bisher Gesagten, sie müssen grundsätzlich „an die Common-Sense-Konstruktionen [ersten Grades] der Untersuchten anknüpfen und [dabei ihrerseits] auf den alltäglichen Strukturen bzw. Standards der Verständigung [und Interaktion] aufbauen“, wenn sie diese angemessen rekonstruieren können wollen (ebd.: 28; vgl. auch Strübing et al. 2018: 86ff.). Rekonstruktive

Ansätze sind insofern als *reliabel*, also als *zuverlässig* anzusehen, wenn und insofern es ihnen gelingt, „den Nachweis [...] der herausgearbeiteten Strukturen“ im systematischen Rekurs auf die und „durch das [...] Explizieren [der] alltägliche[n] Standards der Kommunikation“ zu erbringen (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 31). Und dabei erfüllen sie schließlich das Kriterium der *Objektivität*, wenn und insofern es ihnen gelingt, ihre systematisch aufeinander abzustimmenden Erhebungs- und Auswertungsverfahren – und mithin die auf diesem Weg gewonnenen Forschungserträge – der „intersubjektive[n] Überprüfbarkeit“ (ebd.: 34) zugänglich zu machen. Das soziologische Teilprojekt sucht diesen Gütekriterien durch seine Gesamtkonfiguration, also beginnend bei der Formulierung des Untersuchungsinteresses, sodann mit Blick auf die Bestimmung des Forschungsgegenstands wie schließlich auch bezüglich der methodologischen Positionierung und der Methodenwahl zur Datenauswertung gerecht zu werden.

### 2.1.5 Generalisierbarkeit rekonstruktiver Forschungserträge

Die Frage der *Generalisierbarkeit* erweist sich auch und gerade im Hinblick auf die Erträge rekonstruktiver Forschung als zentral. Denn es geht ihr im Kern um „die Einbettung und Einordnung [eines] Falles in einen größeren Zusammenhang“ sowie um einen „Schluss von dem, was man am jeweiligen Fall festgestellt hat, auf andere Fälle“ (ebd.: 452). Insofern trifft das soziologische Teilprojekt aufgrund seiner Erhebungen und Analysen Aussagen darüber, dass und inwiefern empirisch-konkret beobachtete Deutungs-, Handlungs- und Interaktionsdynamiken zwischen Polizist:innen und Bürger:innen auf allgemeine Handlungsprobleme und die Strukturlogik des Verhältnisses von Polizei und Bürger:innen sowie von deren Interaktionen zurückzuführen sind.

Was den regelmäßig vorgebrachten Zweifel an der Generalisierbarkeit von auf rekonstruktivem Weg gewonnenen Forschungsergebnissen angeht (vgl. ebd.: 38f.), gehen entsprechende Urteile insofern fehl, als sie für gewöhnlich nicht die grundlegenden Unterschiede realisieren zwischen dem, was unter ‚Generalisierung‘ in quantitativ-hypothesenprüfenden und in qualitativ-rekonstruktiven Verfahren überhaupt zu verstehen ist: Grundsätzlich ist zwischen einem für hypothesenprüfende und Theorie-testende Verfahren maßgeblichen stochastisch-statistischen Repräsentativitätsbegriff einerseits und einem für rekonstruktiv-theoriegenerierende bzw. -modifizierende Verfahren maßgeblichen Begriff der „konzeptuellen Repräsentativität“ bzw. „Repräsentanz“ andererseits zu unterscheiden (ebd.: 40; vgl. auch Wernet 2021: 140f.). D. h.: Während quantitativ-hypothesenprüfende Verfahren ihre Ergebnisse auf dem Weg eines „numerische[n] Schluss[es] (im Sinne einer Wahrscheinlichkeitsaussage)“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 39) generalisieren, gelangen rekonstruktive Verfahren auf dem Weg des „systematischen Vergleich[s]“ von Fällen und Kontrasthorizonten und also des „theoretischen Schließens“ (ebd.: 39, 457f.) zu Generalisierungen.

Es geht rekonstruktiven Ansätzen mit anderen Worten also nicht darum, anhand einer Stichprobe „Durchschnittstypen“ (ebd.: 40) zu gewinnen und daran deduktiv-hypothesenprüfende bzw. Theorie-testende, kausal zurechnende Allaussagen über Grundgesamtheiten anzuschließen (vgl. ebd.: 452ff., insbes. 457), sondern darum, auf dem zuvor beschriebenen Weg der Rekonstruktion von sich in Interaktionsabläufen dokumentierenden Sinnstrukturen ein analytisch-präzises Verständnis empirischer Fälle zu entwickeln und dabei zu „Idealtypen“ (ebd.: 40) und „Typologien“ zu gelangen (ebd.: 41). Und diese weisen immer schon einen über die jeweils konkret untersuchten Fälle hinausgehenden (heuristischen) Erklärungsgehalt auf, insofern sie einen objektiven Möglichkeitshorizont aufspannen (vgl. klassisch Weber 2018 [1904]: 187, 208; 2018 [1906]: 447ff.), der zur Erfassung eines in anderen Fällen (nicht) aufscheinenden typischen Verhältnisses von Allgemeinem und Besonderem verhilft. Rekonstruktiven Ansätzen, wie sie hier verstanden werden, geht es also nicht um ‚illustrative‘ (Einzel-)„Fallbeschreibungen [...], [die] eine[n] konkreten Erfahrungs- bzw. Erkenntnisgegenstand[] [...] unter einen Satz von vorweg selegierten und bereitgestellten klassifikatorischen Allgemeinbegriffen“ subsumieren, sondern um „Fallrekonstruktionen“ (Oevermann 2000a: 60ff.; vgl. schon ders. 2023 [1981]: 49, 2002: 11f.), darauf gründende Typenbildungen und „Strukturgeneralisierung“ (im Gegensatz zu „empirischer Generalisierung“) (ebd.: 13ff.).

Insgesamt verfolgen rekonstruktive Verfahren damit den Anspruch eines wirklichkeitswissenschaftlichen verstehenden Erklärens (vgl. insges. Weber 2018 [1900–1907], 2018 [1908–1917]). Dessen Generalisierungsanspruch liegt maßgeblich darin, eine rekonstruierte Fallstruktur – im Sinne eines vor dem Hintergrund idealtypisch explizierter objektiver Möglichkeiten als (fall-)spezifisch anzusehenden Selektionsmusters – auch an anderen Fällen nachzuweisen und insofern zu einem über diesen Fall hinausweisenden *typischen* Selektionsmuster, also zu einem fallübergreifenden Typus zu gelangen, der als typische Lösung eines sich objektiv stellenden Handlungsproblems begriffen werden kann. Um zu einer solchen Typenbildung gelangen zu können, muss die Fallstruktur notwendig unter Bezug auf metatheoretische Kategorien hinreichend abstrakt gefasst werden, um überhaupt mit anderen Fällen abgeglichen und dort potentiell in ihrer Typik wiederentdeckt werden zu können. Der sich solchermaßen im Zuge von kontrastierenden Fallvergleichen allmählich herausbildende Typus muss dabei vor allem gegenstandsbezogen kontextualisiert werden sowie schließlich eine in sich stimmige, also kohärent formulierte theoretische Konzeption ergeben (vgl. ebd.: 477ff.). Insofern zielt Generalisierung im Kontext rekonstruktiver Verfahren auf empirisch begründete, gegenstandsbezogene Theoriegenese und -modifizierung (nicht: -testung) über die Bildung von Typen und Typologien (vgl. auch Wernet 2021: 127ff.; Funcke/Loer 2019: 13ff.).

Mit Blick auf die Generalisierbarkeit der Forschungserträge des soziologischen Teilprojekts bedeutet dies: Die in Protokollen festgehaltenen Äußerungen von sowie Interaktionen zwischen Polizist:innen und Bürger:innen wurden zum Gegenstand eines methodisch

kontrollierten Fremdverstehens gemacht und also auf die in ihnen zum Ausdruck kommenden, den Sprechenden oder Handelnden typischerweise nicht reflexiv verfügbaren objektiven Sinn- und Bedeutungsgehalte hin analysiert. Diese wiederum – so die zentrale methodologische Annahme – scheinen nicht einfach ‚zufällig‘ auf, sondern sind ihrerseits als Resultat allgemeiner, feldspezifisch gebrochener Strukturphänomene und daraus sich ergebender Deutungs- und Handlungsprobleme sowie deren Bewältigung zu begreifen. Diese für das Feld charakteristischen, sich auf Handlungs- und Interaktionsebene für Polizist:innen wie Bürger:innen nicht selten in spiegelbildlicher Weise in typischen Paradoxien und Ambivalenzen niederschlagenden Strukturphänomene sind es, die in den nachstehenden Kapiteln 3 und 4 im Fokus stehen werden.

## **2.2 Feldzugang, -erschließung und -abdeckung**

Der vorstehend erläuterten rekonstruktions(methodo)logischen Anlage entsprechend wurden im Rahmen des soziologischen Teilprojekts umfangreiche Feldforschungsphasen umgesetzt, im Rahmen derer Praxisbegleitungen im polizeilichen Berufsalltag, leitfadengestützte Interviews mit Polizist:innen sowie Bürger:innen und Gruppendiskussionen in der Polizei durchgeführt wurden (s. zu den untersch. Erhebungsmethoden und den somit generierten Datentypen im Detail Abschnitt 2.3). Die methodologischen, methodischen und forschungspragmatischen Implikationen dieser Feldforschung in und zur Polizei – nicht zuletzt angesichts eines sich im Forschungszeitraum vor dem Hintergrund aktueller gesellschaftlicher Diskussionen wandelnden Feldes sowie mitunter hochdynamischer Interaktionssituationen zwischen Bürger:innen und Polizist:innen im polizeilichen Einsatzalltag – werden im Folgenden mit Fokus auf den *Feldzugang* (2.2.1) sowie die *Felderschließung und -abdeckung* (2.2.2) dargelegt und reflektiert.

### **2.2.1 Feldzugang**

Ein gelingender Feldzugang ist Dreh- und Angelpunkt rekonstruktiver Sozialforschung, denn „[q]ualitative Forschung ist Feldforschung!“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 57). Dabei stellen sich im Kontext der Organisation Polizei spezifische Herausforderungen an Forschende und die Umsetzbarkeit des geplanten Forschungsvorgehens. Anders als regelmäßig in der einschlägigen Polizeiforschung beschrieben (vgl. etwa Schmidt 2023: 62), erwies sich der Feldzugang zur Polizei für das Teilprojekt im Rahmen der INSIDER-Studie dabei trotz – womöglich aber auch gerade aufgrund – ihrer ungewöhnlichen institutionellen Konfiguration als bemerkenswert offen. Diese Offenheit dürfte dabei nicht zuletzt auf die hohe Relevanz zurückzuführen sein, die Politik und Polizeiführung der Studie im Vorfeld zugesprochen hatten und während der gesamten Studie einräumten (vgl. hierzu das Allgemeine Vorwort des Gesamtberichts). Dennoch: Einen Zugang zum Feld zu finden und über die gesamte Projektlaufzeit hinweg

aufrechtzuerhalten, war eine den gesamten Forschungsprozess begleitende, mitunter von Ambivalenzen gekennzeichnete Aufgabe.

Unverzichtbare (organisatorische) Unterstützung bei der Etablierung eines Feldzugangs wie auch zur Umsetzung eines Teils der Erhebungen erhielt das Teilprojekt zunächst und vor allem durch die Forschungsstelle der HdP RLP. Dort standen in Fragen rekonstruktiver Sozialforschung bewanderte Ansprechpartner:innen bereit, die zudem über weitreichende Kenntnisse des Bundeslandes und der Organisation wie auch über eine Vielzahl von Kontakten in die Polizei verfügen – und zwar über alle Hierarchieebenen hinweg und in fast alle Bereiche hinein. So konnten die Forschenden vor allem zu Beginn der Projektlaufzeit allfällige Fragen zur Organisationsstruktur, zu Zuständigkeiten und Arbeitsabläufen innerhalb der Polizei an die Forschungsstelle der HdP RLP richten, deren Mitarbeiter:innen gewissermaßen als Feldexpert:innen ansprechbar waren und in diesem Sinne dankenswerterweise intensiv unterstützten. Außerdem konnten die Forschenden avisierte Feldaufenthalte mit den Beschäftigten der Forschungsstelle vorbesprechen und hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit ausloten. Ebenso unterstützte die Forschungsstelle, indem sie Kontakte zu möglichen Interviewpartner:innen herstellte, diese weitervermittelte und Termine für Praxisbegleitungen zu vereinbaren half. Diese insbesondere zu Beginn unverzichtbare Unterstützung wurde mit zunehmender Durchdringung des Forschungsfeldes weniger umfangreich, denn die Forschenden wurden auch durch eigene Kontakte aus dem Feld an andere Stellen innerhalb der Polizei weiterverwiesen („Schneeballsampling“) und konnten dergestalt zunehmend selbst Termine für Praxisbegleitungen absprechen und Interviewpartner:innen gewinnen. Trotz dieser engen organisatorischen Zusammenarbeit des Teilprojekts mit der Forschungsstelle der HdP RLP war weder diese noch sonst eine polizeiliche Stelle in das Forschungsdatenmanagement oder die Auswertung der Daten involviert, sodass die Unabhängigkeit der Forschung hierdurch zu keiner Zeit beeinträchtigt war.

Eine zentrale Voraussetzung für eine gelingende Forschungsarbeit ist sodann – über den ‚technischen‘ Feldzugang hinaus – der Aufbau und die Aufrechterhaltung eines Vertrauensverhältnisses zwischen Forschenden und Erforschten (vgl. hierzu insges. Strübing et al. 2018: 88f.; Breidenstein et al. 2020: 60; Pryborski/Wohlrab-Sahr 2021: 63ff.). Dies gelang *erstens* und vornehmlich über fortwährende Beziehungsarbeit (informelle Gespräche, gemeinsames Essen etc.), ohne dabei die für den Forschungserfolg notwendige reflexive Distanz zum Forschungsfeld aufzugeben. Es gelang *zweitens* im Rahmen der Verständigung über die Praxis einer Feldforschung, die nicht einer ‚Überprüfungslogik‘ folgt, sondern sich unvoreingenommen von den im Feld gemachten Beobachtungen und Erfahrungen leiten lässt. Und es gelang *drittens* aufgrund von Darlegungen des institutionellen Rahmens von sowie durch Erläuterungen und Diskussionen über das Forschungsinteresse von INSIDER – insbesondere vor dem Hintergrund regelmäßig aufscheinender Befürchtungen, es ginge doch letztlich nur um eine entsprechende

Überprüfung bezüglich rechtsextremer und rassistischer Tendenzen. Die Forschenden haben ihre diesbezüglichen Felderfahrungen im Rahmen eines Beitrags zu „Ambivalenzen und Herausforderungen qualitativer Polizeiforschung“ (Endreß/Müller 2023) bereits ausführlich reflektieren können. Ein für die Forschungsarbeiten des soziologischen Teilprojekts zentrales Spannungsverhältnis soll im Rahmen dieses Abschlussberichts aufgrund seiner besonderen forschungspraktischen und -ethischen Relevanz sowie damit verbundener Ambivalenzen jedoch aufgegriffen werden: Das Verhältnis von *Freiwilligkeit und informierter Einwilligung* einerseits sowie einer etwaigen *Vorstrukturierung* des Feldes andererseits.

### ***Zwischen freiwilliger Teilnahme und forschungsrestringierender Vorstrukturierung***

Neben dem Prinzip der Nichtschädigung ist die informierte Einwilligung in die Studienteilnahme ein mit der Anforderung an Freiwilligkeit verbundenes zentrales forschungsethisches Prinzip (vgl. Strübing 2018: 222f.). Sie ist als Resultat eines kommunikativen Prozesses zwischen Forschenden und Erforschten zu verstehen, im Zuge dessen potentiellen Teilnehmer:innen durch Forschende verständlich dargelegt werden soll, worum es in einem Forschungsprojekt geht und was eine Teilnahme mit sich bringt, um auf dieser Grundlage eine freie Entscheidung darüber zu treffen zu können, ob und unter welchen Bedingungen die jeweilige Person teilnehmen möchte oder nicht. Allerdings kann diesem Prinzip nicht immer ohne Weiteres entsprochen werden – etwa dann, wenn „durch eine umfassende Vorabinformation die Forschungsergebnisse in nicht vertretbarer Weise verzerrt würden“ (DGS & BDS 2017: § 2, Abs. 3), aber auch dann, wenn Feldspezifika es konterkarieren. In solchen Fällen sind also jeweils forschungspragmatische Abwägungen im Horizont dieses forschungsethischen Prinzips zu treffen (vgl. auch Strübing 2018: 223ff.).

So kollidierte das Prinzip der informierten Einwilligung im Rahmen der Forschungsarbeit des soziologischen Teilprojekts einerseits – mit Blick auf bewusst an der Studie teilnehmende Polizist:innen – zuweilen mit der Realität einer hierarchisch strukturierten Polizeiorganisation mit samt ihren Dienstwegen, Zuständigkeiten, Weisungsbefugnissen und -bindungen sowie dienstzeitlichen Regelungen etc.<sup>1</sup> Anders formuliert: Die große Offenheit von Politik und Organisationsführung sowie -leitung der Polizei gegenüber der INSIDER-Studie ging im Sinne einer nicht-intendierten Nebenfolge tendenziell zu Lasten der für empirische Sozialforschung zentralen Anforderung an Freiwilligkeit – und zwar insbesondere mit Blick auf die Teilnahme einzelner Polizist:innen der unteren Hierarchieebenen der Organisation. Wie vorstehend beschrieben, richteten die Forschenden ihre Wünsche und Vorschläge für die Terminierung von Praxisbegleitungen von Polizist:innen in ihrem Berufsalltag wie auch von Einzel- sowie Gruppeninterviews zunächst an die Forschungsstelle der HdP RLP. Die Forschungsstelle verteilte

---

<sup>1</sup> Auf im Rahmen von Einsatzsituationen ad hoc und mithin ungefragt zu Studienteilnehmenden werdenden Polizist:innen sowie Bürger:innen wird noch gesondert einzugehen sein.



diese weiter in die Organisation. Nach einiger Zeit erhielten die Forschenden dann Namen von Polizist:innen, die an einem Interview teilnehmen wollten bzw. Zusagen für Praxisbegleitungen. Was praktisch und einfach klingt, barg in der Praxis Potentiale der Vorstrukturierung des Forschungsfeldes: Polizist:innen wurden z. T. von ihren Vorgesetzten zu Interviews ‚geschickt‘. Nicht selten, weil sonst niemand teilnehmen wollte oder weil die betreffende Person ihren Kolleg:innen als besonders ‚eloquent‘ gilt, wie die Forschenden in Feldgesprächen erfuhren. Und mit Blick auf die Verabredung von Praxisbegleitungen kam ‚Gatekeepern‘ innerhalb der Organisation eine für den Forschungsprozess wichtige, für die Forschenden aber nicht immer genau zu rekonstruierende und insofern kritisch zu reflektierende Rolle zu. Manches Mal herrschten also Unklarheiten bezüglich der Frage, welchen Weg die Anfragen durch die Organisation hindurch genommen hatten und wer genau der Anwesenheit der Forschenden zugestimmt hatte und wer nicht (vgl. auch Scheytt/Pflüger 2024: 6).

Diesem Potential einer unerwünschten Vorstrukturierung konnte das Teilprojekt begegnen, indem es im Laufe der Zeit zunehmend selbst Kontakte im Feld aufzunehmen und für die Gewinnung von Interviewpartner:innen sowie die Verabredung von Praxisbegleitungen zu nutzen vermochte. Zudem wurde – wie inzwischen gang und gäbe (vgl. Strübing 2018: 224) – grundsätzlich mit schriftlichen Einwilligungserklärungen gearbeitet, die den begleiteten und interviewten Polizist:innen zusicherten, dass sie ihr Einverständnis jederzeit – also sowohl im Nachhinein als auch mit Blick auf etwaige künftige Feldaufenthalte der Forschenden – zurückziehen können. Nichtsdestotrotz ist die mitunter prekäre Freiwilligkeit von forschungspragmatisch aufzufangenden Ambivalenzen gekennzeichnet. So machte manche Dienstgruppenleitung es sich zur Aufgabe, dafür zu sorgen, dass alle Dienstgruppenangehörigen eine Einwilligungserklärung unterschreiben – unabhängig davon, ob sie überhaupt von den Forschenden interviewt oder begleitet wurden und noch bevor die Forschenden sich selbst und ihr Anliegen den Polizist:innen überhaupt vorstellen konnten.

Zusammengenommen erfuhren die Forschenden des Teilprojekts vonseiten der Polizei eine große Offenheit im Feld. Zwar wurde bisweilen auch die prekäre Freiwilligkeit der Teilnahme an informellen ad hoc-Gesprächen mit den Forschenden thematisiert. Während der Feldforschungen hat sich dennoch kein/e Polizist:in explizit und grundsätzlich gegen eine Teilnahme ausgesprochen. Im Gegenteil: Überwiegend herrschte große Bereitschaft, die Forschenden auf- bzw. mitzunehmen und ihnen wertvolle Einblicke in den polizeilichen Berufsalltag zu gewähren. Etwas schwieriger gestaltete sich der Zugang lediglich zu beratenden und unterstützenden Stellen innerhalb der Organisation, die ihrerseits maßgeblich auf professionellen Verschwiegenheitsregelungen und darin gründenden Vertrauensverhältnissen beruhen (bspw. psychosoziale Einrichtungen). Hier schien die Sorge auf, wenn man mit Forschenden sprechen würde, könnte dies in der Polizei zur Kenntnis genommen und das entgegengebrachte Vertrauen im Feld – die als zentral erachtete Arbeitsressource – potentiell beeinträchtigen.

Andererseits kollidierte das Prinzip der informierten Einwilligung regelmäßig auch mit Blick auf die in Polizeieinsätze involvierten Bürger:innen wie auch zum Einsatzgeschehen hinzugerufenen bzw. -kommenden Polizist:innen, die nicht über die Anwesenheit der Forschenden im Bilde waren, mit der Realität des polizeilichen Berufsalltags. Denn diese Bürger:innen und Polizist:innen wurden im Rahmen der Praxisbegleitungen des soziologischen Teilprojekts typischerweise ad hoc zu Teilnehmenden. Freiwilligkeit und informierte Einwilligung sind in solchen (Einsatz-)Situationen forschungspraktisch kaum zu erfragen bzw. einzuholen. So hatten Bürger:innen, die im Rahmen von Einsätzen beobachtet wurden, nur selten – typischerweise nur im Rahmen von ‚ruhigen‘ Einsätzen wie beispielweise bei Unfallaufnahmen oder im Kontext von Ermittlungen – die Möglichkeit, ihr Einverständnis zu bekunden. In akuten Krisensituationen der Bürger:innen war es den Forschenden dagegen regelmäßig schlichtweg unmöglich, über die parallel zum Geschehen stattfindende Forschung zu informieren und eine Zustimmung einzuholen, ohne damit die Arbeit der Polizist:innen zu stören, deren Verlauf zu verändern oder gar deren Erfolg zu gefährden. Darin liegt also eine besondere (forschungsethische wie -praktische) Herausforderung der Erforschung von Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen, die typischerweise aufgrund von Krisen- und Konfliktsituationen zustande kommen (hierzu mehr in Kap. 3.1).

Während zu einem Einsatzgeschehen hinzugerufene Polizist:innen zumeist im Nachgang über die Anwesenheit der Forschenden aufgeklärt werden konnten und insofern die Möglichkeit hatten, der Teilnahme im Nachhinein zu widersprechen, gilt dies nicht für Bürger:innen, die im Rahmen der Praxisbegleitungen von Polizist:innen in ihrem Berufsalltag zwangsläufig in die Forschung einbezogen wurden. Denn die Forschenden verließen die Einsatzorte stets mit den von ihnen begleiteten Polizist:innen und hatten insofern häufig keine Möglichkeit, die Bürger:innen nachholend aufzuklären. Um auch den damit einhergehenden forschungsethischen wie -praktischen Herausforderungen zu begegnen, wurden Bürger:innen ausschließlich abseits und unabhängig von potentiell krisenhaften und konfliktiven Einsatzsituationen interviewt. Denn das Untersuchungsinteresse des Teilprojekts besteht *nicht* darin, konkrete Einsatzsituationen sowohl aus polizeilicher als auch aus bürgerlicher Perspektive zu beleuchten und die jeweiligen Schilderungen miteinander abzugleichen, was dann typischerweise mit der Erwartungshaltung einhergeht, die anwesenden Forschenden müssten ja dann im Nachgang entscheiden können, wessen Situationsdeutung ‚die richtige‘ ist. Demgegenüber zielt das soziologische Teilprojekt auf über konkrete Einsätze hinausweisende Strukturphänomene und damit verbundene wechselseitige Deutungs- und Interaktionsmuster sowie -dynamiken, die sich auch und vor allem in Erzählungen von Bürger:innen im Kontext von leitfadengestützten narrativen Interviews zu Erfahrungen mit und Erwartungen an bzw. gegenüber Polizei dokumentieren. Für die Gewinnung von Bürger:innen für entsprechende Einzelinterviews kamen in geringem Umfang Flyer zum Einsatz. Außerdem wurden Interviews mit Bürger:innen zu ihren Erfahrungen

mit und Erwartungen an Polizei insbesondere auch im Rahmen von Forschungspraktika an der Universität Trier unter der Leitung von Martin Endreß erhoben (s. hierzu auch 2.2.2).

### **2.2.2 Felderschließung und -abdeckung**

Die Wechselwirkungen und Interaktionskonstellationen von Polizei und Gesellschaft sind vielfältig. Bürger:innen und Polizist:innen nehmen etwa medienvermittelt aufeinander Bezug (bspw. Social Media), treten technisch vermittelt miteinander in Kontakt (bspw. Onlinewache), sie interagieren und kommunizieren miteinander im öffentlichen Raum und zuweilen geraten sie dabei auch in körperlichen Kontakt zueinander. Diese und weitere Interaktionskonstellationen sind als Erfahrungen in den Erinnerungen einzelner Bürger:innen oder Polizist:innen und in sozialgruppenspezifischen Erzählungen, Deutungsmustern, Erwartungsstrukturen und (Be-)Wertungsschemata sedimentiert. Somit sind sie Bestandteil milieu- und gruppenspezifisch perspektivierter Wissensbestände in der Gesellschaft und in der Polizei und werden dort als solche jeweils als konjunktive Erfahrungshorizonte tradiert. Mit dem Interesse an diesen wechselseitigen Erfahrungen von Polizei und Gesellschaft fragt das Teilprojekt also nach dem praktischen Wissen sowie den Wertungs- und Beurteilungsmustern von Polizist:innen sowie Bürger:innen. Jedes praktische Wissen, auch solches in beruflichen Kontexten, ist dabei als positionabhängig anzusehen. Mit Blick auf die Polizei ergibt sich daraus, dass Polizist:innen verschiedener Statusgruppen und Einheiten innerhalb der Organisation Polizei des Landes Rheinland-Pfalz jeweils als relevante Wissensträger:innen adressiert werden müssen. Auch Bürger:innen werden entsprechend differenziert, d. h. unter Beachtung ihrer unterschiedlichen erfahrungsbasierten Milieuzugehörigkeiten und damit einhergehender Implikationen für die Gestalt ihres Polizeikontakts im Rahmen der Erhebungen einbezogen.

Zu den besonderen Rahmenbedingungen der Durchführung einer unter fixen Zeitvorgaben umzusetzenden landesweiten Polizeistudie gehört es allerdings auch, dass monatelange Feldforschungsaufenthalte an einem (geographischen oder sozialen) Ort (etwa in der Organisationsstruktur oder einem bestimmten Milieu) – nicht zuletzt angesichts einer verhältnismäßig geringen Personalausstattung – weder möglich noch auch zielführend gewesen wären. Stattdessen realisierte das soziologische Teilprojekt eine Vielzahl kürzerer Feldaufenthalte in verschiedenen Polizeibereichen mit erheblichem direkten Kontakt zu Bürger:innen, um das Verhältnis von Polizei und Bürger:innen im gesamten Bundesland sowie im Kontext unterschiedlicher polizeilicher Tätigkeitsbereiche und Interaktionskonstellationen erforschen zu können. Die Auswahl der Erhebungskontexte konnte dabei nicht sinnvollerweise durch statistische Auswahlverfahren, sondern nur durch plausible theoretische Überlegung und Abwägung erfolgen. Das Feld ist insofern also keinesfalls umfassend abgebildet, sondern es sind die hier

maßgeblich interessierenden Aspekte beleuchtet.<sup>2</sup> Und auch hinsichtlich der realisierten Feldaufenthalte war angesichts der begrenzten personellen, der zeitlichen und der räumlichen (Flächenbundesland) Ressourcen zwangsläufig eine Auswahl zu treffen.<sup>3</sup> Daneben wurden Einzelinterviews mit Bürger:innen in allen Flächenpräsidien geführt. Das Teilprojekt hat insofern also gewissermaßen eine Entscheidung für eine in die Breite gehende Erhebungsstrategie getroffen (s. hierzu 2.3), die durch ein in die Tiefe gehendes Vorgehen bei der Analyse eingefangen wird (s. 2.4). Nachstehend wird ein kondensierter Überblick über die realisierten Feldforschungsaufenthalte in der Polizei sowie die Felderschließung und -abdeckung mit Blick auf Bürger:innen präsentiert.

### ***Polizei (an) der Basis***

Von besonderer Relevanz für das Untersuchungsinteresse des Teilprojekts war es, einen umfassenden Einblick in den polizeilichen Berufsalltag derjenigen Polizist:innen zu erhalten, die tagtäglich direkten Kontakt mit Bürger:innen haben. Dies bedeutete die umfangreiche Begleitung von Polizist:innen in ihrem Berufsalltag sowohl in der Schutzpolizei (SchuPo), der Bereitschaftspolizei (BePo) als auch der Kriminalpolizei (KriPo) in allen Flächenpräsidien des Landes.

Die Erwartungen der Schutzpolizist:innen an der Basis gegenüber INSIDER nahmen sich dabei typischerweise recht diffus und heterogen aus. Dass Polizist:innen hier meist wenig über INSIDER und die Feldforschung informiert waren, stellte einen forschungsstrategischen Vorteil dar, denn so konnte(n) das Forschungsinteresse und der Ablauf der Forschung mündlich besprochen, allfällige Unklarheiten ausgeräumt sowie etwaigen Vorbehalten begegnet werden. Mit Blick auf die informierte Einwilligung und den Vertrauensaufbau ergaben sich hier also wertvolle Möglichkeiten zur Aushandlung und Gestaltung der jeweiligen Forschungsbeziehungen. Die begleiteten Polizist:innen gingen dabei oftmals davon aus, die Forschenden würden mit „rausfahren“, interpretierten die „teilnehmende Beobachtung“ durch die Forschenden – so wurde das, was die Forschenden tun, meist im Feld genannt – als eine Art von Hospitation (wie durch Jurist:innen in der Ausbildung oder Praktikant:innen). Das Wie und Was dieser Praxisbegleitungen war eine Frage der Aushandlung vor Ort, wobei die Forschenden die Beforschten zumindest zu Beginn der Aufenthalte bestimmen ließen. Hatte ein/e DGL es sich etwa zur Aufgabe gemacht, den Forschenden als Gesprächspartner:in zur Verfügung zu stehen, sie herumzuführen oder herumzufahren, ihnen das Lage- und Führungszentrum zu zeigen, sie sämtlichen Kolleg:innen vorzustellen, ihnen Gebäudeführungen zu geben, das Dienstgebiet zu

---

<sup>2</sup> So konnten im Rahmen des Projekts bspw. keine Beobachtungen in den einzelnen Behörden selbst (inkl. des Landeskriminalamts (LKA), des Polizeipräsidiums für Einsatz, Logistik und Technik (PPELT) und der HdP RLP), den Präsidien selbst und deren Verwaltungen (Tarifbeschäftigte) durchgeführt werden.

<sup>3</sup> So fokussieren die Analysen von Teilprojekt bspw. nicht auf den für den Kontakt von Polizist:innen und Bürger:innen ebenso wichtigen Interaktionsrahmen der Notrufkommunikation.

beschreiben und zu zeigen usw., nahmen die Forschenden dies dankend an. Später wirkten die Forschenden jedoch auch gezielt darauf hin, bei bestimmten Tätigkeiten oder eingehenden Einsätzen – sofern möglich – dabei sein zu können, wenn diese mit Blick auf das Forschungsinteresse relevant erschienen. Dazu gehörten beispielweise auch Vernehmungen, für die dann jeweils das Einverständnis der jeweiligen Bürger:innen einzuholen war.

Ähnliche Erfahrungen konnten auch bei der BePo gemacht werden: Auch hier traf man auf recht diffuse und heterogene Erwartungen gegenüber INSIDER im Feld und hatte so die Möglichkeit, die Forschungsbeziehung vor Ort und im direkten Kontakt zu gestalten. Bei Praxisbegleitungen im Rahmen von Einsätzen der BePo genossen die Forschenden nach kurzer Zeit große Freiheiten, sich zu bewegen und – zumindest bei größeren Einsätzen – sich ggf. auch spontan unterschiedlichen polizeilichen Gruppen anzuschließen.

An der Basis der KriPo traf man auf deutlich kleinere Teams mit mehr direktem Kontakt zur Führungsebene. Auch hier genossen die Forschenden schnell große Bewegungsfreiheiten und man räumte ihnen die Möglichkeit ein, ggf. auch spontan andere Teams als die ursprünglich vorgesehenen zu begleiten.

Mit diesem Vorgehen bei der Felderschließung ging die forschungspraktische Herausforderung einher, an jedem Dienstort mit dem Aufbau des für die Forschungsbeziehung wichtigen Vertrauens ‚von vorne‘ beginnen zu müssen – auch wenn sich innerhalb der Polizei mit der Zeit durchaus eine anonyme Bekanntheit der Forschenden *qua* ‚Hörensagen‘ einstellte. Zu reflektieren ist in dieser Hinsicht zudem, dass die einzelnen Dienstorte in ihren eventuellen Eigenheiten und Gepflogenheiten sowie ihrer spezifischen sozialen Dynamik nicht derart tief durchdrungen werden konnten, wie dies im Rahmen mehrmonatiger Feldaufenthalte möglich gewesen wäre. Zu diesem Aspekt gehört auch, dass Abläufe und Routinen, die auf den Jahresverlauf bezogen sind (z. B. Beförderungszeitraum, bestimmte jährlich wiederkehrende Einsätze) nicht an einem Ort mitverfolgt werden konnten. Mit Blick auf die Frage nach der Durchdringung des Forschungsfeldes durch die Forschenden folgt daraus, dass sie den Zeitverlauf innerhalb der Organisation an unterschiedlichen Dienstorten, auf unterschiedlicher Hierarchieebene und aus Perspektive unterschiedlicher Polizeien begleiteten.

### ***Führungs- und Leitungsebenen der Polizei***

Für eine insgesamt gelingende Forschungsbeziehung und einen weitreichenden Feldzugang erwiesen sich insbesondere kontinuierliche und intensive Kontakte mit den Führungsebenen der Polizei – sowohl in den einzelnen Behörden als auch im Ministerium – als nicht nur förderlich, sondern wegweisend.

Entsprechende Feldaufenthalte schlossen einerseits die Teilnahme an zahlreichen polizeilichen Veranstaltungen (Graduierungsfeiern, Studientagen, Verabschiedungen etc.) ein, die ebenso den Charakter von teilnehmenden Beobachtungen hatten. Andererseits gehörten dazu aber auch partizipative Teile, in denen eigene Expertisen in polizeiliche Arbeitszusammenhänge

eingebraucht werden konnten. Das betraf u. a. verschiedene Arbeitsgruppen innerhalb der Polizei wie auch Sitzungen der KIF oder spezielle Arbeitstreffen. Im Zuge dieser dauerhaften Kontakte und Austauschbeziehungen entwickelte sich ein hohes Maß an wechselseitigem Respekt für die jeweilige Arbeit. Zudem kann die ausgeprägte Bereitschaft, Forschende in diese Zusammenhänge einzubeziehen, sich entsprechend auch ‚externen‘ Perspektiven auszusetzen sowie umgekehrt außerordentlich vertiefte Einblicke in das polizeiliche Feld zu gewähren, gar nicht hoch genug geschätzt werden – auch in ihrer Bedeutung für das Gelingen des soziologischen Forschungsprojektes.

Mit der Zeit stellte sich so – trotz der vielen Ortswechsel im Zuge der Feldphase – eine große Vertrautheit mit der Organisation, ihren internen Abläufen, ihrer praktischen Arbeit vor Ort und den alltäglichen Interaktionskonstellationen von Bürger:innen und Polizist:innen ein. Im Rückblick fällt die Bilanzierung des Vorgehens insofern eindeutig positiv aus, denn die Forschenden gehen davon aus, dass sie angesichts der Breite der aufgebauten Kontakte sowie der Vielfältigkeit und des Umfangs der generierten Datenbasis eine hinreichende Durchdringung des Feldes erreichen konnten. Innerhalb der Polizei wirkte sich so insbesondere die kontinuierliche hierarchieebenenübergreifende Arbeit positiv auf den Feldzugang aus und hatte großen Anteil am Gelingen der Forschungsarbeitsbündnisse.

### **Bürger:innen**

Wie zuvor bereits kurz ausgeführt, wurde von dem Versuch abgesehen, Bürger:innen im Kontext von Einsatzsituationen für Einzelinterviews zu gewinnen, da es dem Teilprojekt nicht um die Wahrnehmung konkreter Einsatzsituationen geht und sich ein entsprechendes Vorgehen überdies auch forschungspragmatisch kaum hätte realisieren lassen. Stattdessen erfolgte die Felderschließung mit Blick auf Bürger:innen maßgeblich im Rahmen von Forschungspraktika an der Universität Trier unter der Leitung von Martin Endreß und unter Mitwirkung wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen der Professur. So konnten Bürger:innen aus allen Flächenpräsidien interviewt werden. Auch in diesem Fall wurde auf eine möglichst breite Feldabdeckung geachtet, sodass sowohl Bürger:innen aus ländlich als auch aus städtisch geprägten Regionen, Bürger:innen unterschiedlicher Alterskohorten, Generationen- und Milieuzugehörigkeiten wie auch unterschiedlicher Nationalität, Bürger:innen mit einschlägigen selbstgemachten Polizeierfahrungen und solche, die bislang noch kaum oder gar nicht direkt mit Polizei in Kontakt geraten sind, gewonnen werden konnten.

Die Forschungen des soziologischen Teilprojekts fanden somit parallel sowohl innerhalb der Polizei an verschiedenen (geographischen wie organisationalen) Orten und auf verschiedenen (Hierarchie-)Ebenen als auch außerhalb der Polizei mit Blick auf Bürger:innen unterschiedlicher sozialer Herkunft im gesamten Bundesland statt.

## 2.3 Erhebungsmethoden und Datentypen

Die Wechselwirkungen zwischen Polizei und Gesellschaft in ihrer Vielfältigkeit hinsichtlich ihrer Sinngehalte zu rekonstruieren und zu analysieren, erfordert eine möglichst breite Datenbasis. Diese zu generieren erfordert wiederum ein multimethodisches Vorgehen im Rahmen der Datenerhebung. Insofern bedient sich das soziologische Teilprojekt eines multimethodischen Designs mit einer breiten und vielfältigen Datenbasis. So kommen also verschiedene Erhebungsmethoden zur Anwendung, mit deren Hilfe unterschiedliche Datentypen generiert werden. Diese werden nachstehend kurz konkretisiert und ihrer forschungslogischen Relevanz erörtert.

### 2.3.1 Datentypen

Die quantitativ-hypothesenprüfend arbeitenden Teilprojekte der INSIDER-Studie erweiternd, dienen dem rekonstruktions(methodo)logisch angelegten soziologischen Teilprojekt eine Reihe nicht-standardisierter Daten verschiedenen Typs als Grundlage seiner Forschungsarbeit. Dies sind insbesondere wortgenaue Transkriptionen sowohl von A) *Einzelinterviews* (z. T. Expert:inneninterviews) als auch von B) *Gruppeninterviews mit Polizist:innen* sowie von C) *Einzelinterviews mit Bürger:innen*. Diese für die in den nachstehenden Analysen identifizierten Strukturphänomene, Ambivalenzen und Paradoxien des Verhältnisses von Polizei und Bürger:innen zentralen Interviewtranskripte ergänzend hat das Teilprojekt darüber hinaus Praxisbegleitungen von Polizist:innen in ihrem Berufsalltag durchgeführt und in D) *Beobachtungsprotokollen* festgehalten sowie E) an zahlreichen im Forschungszeitraum stattgefundenen *Veranstaltungen* im Feld teilgenommen, zu denen die Forschenden Feldnotizen erstellt haben. Außerdem wurden F) einige Teilnahmen an und Durchführungen von akademischen und wissenschaftlichen Veranstaltungen (Vorträge, Tagungsteilnahmen, Workshops) realisiert. Flankierend wurde eine große Anzahl weiterer Materialien aus dem Feld gesammelt (v. a. öffentlich zugängliche polizeiliche Selbstdokumente, wie bspw. Leitbilder, Werbe-Plakate etc.), wissenschaftliche Studien zum Feld und sonstige Texte zum Verhältnis von Gesellschaft und Polizei zwecks Sekundäranalysen sowie Dokumente aus der medialen Berichterstattung von und über Polizei und Polizeiarbeit archiviert und gesichtet.

Übersicht Daten INSIDER Teilprojekt 3 <sup>4</sup>			
Datentyp		Anzahl	durchschn. Umfang
A)	Einzelinterviews mit Polizist:innen (Kürzel: „EI-P“)	28	1–2 Stunden
B)	Gruppeninterviews mit Polizist:innen (Kürzel: „GI-P“)	12	4–5 Stunden
C)	Einzelinterviews mit Bürger:innen (Kürzel: „EI-B“)	57	¼–2 Stunden
D)	Beobachtungsprotokolle aus Praxisbegleitungen (Kürzel: „BP“)	48	6–8 Stunden Praxisbegleitung
E)	Weitere Veranstaltungsteilnahmen (Kürzel: „T“)	58	meist ganztätig, z. T. mehrtätig
F)	Teilnahme und Durchführung akademischer und wissenschaftlicher Veranstaltungen	25	meist ganz- oder mehrtätig
Flankierend dazu zahlreiche gesammelte Daten aus Politik und Presse sowie polizeiliche Dokumente			

### 2.3.1.1 Interviews

#### **Einzelinterviews**

Im Rahmen der Datenerhebung des soziologischen Teilprojekts wurden 28 Einzelinterviews mit Polizist:innen sowie 57 Einzelinterviews mit Bürger:innen durchgeführt. Dabei wurden – dem rekonstruktiv-analytischen und explorativ-qualitativen Ansatz entsprechend – leitfadengestützte und auf die Generierung längerer erzählender Darlegungen (Narrationen) zielende Interviews geführt, die so offen wie möglich und so strukturierend wie nötig konfiguriert waren (vgl. Helfferich 2019; Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 164ff.). Dies ermöglichte es den Interviewten, diejenigen Erfahrungen und Themen anzusprechen, die ihnen im Rahmen des jeweiligen Gesprächs als relevant erschienen und ihre eigenen Perspektiven jeweils extensiv darzulegen.

#### **Gruppeninterviews**

Daneben wurden mit (jeweils fünf oder sechs) Polizist:innen zudem Gruppeninterviews durchgeführt, die Einblicke in deren konjunktive, d. h. prägende (geteilte und verbindende) Erfahrungen und Erwartungen sowie in die ihr Deuten und Handeln leitenden Wertungs- und Beurteilungsmuster eröffneten (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 118ff.). Wie die Einzelinterviews wurden auch die Gruppeninterviews leitfadengestützt und auf die Generierung längerer

<sup>4</sup> In den nachfolgenden Analysen (Kap. 3 und 4) wird maßgeblich auf die Datentypen A), B), C) und D) zurückgegriffen. Dabei werden die hier genannten Kürzel verwendet.



Narrationen zielend geführt. Die Gruppeninterviews erstreckten sich jeweils über einen Zeitraum von vier bis fünf Stunden und weisen eine methodische Besonderheit auf: Sie umfassen (größtenteils) eine Phase der Arbeit mit Karten – in Anlehnung an die Projektanlage der sogenannten ‚Fremde-Studie‘ zur Polizei in RLP von Eckert (vgl. Bornwasser/Eckert 1995: 5f., 133 sowie eben Eckert et al. 1995). Von der Erhebung von Gruppeninterviews mit Bürger:innen hat das Teilprojekt aufgrund von knappen Personal- und Zeitressourcen sowie mit Blick auf die erhebliche erfahrungsmäßige Binnendifferenzierung der Bürger:innen abgesehen.

### ***Expert:inneninterviews***

Acht der durchgeführten Einzelinterviews mit Polizist:innen kommt gänzlich oder in Teilen der Charakter von Expert:inneninterviews zu (vgl. Pfadenhauer 2007; Przyborski-Wohlrab-Sahr 2021: 154ff.). Als solche dienen sie vornehmlich der Orientierung der Forschenden über verschiedene jeweils in Frage stehende Bereiche sowie interne Abläufe und Zuständigkeiten innerhalb der Polizei. Im Unterschied zu den anderen Einzelinterviews ermöglichen die Expert:inneninterviews Einblicke in das explizite und standardisierte Wissen der Polizist:innen, die den institutionellen Rahmen ihres Berufsalltags prägen.

### **2.3.1.2 Beobachtungsprotokolle und Feldnotizen**

Das soziologische Teilprojekt führte zudem als einziges Teilprojekt der INSIDER-Studie Praxisbegleitungen als „Go-Alongs“ (Krusenbach 2008) oder auch passive Beobachtungen von Polizeiarbeit im gesamten polizeilichen Berufsalltag und im Kontext von Polizeieinsätzen durch. Im Rahmen dieser Go-Alongs übernehmen die Forschenden möglichst keine aktive Rolle im beobachteten Feld, während der polizeilichen Einsätzen oder im Laufe der Interaktion zwischen Polizist:innen und Bürger:innen. Diese Beobachtungen hatten zweierlei zum Ziel: Einerseits, die verschiedenen Arbeits- und Einsatzsituationen und -kontexte sowie die Handlungsweisen der begleiteten Polizist:innen zu dokumentieren, um auf diesem Weg Einblicke in den Berufsalltag sowie – nicht zuletzt auch im Rahmen von ad hoc-Feldgesprächen – in die jeweils handlungsleitenden Erwartungen, Deutungsmuster und (Be-)Wertungsprozesse zu erlangen. Dabei markieren doppelte Anführungsstriche in den Beobachtungsprotokollen den Wortlaut von Äußerungen im Feld. Andererseits ließen sich auf diesem Weg unterschiedliche Interaktionskonstellationen zwischen Bürger:innen und Polizist:innen beobachten. Auf diese Weise gelang es dem Teilprojekt, sich mit der Arbeitswelt der Polizist:innen und ihrer Praxis ebenso wie mit typischen Interaktionskonstellationen zwischen Polizist:innen und Bürger:innen in besonderem Maße vertraut zu machen, die impliziten „soziale[n] Muster und Verhaltensweisen“ (Diekmann 2009: 564) analytisch zugänglich zu machen und die in diesem Zuge zu beobachtenden Situationen, Sachverhalte und Standpunkte konsequent in ihrer wechselseitigen Verzahnung zu reflektieren und die interviewgenerierten Daten so zu ergänzen. Im Rahmen der Praxisbegleitungen sowie während der Teilnahme an zahlreichen Veranstaltungen wurden Feldnotizen angefertigt, die in

der Regel insbesondere nach den Praxisbegleitungen zu Beobachtungsprotokollen ausgearbeitet wurden. Diese wurden nach Bedarf durch gesammelte Dokumente polizeilicher Arbeit, Mitschnitte aus dem Feld sowie Protokolle geführter Feldgespräche ergänzt und verdichtet.

### 2.3.2 Forschungslogische Relevanz der Datentypen

Das soziologische Teilprojekt von INSIDER arbeitet in methodologischer sowie auswertungsmethodischer Orientierung an der Objektiven Hermeneutik (vgl. zur Einführung bspw. Wernet 2009, 2021). Diese sieht keine eigens entwickelten Erhebungsmethoden vor (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 318), womit im Prinzip „jedes Datum“ für die Analyse infrage kommt, das „ein[en] inhaltliche[n] Bezug zur zu untersuchenden“ Fragestellung aufweist (Oevermann 2023 [1981]: 73). So ist also „von vornherein der Weg dazu geöffnet, nicht nur mit eigens zum Untersuchungszweck erhobenen Daten operieren zu müssen, sondern auch von der Untersuchungswirklichkeit selbst schon hergestellte [...] als gleichwertig heranzuziehen“ (Oevermann 2002: 19). So kommen für das Teilprojekt im Kern sämtliche polizeilichen Selbstdokumente (etwa Leitbilder, Werbematerialien, Curricula, Pressekonferenzen etc.) wie auch jegliches Pressematerial, das einen Bezug zum Verhältnis von Polizei und Gesellschaft aufweist, als Datenmaterial infrage. Gleichwohl sind umgekehrt bei Weitem nicht alle Daten gleichermaßen für objektiv-hermeneutische Feinanalysen geeignet. Insofern ist also schon bei der Datenerhebung darauf zu achten, dass die vorgesehenen Auswertungsmethoden (s. Kap. 2.4.3) am erhobenen Material auch sinnvoll durchgeführt werden können. Bevorzugt werden dabei „nicht-standardisierte, natürliche oder wörtliche Protokolle des Ablaufs sozialer Interaktionen und Dokumente ihrer Objektivationen“ (Oevermann 2023 [1981]: 74). Objektiv-hermeneutisch nicht sinnvoll interpretierbar sind hingegen forscherseitig selbsterstellte Beobachtungsprotokolle, die (nicht notwendig intendiert) vorselegieren, oder aber Ereignisprotokolle, die die Sequentialitätsstruktur der zu analysierenden Interaktion unkenntlich machen. Stattdessen gelten „[g]e-rätevermittelte Aufzeichnungen“ – insbesondere Tonbandaufzeichnungen von Interaktionen – als ‚Königsweg‘, da diese als „durch Interpretationen am wenigsten transformierte Protokolle gelten können“ (Oevermann 2013: 74). Insofern kann formelhaft festgehalten werden: „Naturwüchsige“ sind „inszenierte[n] Protokolle[n]“ unbedingt vorzuziehen (Oevermann 2000: 87) und „[te]chnische Aufzeichnungen“ sind forscherseitig „gestaltete[n] Protokolle[n]“ ebenso vorzuziehen (ebd.: 84). Als „ideale Datengrundlage“ kommen entsprechend „natürliche Protokolle der Handlungspraxis“ (Wernet 2021: 67) in den Blick. Solche hat das Teilprojekt insbesondere in Gestalt von Tonbandaufnahmen sowie anschließenden wortgenauen Transkriptionen von Einzel- und Gruppeninterviews generiert. Flankierend wurden im Rahmen von ausgedehnten, die forschungsleitenden Relevanzkriterien und Schwerpunktsetzungen des Teilprojekts mitformierenden und -strukturierenden Praxisbegleitungen im Dienstalltag sowie im Zuge von Teilnahmen an einer Vielzahl von Veranstaltungen im Feld ebenso Beobachtungsprotokolle

generiert, die im Rahmen der Darstellung der Erträge der auf Grundlage der Interviewtranskripte erfolgten sequenziellen Feinanalysen zu veranschaulichenden und verdichtenden Zwecken vertiefend herangezogen werden.

## 2.4 Datenaufbereitung, -vorstrukturierung und -auswertung

### 2.4.1 Datenaufbereitung

Für rekonstruktive Forschungsverfahren sind zum einen Fragen der gegenstandsangemessenen Sicherung der empirischen Daten aus dem Forschungsfeld und zum anderen Fragen der Explikation der Forschungsergebnisse in systematischem Rekurs auf die so gesicherten Daten von zentraler Bedeutung. In dieser Hinsicht lässt sich im Kontext rekonstruktiver Verfahren auf die „Schlüsselstelle“ der *Protokollierung und Transkription* verweisen (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 212ff.). Erst diese „überführt die [zugrunde gelegten] Dokumente der sozialen Welt“ (ebd.: 213) in „von Interpretationen der Forscher [noch relativ freie]“ (ebd.: 214), „abdruckbare“ und mithin „reproduzierbare [...] Ausgangsdaten“, auf die im Zuge der Auswertung systematisch Bezug genommen werden muss, „damit [diese] intersubjektiv überprüfbar bleibt“ (ebd.: 213). *Protokollen in transkribierter Form* kommt insofern nicht nur im Zuge der Erhebung und Sicherung empirischen Materials eine zentrale Funktion zu, sondern auch und insbesondere mit Blick auf dessen Auswertung. Erst sie ermöglichen eine extensive, methodisch kontrollierte Interpretation der eine protokollierte Äußerung oder Interaktion auszeichnenden impliziten Sinn- und Bedeutungsgehalte, „die bei flüchtiger Wahrnehmung [etwa beim Anhören oder Ansehen von Tonband- oder Videoaufzeichnungen] unverständlich bleiben“ (ebd.: 216). Von der für die Güte rekonstruktiver Forschung kardinalen intersubjektiven Überprüfbarkeit ist demnach nur dann auszugehen, wenn „[d]er Bezug von Ausgangsdaten, also Protokollen in Form von Transkripten, [darauf bezugnehmenden] Interpretationen und [daraus generierten] Theorien [...] systematisch gezeigt und damit nachvollziehbar gemacht werden [kann]“ (ebd.: 214). Insofern ist also schon bei der Erhebung und Überführung des zu analysierenden Materials in Protokolle und Transkripte systematisch darauf zu achten ist, dass das vorgesehene Auswertungsverfahren an ihnen überhaupt sinnvoll durchzuführen ist (vgl. ebd.: 11).

Protokolle müssen also *transkribiert*, sprich schriftlich fixiert werden, damit sie möglichst extensiv und methodisch kontrolliert sowie intersubjektiv überprüfbar analysiert werden können (vgl. Oevermann 2013: 74). Die Transkription muss dabei nicht unbedingt vollständig in dem Sinne sein, dass sämtliche in einem Protokoll festgehaltenen Interakte Wort für Wort verschriftet werden. Vielmehr genügt es, die hinsichtlich der Fragestellung als signifikant erachteten und entsprechend zur Feinanalyse vorgesehenen Passagen wortgenau zu transkribieren (vgl. Wernet 2021: 87, 107; Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 342). Die Güte eines Transkripts bemisst sich dabei grundsätzlich an der Tauglichkeit zur Fallstrukturekonstruktion; ein Protokoll

darf also „nicht ‚strukturentstellend‘ sein“ (Wernet 2021: 87). Eine Orientierung an dem ursprünglich im Kontext der Dokumentarischen Methode entwickelten und später von Przyborski systematisierten sowie revidierten *Transkriptionssystem TiQ* („Talk in Qualitative Research“) (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 217ff.) kann dabei für objektiv-hermeneutische Sequenzanalysen als angemessen gelten (vgl. Wernet 2021: 85) (s. die entsprechenden Hinweise im Anhang des Teilprojektberichts).

In den das Herzstück des vorliegenden Berichts bildenden Analysekapiteln 3 und 4 wird auf zahlreiche einschlägige Auszüge aus dem durch das soziologische Teilprojekt erhobenen Datenmaterial zurückgegriffen. Dabei werden sämtliche Orte, Namen oder Kontextinformationen etc. anonymisiert oder ausgeklammert („[...]“), sodass keine Rückschlüsse auf die Personen, Dienststellen der beteiligten Polizist:innen oder Wohnorte etc. der beteiligten Bürger:innen möglich sind. Dies geschieht, indem in den Datenausschnitten etwa konsequent nur von „[Ort]“ die Rede ist, sofern ein konkreter Ort thematisch wird. Äußerungen von Polizist:innen werden genderneutral mit dem Kürzel „P“, solche von Bürger:innen ebenso genderneutral mit dem Kürzel „B“ und solche von Forschenden mit dem Kürzel „F“ gekennzeichnet. Sofern jeweils mehrere Polizist:innen, Bürger:innen oder Forschende in einem Datenauszug zu Wort kommen, wird mit der Ziffer 1 beginnend gezählt, also: „P1“, „P2“ etc. (siehe auch hierzu den Anhang des vorliegenden Teilprojektberichts). Zudem werden sämtliche nachstehend genutzten Datenauszüge gegenüber den Originaltranskripten zur besseren Lesbarkeit vereinfacht.

## 2.4.2 Datenvorstrukturierung

Aus forschungspraktischen Gründen wurde das gesamte Datenkorpus computergestützt in MAXQDA verwaltet. Diese technische Unterstützung hat sich sowohl im Hinblick auf den Umfang des empirischen Materials wie auch angesichts der forschungsspezifischen Kommunikations- und Abstimmungsabläufe zwischen den Forschenden (u. a. gegenseitige und zeitersparende Überprüfung von Transkripten, importieren von neuen Daten oder verschriftlichten Datenauswertungen) als ertragreich gezeigt. Die technische Verwaltung des Materials erleichterte ebenfalls einen Überblick über das wie eine Vorstrukturierung des Datenkorpus entlang forschungsleitender Relevanzkriterien im Vorfeld der feinanalytischen Datenauswertung (s. Kap. 2.4.3). Eine solche Vorstrukturierung hat sich angesichts des Umfangs und der Komplexität des Datenkorpus forschungspraktisch als notwendiger Schritt erwiesen. Obschon dieser Schritt nicht als Bestandteil der Auswertung gewürdigt wird und in Lehrbüchern nicht entsprechend zur Darstellung kommt, wird er implizit auch in der Objektiven Hermeneutik Anwendung finden und finden müssen, um aus den erhobenen Daten diejenigen Auszüge (zumindest in einem ersten und ggf. zirkulär zu wiederholenden Zugriff auf das Material) zu filtern, deren feinanalytische Betrachtung möglich und für die jeweils leitenden Forschungszwecke ertragreich ist.

### 2.4.3 Datenauswertung in Anlehnung an die Objektive Hermeneutik

Ausgewählte Auszüge aus den (quasi-)natürlichen Protokollen – also aus den Transkripten von Einzel- und Gruppeninterviews – wurden interpretativen Feinanalysen unterzogen, die in pragmatischer Anlehnung an die Methodologie, Theorie und Methodik der objektiv-hermeneutischen Datenauswertung erfolgten (Oevermann 2013; Wernet 2021), denn diese Interpretationsmethode ermöglicht in besonderem Maße „methodisch kontrolliertes Fremdverstehen“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 16ff.). Erst im Zuge der Auswertung können tieferliegende Sinn- und Bedeutungsgehalte der im Feld beobachteten Deutungs- und Interaktionsdynamiken zwischen Polizist:innen und Bürger:innen in systematischer Rückbindung an das erhobene Material aufgedeckt und somit Strukturphänomene des Verhältnisses von Gesellschaft und Polizei sichtbar gemacht werden.

Objektiv-hermeneutische Fallanalysen zielen darauf ab, anhand von Protokollen „den spezifischen Selektionsprozess [...], der in einem Fall zum Ausdruck kommt“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 321) – also eine Fallstruktur in ihrem „Bildungsprozess“ (Wernet 2009: 30) – zu rekonstruieren, wobei insbesondere auf das (Spannungs-)Verhältnis von latenter Sinn- bzw. objektiver Bedeutungsstruktur und subjektiv intentional realisierten Sinngehalten fokussiert wird. Dabei wird den in konstitutionstheoretischer Hinsicht zentralgesetzten Annahmen der Regelerzeugt- und -geleitetheit sowie der sequentiellen Verfasstheit des Sozialen konsequent Rechnung getragen: An jeder protokollierten Sequenzstelle sind demnach die je gegebenen objektiven (Handlungs-)Möglichkeiten (und mithin: -Probleme) zu explizieren ((Erzeugungs-)Parameter I) und sodann mit den je tatsächlich realisierten Selektionen ((Auswahl-Parameter II) zu kontrastieren. Auf diesem Weg lässt sich „das Besondere eines Falles“ in seiner Sinnstrukturiertheit rekonstruieren (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 321), ohne dabei vorschnell auf an alltagpraktisch leitende Vorverständnisse angelehnte Urteile zurückzugreifen. Objektiv-hermeneutischen Fallstrukturekonstruktionen geht es also mit anderen Worten um die „Interpretation von Handlungen als [nicht notwendig bewussten] Selektionen, die auch anders möglich gewesen wären“ (ebd.: 322), womit grundsätzlich von „der Erklärungsbedürftigkeit sozialen Handelns und sozialer Kommunikation“ (ebd.: 321) ausgegangen wird. Der Anspruch eines methodisch kontrollierten Fremdverstehens wird dazu in ein sequenzanalytisches Verfahren übersetzt, dessen zentrale Interpretationsprinzipien nachstehend kurz skizziert werden.

Die objektiv-hermeneutische Sequenzanalyse sucht – unter Berücksichtigung der zentralen Interpretationsprinzipien der (1) *Sequentialität*, der (2) *Kontextfreiheit*, der (3) *Wörtlichkeit*, der (4) *Totalität bzw. Extensivität* sowie der (5) *Sparsamkeit* – auf dem Weg der (6) *gedankenexperimentellen Explikation von Lesarten und der Kontextvariation* zur Formulierung von am Protokoll nachweis- und falsifizierbaren (7) *Fallstrukturhypothesen* zu gelangen. Um diesem Anliegen bestmöglich nachkommen zu können, erfolgen objektiv-hermeneutische Sequenzanalysen vorzugsweise unter Beteiligung einer (8) *Interpretationsgruppe* (vgl. insges. ebd.: 322ff.).

(Ad 1) *Sequentialitätsprinzip*: Da davon ausgegangen wird, dass im Kern „[e]rst die Beachtung der sequenziellen Positioniertheit der Sprechakte“ die Rekonstruktion der „Strukturlogik der Interaktion“ (Wernet 2009: 28) erlaubt, erfolgt die Interpretation der transkribierten Interaktionsprotokolle „Sinneinheit für Sinneinheit“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 322). Dabei ist normalerweise mit der Eröffnungssequenz einer Praxis zu beginnen und sodann an dieser wie jeder folgenden Sequenzstelle zu fragen, welche Selektions- und mithin Anschlussoptionen sich jeweils sequenzspezifisch eröffnen und verschließen. Der so zu erschließende Horizont objektiver Möglichkeiten ist sodann mit den tatsächlich realisierten Anschlüssen zu kontrastieren, um somit den fallspezifischen Selektionsprozess in seiner Besonderung, das „So-und-nicht-anders-Gewordensein“ (Weber 2018 [1904]: 174) einer spezifischen Lebens- und Handlungspraxis rekonstruieren zu können. Um dem Sequentialitätsprinzip nachkommen zu können, ist es also von zentraler Bedeutung, dem zugrunde gelegten Protokoll Schritt für Schritt zu folgen, statt im Text umherzuspringen, und dabei den einer je gegenwärtig zu interpretierenden Sequenzstelle folgenden Text *nicht* zu berücksichtigen – d. h., auch wenn der nachfolgende Text bekannt ist, sollte dieser aus methodischen Gründen nicht „zur Erläuterung der Bedeutung der gerade vorliegenden Sequenz in Anschlag“ gebracht werden (Wernet 2009: 28f.).

(Ad 2) Dabei ist mit Blick auf sämtliche Daten- und Protokolltypen das *Prinzip der kontextfreien Interpretation* leitend, demzufolge man sich dem zu interpretierenden Text zunächst unter Ausblendung des ihm tatsächlich zugrundeliegenden Äußerungskontextes nähert. Ziel ist es, so der Versuchung vorschneller, alltagspraktisch leitenden Vorverständnissen geschuldeter (subsumtionslogischer) Schlüsse zu entgehen. Zur „Vermeidung [...] [einer entsprechenden] Zirkularität“ wird also „Vorwissen in sehr spezifische Form ausgeklammert“ (Wernet 2009: 23). Dabei ist genauer zwischen (i) innerem und (ii) äußerem Kontext(wissen) sowie (iii) allgemeinem Welt- und Regelwissen zu unterscheiden (vgl. Oevermann 2000a: 104f.): Während zu Beginn einer Sequenzanalyse kontextfrei im Sinne von (i) *und* (ii) interpretiert wird, da (ad i) noch kein innerer Kontext erschlossen werden konnte (zumindest dann, wenn man mit der Eröffnungssequenz eines Protokolls beginnt) und (ad ii) der äußere Kontext aus methodischen Gründen bewusst ausgeblendet wird, um dem systematisch vorgeordneten Ziel der „kontextunabhängigen Bedeutungsexplikation“ (Wernet 2009: 22) einer protokollierten Praxis nachkommen zu können, kommt in diesem Schritt jedoch bereits notwendig (ad iii) allgemeines Welt- und Regelwissen zur Anwendung. Auf letzteres müssen Interpretierende als kompetente Mitglieder einer Sprachgemeinschaft von Beginn an und fortwährend zurückgreifen, um überhaupt zu Urteilen über objektiv mögliche und wohlgeformte Handlungsanschlüsse gelangen zu können. „Im Zuge der weiteren Interpretation eines Falles geht dann das [(ad i)] bereits rekonstruierte Fall-Wissen als innerer Kontext in die Interpretation ein“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 329; vgl. Oevermann 2023 [1981]: 79), während der äußere Kontext weiterhin ausgeklammert bleibt. Erst in einem letzten Schritt wird auch das Wissen um den (ad ii) äußeren Kontext zur

Interpretation herangezogen. Dieses Vorgehen leitet sich dabei insgesamt aus der Prämisse ab, „dass die Einbeziehung des Kontexts erst dann eine gehaltvolle und strukturerschließende, methodisch kontrollierte Operation darstellt, wenn *zuvor* eine kontextunabhängige Bedeutungsexplikation vorgenommen wurde“ (Wernet 2009: 22; Herv. im Orig.).

Im Zuge dieses auf spezifische Weise kontextfreien sequenzanalytischen Vorgehens findet das methodologische Postulat der Text- und Protokollförmigkeit sozialer Wirklichkeit im Rahmen der Objektiven Hermeneutik seinen methodischen Niederschlag im (ad 3) *Wörtlichkeitsprinzip* (vgl. Oevermann 2000a: 100). Es besagt, dass „jede Interpretation am Text selbst nachzuweisen“ ist (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 328) und „dass die Bedeutungsrekonstruktion den tatsächlich artikulierten Text in seiner protokolliert vorliegenden Gestalt nicht ignorieren darf, auch und gerade dann nicht, wenn innertextliche Widersprüche auftreten“ (Wernet 2009: 23). Das Wörtlichkeitsprinzip verpflichtet insofern darauf, den „Text als wissenschaftliche Datenbasis“ ernst zu nehmen, ihn „auf die Goldwaage zu legen“, und zwar „in einer Weise, die in alltäglichen Verstehenskontexten als inadäquat“ gelten würde (ebd.: 24). Solchermaßen eröffnet sich jedoch erst der „direkte interpretatorische Zugang zur Explikation der Differenz zwischen manifesten Sinngehalten und latenten Sinnstrukturen“ (ebd.: 25).

Mit anderen Worten: Die objektiv-hermeneutische Sequenzanalyse hat im Sinne der methodischen Kontrollierbarkeit dieses Verfahrens des Fremdverstehens ohne Spekulationen darüber auszukommen, was im Kopf der Sprecher:innen vorgegangen sein mag. Sie bezieht sich demgegenüber ausschließlich auf das ausweislich des Protokolls objektiv Geäußerte, das Gesagte und Getane, nicht aber auf das mutmaßlich subjektiv Gemeinte, Gedachte, Gefühlte oder Gewollte. Und dieses objektiv Geäußerte wird entsprechend der methodologischen Grundausrichtung dieses Verfahrens auf seinen latenten Sinn hin befragt, auch wenn dieses Vorgehen aus Sicht der an der protokollierten Interaktionssequenz beteiligten Sprecher:innen durchaus Kränkungspotentiale bergen kann, weil die solchermaßen als objektiv wirksam rekonstruierbaren Sinn- und Bedeutungsstrukturen des analysierten Tuns, Duldens und Unterlassens sich oftmals gerade *nicht* mit den „Meinungen, Überzeugungen und Selbstinterpretationen eines Falls“ decken, sondern in deutlicher Spannung zu diesen stehen können (ebd.: 25f.; vgl. auch ders. 2021: 33f.). Dabei geht es jedoch keinesfalls darum, die Aufrichtigkeit der beteiligten Sprecher:innen infrage zu stellen oder diese gar zu ‚entlarven‘ – sie interessieren hier überhaupt nur im Hinblick darauf, „was sich in ihrem Verhalten an sozialer Regelhaftigkeit dokumentiert“, d. h. als „Repräsentant[e]n einer sozialen Praxis“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 322; vgl. auch Wernet 2021: 33ff.).

Mit dem Prinzip der Wörtlichkeit in engem Zusammenhang steht wiederum das Prinzip der (ad 4) *Totalität bzw. Extensivität* (vgl. Oevermann 2000a: 100ff.). Es besagt zum einen, dass zur Interpretation ausgewählte Textpassagen in Gänze zu berücksichtigen sind, auch – und gerade – wenn *prima facie* ‚unpassende‘ Sequenzen darin aufscheinen mögen (Przyborski/Wohlrab-

Sahr 2021: 328). Neben diesem „Vollständigkeitsgebot“ formuliert dieses Prinzip zum anderen ein Ausführlichkeitsgebot in dem Sinne, dass die objektiv-hermeneutische Sequenzanalyse den Anspruch verfolgt, „sinnlogisch erschöpfend“ zu verfahren (Wernet 2009: 33); also alle an einer Sequenzstelle objektiv möglichen, typologisch unterscheidbaren Lesarten eines Textes zu berücksichtigen und im Zuge der (Fall-)Strukturrekonstruktion in Rechnung zu stellen. Die Frage danach, wann diesem Extensivitätsprinzip Genüge getan ist, lässt sich dabei prinzipiell nur an den je zugrunde gelegten Daten selbst beantworten (vgl. ebd.: 34f.).

Unter forschungslogischen wie -ökonomischen Gesichtspunkten bildet sodann das (ad 5) *Sparsamkeitsprinzip* den methodischen Gegenspieler zum Totalitäts- und Extensivitätsprinzip. Es hält dazu an, solche Lesarten hintanzustellen, die nicht ohne die Unterstellung einer „fallspezifische[n] Außergewöhnlichkeit“ auskommen (ebd.: 35). Nicht am Text festzumachende Zusatzannahmen über psychische Prädispositionen der Sprecher:innen sind demnach ebenso zu vermeiden wie das „willkürliche (und im Prinzip endlose) Erfinden von Umständen, die den Text ‚motiviert‘ haben könnten“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 327). Das Sparsamkeitsprinzip schützt insofern davor, „dem Fall voreilig und textlich unbegründet ‚Unvernünftigkeit‘, ‚Regelverletzung‘ oder ‚Pathologie‘ zu unterstellen“ (Wernet 2009: 37). Voraussetzungsärmere sind voraussetzungsreicheren Lesarten also grundsätzlich vorzuziehen.

Somit geht es im auf die vorstehenden Prinzipien verpflichteten Fortgang von Sequenz zu Sequenz stets „um die Beantwortung der Frage: Wie könnte eine bestimmte Interaktionssequenz [objektiv] motiviert sein?“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 324). Um diese Frage beantworten zu können, bedient die objektiv-hermeneutische Sequenzanalyse sich der Methode der (ad 6) *extensiven gedankenexperimentellen Explikation von Lesarten und Kontextvariation*. Drei Schritte dieser „Kernprozedur der Bedeutungsexplikation“ (Wernet 2009: 39) lassen sich analytisch unterscheiden: Das (6a) *Geschichtenerzählen* zielt darauf ab, den tatsächlichen Äußerungskontext außen vor zu lassen und stattdessen (möglichst kontrastierende Äußerungs-)Kontexte zu entwerfen, in die eine Äußerung dem sprachgemeinschaftlich geteilten impliziten Regelwissen nach (nicht) ‚hineinpasst‘, in der sie (nicht) ‚angemessen‘, (nicht) ‚wohlgeformt‘ scheint (Wernet 2009: 39). Im Zuge der Diskussion dieser ‚Geschichten‘ hinsichtlich ihrer Kompatibilität mit dem Text lassen sie sich (6b) zugleich auf ihre „Strukturgleichheiten“ hin befragen und dergestalt zu *Lesarten* verdichten, die auf die „fallunspezifische Textbedeutung“ abstellen (ebd.: 39f.). Diese „fallunspezifischen und kontextfreien Textbedeutung[en]“, die Lesarten also, [werden schließlich (6c)] mit dem *tatsächlichen Äußerungskontext* und der darin eingelassenen *Aussagenintention* des Textes“ konfrontiert, um so „die Besonderheit der Fallstruktur“ zu erschließen und also „zu *Fallstrukturhypothesen*“ zu gelangen (ebd.: 40; Herv. im Orig.), die im Zuge der Interpretation nachfolgender Sequenzen sodann als ‚innerer Kontext‘ in Rechnung gestellt werden (vgl. ebd.: 43).



Dieses Prozedere des (ad 7) *Nachweises und der potentiellen Falsifikation von Fallstrukturhypothesen* erfolgt dabei immer schon im Hinblick auf eine vorgängige, möglichst klar umrissene Fallbestimmung (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 330; Wernet 2009: 50). Eine solche ist also Voraussetzung für die Formulierung einer stichhaltigen Fallstrukturhypothese. Um nun allerdings davon sprechen zu können, eine *Fallstruktur* rekonstruiert zu haben, genügt es nicht, das fallspezifische Selektionsmuster an nur einer Sequenzstelle aufzuzeigen. Stattdessen ist es an mehreren Transkriptpassagen – Oevermann (vgl. 2000a: 97) schlägt maximal vier Textstellen vor – als „Reproduktionsgesetzlichkeit“ (Oevermann 2023 [1981]: passim) des Falles nachzuweisen und im Nachgang an bislang nicht interpretierten Passagen auf Falsifizierbarkeit hin zu prüfen (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 330ff.).

Da das extensive gedankenexperimentelle Entwerfen von Lesarten und Kontexten zum einen kaum allein zu bewältigen ist und die darauf gründenden Interpretationsansätze sich zum anderen intersubjektiv bewähren können müssen, werden objektiv-hermeneutische Sequenzanalyse typischerweise in (ad 8) *Interpretationsgruppen* vorgenommen. So kann einerseits auf einen möglichst breiten und tiefen Fundus an allgemeinem Welt- und Regelwissen zurückgegriffen werden, vor dessen Hintergrund – so der Anspruch – der objektive Möglichkeitshorizont an Lesarten zumindest annäherungsweise erschlossen werden kann. Andererseits sind dergestalt hinreichend diskursive Vorkehrungen (also methodische Kontrollen) dafür getroffen, dass bestimmte Lesarten nicht aufgrund spezifischer Vorverständnisse – etwa aufgrund biographischer oder generationeller Prägungen – in besonderer, womöglich nicht am Text zu plausiblierender Weise forciert werden, sondern sich im Ringen der Interpretationsgruppe um die plausibelsten Lesarten am Text bewähren müssen (vgl. ebd.: 330; vgl. auch Reichertz 2013). Diese Gruppeninterpretationen werden ihrerseits aufgenommen und im Nachgang verschriftlicht, sodass sie zur fortwährenden Rückversicherung der eigenen Analysen immer wieder herangezogen werden können – was einen weiteren Aspekt der methodischen Kontrolliertheit dieses Datenauswertungsverfahrens ausmacht.

## **Zwischenfazit**

Vor dem Hintergrund der vorgetragenen methodologisch-methodischen Orientierungen zum empirischen Zuschnitt, zum Feldzugang zu den Methoden der Datenerhebung und Datentypen sowie zum Vorgehen bei der Datenaufbereitung und Datenauswertung ergeben sich für den weiteren Argumentationsgang des vorliegenden Berichts zwei Schritte der Analyse: Im nächsten Kapitel 3 werden zunächst die auf dem vorstehend beschriebenen Weg der sequenzanalytischen Auswertung (quasi-)natürlicher Protokolle rekonstruierten zentralen Strukturphänomene des Verhältnisses von Polizei und Bürger:innen skizziert, wie sie in Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen zum Ausdruck kommen. Auf dieser Grundlage werden sodann in einem zweiten Analyseschritt in Kapitel 4 die daraus auf Handlungs- und Interaktionsebene für

Bürger:innen und Polizist:innen sich ergebenden typischen Paradoxien und Ambivalenzen ihres Verhältnisses zueinander in den Fokus gerückt.

### 3 Analytik I – Strukturphänomene

#### **Kurzfassung**

Es werden vier Strukturphänomene, also zentrale Charakteristika von Interaktionskonstellationen zwischen Polizist:innen und Bürger:innen identifiziert, die von hervorgehobener Bedeutung für das Verstehen der stets wechselseitig aufeinander bezogenen Situationsinterpretationen und Handlungsprozesse von Polizist:innen und Bürger:innen sind. Diese Strukturphänomene lassen sich auf vier Spannungsverhältnisse bringen. Es sind dies die Spannungsverhältnisse von

- (1) Bürger:innenkrisen und Polizeiroutinen sowie vice versa
- (2) Polizeihermeneutik und Bürger:innenhermeneutik
- (3) Selbst- und Fremdbildern sowie Grenzziehungsprozessen
- (4) Asymmetrien und Asymmetrisierungen im Wissen, Deuten und Handeln

Ad (1) Das positions- und perspektivenspezifische Spannungsverhältnis von Krise und Routine wird als grundlegend für ein Verständnis der typischen Interaktionskonstellationen und -dynamiken zwischen Polizist:innen und Bürger:innen angesehen: Polizeiarbeit besteht im Kern darin, die von Bürger:innen im Rückgriff auf die ihnen verfügbaren Deutungs- und Handlungsroutinen selbst nicht bewältigbaren Krisen stellvertretend zu bearbeiten. Um dem nachkommen zu können, muss diese stellvertretende Krisenbewältigung durch Polizei ihrerseits in hohem Maße routinisiert sein. Diese Polizeiroutinen können allerdings zum einen ihrerseits angesichts sozialgruppenspezifischer Bürger:innenroutinen in die Krise geraten und sie können zum anderen wiederum Krisenpotential für Bürger:innen entfalten, die selten Polizeikontakt haben und mit Polizeiarbeit kaum vertraut sind.

Ad (2) Ein weiteres Spannungsverhältnis besteht zwischen der Hermeneutik, also der typischen Art und Weise des Deutens und Verstehens von Interaktionskonstellationen auf Seiten der Polizei einerseits und auf Seiten der Bürger:innen andererseits. Dieses Deuten und Verstehen – das zugleich Teil der jeweiligen Routinen ist – ist auf Seiten der Polizei typischerweise dominant auf Konstellationen hin orientiert und prospektiv (zukunftsorientiert) ausgerichtet, auf Seiten von Bürger:innen dagegen eher auf Personen und die Gegenwart des Erlebens und des Ereignisses hin ausgeprägt.

Ad (3) Zu den feldspezifischen Spannungsverhältnissen gehören sodann die jeweiligen Ausprägungen von wechselseitigen Grenzziehungsprozessen entlang gruppenspezifisch primär wirksamer wie kontext- und situationsspezifisch mobilisierter Selbst- und Fremdbilder. Wechselseitige (Ko-)Konstruktionen von Polizist:innen und Bürger:innen bestehen dabei oftmals als verdinglichende Gegenüberstellungen. Entsprechende ‚bipolare‘ Weltbilder verstärken sich dabei in spezifischen Interaktionskonstellationen wechselseitig. Dieser Ko-Konstruktionsprozess ist vielfach von Hörensagen geprägt, weitgehend medial dominiert und er gewinnt seine

besondere Bedeutung v. a. hinsichtlich der wechselseitigen Zuschreibung gewaltförmigen Handelns: Unter Ausblendung interaktiver Dynamiken dominieren zumeist sowohl im Falle von Gewalt von Bürger:innen gegen Polizist:innen wie auch im Falle von Gewalt durch Polizist:innen gegen Bürger:innen Beschreibungen einseitiger Übergriffe. Solchermaßen richten sich Polizei wie Bürger:innen regelmäßig in einer jeweils konträr ausgelegten Täter-Opfer-Opposition ein: Beide Seiten sind sich damit in der Polarität der Situationsbeschreibungen einig, während sie mit Blick auf die Frage, wer Täter und wer Opfer ist, aber für gewöhnlich uneinig sind. Dies, obwohl die Bewertungsschemata polizeilichen Handelns in der beruflichen Alltagspraxis eben typischerweise nicht dichotom zugeschnitten sind, sondern sich im graduellen Spektrum von „verhältnismäßig – unverhältnismäßig“ und „angemessen – unangemessen“ bewegen (müssen). Hier werden formelle (gesetzliche) Grundlagen und informelle (erfahrungsgesättigte) Bewertungsmuster situationsspezifisch zusammengeführt. Es geht also jeweils um situativ-kontextuelle, also in interaktive Dynamiken eingelassene Zurechnungen.

Ad (4) Schließlich zeichnen sich Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen im Hinblick auf die gruppenspezifisch verteilten Erfahrungs- und Wissensvorräte, also die handlungsrelevanten Deutungsmuster, Erwartungsstrukturen und (Be-)Wertungsmuster sowie die jeweils objektiv gegebenen Möglichkeiten des Handelns durch strukturelle Asymmetrien sowie damit verbundene Potentiale kontext- und situationsspezifischer Asymmetrisierungen aus. So besteht zum einen eine strukturelle Asymmetrie hinsichtlich der auf bürgerschaftlicher und polizeilicher Seite jeweils verfügbaren Erfahrungs- und Wissensvorräte – nicht zuletzt mit Blick auf rechtliche Fragen polizeilicher Befugnisse; zum zweiten besteht eine Asymmetrie hinsichtlich der Deutungs(ohn)macht in spezifischen Interaktionskonstellationen und zum dritten lässt sich eine strukturelle Asymmetrie hinsichtlich der Handlungsspielräume und der Interaktions(ohn)macht von Polizist:innen und Bürger:innen ausmachen. Vor dem Hintergrund dieser strukturellen Asymmetrien im Wissen, Deuten und Handeln von Polizist:innen einerseits und Bürger:innen andererseits ergeben sich konstellations- und situationsspezifische Potentiale der Asymmetrisierung.

In diesem ersten Kapitel zur Analyse der im soziologischen Teilprojekt erhobenen Daten kommen die im Rahmen der Feinanalysen als zentral identifizierten *Strukturphänomene* des Verhältnisses von Polizei und Gesellschaft und mithin der Interaktionskonstellationen zwischen Polizist:innen und Bürger:innen zur Darstellung. Entsprechend des Forschungszuschnitts des Projekts werden diese Strukturphänomene im Hinblick auf deren konstitutive Relevanz für wechselseitiges polizeiliches und bürgerliches Deuten und Handeln analysiert.

Diese Strukturphänomene lassen sich im Kern entlang von *vier Spannungsverhältnissen* beobachten: *Zum ersten* (3.1) erweist sich das positions- und perspektivenspezifisch artikulierte Spannungsverhältnis von *Krise und Routine* als zentral für ein grundlegendes Verständnis des

Verhältnisses von Polizei und Gesellschaft wie der typischen Interaktionskonstellationen und -dynamiken zwischen Polizist:innen und Bürger:innen. *Zum zweiten* (3.2) lässt sich ein grundsätzliches Spannungsverhältnis zwischen *Polizeihermeneutik* einerseits und *Bürger:innenhermeneutik* andererseits ausmachen. *Zum dritten* (3.3) sind diese kontrastierenden Hermeneutiken ausweislich der im soziologischen Teilprojekt erhobenen und analysierten empirischen Daten geprägt von *wechselseitigen Grenzziehungsprozessen* entlang jeweils gruppen- und milieuspezifisch wirkmächtiger sowie je kontext- und situationsspezifisch mobilisierter *Selbst- und Fremdbilder*. Und *zum vierten* (3.4) zeichnen Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen sich sowohl im Hinblick auf die je gruppen- und milieuspezifisch ge- und verteilten Erfahrungs- und Wissensvorräte, die entsprechend handlungsrelevanten Deutungsmuster, Erwartungsstrukturen und (Be-)Wertungsmuster wie auch hinsichtlich der je objektiv gegebenen Handlungsoptionen durch *strukturelle Asymmetrien* sowie damit verbundene *Potentiale kontext- und situationsspezifischer Asymmetrisierungen* aus.

Auf Grundlage der Explikation und Analyse dieser vier das Verhältnis und die Interaktionen zwischen Polizist:innen und Bürger:innen maßgeblich strukturierenden Spannungsverhältnisse von Krise und Routine, Polizist:innen- und Bürger:innenhermeneutik, Selbst- und Fremdbildern sowie Asymmetr(isierung)en im Rückgriff auf einschlägige Auszüge aus den empirischen Daten können sodann in einem zweiten Analyseschritt (Kap. 4) die damit einhergehenden bzw. daraus sich ergebenden Ambivalenzen und Paradoxien in Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen fokussiert werden.

### 3.1 Krise und Routine

Um das Spannungsverhältnis von Krise und Routine als zentrales Strukturphänomen des Verhältnisses von Polizei und Gesellschaft analysieren zu können, das jede Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen rahmt, sind zunächst einige knappe grundbegriffliche Vorklärungen unerlässlich. Denn auch im alltäglichen Sprachgebrauch ist der Begriff der ‚Krise‘ (i. S. einer „Konstruktion ersten Grades“; s. hierzu ggf. Kap. 2.1) allgegenwärtig. Meist bezeichnet er hier diffus – aber gleichwohl dominant negativ konnotiert – Situationen der Unsicherheit, des Umbruchs, des wie auch immer gearteten gesellschaftlichen Missstands (vgl. Mayr 2014: 8). Entsprechende Entwicklungen werden dabei typischerweise als deutungsunabhängige Ereignisse gehandelt, welche ganze Gesellschaften, Organisationen, Gruppen oder Einzelne sozusagen ‚von außen kommend‘ erfassen und diese plötzlich vor drängende Herausforderungen stellen (vgl. Bühl 1984: 1ff.; Preunkert 2011: 438; Müller 2022: 84ff.). Aus der hier leitenden Forschungsperspektive ist ‚Krisenhaftigkeit‘ allerdings gerade nicht als bestimmten Ereignissen ‚an sich‘ immer schon zukommende Qualität zu verstehen, sondern *Krisen* (i. S. einer „Konstruktion zweiten Grades“; s. hierzu ggf. Kap. 2.1) *konstituieren sich ausschließlich in Deutungsprozessen und Handlungsvollzügen* (vgl. Steil 1993; Oevermann 2016 [2008]; Mergel 2012; Imbusch 2013;

Mayr 2014; Antony et al. 2016; Kiess 2019; Endreß 2023a). Das heißt: Bis auf Weiteres unproblematische Situationen werden erst und genau dann zu Krisen, „wenn sich Handelnde in spezifischer Art und Weise gegenüber diesen Situationen *verhalten*“ (Antony et al. 2016: 8; Herv. im Orig.). Und das heißt zugleich: Was für die einen eine Krise ist, muss nicht zwangsläufig auch für die anderen eine Krise sein. Und selbst wenn man sich einig sein sollte, dass eine Krise vorliegt, wird aufgrund des jeweils unterschiedlichen Blickwinkels, der unterschiedlichen Perspektiven, Relevanzen und Interessen dann typischerweise einerseits „Unterschiedliches als krisenhaft wahr[genommen] und [...] andererseits [wird] diese Krisenhaftigkeit unterschiedlich wahr[genommen]“ (Endreß 2023a: 11).

Als Krisen können aus soziologischer Perspektive solche Situationen gelten, die durch im Alltag Handelnde vorübergehend praktisch nicht beantwortbar sind, weil ihnen keine entsprechenden Routinen in Gestalt von bis auf Weiteres implizit bleibendem handlungsleitendem Wissen und problemlösenden Handlungsoptionen zur Verfügung stehen, obwohl eine Beantwortung entsprechender Situationen alltagspraktisch stets unumgänglich ist. Krisen verweisen insofern immer schon auf einen „notwendigen Komplementärbegriff“ des Nicht-Krisenhaften (Antony et al. 2016: 6): Auf die in Erfahrungs- und Wissensvorräten sedimentierten (Deutungs- und Handlungs-)Routinen, die den alltagspraktischen „Normalfall“ (Oevermann 2016 [2008]: 86) darstellen.

Gleichwohl sind Krisen aus soziologischer Perspektive gerade nicht *per se* als destruktiv zu verstehen, sondern die mit ihnen einhergehenden Bewältigungserfordernisse eröffnen – ganz im Gegenteil – immer auch einen objektiven Möglichkeitshorizont „der Entstehung von Neuem, das sich z. B. in modifizierten Gewohnheiten, neu etablierten Routinen oder Deutungen manifestiert“ (ebd.). Während Krisensituationen aus der Perspektive (erster Ordnung) der im Alltag Handelnden also den zu vermeidenden „Grenzfall“ (Oevermann 2016 [2008]: 86) darstellen, weil hier die „Nicht-Selbstverständlichkeit des Selbstverständlichen“ offenkundig wird (Endreß 2002: 8; 2010: 95) und notwendige Handlungsanschlüsse somit vorübergehend unmöglich erscheinen, kehrt sich dieses Verhältnis aus soziologischer Beobachtungsperspektive (zweiter Ordnung) gerade um (vgl. auch Antony et al. 2016: 9).

Insbesondere im Anschluss an die Objektive Hermeneutik kann demnach die „Krise [als] Normalfall“ (Oevermann 2016 [2008]: 86) – als „normale Anomalie“ (Steg 2020a, 2020b) – „und die Routine [als] daraus abgeleitete[r] Grenzfall [gelten]“ (Oevermann 2016 [2008]: 86). Krisen stellen aus dieser Perspektive also keine ‚Ausnahmesituationen‘ dar. Im Gegenteil: „Krisen und der Prozeß ihrer Bewältigung“ gelten hier als konstitutiv für „menschliche Lebenspraxis“ (Oevermann 2016 [2008]: 44) – und damit sowohl für jede Form der Alltagspraxis von Bürger:innen als auch für jede Form der (insbesondere polizeilichen) Berufspraxis. Denn sämtliches Wissen und mithin jede Deutungs- und Handlungsroutine konstituiert sich überhaupt nur in alltagspraktisch vorübergehend problematisch oder als krisenhaft erscheinenden Situationen.

Und umgekehrt gilt zugleich, dass überhaupt nur das als krisenhaft erfahren werden kann, was angesichts ebendieser Routinen vorübergehend handlungspraktisch nicht bewältigbar scheint (vgl. Oevermann 2016 [2008]: 44ff.; Endreß 2023a: 11).

Als „Prototyp von Krise überhaupt“ kann demnach das gelten, was Oevermann (2016 [2008]: 64) eine „Entscheidungskrise“ nennt: Solche Krisen sind Situationen, in denen man sich unter Zeitdruck für eine Deutungs- und Handlungsoption entscheiden muss, ohne dazu umstandslos auf eine sozial bewährte Begründung für diese Wahl, der noch dazu in Zukunft entsprochen werden muss, also auf Routinen zurückgreifen zu können. Dieses *Spannungsverhältnis von Entscheidungsdruck und Begründungsverpflichtung unter Unsicherheit* macht also den Kern von (Entscheidungs-)Krisen aus, die als konstitutives Strukturmerkmal menschlicher Lebenspraxis – keineswegs als deren ‚Ausnahmefall‘ – gelten können (vgl. ebd.). Und dieses Spannungsverhältnis kennzeichnet die polizeiliche Berufspraxis in spezifischer Weise, wie nachstehend herauszuarbeiten sein wird.

Die allgegenwärtige Potentialität krisenhafter (Entscheidungs-)Situationen im polizeilichen Berufsalltag versteht sich dabei zuallererst vom polizeilichen Auftrag und den damit sich stellenden Handlungsanforderungen her. Denn insbesondere Schutz-, Bereitschafts- und Kriminalpolizist:innen der unteren Hierarchieebenen haben es *qua* Berufsbeschreibung fortwährend mit den (Entscheidungs-)Krisen, nicht zuletzt aber auch mit u. U. „traumatischen Krisen“ (Oevermann 2016 [2008]: 63; Garz/Raven 2015: 41; Srubar 2015) von Bürger:innen zu tun. Solche Krisen gehen nicht selten mit nachhaltigen Erosionen des Vertrauens in die eigene Entscheidungs- und Handlungsunfähigkeit sowie des Vertrauens in andere und die (soziale) Welt überhaupt einher (vgl. Endreß/Pabst 2013; Endreß 2017, 2018b). So etwa dann, wenn Bürger:innen sich mit einem schwerwiegenden „unerwarteten Ereignis oder Zustand“ (Garz/Raven 2015: 41), also bspw. mit Verkehrsunfällen, Konflikt- und Gewalteskalationen oder einem plötzlichen Todesfall im sozialen Nahbereich konfrontiert sehen. Auf solche Vorkommnisse kann man nicht nicht-reagieren, man muss irgendwie (weiter-)handeln. Zugleich stehen aber meist keine unmittelbar abrufbaren, einfachen Routinelösungen für entsprechende Situationen zur Verfügung. Und u. U. dürfen und können entsprechende Situationen von Rechts wegen ohnehin nicht auf eigene Faust bewältigt werden, sodass spätestens hier routinisierte Polizeiarbeit relevant wird.

Dabei kann gerade die routinisierte Polizeiarbeit ihrerseits wiederum mit erneutem Krisenpotential für Bürger:innen einhergehen, weil sie mit dieser ggf. wenig vertraut sind. Und umgekehrt können gerade auch (sozialgruppenspezifische) Bürger:innenroutinen, auf die Polizist:innen in Einsatzsituationen treffen, routinisierte Polizeiarbeit herausfordern und u. U. in die Krise geraten lassen. Es ist dieses Spannungsverhältnis von Bürger:innenkrisen und -routinen einerseits wie von Polizeiroutinen und -krisen andererseits, das nachstehend als erstes zentrales Strukturphänomen des Verhältnisses von Polizei und Gesellschaft in den Blick genommen

und hinsichtlich seiner Implikationen für Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen analysiert wird.

### 3.1.1 Polizeiarbeit als stellvertretende Krisenbewältigung

Vor dem Hintergrund der vorstehenden Ausführungen lässt sich Polizeiarbeit im Kern als „routinisierte Bearbeitung und Bewältigung [der] Krisen“ (Oevermann 2003a: 5; zit. n. Ley 2013) von Bürger:innen, also als „stellvertretende Krisenbewältigung“ begreifen (Oevermann 2000: 62; vgl. hierzu auch insges. Oevermann 1996). Macht man sich klar, dass insbesondere Schutzpolizist:innen „in der Regel diejenigen [sind], die als erste an einem Tatort, einem Unfallort, bei einem Konflikt oder auch zur Hilfeleistung da sind“ und dort „erste [...] Maßnahmen“ ergreifen müssen (Schäfer 2021: 125), wird dies unmittelbar einsichtig. Polizei ist „wie keine andere gesellschaftliche Institution“ (Ley 2013: 64) mit der Aufgabe betraut, „Hilfe [zu] leiste[n], Konflikte [zu] de-eskalier[en und] Krisen [zu] beseitig[en], die sonst aus dem Ruder gelaufen wären“ (Oevermann 2003a: 6; zit. n. Ley 2013) – und zwar nicht selten gegen den Willen von in entsprechende Konstellationen involvierten Bürger:innen und nötigenfalls auch unter Anwendung unmittelbaren Zwangs. Insbesondere dieser „außerhalb der Aktenverwaltung sich vollziehende Teil der alltäglichen Polizeiarbeit“ kann insofern als „sachhaltige“, u. U. körperliche Auseinandersetzungen mit sich bringende „Krisenbewältigung“ gelten (Oevermann 2000b: 64; vgl. auch Oevermann et al. 1994). Die konstitutiv in der stellvertretenden Bewältigung von Bürger:innenkrisen bestehende Polizeiarbeit ist dabei ihrerseits als in hohem Maße – wiewohl stets nur bis auf Weiteres – routinisierte Alltagspraxis von Polizist:innen zu verstehen.

Dabei ist Polizeiarbeit unter demokratischen Vorzeichen „immer in die Spannung der beiden Pole: formale rationale Legalitätserfüllung und materiale rationale Krisenbewältigung eingespannt“ (Oevermann 2003a: 5; zit. n. Ley 2013). Polizei kann und soll demnach entgegen einer vielfach begehrenden Annahme gerade nicht „als Agent des Geschädigten“ agieren, sondern ihr gesellschaftlicher (demokratischer) Auftrag besteht genau darin, als „Agent [...] der [...] verletzten Allgemeinheit“ (Ley 2013: 59) zu fungieren, der immer dann auf den Plan zu treten hat, wenn die „Verletzung [...] allgemeine[r] Prinzip[ien]“ (ebd.) in Rede steht. So ist Polizei von Rechts wegen dazu verpflichtet, der hoheitlichen Aufgabe der Wahrung öffentlicher Sicherheit und Ordnung nachzukommen, nicht der Durchsetzung individueller Interessen. Diese Pflicht kann etwa dann gefordert sein, wenn Bürger:innen eine Verletzung allgemeiner Prinzipien identifizieren zu können meinen und die Polizei entsprechend „um eine stellvertretende Krisenintervention ersuchen“ (Ley 2013: 67). Gleichmaßen sollen und müssen Polizist:innen auch ohne explizit formuliertes Hilfe- oder Unterstützungsersuchen zu der Einschätzung gelangen können, im Sinne einer stellvertretenden Krisenbewältigung tätig werden zu müssen, etwa weil sie von einer Konstellation Kenntnis erhalten, in der Bürger:innen sich „in einer existentiellen Not- oder Zwangslage“ (Ley 2013: 67), „in einer von ih[nen] selbst nicht mehr eigenständig



lösbarer Krise befinde[n]“ (Oevermann 2000: 58) oder aber in eine solche zu geraten drohen, weswegen ihnen „polizeiliche Hilfe und Unterstützung“ (Ley 2013: 67) „nach gesetzlich vorgegebenen Kriterien der Berechtigung“ (Oevermann 2000b: 58) zusteht.

Den polizeilichen Berufsalltag machen vielfach Sachbearbeitung, Pausen, Besprechungen etc. sowie Fahrten zur unspezifischen Prävention aus – so lange, bis ein Einsatz eingeht und die Polizist:innen ‚raus fahren‘ bzw. ‚anfahen‘ (müssen). Beide Modi und der Wechsel zwischen bis auf Weiteres „ruhigem“ Berufsalltag auf der Dienststelle oder im Rahmen des ‚Herumfahrens‘ wie auch eines potentiell „stürmischen“ Einsatzgeschehen sind typische Elemente des routinisierten polizeilichen Arbeitsalltags, die sich insbesondere in ihrer Dynamik unterscheiden.<sup>5</sup> Hierzu die nachstehenden Auszüge aus Gruppeninterviews mit Polizist:innen:

*Polizei is halt keiner; (.) kein wirklich zählbarer Beruf; ja, du hast ruhige Zeite und du hast ä:h stürmische Zeite (2) oftmals sin mir Feuerwehr. (GI-P-4, Z. 1196–1197)*

*Ja; man muss halt ma erstmal (.) also bei uns im Beamtendeutsch hat es immer geheißen der Beamte is erstma da und wenn es was zu schaffen gibt dann schafft der was. ja, un wir sin eben da und wenn es was zu schaffen gibt dann schaffen mi das logischer Weise es gibt halt Tage da is es ruhiger un es gibt Tage da is es eben nit ruhig ja; aber mh das is halt eben unser Problem. (GI-P-4, Z. 1198–1202)*

Zentraler, polizeilicherseits selbstverständlich zu bearbeitender („logischer Weise“, „halt eben unser Problem“) Gegenstand des polizeilichen Berufsalltags sind demnach der Selbstbeschreibung nach Bürger:innenkrisen („Feuerwehr“, „der Beamte ist erstma da“). Dieser Arbeitsalltag wird insgesamt in „ruhigen“ wie „stürmischen“ Zeiten als bis auf Weiteres routinisierte beschrieben.

Gerade in dieser Hinsicht unterscheidet sich die Rahmung von Interaktionskonstellationen von Polizist:innen und Bürger:innen (teils/je nach Einsatzart/Konstellation) allerdings mitunter drastisch: Für Polizist:innen sind Interaktionskonstellationen mit Bürger:innen typischerweise Routine, während sie für Bürger:innen typischerweise Krisensituationen darstellen bzw. aufgrund solcher zustande kommen. Dieses Verhältnis von Routine auf Seiten der Polizei und Krise auf Seiten der Bürger:innen wird im Arbeitsalltag deutlich, wenn Bürger:innen in Ausnahmezuständen, Aufregung oder hilfsbedürftig mit Polizist:innen in Interaktion treten, die typischerweise ruhig und daraufhin im Rückgriff auf die Routinen polizeilichen Handelns Maßnahmen ergreifen. Nachstehend zunächst ein Auszug aus einem Einzelinterview mit einem/einer

<sup>5</sup> Mit Blick auf den Wechsel zwischen Krise und Routine im polizeilichen Dienstablauf wie auch in Einsatzsituationen vgl. auch Schäfer (2021: 125ff., 208ff.). Dass und inwiefern routinisierte Polizeiarbeit dabei von strukturellen Ambivalenzen gekennzeichnet ist, weil sie ihrerseits erneute Krisenpotentiale für Bürger:innen bergen kann oder Polizeiarbeit und Polizist:innen im Kontakt mit Bürger:innen und deren Krisen potentiell jederzeit selbst in die Krise geraten können, wird nachfolgend in Abschnitt 3.1.2 Thema sein. Im vorliegenden Zusammenhang liegt der Fokus darauf, Polizeiarbeit zunächst einmal als bis auf Weiteres routinisierte stellvertretende Krisenbewältigung zu rahmen.

Bürger:in, in dem exemplarisch deutlich wird, wann und inwiefern Polizeiarbeit im Sinne stellvertretender Krisenbewältigung aus Bürger:innenperspektive gefordert ist:

*vor kurzem hatte ich auch einen Fall (.) wo ich äh bei einer Freundin war mit einer anderen Freundin (.) [...] auf einmal haben wir dann Schreie gehört (2) [...] und ähm irgendwann wurden die Schreie immer mehr und mehr lauter und lauter und (.) plötzlich haben wir [...] nur gehört wie jemand gerannt ist (1) dann bin ich und eine Freundin direkt runter gegangen [...] und haben geguckt was los ist (.) und dann haben wir nur gesehen wie eine Frau geweint hat (.) die auch angetrunken oder betrunken gewesen ist [...] sie stand an unserem Auto (.) beziehungsweise hat an unserem Auto gesessen sich so angelehnt (.) und äh dann haben wir halt gefragt was los ist und dann hat sie uns erzählt dass sie geschlagen worden ist von ihrem Freund (.) die Nase von ihr hat sogar geblutet (1) dann haben wir ihr auch gesagt so (.) okay wir rufen jetzt die Polizei das wollte sie nicht (.) aber ich hab trotzdem zu meiner Freundin gesagt heimlich (.) dass sie bitte die Polizei rufen soll (1) dann haben wir auch die Polizei gerufen die sind gekommen (3) haben auch für alles Verständnis gezeigt haben es auch gut gefunden dass wir sie gerufen haben (.) haben uns auch geholfen beziehungsweise ihr (EI-B-54, Z. 3–20)*

Wie sich entsprechende Unterstützungs- und Hilfeersuchen von Bürger:innen aufgrund von Krisensituationen – in den vorstehenden Fällen angesichts einer offenkundig verletzten und unter Alkoholeinfluss stehenden Person – aus Polizeiperspektive darstellen und wie diese gewissermaßen kontrastiv dazu von Polizist:innen routinisiert be- und abgearbeitet werden, veranschaulicht der nachfolgende Auszug aus einem Beobachtungsprotokoll zu einem Hausbesuch zweier Polizist:innen aufgrund einer Vermisstenmeldung:

*P1 und P2 halten an der Adresse der Frau, die ihren Mann vermisst. Als sie klingeln, öffnet schnell eine alte Dame, die einen sehr besorgten und nervösen Eindruck macht. Die Frau sagt, „ich kann mir das nicht erklären“. Sie fasst sich mit der Hand an den Kopf und sagt, „sowas ist noch nie passiert“. P1 hat sein/ihr Notizbuch aufgeschlagen und fragt, was genau passiert sei. Ihr Mann sei zum Arzt gefahren und nicht wiedergekommen, sagt die Frau. P2 fragt, wann der Arzttermin gewesen sei. Die Frau braucht eine Weile, bis sie eine Zeit nennt (vor ca. drei Stunden). P1 fragt, ob er krank sei, ob er Medikamente nehme. Er habe etwas „Zucker“, jedoch so gering, dass er kaum Tabletten nehme, so die Auskunft. Dann fragen sie nach dem Namen des Hausarztes und dem Autokennzeichen. Die Frau sagt den Arztnamen, weiß aber das Autokennzeichen nicht. Dann scheint sie es doch zu erinnern, sagt eines und nach kurzer Zeit ein anderes. P1 notiert in seinem/ihrer Notizbuch. Eine:r der beiden Polizist:innen meint, es wäre besser sich hinzusetzen und in Ruhe zu reden und fragt, „können wir uns irgendwo hinsetzen?“. Die Frau führt sie in die Küche. Die beiden fragen aber, bevor sich hingesetzt wird, ob sie ein Bild ihres Mannes habe. Sie sagt, sie habe keines. P2 schaut daraufhin ein wenig in der Küche herum und inspiziert einen Kalender mit Fotos. Sie fragen, was er angehabt hat und wie er aussieht. Die Beschreibung der Frau ist jedoch recht unspezifisch. Sie fragen, wo er hingefahren sein könnte. Sie sagt, sie wisse es nicht und dass er nirgendwo anders hinfahren würde. Er habe nur zum Arzt gewollt und würde danach nach Hause kommen. Sie*

*fragen, ob Verwandte oder Freunde in der Nähe wohnen. Der Sohn wohnt nahe bei, sagt die Frau. Sie fragen, ob ihr Mann dort sein könnte und ob sie ihren Sohn angerufen hat. Sie sagt, sie habe ihn nicht angerufen, weil sie nicht alle „wild“ machen wollte. Sie fragen nach der Nummer des Sohnes. Die Frau weiß sie nicht und sucht fahrig nach der Nummer an einer Wand der Küche, an der einige Klebezettel angebracht sind. Sie findet die Nummer nicht. Dann findet sie sie doch. Sie sagt „ohjee“. P1 sagt, sie sollte sich vielleicht hinsetzen. Die Frau bleibt hinter einem der Stühle auf diesen gestützt stehen. P1 fragt nun nach ihrer eigenen Telefonnummer. Sie ist so gestresst, dass sie sie nicht sagen kann und sagt, „oh Gott, das gibt's doch nicht, dass man nicht mal seine eigene Telefonnummer weiß“. P1 sagt, „alles gut. Das kann passieren.“ „Ich bin froh, dass ihr so verständnisvoll seid“, sagt die Frau. „Trinken Sie was. Wir kümmern uns jetzt drum“, sagt P1. „Och Gott, was eine Aufregung“ und „entweder es ist was passiert...“, sagt die Frau noch. P2 sagt draufhin, „wir gehen vom Besten aus. Wir wüssten es schon, wenn etwas wäre.“ Sie verabschieden sich. (BP-46, S. 3)*

Doch das Erfordernis, entsprechende Krisensituationen von Bürger:innen routiniert zu bearbeiten, stellt sich nicht nur für die ‚anfahrenden‘ Polizist:innen, sondern auch für die mit der Aufgabe der Einsatzdisposition betrauten Polizist:innen der unteren Führungsebene. Der folgende Ausschnitt aus einem Gruppeninterview mit Polizist:innen der unteren Führungsebene der Schutzpolizei erlaubt einen Einblick, wie sich dieses Spannungsverhältnis von Bürger:innenkrisen und Polizeiroutinen auch auf dieser Hierarchieebene niederschlägt. So führt ein:e Polizist:in aus:

*wenn wir jetzt so nen Einsatz ham; wie letzte Woche ne Fünfundzwanzischjährige hängt sich uff, wen kann ich denn da hinschicken, ja wer ist kann damit jetzt umgehen weil ja auch die Eltern da sind die völligst von der Rolle sin, oder wer kann das nicht. (GI-P-4, Z. 2234–2237)*

In diesem Auszug wird auf einen Einsatz rekuriert, der mit einer als traumatisch antizipierten Krise aufseiten der Angehörigen einer Verstorbenen einhergeht („weil ja auch die Eltern da sind die völligst von der Rolle sin“). Die Führungskraft schildert entsprechend das in ihrem Arbeitsalltag aufgrund entsprechender Situationen routinemäßig anfallende, aber eben kaum standardisierbare Abwägungs- und Entscheidungserfordernis hinsichtlich der Frage, welche/r der ihr/ihm unterstellten Polizist:innen eine solche ggf. traumatische Krise in einem ‚ersten Angriff‘ – so der Feldjargon – kompetent stellvertretend bewältigen kann und entsprechend ‚vor Ort fahren‘ soll. Entsprechend wird die anzunehmende Bürger:innenkrise in eindrücklicher Alltäglichkeit vorgetragen: Die Wendung „ne Fünfundzwanzischjährige hängt sich uff“ dokumentiert dabei eine polizeilicherseits notwendig vorzunehmende Veralltäglichung des für Bürger:innen Außeralltäglichen. Schließlich ist nicht die Rede davon, dass sie sich ‚die noch so junge, erst 25 Jahre alte Tochter der Familie X tragischerweise erhängt hat‘, sondern davon, dass „ne Fünfundzwanzischjährige sich uff“ „[ge]hängt“ hat – eine Semantik, die eher an das Aufhängen einer Jacke an einer Garderobe, nicht aber an einen Suizid einer jungen Person denken lässt. Mit dieser nüchternen Semantik ist markiert, dass die Krise nicht ‚Grenzfall‘, sondern

alltäglicher Arbeitsgegenstand ist und diese Krise eben nicht Modus der Polizeiarbeit selbst (werden darf).

Deshalb stellen diese Bemerkungen auch keineswegs primär darauf ab, dass die entsprechende Einsatzsituation für die ‚hinzuschickenden‘ Polizist:innen potentiell belastend sein könnte, sondern es dominiert die Orientierung auf die gute Erfüllung des gesellschaftlich auferlegten Auftrags der stellvertretenden Krisenbewältigung. Die/der interviewte Polizist:in muss entsprechend notwendig veralltäglichsend über diese Krise der Bürger:innen sprechen, um auf den unter Zeitdruck sich stellende Anforderung an das eigene Handeln nachkommen zu können. Dies geht nur im Rückgriff auf polizeiliche Routinen der zu bewältigenden Abwägungs- und Entscheidungserfordernisse. Für Polizist:innen und gelingende Polizeiarbeit ist es also konstitutiv, dass die u. U. traumatischen Krisen von Bürger:innen routiniert bearbeitet werden können. Dazu bedarf es einer professionell-distanzierten polizeilichen Deutungs- und Handlungspraxis.<sup>6</sup> In der Aussage „ne Fünfunzwanzischjährige hängt sich uff“ dokumentiert sich also keineswegs ein Verkennen der Bürger:innenkrise, sondern vielmehr eine für gelingende polizeiliche Arbeit erforderliche Distanzierungspraxis. Solche Äußerungen fallen entsprechend typischerweise auch nur auf der polizeilichen Hinterbühne – oder eben wie hier: in geschützten Forschungssetting. Gegenüber Bürger:innen in der Krise – hier: den Eltern der Verstorbenen – kommen sie dagegen nicht zur Anwendung, da sie hier als sozial hochproblematisch begriffen werden.

Hier zeigt sich also eine zentrale Ambivalenz des polizeilichen Umgangs mit dem Spannungsverhältnis von Krise und Routine: Polizist:innen müssen die vorgängigen Bürger:innenkrisen ebenso wie die Krisenpotentiale polizeilicher Arbeitsroutinen für Bürger:innen wie für Polizei selbst stets mitdenken und diesbezüglich hinreichend sensibel kommunizieren und agieren. Auf letzteres – also die Krisenpotentiale polizeilicher Arbeitsroutinen für Bürger:innen und Polizist:innen – wird nun einzugehen sein.

### **3.1.2 Krisenpotentiale routinierter Polizeiarbeit für Bürger:innen und Polizist:innen**

Aufgrund routinierter Polizeiarbeit, die nicht zuletzt auch das ‚präventive‘ Umherfahren und Kontrollieren umfasst, ergeben sich sodann u. U. wiederum Krisenpotentiale für Bürger:innen, die bislang wenig Erfahrungen mit Polizei gemacht haben und insofern in eine für sie völlig unbekannte Situation geraten (können), wie der nachstehende Auszug aus einem Einzelinterview mit einer/einem Bürger:in veranschaulicht:

*ich wurde auch mal angehalten, bei ner normalen Verkehrskontrollen und da war ich halt so nervös bescheuert eigentlich dass man so nervös wenn man angehalten*

<sup>6</sup> Diese professionell-distanzierte Haltung von Polizist:innen wird jedoch gelegentlich von den Bürger:innen als Zeichen einer Empathielosigkeit bzw. als Mangel an sozialer Nähe verstanden (s. dazu unten Kap. 4.1.4).

*wird und ja nichts verbochen hat (.) un äh:: hab dann: vor lauter=lauter die Papiere net gefunden, obwohl sie eigentlich an Ort und Stelle lagen. aber ich war so nervös (2) und das haben die wohl auch gemerkt, als ich da hast kannst du natürlich auch mal an jemand anderes geraten, aber ähm ich war dann halt so aufgereggt al- also Führerschein hatte ich aber hatte die Papiere vom Auto ((aufatmen)) (2) und dann hab ich gesagt, die sind da aber ich weiß grad net und anscheinend hab ich so gezittert, dass die das gemerkt haben, dass ich @wohl net lüg@. (EI-B-49, Z. 19–27)*

Der/die Bürger:in schildert, wie er/sie aufgrund der Tatsache, in eine Verkehrskontrolle geraten zu sein, „nervös“ wird, obwohl er/sie „ja nichts verbochen“ habe und dass diese Nervosität sich gar in körperlichen Symptomen niedergeschlagen habe („gezittert“). Zu beachten ist, dass der/die bislang kaum mit Polizei in Kontakt getretene Interviewee seine/ihre für die Beamt:innen offenkundige Nervosität hier bemerkenswerterweise als Aufrichtigkeitsausweis wertet („dass die gemerkt haben, dass ich wohl net lüg“) – nicht aber als ‚Sich-Verdächtig-Machen‘, was durchaus auch möglich gewesen und u. U. sogar wahrscheinlicher gewesen wäre.

Umgekehrt kommunizieren Bürger:innen, die der Selbstbeschreibung nach etwas zu ‚verbergen‘ haben und sich insofern im Rahmen einer Polizeikontrolle gewissermaßen mit der Gefahr konfrontiert sehen, nun ‚ertappt‘ worden zu sein, Erleichterung, wenn sie den für sie potentiell krisenhaften Konsequenzen polizeilicher Routinearbeit, die ihnen bekannt sind, entgegen können. Dazu der folgende Auszug aus einem anderen Interview mit einem/einer Bürger:in, der/die – wie er/sie schildert – gelegentlich Marihuana konsumiert und von einer Streife angehalten wird:

*ich komm aus der Seitenstraße raus (.) an der anderen Seitenstraße steht die Polizei, ich bieg nach rechts ab die Polizei fährt dann auch los (.) setzt sich hinter mich und ich hab schon die Hände so am Blinker und zack Blaulicht geht an (.) Blinker rechts (.) ich angehalten und ähm (.) die warn ziemlich nett die habn dann gefragt ne, was wir hier so machen, die haben mich jetzt schon ein paar Mal gesehen [...] und interessanterweise also ich- nebenbei gesagt ich also ich rauche zweimal die Woche so: (.) äh:m (.) °nicht Zigaretten° un:d ähm: (.) ich hatte eigentlich da schon immer Bammel also bei Polizeikontrolle weil ich mir denke was is wenn die jetzt sagen ja können sie mal abpissen oder äh:: (.) ja gut (.) gegen Pusten hätt ich jetzt nichts ja, (.) trink nicht so viel (.) ähm:: und (.) ja (.) dann hat er wirklich ganz zum Schluss als er mir die Sachen gegeben hat=er gefragt (.) so in=nem Nebensatz ja- ja fahrtü- fahrtüchtig biste ja ich meint Ja klar ja gut alles klar und tschüss (.) und das war halt auch son Moment wo ich gedacht hab oke (.) irgendwie biste grad hier komplett von der Schippe gesprungen (.) zu seinem- also zu seinem Unwissen natürlich ne:, aber äh: in meinem Kopf äh war ich natürlich die ganze Zeit komplett aufgereggt gewesen abe:r hab anscheinend nicht auf außen gezeigt (.) ähm und hab ihm natürlich auch keinen Grund gegeben irgendwie (.) ja ne Kontrolle durchzuführen. (EI-B-43, Z. 178–208)*

Auch aus Polizeiperspektive können die eigenen Arbeitsroutinen angesichts spezifischer Bürger:innen und deren Routinen in die Krise geraten, was dann für Polizist:innen u. U. gefährlich

werden kann. In dem folgenden Ausschnitt aus einem der Protokolle von Praxisbeobachtungen weist ein/e Polizist:in der Kriminalpolizei Schutzpolizist:innen darauf hin, dass sie sich die Krisenpotentiale einer jeden Interaktion mit einer Bürgerin vor Augen führen sollen (den Kontakt zu dieser Person also nicht als Routine einschätzen sollen):

*Auf dem Weg nach unten, sagt eine/r der Kriminalpolizist:innen – er/sie steckt sich seine Waffe in die Hose am Rücken – zu einem/einer Schutzpolizist:in, er/sie solle ein Foto der Frau in die Gruppe stellen, denn diese sei sehr gefährlich. Sie habe schonmal einen Kollegen mit [einem spitzen Alltagsgegenstand] angegriffen und würde von einem Moment auf den anderen „Umschlagen“, sei also „schwierig einzuschätzen“.* (BP-46, S. 7)

Und auch das folgende Beispiel dokumentiert einen Austausch über die relativ klaren Erwartungen der Polizist:innen über den Verlauf einer Interaktion mit einem Bürger sowie eine damit verbundene Geschichte darüber, das ‚alles passieren kann‘, die sich zwar in der konkreten Interaktionskonstellation nicht bewahrheitet, im Nachgang jedoch von den Beamt:innen vor dem Hintergrund polizeispezifischen Erfahrungswissens erneuert wird:

*Ich fahre mit zwei Beamt:innen raus. Die beiden möchten einen Brief an einen Mann, der in einer Obdachlosenunterkunft lebt, zustellen. Der Mann „war gestern auffällig“, sagt eine/r der beiden. Er habe gebettelt und vor jedem, der ihm etwas gegeben habe einen Hitlergruß gemacht. [...] P1 dreht sich zu mir nach hinten und sagt, [...] er/sie „hatte zwar noch nicht mit dem zu tun“, er sei aber „oft voll“ und „nicht polizeifreundlich“. Sie kommen an dem Haus an. [...] Alles geht gut, sie treffen den Mann an und es gibt keine Auffälligkeiten. Zurück im Wagen sagt P1, „war ja ganz angenehm“ und P2, „man kann ja auch schöne Kontakte haben mit den Leuten“. Der/die eine von beiden erzählt dann, in der letzten Woche sei ein/e Kolleg:in von einer Frau in derselben Unterkunft angegriffen worden: Er/Sie habe geklingelt und als die Tür aufging, sei sie/er von der Frau direkt und ohne Vorwarnung [angegriffen] worden. Daraufhin hätten sie die Person „zu Boden gebracht“ und sie sei „später in der Psychiatrie vorstellig geworden“. (BP-36, S. 5)*

Das zentrale Strukturphänomen, auf das Polizei(arbeit) eine Antwort darstellt – dies zeigen die vorstehenden Datenauszüge exemplarisch auf –, ist somit in der gesellschaftlich auferlegten, von Bürger:innen entsprechend erwarteten und in Anspruch genommenen wie auch in polizeilichen Selbstbeschreibungen adressierten Pflicht zur stellvertretenden – und d. h. präventiven wie repressiven – Krisenbewältigung im Sinne der Allgemeinheit formuliert. Und dieses Strukturphänomen übersetzt sich für Polizist:innen in ein objektives Handlungsproblem: „Am Einsatzort angekommen herrscht [...] Handlungsdruck; die Polizist\*innen müssen etwas tun, um die in welcher Form auch immer angegriffene [öffentliche] Ordnung wiederherzustellen“ (Schäfer 2021: 210). Dabei können Polizist:innen nach dem bisher Gesagten allerdings keineswegs umstandslos die Situationsdeutungen der sie kontaktierenden oder von ihnen im potentiell scheiternden Versuch der eigenständigen Krisenlösung beobachteten Bürger:innen übernehmen, sondern es obliegt ihnen als Polizist:innen – die Perspektiven der Bürger:innen zwar in

Rechnung stellend, aber doch strukturnotwendig über diese hinauszugehend – selbst darüber zu befinden, „was der Fall ist und welche Maßnahmen einzuleiten sind“ (Ley 2013: 63). Insofern sind Polizist:innen „in ihrer [Berufs-]Rolle [...] gefragt, die Situation zu definieren“ (Schäfer 2021: 124). Um im Berufsalltag handlungsfähig zu sein, ist also eine routinisierte, aber zugleich „in wesentlichen Hinsichten nicht standardisierbar[e]“ (Oevermann 2000b: 62; vgl. zu dieser Unterscheidung ebd.: 60, Fn. 1) polizeiliche Einschätzungs- und Entscheidungspraxis vonnöten (vgl. auch Schäfer 2021: 129f.).

Hier lässt sich von einer *Polizeihermeneutik*, d. h. von einer berufspraxispezifischen Beobachtungs-, Bewertungs- und Interventionslogik sprechen, die sich von derjenigen der sich potentiell als im Konflikt befindlich, sich als Geschädigte oder Beschuldigte sehenden Bürger:innen strukturell unterscheidet und unterscheiden muss. Im nächsten Schritt wird dieses zweite zentrale *Spannungsverhältnis von Polizei- und Bürger:innenhermeneutik* näher betrachtet.<sup>7</sup>

### 3.2 Polizeihermeneutik – Bürger:innenhermeneutik

Der polizeiliche Berufsalltag ist ebenso vielfältig wie im höchsten Maße dynamisch. Er besteht dabei nicht nur aus anstehenden oder geplanten Einsätzen und administrativen Arbeiten, sondern auch aus selbstgewählten Tätigkeiten. Insbesondere dann, wenn Polizist:innen selbstbestimmt arbeiten können, ihr Tätigwerden also nicht durch Notrufe von Bürger:innen, die Funkzentrale oder Erfordernisse der Ermittlung und Sachbearbeitung (vor-)strukturiert ist, sondern sie selbst entscheiden können und müssen, was sie als nächstes tun, sind Einschätzungs- und Entscheidungsprozesse unumgänglich und entsprechend beobachtbar. Mit Blick auf diese Zeiten beruflicher Praxis, in denen Polizist:innen die Möglichkeit haben, ihre nächste Tätigkeit selbst zu planen, begegnen im Feld nicht selten Überlegungen wie die folgenden:

*„Essen?“, „Fußstreife über [ein Fest]?“ oder „Kontrolle?“ (BP-31, S. 5)*

Entsprechende Abwägungen markieren den Auftakt eines solchen selbstgewählten Tuns. Wenn Polizist:innen der Schutzpolizei also beispielsweise keiner Sachbearbeitung auf der Dienststelle nachgehen, widmen sie sich typischerweise einer speziellen Beobachtungstätigkeit: Sie fahren

<sup>7</sup> Nicht nur die Bürger:innenhermeneutik ist dabei positions- und perspektivenspezifisch gebrochen, sondern dies gilt auch für die Polizeihermeneutik. Diese ist noch dazu polizeiintern auf vielfältige Weise gebrochen, und zwar quer zu den unterschiedlichen Polizeien und ihren Zuständigkeitsbereichen im Hinblick auf die Position in einer bürokratisch strukturierten Organisationshierarchie und die daran geknüpften Tätigkeitsprofile, ist bereits zuvor anhand des Datenausschnitts „ne Fünfundzwanzigjährige hängt sich uff“ angeklungen: „Ein Wach- und Streifenpolizist muss außerordentlich komplexe, vielfältige und wenig standardisierbare Krisenbewältigung permanent betreiben, von deren Erfolg außerordentlich viel abhängt, während der in der formalen Organisation der Polizeiorganisation Höherrangige es weitgehend nur noch mit [...] formaler Rationalität von Verwaltungsabläufen zu tun hat“ (Oevermann 2000: 63).

„Streife“ und führen ggf. „Kontrollen“ durch. In dieser frei gewählten ‚präventiv-proaktiv-prospektiven‘ Polizeiarbeit rückt die Praxis der Einschätzung dessen, was als ‚verdächtig‘ oder eben ‚unverdächtig‘ einzustufen ist, in den Vordergrund.<sup>8</sup> Und diese Einschätzungen tragen zum Zuschnitt und Verlauf, also zur Typik von Interaktionskonstellationen zwischen Polizist:innen und Bürger:innen und den entsprechenden Entscheidungen beispielsweise eines Eingreifens wesentlich bei.

Dieser ‚präventiv-prospektiv-proaktive‘ Arbeitsmodus wurden in der Literatur bereits mehrfach analysiert. So spricht Dangelmaier dann von „proaktiver Polizeiarbeit [...], wenn nicht reaktiv auf Einsätze, die das Lagezentrum aufgibt, reagiert werden muss“ (Dangelmaier 2021: 361). Im Rahmen des proaktiven Streifefahrens oder -gehens wird insofern unspezifische Prävention als proaktive Polizeiarbeit mit dem Ziel betrieben, Straftaten zu verhindern.<sup>9</sup> Proaktive Polizeiarbeit impliziert folglich ein Verständnis dafür, was, wer und wie als verdächtig einzustufen sei – eben die Entwicklung von „Verdachtskonstruktionen“ (vgl. Dangelmaier 2021: 361).<sup>10</sup>

Die folgenden Ausschnitte aus zwei Beobachtungsprotokollen zu Praxisbegleitungen bei der Schutzpolizei veranschaulichen, dass und inwiefern proaktive Polizeiarbeit im Kern

<sup>8</sup> Polizeiarbeit in diesem Sinne wird nicht in allen Bereichen der Polizei praktiziert. Es sind vornehmlich Polizist:innen der Schutzpolizei, gelegentlich der Bereitschaftspolizei, aber auch der Kriminalpolizei, die im Rahmen proaktiver Polizeiarbeit einigermaßen ‚verdachtsgeleitet‘ tätig werden. Die folgenden Ausführungen zu dieser polizeilichen Praxis und der polizeilichen Verdachtskonstruktion gehen überwiegend auf Erhebungen bei der Schutzpolizei im Wechselschichtdienst (WSD) zurück. Dies liegt darin begründet, dass in diesem Bereich – die Relevanz solcher Praxis im jeweiligen Arbeitsalltag abbildend – die umfangreichsten Begleitungen entsprechender Praxis in diesem Tätigkeitsfeld realisiert werden konnten. Die Bereitschaftspolizei ist nur bei bestimmten Einsätzen überhaupt in der Lage, in größerem Umfang proaktive Polizeiarbeit zu betreiben. Die Kriminalpolizei ist hingegen in weiten Teilen wenig bis gar nicht im Außendienst. Bereiche, die hier im Außendienst arbeiten – wie beispielsweise Kriminaldauerdienste (KDD) oder Kommissariate für „Gemeinsame operative Täterorientierung“ (K6) – sind zwar teilweise proaktiv tätig, gehen dann aber typischerweise sehr fokussiert, d. h. mit einer klar festgelegten Zielorientierung auf Themen, Gruppen oder Orte vor. Insofern liegt der Fokus der folgenden Ausführungen auf dem schutzpolizeilichen Bereich, sofern möglich und passend, werden jedoch auch Bereitschafts- und Kriminalpolizei mit in die Diskussion gebracht.

<sup>9</sup> In diesem Zusammenhang kursieren im Feld die informellen Begriffe der „Hol- und Bring-Kriminalität“ (BP-19, S. 5). Unter den Begriff der „Bring-Kriminalität“ fällt dabei all jene Kriminalität, auf die die Polizist:innen ohne eigene Bemühungen stoßen, wohingegen „Hol-Kriminalität“ jene Kriminalitätsphänomene meint, die Polizist:innen selbst entdecken. „Hol-Kriminalität“ fällt insofern in den Bereich der proaktiven Polizeiarbeit.

<sup>10</sup> In Dangelmaiers Aufsatz zur proaktiven Polizeiarbeit liegt der Fokus auf „Verkehrskontrollen, da diese Rückschlüsse vor allem auf intersubjektiv geteiltes Klientelwissen bei der Polizei zulassen“ würden (Dangelmaier 2021: 360f.). Dangelmaier unterscheidet zwei Arten proaktiver Polizeiarbeit im Straßenverkehr: anlassbezogene Maßnahmen z. B. aufgrund von Ordnungswidrigkeiten und anlassunabhängige Maßnahmen, denen jedoch eine Verdachtskonstruktion zugrunde liegt (vgl. Dangelmaier 2021: 361). Bereits Feest (2020 [1971]: 16) hatte festgestellt, dass sich Polizei in diesem Zusammenhang, „notwendigerweise ein Bild von potentiellen Tätern und ihrem Verhalten macht, um die derart „Verdächtigen“ überhaupt einer genaueren Überprüfung unterziehen zu können.



Einschätzungs- und Entscheidungspraxis ist, die maßgeblich auf von ihr mit erzeugten Verdachtskonstruktionen basiert:

*Wir fahren eine Weile herum. Das Radio läuft. Ich erkundige mich, was sie machen. P1 erklärt mir: „kein besonderer Auftrag, dann betreiben wir jetzt Prävention. Fahren Streife. Schauen, ob uns etwas auffällt.“ „Oder ob wir jemandem auffallen“, fügt P2 dem hinzu. Sie fahren weiter. (BP-35, S. 1)*

*Wir fahren dann ab und die beiden Polizist:innen melden über Funk das Ende ihres Einsatzes. P1 schlägt vor, „ein paar Kontrollen [zu] machen“. Sie wollen noch nicht „rein“. P2 sagt, „is doch [Feiertag]. Könnten schauen, wo Veranstaltungen sind“. P1 meint, es gäbe nichts am [Feiertag]. Er/Sie meint stattdessen, „was suchen, was interessant aussieht“. (BP-34, S. 5)*

„Schauen“, ob „etwas auffällt“ oder „ob wir jemandem auffallen“, „Kontrollen machen“ und etwas „suchen, was interessant aussieht“ – das sind hier die Umschreibungen zur Charakterisierung proaktiver polizeilicher Präventionsarbeit. Polizei arbeitet dabei – auch das verdeutlichen diese Passagen – wesentlich mit nicht (vollständig) standardisierbarem Wissen. Es handelt sich vielmehr um ein zumeist implizit bleibendes ‚praktisches‘ Erfahrungs- und Handlungs- bzw. Einsatzwissen, das die Polizist:innen mobilisieren. Um diesem Wissen auf die Spur zu kommen, bedarf es eines genauen Blicks in die Praxis polizeilichen Einschätzens und Entscheidens. Im Polizeiberuf muss diese ‚polizeiliche Kunst‘ jedoch sekundenschnell ablaufen. Entsprechend ist dieser Prozess im Vollzug nicht jeweils reflexiv zu begleiten, d. h. die zur Anwendung kommenden Urteilkriterien können in einer konkreten Einsatzsituation nicht selbst zunächst und zusätzlich einer reflexiven Prüfung unterzogen werden – diese Möglichkeit entzieht sich zumeist den Konstellationen praktischer Reflexivität. Lediglich in „ruhigen Lagen“ kann sie eine Einsatzsituation über die Kollegialkonstellation prägen.

Mit Blick auf die unterschiedlichen Logiken von Situationsdeutungen bei Polizist:innen und Bürger:innen lässt sich vor diesem Hintergrund nun eine doppelte Differenz beobachten: Erstens ist im Unterschied zu einer vorrangigen Orientierung auf Konstellationen bei Polizist:innen von einer primär auf Personen hin ausgerichteten Hermeneutik bei Bürger:innen zu sprechen. Und zweitens ist eine Differenz der jeweiligen zeitlichen Ausrichtungen zu beobachten: Auf Seiten der Bürger:innen ist diese dominant gegenwartsorientiert, auf Seiten der Polizist:innen dagegen dominant prospektiv-dynamisch orientiert. D. h. auf Seiten der Polizei sind mit Blick auf das Verstehen von Einsatzsituationen zwei Foki dominant: a) die Orientierung auf Menschen in *Konstellationen* und b) eine *Zukunftsorientierung* mit Blick eben darauf, was situativ passieren könnte. Auf Seiten von Bürger:innen ist dagegen eine Dominanz auf a) einzelne *Personen* und b) auf die *Gegenwärtigkeit* des aktuell Geschehenden (vor dem Hintergrund des bisher Erfahrenen) zu beobachten.

### 3.2.1 Primat der Konstellation

Der polizeiliche Einschätzungsprozess und die diesen anleitenden Deutungen münden mit Blick auf den Kontakt von Bürger:innen und Polizist:innen entweder in polizeilichen Handlungen („Maßnahmen“) oder aber diese werden als nicht erforderlich angesehen und somit unterlassen. Insofern lässt sich auch die Erörterung der polizeilichen Einschätzungs- und Entscheidungspraxis auf eine paradoxe Formel zuspitzen: Eine polizeilicherseits intensive Kenntnis der Rahmenbedingungen beobachteter Konstellationen muss und wird als Arbeitsvoraussetzung zur Realisierbarkeit des polizeilichen Auftrags begriffen (werden), wie diese Kenntnis zugleich auch zum Arbeitshindernis (durch ggf. zu große Nähe oder aber durch die Gefahr von damit potentiell einhergehenden Stigmatisierungen und/oder Diskriminierungen) werden kann.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie sich polizeiliche Einschätzungsprozesse im Hinblick auf Konstellationen vollziehen. Denn entgegen alltäglichen Vorstellungen sind es hier nicht primär einzelne Personen, die von Polizist:innen eingeschätzt werden, sondern in erster Linie *Menschen in Konstellationen*.

Eine Konstellation einzuschätzen ist weder selbstverständlich noch einfach. Denn Polizist:innen sind selbst stets Teil der gedeuteten Konstellationen, gestalten diese also mit und müssen zudem in der Praxis unter Zeit- und Handlungsdruck Entscheidungen treffen und tätig werden, d. h. direkt in diese Konstellationen und deren situativen Ablauf eingreifen. Entsprechend lassen sich Konstellationen nicht allein mit Blick auf die Anderen einschätzen, sondern die Konstellationen werden stets durch Polizist:innen und Bürger:innen ko-konstituiert. Im folgenden Ausschnitt aus einem Gruppeninterview mit Schutzpolizist:innen wird diese Anforderung pointiert zum Ausdruck gebracht:

*P1: des is glaub ich so die Besonderheit bei uns dass wir in die Situation direkt rein (.) gehen, und damit konfrontiert sind, und reschtlisch sauber, menschlich sauber, P5: Sachbearbeitungsteschnisch*

*P1: Und eigensicherungsteschnisch, weil im schlimmsten Fall geht=s auch um unser eigenes Leben un des von den Kollegen ähm (2) ja da halt dann tädisch werden müssen; (2) und net so ah ja isch bin isch bin im Büro ja wart ma isch weiß es grad net, aber isch guck ma nach isch meld misch glei nochma (.) isch kann misch net nochma rausnehm aus der Situation (GI-P-1, Z. 2447–2453)*

Für Polizist:innen besteht also in der Praxis die Anforderung, Konstellationen stets zugleich rechtlich einer ersten Bestimmung zu unterziehen. Sie müssen mit Blick auf die Konstellationen erste rechtliche Antworten auf die Frage finden, ‚was der Fall ist‘. Diese für die Erfordernisse polizeilichen Handelns mit anschließend erforderlicher Sachbearbeitung zum Zwecke einer

potentiellen juristischen Weiterbearbeitung von Fällen notwendigen (ersten) Situationsdeutungen gelingen im Rückgriff auf die polizeiliche „Definitionsmacht“.<sup>11</sup>

Wenn Polizist:innen von ihrer Definitions-, genauer: Deutungsmacht Gebrauch machen, eröffnen oder verschließen sich ihnen – und auch den Bürger:innen – Handlungsoptionen: Je nachdem, wie die Deutung einer Konstellation ausfällt, sind unterschiedliche polizeiliche Handlungen („Maßnahmen“) möglich und Bürger:innen finden sich dann ggf. in diesen unterschiedlichen Maßnahmen wieder. Außerdem bestimmen polizeiliche Situationsdeutungen den weiteren Gang eines Falles durch die Justiz mit. Gleichwohl gibt es im Bereich der Anwendung formaler Gesetze Spielräume bzw. es ist in der Praxis ein bisweilen als durchaus virtuos zu bezeichnendes Anwenden der formalen Gesetze zu beobachten.

Aus einer Alltagsperspektive ist zunächst erstaunlich, dass es für Polizist:innen weniger die jeweils einzelne Person ist, die sie als ihren zentralen Arbeitsgegenstand begreifen, sondern umfassende Situationsrahmen bzw. besser gesagt: Menschen *in Konstellationen*. Eine Führungskraft bringt diesen polizeilichen Fokus auf Konstellationen im Rahmen eines Interviews wie folgt zum Ausdruck:

*wenn sie gute Polizisten haben die können dann Situationen einfrieren oder versuchen gesprächsweise Zeit zu gewinnen oder versuchen vielleicht gesprächsweise Situationen sogar zu lösen (EI-P-3, Z. 401–403)*

In dieser Passage sind die angenommenen Gesprächspartner, die Menschen letztlich getilgt, und durch den Blick auf Konstellationen (in der berufsspezifischen Sprache: Situationen) ersetzt. Der/die Sprecher:in überspringt also gewissermaßen den kommunikativen zwischenmenschlichen Prozess, um die situative Dynamik sowohl einzufangen als auch zu bewältigen. Er/Sie hat das Ergebnis polizeilicher Arbeit und die Konstellation als Ganze im Blick. Es geht also nicht zuvörderst oder ausschließlich um die Person der beteiligten Bürger:innen, sondern diese werden als ein zentrales Element der Konstellationen reflektiert, die es insgesamt als primären Arbeitsgegenstand im Blick zu halten gilt.

Auch die folgende Passage aus einem Gruppeninterview dokumentiert diese Orientierung auf Konstellationen. Ein/e Kriminalpolizist:in erzählt, ein Mann sei aufgebracht gewesen und hätte gewalttätig werden können. Berichtend, den Mann beruhigt zu haben, spricht er/sie zunächst von dem Menschen, dann von der Situation, die sich beruhigt habe. Das Implizite explizit machend, wird hier erneut deutlich, dass es aus Sicht von Polizist:innen primär die Konstellation ist, die den Arbeitsgegenstand ausmacht. Menschen finden dabei Beachtung als Akteure in Situationen, als Menschen in Konstellationen:

<sup>11</sup> Feest definiert diese als die Macht, ausgehend von polizeilichen Einschätzungen über einen Verdacht „implizite Definitionen der Situation durchzusetzen“ (vgl. Feest 2020 [1971]: 26). Sie bildet für ihn eine (unter anderen) wichtige Strategien, um (Anfangs-)Verdacht zu konkretisieren (ebd.: 26ff.).

*dann versuch mal dann ne (.) dass man sagt Herr So-und-So gucken Sie mal grad mal zu mir reden Sie jetzt ma mit mir mit mir gradlinig der andere ne, (.) und dann meistens äh: (.) beruhigt sich die Situation hat zwar n (.) Kick auf den Andern ja, aber (GI-P-10, Z. 1612–1615)*

Dieser Fokus auf Menschen in Konstellationen ist charakteristisch für die Polizei. Er bedingt, dass der Prozess polizeilicher Einschätzung kein Prozess reinen Kategorisierens und Typisierens von Menschen ist und sein kann. Demgegenüber zeigt sich, dass Bürger:innen, wenn sie von Polizist:innen eingeschätzt werden, mit Blick auf eine gesamte (Interaktions-)Konstellation, insbesondere mit Blick auf mögliche Vor- und potentielle Verläufe von aktuell zu beobachtenden Situationen, und insofern grundsätzlich prozessual bzw. dynamisch eingeschätzt werden.

Insgesamt ist diese Einschätzungs- und Entscheidungspraxis also prozessual angelegt: Eine Überlegung, die danach fragt, „*wen hab ich da[,] wer ruft mich an wo hab ich [den Anruf herbe-kommen,] ähm wie schätze ich den ein[,] kann der gewalttätig werden*“ (GI-P-4, Z. 2237–2238), steht nicht für eine ‚vorverurteilende‘ Identifizierung eines Gewalttäters, sondern für den Einbezug der Umstände und die für Polizei(arbeit) notwendige Beurteilung, ob jemand in einem gegebenen Kontext, einer Konstellation, potentiell gewalttätig werden kann. Es geht also im Kern nicht um eine klassifikatorisch-subsumtionslogische Einschätzung einer individuellen Person als Gewalttäter, sondern um eine differenzierte Analyse einer grundsätzlich als komplex begriffenen Konstellation und – vor diesem Hintergrund – um das prospektive Sondieren möglicher weiterer Verläufe mit einem polizeispezifischen Fokus auf Potentialitäten (Dynamiken) von Gefahr und Gewalt. Kann jemand in einer situativen Konstellation gefährlich werden? Auf diese Frage Antworten zu entwerfen und insofern Beurteilungen vornehmen zu können, das ist der Kern der Kunst beruflich-professionellen polizeilichen Handelns.

Bürger:innen haben in diese polizeitypische Fokussierung auf Konstellationen bzw. Menschen in Konstellationen für gewöhnlich kaum Einsicht und können das spezifische Profil der polizeilichen Hermeneutik kaum nachvollziehen. Sie gehen typischerweise vielmehr davon aus, dass es primär Menschen und konkret beobachtbare Äußerlichkeiten und Ereignisse sind, die im Fokus polizeilicher Einschätzungen stehen – und nicht Menschen in Konstellationen. Entsprechend beziehen sich Vorwürfe von Bürger:innen gegen die Polizei aufgrund vermuteter oder wahrgenommener diskriminierender oder gar rassistischer Kontrollpraktiken typischerweise auf die Annahme, Polizist:innen würden einen Menschen ‚an sich‘ als verdächtig einschätzen. Das folgende Beispiel veranschaulicht diese Vorstellungen bzw. Vermutung auf Seiten von Bürger:innen:

*man hört das halt auch so von: von Freunden dass sie dann (1) also ich hatte mal äh so n Kumpel (.) der war halt (.) äh hatte n Migrationshintergrund (.) und da is es halt immer wieder auf- vorgefallen dass er halt mit der Polizei zu tun hatte ob- obwohl ich halt wirklich sagen kann da is halt nie irgendwas passiert aber ähm das dann halt auch später raus kam dass dann halt einfach aufgrund seiner ähm Herkunft dass er*

*da einfach ja mehr unter die Lupe genommen wurde und sowas ja [...] das hat er mir nur erzählt (EI-B-29, Z. 115–123)*

Polizeiliche Reaktionen auf derartige Vorwürfe, Vermutungen oder auch Nachfragen bezüglich einer Begründung der polizeilichen Einschätzungs- und Kontrollpraxis (vgl. unten Kap. 4.3.3) führen demgegenüber konsequenterweise den polizeitypischen Fokus auf Konstellationen bzw. Menschen in Konstellationen ins Feld:

*ich würd jetzt von mir behaupten dass ich keine Person aufgrund ihrer Hautfarbe oder sonst irgendwas (.) jemals kontrolliert hätte (.) sondern wenn dann hätt ich's- konnte ich das immer gut begründen (.) oder (.) ä:h die Situation hat's einfach hergegeben aber (2) dass ich jemanden nur aufgrund dessen dass er (.) ne andere Herkunft hat (.) ähm kontrolliert hab (.) es kann ich bei mir zumindest mal ausschließen (BI-P-5, Z. 3115–3159)*

Es wird der Bezug auf eine Konstellation, die es „einfach hergegeben“ hat, als Grund für die Einschätzungs- und Entscheidungspraxis angeführt und damit wiederum auf die Dimension polizeispezifischen praktischen (Erfahrungs-)Wissens abgestellt.

Das polizeiliche Selbstverständnis, nicht nur Personen ‚an sich‘ einzuschätzen, zeigt sich auch im folgenden Beispiel, als ein/e Kriminalpolizist:in einer Gruppe People of Color (PoC) erklärt, warum sie kontrolliert werden:

*Zwei Polizist:innen gehen im Anschluss an einen Einsatz zurück zu ihrem Wagen. Es steht nun ein Auto auf dem Parkplatz vor ihrem Wagen. [...] P1 sieht im Herangehen in den Wagen hinein. In seinem Inneren sitzen drei junge Männer, die dunklere Haut haben. Der Wagen ist ein älteres Modell mit dem Kennzeichen einer anderen Stadt. Eine/r der Polizist:innen möchte die Männer kontrollieren. Beide gehen zum Wagen. P1 zeigt den Polizeiausweis, kündigt die Kontrolle an und bittet um die Papiere. [...] Der Fahrer des Wagens fragt nun P1, warum sie kontrolliert würden. Er/Sie erklärt daraufhin, „fremdes Kennzeichen“ und der „Ort“, an dem sie gerade sind. Der Fahrer scheint mit der Antwort zufrieden. (BP-43, S. 11)*

Die in den vorstehenden Datenausügen dokumentierten *unterschiedlichen Relevanzstrukturen von Polizist:innen und Bürger:innen*, die sich in einer primär auf *Konstellationen* konzentrierten *polizeilichen Einschätzungs- und Entscheidungspraxis* einerseits und *alltäglich-,bürgerlichen Vorstellungen* des Einschätzens von *Menschen* andererseits niederschlagen, rufen insofern Potentiale für unvereinbar nebeneinanderstehende polizeiliche und bürger:innenschaftliche Praktiken des Deutens polizeilichen Einsatzgeschehens bzw. von Interaktionskonstellationen zwischen Bürger:innen und Polizist:innen auf den Plan. Diese bilden oftmals auch einen Teil des Hintergrunds von Diskriminierungsvorwürfen von Seiten einzelner Bürger:innen gegenüber der Polizei (s. dazu Kap. 4.3.1).

Die polizeiliche Orientierung auf Menschen in Konstellationen beinhaltet dabei zugleich stets nicht nur den retrospektiven Aspekt bisher erworbenen praktischen (Erfahrungs-)Wissens, sondern für sie ist ebenso eine zukunftsorientierte Perspektive charakteristisch:

*wir sind in eine Wohnung rein, da steht ein Typ drin, da hab ich schon gedacht a::ch der is schon komisch der hat oben im Türrahmen auf seiner Seite nen Messer, stecken; und äh ich hab nur noch den Kollech weil der war größer, wie ich also der konnte das nicht sehen, ähm den noch zurück gezogen und ähm das man dann da guckt wenn hab ich denn vor mir, ne wenn mir in die Wohnung gehen ihn auch scannen um vielleicht zu gucken, und die Umgebung scannen, wie wie kann der denn ticken, deshalb find ich es bei uns extrem wichtger wie in vielen anderen Berufen“ (GI-P-4, Z. 2258–2264)*

Hier wird die Orientierung über die Situation („gucken“, „scannen“) auch prospektiv ausgeleuchtet: Das im Türrahmen steckende Messer wird prospektiv als zumindest potentielle, Gefahr identifiziert. Nicht also das Messer als Gegenstand, sondern das Messer als prinzipiell jederzeit zu mobilisierende Waffe mit den entsprechenden Gefährdungspotentialen steht hier im Vordergrund. Diese hier anklingende, polizeilich typischerweise mitlaufende *Zukunftsorientierung* wird nun zu fokussieren sein.

### 3.2.2 Primat der Zukunft

Mit Blick auf die unterschiedliche Logik von Situationsdeutungen bei Polizist:innen und Bürger:innen lässt sich – so war eingangs festgehalten worden – von einem Unterschied zwischen einer *Ereignis-* und einer *Prozess-Hermeneutik* sprechen. Erstere ist dominant gegenwartsorientiert-statisch, letztere dominant prospektiv-dynamisch orientiert. Letzteres wurde bereits im vorhergehenden Abschnitt deutlich.

Im Zentrum steht dabei die proaktive Polizeiarbeit: also diejenigen Tätigkeiten, denen Polizisten (typischerweise neben der Sachbearbeitung) nachgehen, wenn sie nicht zu Einsätzen gerufen werden oder anderweitig Aufträge (reaktiv) erfüllen. Diese proaktive Polizeiarbeit ist für das Thema ‚polizeiliche Einschätzungs- und Entscheidungspraxis‘ deshalb von besonderem Interesse, weil gerade die in diesem Arbeitszusammenhang polizeilicherseits zu treffenden Entscheidungen darüber, welche Bürger:innen angehalten, angesprochen oder kontrolliert werden, welchen Zuschnitt dieser Bürger:innenkontakt jeweils annimmt und wie er von Bürger:innen wahrgenommen wird, größtenteils als Ergebnis der erfahrungsbasierten Einschätzungen von Polizist:innen anzusehen sind. Im Zentrum der polizeilichen Einschätzungspraxis steht somit (implizit) die Frage, wer in welcher Situation (potentiell) verdächtig – Polizist:innen sprechen typischerweise von „interessant“ – ist. Proaktive und prospektive Polizeiarbeit ist im vorliegenden Zusammenhang auch deshalb von besonderem Interesse für das leitende Forschungsanliegen, weil sie eine von Bürger:innen typischerweise als besonders ambivalent beurteilte polizeiliche Praxis darstellt: Ein Bereich polizeilichen Handelns, über den Bürger:innen immer

wieder Unmut äußern, während sie gleichwohl dann, wenn die Polizei von ihnen zu Einsätzen gerufen wird, eher anerkennend urteilen.

In Einsatzsituationen ist für Polizist:innen stets das Bewusstsein leitend, es könne immer auch ganz anders kommen und man müsse jedes Mal genau in antizipierender Einstellung hinschauen. Das ist der Kern dieser praktisch-prospektiven Reflexivität, die zunächst Erfahrungswissen und schnelle Reaktionen von den Polizist:innen verlangt. In diesem Sinne erklärt ein/e Schutzpolizist:in im Rahmen eines Feldgesprächs:

*Situationen unterschieden sich immer in Nuancen und es gehe darum, in Sekunden Entscheidungen zu treffen. Situationen könnten sich wandeln und entwickeln bis hin zum Widerstand. (BP-41, S. 2)*

Unterschiedliche „Nuancen“ identifizieren (können) und auf diese augenblicklichen Modifikationen der Situation rechtzeitig reagieren, kann kaum zum Gegenstand einer reflexiven Tätigkeit gemacht werden. Im Gegenteil: Die Reaktionen sind vielmehr spontan, wobei jeder neue Aspekt der Situation – „bis hin zum Widerstand“ – einen (neuen) Horizont von potentiell möglichen polizeilichen Handlungen (Aktionen wie Reaktionen) eröffnet, der wiederum situationspezifische Maßnahmen nach sich ziehen kann. Eben auf diese neuen Entwicklungs- und Handlungsmöglichkeiten vorbereitet zu sein, diese von Anfang an ‚in Kauf‘ zu nehmen und ihnen ggf. vorzubeugen, prägt die prozessorientierte polizeiliche Hermeneutik.

Polizist:innen richten ihre Handlungsweisen dabei am Verhalten von Bürger:innen aus, welches sie genau beobachten und fortwährend insbesondere mit Blick auf Gefahrenpotentiale bewerten. Gibt es in ihren Augen Anzeichen dafür, dass ein Infragestellen der mächtigen Interaktionsposition, Angriff, Widerstand oder Ausweichen drohen, werden Polizist:innen tätig werden, ggf. Zwang bzw. Gewalt anwenden und ihre mächtige Interaktionsposition aufrechtzuerhalten suchen. Es folgt ein Ausschnitt aus einem Beobachtungsprotokoll zu einer Praxisbegleitung bei der Bereitschaftspolizei, der eine solche Dynamik protokolliert:

*Die drei Polizist:innen, die über den Zaun gesprungen waren, haben am [Ort] ebenfalls ca. zehn Jugendliche gestellt, die, nun in einer Reihe mit jeweils einigem Abstand zueinander an einer Wand aufgestellt sind. Ein/e Polizist:in beleuchtet sie von vorn mit der Taschenlampe. Zwei Polizist:innen stehen jeweils seitlich und beobachten die Jugendlichen. Eine/r dieser Polizist:innen geht zu ihrem/seinem unmittelbaren Vorgesetzten und sagt ihr/ihm, ein/e Jugendliche:r „macht den Kasper“ und „unterhält die ganze Gruppe“. Die/der Polizist:in sagt, sie/er möchte, dass die/der Jugendliche von der Gruppe getrennt wird, damit die Jugendlichen ihnen nicht „auf der Nase rumtanzen“. (BP-12, S. 3)*

Die Passage veranschaulicht exemplarisch das Profil der polizeilichen Prozess-Hermeneutik: nicht lediglich das, was *ist*, sondern vornehmlich das, was *sein könnte* – den Polizist:innen potentiell „auf der Nase rumtanzen“ – fließt unmittelbar in die Einschätzung der Konstellation ein und entscheidet über die zu ergreifenden Maßnahmen (Trennung der Gruppe). Somit wird der

potentielle Ausgang einer Situation, der im Kern durch die alltagsprachliche Bezeichnung „macht den Kasper“ zum Ausdruck kommt und den potentiellen Horizont möglicher Geschehnisse annonciert, zur Deutungsreferenz der gegenwärtigen Situation gemacht. Die Situation solchermaßen von ihrer (potentiellen) Zukunft her zu lesen, d. h. ihre Eskalationspotentiale zu durchblicken und diesen durch situativ angepasste Maßnahmen zu begegnen, bleibt selbstverständlich ein ambivalentes Handlungsmuster. Denn diese Prozess-Hermeneutik wird von Seiten der Bürger:innen oft als unbegründete Orientierung der Polizei an immer den gleichen Gruppen gedeutet, die sich typischerweise an als problematisch oder als situationsskalierend verstandenen Individuen ausrichtet. Wie eng diese Wahrnehmungen der Bürger:innen mit Diskriminierungs- ja zum Teil sogar Rassismuskorrekturen an die Polizei einhergehen, wird unten ausführlicher diskutiert (s. Kap. 4.3.1).

### 3.2.3 Relevanzstrukturen polizeilicher Verdachtskonstruktion

Wie vorstehend aufgezeigt, stellen sich Polizist:innen mit Blick auf die praktische Einsatzbearbeitung sowohl im Kontext von ‚reaktiver‘ als auch und insbesondere im Kontext von ‚proaktiver‘ Polizeiarbeit fortwährend Einschätzungs- und Entscheidungserfordernisse in zweierlei Hinsicht: Für Polizist:innen geht es maßgeblich darum, a) (Bürger:innen in) *Konstellationen* adäquat einzuschätzen – und zwar b) *prospektiv* hinsichtlich der objektiven Möglichkeiten des weiteren Situations- und Interaktionsverlaufs. Im Sinne der Vermeidung von oder aber im Zuge der ersten Bearbeitung von (potentiell traumatischen) Krisen von Bürger:innen müssen Polizist:innen also typischerweise unter Zeitdruck eine Beurteilung der u. U. nur telefonisch gemeldeten und per Funkspruch an sie weitergebenen oder aber ‚vor Ort‘ vorgefundenen Gemengelagen vornehmen: Was geht dort/hier überhaupt vor sich? Wer ist Geschädigter, wer ist Beschuldigter, wer kommt als Zeuge in Frage, und wer kann dabei für andere und Polizei selbst gefährlich/gewalttätig werden? Polizeiarbeit ist somit größtenteils Bewertungsarbeit. Die Frage danach, welche Wissensbestände, Relevanzkriterien und Deutungsmuster diese je situativ vorzunehmende Einschätzung von (Bürger:innen in und des weiteren Verlaufs von) Konstellationen wie auch die entsprechend von Polizist:innen zu fällenden Entscheidungen anleiten, ist also mit Blick auf den Zuschnitt und den Verlauf von Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen in besonderem Maße relevant.

Dieser Frage lässt sich am besten anhand von im Feld beobachteten Einschätzungs- und Entscheidungspraktiken im Rahmen anlassenspezifisch und proaktiv erfolgreicher, also auf die Vermeidung von Ordnungswidrigkeiten, insbesondere aber von Straftaten zielender Polizeiarbeit nachgehen. Zu diesem proaktiven Modus von Polizeiarbeit zählt etwa zum einen das Aufsuchen und Abfahren sogenannter ‚gefährlicher Orte‘, an denen es rechtlich möglich und nicht weiter begründungsbedürftig ist, Identitätsfeststellungen vorzunehmen bzw.



Personenkontrollen durchzuführen.<sup>12</sup> An diesen Orten wird dann typischerweise nach – so der mehrmals erwähnte Feldjargon – ‚interessanten‘ Personen Ausschau gehalten oder es werden polizeibekannte Personen kontrolliert. Zum anderen dürfen Polizist:innen im gesamten Straßenverkehr sog. ‚verdachtsunabhängige‘ Kontrollen durchführen, wobei auch Identitätsfeststellungen vorgenommen werden können.<sup>13</sup> Entsprechend ist auch der allgemeine Straßenverkehr herausgehobener Gegenstand proaktiver Polizeiarbeit.

Schon dieser knappe Vorgriff auf die nachstehend exemplarisch fokussierten Kontexte proaktiver Polizeiarbeit lässt erkennen, dass und inwiefern die dabei maßgeblichen Einschätzungs- und Entscheidungsprozesse nicht eindimensional auf Personen, sondern mehrdimensional und prospektiv auf als objektiv möglich antizipierte Situations- und Interaktionsverläufe zugeschnitten sind und sein müssen. So wird die Verdächtigkeit eines/einer Bürger:in in polizeilichen Einschätzungs- und Entscheidungsprozessen typischerweise durch vorgängige oder ggf. parallelgehende Einschätzungen der Gefährlichkeit eines Ortes oder der Tageszeit, an dem bzw. zu der proaktive Polizeiarbeit stattfindet, eingeschränkt oder aber potenziert.

Die damit angesprochene *Mehrdimensionalität von Konstellationen* spiegelt sich in den *Relevanzkriterien polizeilicher Verdachtskonstruktion* deutlich wider: Polizeiliche Einschätzungs- und Entscheidungsprozesse sind ausweislich des nachstehend herangezogenen Datenmaterials maßgeblich von (a) *raumzeitlichen* und (b) *sozial strukturierten Relevanzkriterien* angeleitet. Während diese Dimensionen der Verdachtsrelevanz unter dem Entscheidungs- und Handlungsdruck auch proaktiver polizeilicher Alltagspraxis für gewöhnlich kaum auseinandergelassen und entsprechend reflektiert werden (können), lassen sie sich gleichwohl in einem rekonstruktiven Zugriff auf empirische Daten identifizieren und analytisch unterscheiden.

---

<sup>12</sup> Vgl. §10 Abs. 1 Satz 1 POG: „Die allgemeinen Ordnungsbehörden und die Polizei können die Identität einer Person feststellen, wenn dies zur Abwehr einer Gefahr oder zum Schutz privater Rechte erforderlich ist. Die Polizei kann darüber hinaus die Identität einer Person feststellen, 1. wenn sie sich an einem Ort aufhält, a) von dem auf Grund tatsächlicher Anhaltspunkte erfahrungsgemäß anzunehmen ist, dass dort aa) Personen Straftaten verabreden, vorbereiten oder verüben, bb) sich Personen treffen, die gegen aufenthaltsrechtliche Vorschriften verstoßen, oder cc) sich Straftäter verbergen oder b) an dem Personen der Prostitution nachgehen.“

<sup>13</sup> Vgl. § 36 Abs. 5 StVO: „Polizeibeamte dürfen Verkehrsteilnehmer zur Verkehrskontrolle einschließlich der Kontrolle der Verkehrstüchtigkeit und zu Verkehrserhebungen anhalten. [...] Die Verkehrsteilnehmer haben die Anweisungen der Polizeibeamten zu befolgen.“ Vgl. außerdem § 9a Abs. 4 POG: „Die Polizei kann im öffentlichen Verkehrsraum angetroffene Personen kurzfristig anhalten, befragen und verlangen, dass mitgeführte Ausweispapiere ausgehändigt werden, sowie mitgeführte Fahrzeuge und Sachen in Augenschein nehmen, wenn durch Tatsachen begründete Anhaltspunkte vorliegen, dass dies zur vorbeugenden Bekämpfung von Straftaten erheblicher Bedeutung oder zur vorbeugenden Bekämpfung grenzüberschreitender Kriminalität oder zur Unterbindung unerlaubten Aufenthalts erforderlich ist.“

### **Raumzeitlich strukturierte Relevanzkriterien**

*Was läuft hier alles rum um die Zeit*

Wie der vorstehende, als Motto für diesen Abschnitt ausgewählte Auszug aus einem Beobachtungsprotokoll pointiert zum Ausdruck bringt, weisen schutzpolizeiliche Verdachtskonstruktionen typischerweise zunächst und vor allem einen markanten *raumzeitlichen Index* auf.

So beschreibt ein/e Schutzpolizist:in im Rahmen einer Praxisbegleitung eine Straße in seinem/ihrem Dienstgebiet als

*„gefährlichen Ort“. Sie/er führt aus, dort könne man „jeden kontrollieren ohne weitere Gründe“. Entsprechend seien sie „oft dort“ unterwegs und würden „dort normalerweise auch immer vorbei“ fahren, wenn sie auf Streife sind. (BP-46, S. 7)*

Dieses – dem Streifefahren vorgängige – Ausweisen von Räumen als „gefährliche Orte“ strukturiert proaktive Polizeiarbeit also insofern maßgeblich vor, als es deren Fokus auf entsprechende Bereiche und damit immer auch auf Personen lenkt, die an entsprechenden Orten verkehren. Zugespitzt: Wer sich an den als „gefährlich“ begriffenen Orten aufhält, ist für Polizist:innen vor dem Hintergrund rechtlicher Bestimmungen potentiell eher ‚verdächtig‘ und wird sich entsprechend aufgrund der rechtlich eröffneten Beobachtungsmöglichkeit häufiger mit Personenkontrollen konfrontiert sehen als jemand, der sich an ‚nicht-gefährlichen Orten‘ aufhält.

Der folgende Ausschnitt aus einem Beobachtungsprotokoll zeigt, dass die ‚Gefährlichkeit von Orten‘ polizeilicherseits als Begründungsfigur für entsprechende Personenkontrollen mobilisiert werden kann und wird:

*Zwei Polizist:innen steigen zügig aus dem Streifenwagen aus und gehen zu vier Jugendlichen, drei Jungen, einem Mädchen, die an einer Bushaltestelle stehen. Kontrolle. [...] P1 erläutert dem/der Forschenden dann anschließend den Kontext der Kontrolle: vor ein paar Wochen habe es vermehrt Probleme mit Jugendlichen im Bereich [Ort] gegeben. [...] P1 erklärt, sie hätten die Gruppe für eine Kontrolle ausgewählt, weil sich die Gruppe am [Ort] der offiziell als „gefährlicher Ort“ eingestuft ist, aufgehalten habe und die Jugendlichen offensichtlich sehr jung, aber bereits am Rauchen gewesen seien. Außerdem würden sie zwei der Jungen bereits kennen. (BP-30, S. 7)*

Zwar scheinen am Ende dieses Auszugs bereits einige der im nächsten Abschnitt zu fokussierenden sozial strukturierten Relevanzkriterien polizeilicher Verdachtskonstruktion auf (Alter („Jugendliche“), Verhalten („Rauchen“), Polizeibekanntheit („bereits kennen“)), doch wird hier eine eindeutige Relevanzhierarchie zugunsten raumzeitlich strukturierter Relevanzkriterien kommuniziert: Es ist zunächst und vor allem der „gefährliche Ort“, der zur Kontrolle geführt hat. Anders formuliert: Nur weil die Polizisten den betreffenden Ort im Rahmen ihrer proaktiven Polizeiarbeit als relevanten, zu bestreifenden Ort ansehen und entsprechend ansteuern, können sie die hier angesprochenen rauchenden und mitunter polizeibekanntes Jugendlichen

überhaupt antreffen und kontrollieren. Nicht die Erscheinung der Personen, sondern die Einschätzung eines besonderen Ortes leitet hier die polizeiliche Verdachtskonstruktion. Dass die Polizist:innen diesen Ort anfahren, rührt dabei nicht zuletzt daher, dass dessen ‚Gefährlichkeit‘ sich „vor ein paar Wochen“ neuerlich bestätigt habe. Diese – ihrerseits im Zeitverlauf variable Einschätzung der – Gefährlichkeit eines Orts bildet hier also den zentralen Anlass bzw. das entscheidende Kriterium, einem im Weiteren dann auch auf sozial strukturierte Relevanzkriterien abstellenden Verdacht nachzugehen. Im vorangegangenen Beispiel ermöglicht also das Ausweisen des bestreiften Orts als „gefährlich“ die Durchführung der Personenkontrollen.

Im Straßenverkehr können Polizisten dagegen ortsunabhängige Kontrollen durchführen (s. o.). Wie in folgenden Datenauszügen deutlich wird, ist es dann typischerweise eine Form von ‚Revierwissen‘, das Eingang in entsprechende Einschätzungs- und Entscheidungsprozesse und -praktiken wie auch in die zugrundeliegenden Verdachtskonstruktionen findet. Dazu zählt insbesondere Wissen um die vornehmlich raumzeitlich bestimmten Möglichkeiten für Gesetzesüberschreitungen von Bürger:innen innerhalb des Dienstgebietes. So werden beispielsweise Feldwege und Fußgängerzonen, die zu bestimmten Zeiten unerlaubterweise befahren werden, aber auch Orte, an denen sich zu bestimmten Zeiten vermehrt für die Polizist:innen ‚interessante‘ Personengruppen treffen, wie z. B. Bänke, Parkplätze oder Parkanlagen, im Rahmen proaktiver Polizeiarbeit vielfach aufgesucht, wie nachfolgende Auszüge aus Beobachtungsprotokollen aus Praxisbegleitungen bei der Schutzpolizei aufzeigen:

*Die Fahrt geht über Land. Die Polizist:innen sehen, wie ein Wagen in einen Feldweg einbiegt, für den Durchfahrt verboten gilt (der aber eine Abkürzung ist). Sie überlegen kurz hinterherzufahren. Der Wagen ist aber schon etwas weiter weg und sie fahren weiter. [...] Zurück an dem Feldweg mit dem „Durchfahrt-verboten-Schild“ biegt wieder ein Wagen ein. Diesmal verfolgen sie das Auto. P1 gibt Gas und sagt, als er/sie die Verfolgung aufgenommen hat, „das ist der nächste Verkehrsverbrecher“. Sie halten den Wagen an. Der Fahrer des angehaltenen Wagens zeigt sich einsichtig. Er erklärt, er sei heute bereits zweimal die längere Strecke gefahren. Beim dritten Mal nun habe er sich gedacht, „schnell nachhause“. P2 sagt, „total verständlich, aber verboten“. (BP-35, S. 3)*

*Wir fahren in die Fußgängerzone. P1 sagt: „Jeder, der hier mitm Auto durchfährt, bezahlt. Das ist hier nur für Busse und sowas von unnötig, da mitm Auto durchzufahren. Damit beginnen wir immer.“ Die beiden Polizist:innen sehen direkt einen Mann mit einem Kastenwagen, den sie anhalten. P1 geht vor die Fahrertür, P2 an die Beifahrertür. Der Fahrer hat das Fenster heruntergelassen und wird angesprochen: „Sie müssen dazu jetzt nichts sagen. Das kostet 50 Euro.“ P1 zeigt im Heftchen, welches Verkehrszeichen der Mann übersehen hat. Dieser will nicht sofort zahlen, die beiden Polizist:innen werden ihm also Post schicken, wie sie erklären. (BP-6, S. 9)*

Im folgenden Beispiel wird die Dominanz raumzeitlich strukturierter Relevanzkriterien der Verdachtskonstruktion nochmals deutlicher, denn jeder, der mit einem Fahrzeug zu einer bestimmten Zeit an dem betreffenden Ort ist, ist zunächst einmal ‚verdächtig‘:

*Zunächst geht es in die Fußgängerzone. Sie wollen unerlaubte Durchfahrten ahnden. Sie sehen einen weißen Lieferwagen, „da“. P1 hält den Streifenwagen vor dem Lieferwagen an. Eine:r der Polizist:innen wirkt froh, „den schnappen wir uns“, steigt schnell aus, baut sich auf und stapft auf den Fahrer zu, der gerade ausgestiegen ist. Dann stellt sich heraus, dass es ein Wagen [mit Genehmigung] ist, der hier direkt vor einer Bank parkt [...]. Die Polizist:innen sprechen kurz mit dem Mann und ziehen dann unverrichteter Dinge wieder ab. (BP-10, S. 12)*

Auf Ebene polizeilicher Handlungsstrategien sind es dann etwa bestimmte Kreisel oder Einfahrten, öffentliche (Park-)Plätze u. ä., von denen aus sich der Verkehr und Passanten gut beobachten lassen, und die Polizist:innen nutzen, um Bürger:innen für Kontrollen auszuwählen. Dieses ‚Revierwissen‘ strukturiert die polizeilichen Entscheidungen also mit. Die Bedeutsamkeit dieses ‚Revierwissen‘ für Verdachtskonstruktionen kommt in den folgenden Beispielen deutlich zum Ausdruck:

*Wie stehen wieder am Kreisel und schauen/lauern. [...] Ein Auto biegt in den Kreisel ein. „Der war aufm Fescht“, sagt P1. Es geht hinterher. Es ist ein sehr redseliger [Berufsbezeichnung]. Er ist zum Scherzen aufgelegt, aber auch etwas schlitzohrig-frech. P1 spricht mit dem Mann, gibt P2 dessen Ausweis und Führerschein zur Abfrage, während er/sie sich von dem Mann Warnweste und Verbandkasten zeigen lässt. P1 fragt ihn, ob er getrunken hat. Nein. Der Mann will dann wieder ins Auto steigen. Da erfährt P2 über Funk, dass ein Haftbefehl gegen den Mann vorliegt. Schnell sagt P2 zu P1: „nicht einsteigen lassen“ und dann leise „der hat Haftbefehl“. Der Mann steigt beinahe trotzdem ein und P1 muss ihn halb aus dem Auto ziehen. (BP-31, S. 7)*

*Die beiden Polizist:innen im Streifenwagen fahren durch das Tor und von der PI ab. Sie bestreifen ihr Dienstgebiet und fahren nach kurzer Zeit über einen Supermarktparkplatz. Dabei schauen sie sich um und fahren dann weiter. Sie fahren zu einem weiteren Supermarktparkplatz. Ich erkundige mich, „was macht ihr jetzt?“ P1 antwortet: „Essen muss jeder. Auch unser Klientel.“ Und nach ebendieser würden sie an den Supermärkten Ausschau halten. (BP-19, S. 5)*

*Sie bestreifen einen Supermarktparkplatz. Ich frage nach, was sie gerade tun. Sie sagen, sie schauen, ob sie Jugendliche sehen, die hier eventuell Krawall machen könnten. Außerdem führen sie dort entlang „wo Leben ist“, auch, „falls Bürger Fragen haben“. (BP-28, S. 5)*

Für die Einschätzung der Verdächtigkeit von Personen im Rahmen proaktiver Polizeiarbeit ist das Zusammenspiel der jeweils bestreiften Orten und der (Tages-)Zeit, zu der dies geschieht, von zentraler Relevanz. Von besonderer Bedeutung sind dabei die (spätere) Nacht und der frühe Morgen, zu denen es als ‚ungewöhnlich‘ und insofern ‚verdächtig‘ angesehen wird, wenn Menschen überhaupt „draußen“ – und d. h. nicht unbedingt an spezifischen, womöglich ‚gefährlichen‘ Orten – unterwegs sind, wie folgender Auszug aus einem Beobachtungsprotokoll dokumentiert:

*Es ist 3 Uhr morgens. Sie kommen an sehr wenigen Fußgängern vorbei. „Was läuft hier alles rum um die Zeit“ meint ein/e Polizist:in etwas fragend und späht durch die Frontscheibe. Sie fahren nicht besonders schnell und kommen an einem Mann vorbei. Der/die Polizist:in fährt langsamer, sie schauen. (BP-48, S. 9).*

Frühmorgens ab ca. 5 Uhr unterwegs zu sein, ist dagegen aus Polizeisicht weniger verdächtig, denn dann

*beginnt schließlich langsam der Berufsverkehr, „da ist es dann vorbei mit Kontrollen“ (BP-47, S. 9)*

Die Zeit, zu der man ‚draußen‘ unterwegs ist, fungiert also aus polizeilicher Sicht gewissermaßen als Marker für eine Unterscheidung des Verdächtigen vom Nicht-Verdächtigen. Umgekehrt gelten bestimmte Tagesabschnitte (wenn bspw. der Berufsverkehr sich intensiviert) als unauffällig, ja sogar irrelevant für weitere polizeiliche Arbeit („da ist es dann vorbei mit Kontrollen“). Eine Unterscheidung, die sich auch in entsprechenden Grenzziehungsprozessen und damit verbundenen sozialgruppenspezifischen Denominationspraktiken dokumentiert (vgl. hierzu Kap. 3.3.3). Der Tages- bzw. Nachtzeit kommt somit in enger Verschränkung mit den jeweils bestreiften Orten eine zentrale Bedeutung für polizeiliche Verdachtskonstruktionen zu.

Doch polizeiliche Verdachtskonstruktionen, Einschätzungs- und Entscheidungsprozesse sind nicht ausschließlich von entsprechenden raumzeitlich strukturierten Relevanzkriterien geleitet, sondern sie speisen sich – so ist es in einem der vorangegangenen Beispiele bereits angeklungen – darüber hinaus typischerweise auch aus *sozial strukturierten Relevanzkriterien*.

### **Sozial strukturierte Relevanzkriterien**

*„junge Fahrer, die ‚hm‘ aussehen“; „junge Fahrer“ in „alten Autos“  
[Luxemburger, die] „gern mal einen durchziehen“  
„Handwerker [...], Feierabendbier und den ganzen Tag nichts essen“  
„BTMLer“*

Wie die vorstehenden, als Motti für diesen Abschnitt ausgewählten Datenauszüge dokumentieren, sind polizeiliche Einschätzungs- und Entscheidungsprozesse sowie Verdachtskonstruktionen auch in *sozialer* Hinsicht (vor-)strukturiert. Dabei sind es typischerweise recht weit gefasste, aber dennoch sozial spezifizierte Relevanzkriterien, die im Zusammenspiel mit den zuvor betrachteten raumzeitlich strukturierten Relevanzkriterien ebenfalls eine maßgebliche Rolle bei der Situationseinschätzung und Verdachtskonstruktion im Rahmen proaktiver Polizeiarbeit spielen.

Als zentral in dieser Hinsicht haben sich im Rahmen der Datenauswertung des soziologischen Teilprojekts die Kombination aus *Fabrikat, Modell und Zustand von Fahrzeugen* (anlassspezifisch zudem auch der *Nationalität des Kennzeichens*), das *Geschlecht* und das *Alter des/der Fahrer:in* bzw. eine Kombination dieser beiden Merkmale erwiesen. Je nach situativem Kontext

spielt zudem die – aufgrund polizeilichen Erfahrungswissens angenommene – *Milieuzugehörigkeit* der für Kontrollen infrage kommenden bzw. ausgewählten Bürger:innen, u. U. aber auch die (gewusste oder während der Kontrolle abgefragte) *Polizeibekanntheit* einer konkreten Person eine maßgebliche Rolle. Schließlich ist nicht zuletzt vor allem auch das vor als auch während einer Kontrolle von Polizist:innen beobachtete *Verhalten von Bürger:innen* von zentraler Relevanz für die Einschätzung von deren (Un-)Verdächtigkeit. Zu all diesen Punkten werden nachstehend einige Datenauszüge diskutiert.

In der sozialen Dimension der polizeilichen Verdachtskonstruktion im Rahmen der proaktiven Polizeiarbeit mit ihren Entscheidungsanforderungen konzentriert sich der Verdacht der Polizist:innen häufig zunächst auf als auffällig erachtete Veränderungen an Fahrzeugen. Veränderungen an Fahrzeugen zu erkennen, setzt in der Regel Spezialwissen der Polizist:innen in dieser Hinsicht voraus. So berichten zwei Schutzpolizist:innen beispielsweise, sie wären diesbezüglich von Kolleg:innen „angelernt“ worden (BP-34, S. 6). Die folgenden Ausschnitte geben Einblicke in diese Relevanzkriterien polizeilicher Verdachtskonstruktionen:

*Ich frage die beiden Polizist:innen, was sie machen würden, wenn sie so durch die Gegend fahren, ob sie auf irgendetwas besonders achten würden. Das Gespräch fällt dann auf den Verkehr. P1 sagt, er/sie achte eigentlich nur auf „Veränderungen an Fahrzeugen“, also „Tuning“. (BP-37, S. 4)*

*Sie fahren. Ich frage, was sie machen. Die Antwortet lautet, man führe Streife. Der/die beifahrende Polizist:in guckt sich die Autos an. Er/Sie schaut dabei nicht auf die Nummernschilder, sondern auf das gesamte Auto und seinen „technischen Zustand“. (BP-29, S. 3–4)*

*„Lass uns den mal holen“, sagt P1 während der Streifenfahrt. P1 und P2 sprechen über den Wagen, während sie den Fahrer zum Anhalten bringen. „hat sich sportlich angehört“, sagt P1 zur Begründung. (BP-34, S. 6)*

Abgesehen vom technischen Zustand von Fahrzeugen, jedoch eng damit verbunden, erklären zwei Schutzpolizist:innen während einer Praxisbegleitung im Rahmen einer Verkehrsbestrafung, worauf sie achten. Unter Berücksichtigung raumzeitlicher Relevanzkriterien – also je nach Ort und Zeit – seien es zudem vor allem

*„junge Fahrer, die ‚hm‘ aussehen“ (BP-38, S. 5),  
„junge Fahrer“ in „alten Autos“ (BP-30, S. 5),*

die ihnen ‚interessant‘ scheinen. Der folgende Datenauszug protokolliert eine entsprechende (Kontroll-)Praxis proaktiver Polizeiarbeit. Zwei Polizist:innen haben sich an einem für Verkehrsbeobachtung und -kontrollen häufig gewählten Ort – einem Kreisverkehr (s. den vorigen Abschnitt zu raumzeitlich strukturierten Relevanzkriterien) – positioniert:

*Ich sitze in einem Streifenwagen mit zwei Polizist:innen, die an einem Kreisel warten (ich könnte auch schreiben: lauern). Ich erkundige mich, was sie machen. P1 erklärt mir, das „Wichtigste“ sei: Wenn man „einen will, nicht zögern“. P1 sagt weiterhin [scherzhaft], er/sie warte eigentlich immer auf „[Name]“. Dazu erzählt P1 eine Story: Die betreffende Person sei mal in eine Kontrolle gekommen und „total bekifft“ gewesen. „Der ist nicht angeschnallt“, sagt nun P2 mit Blick auf einen Wagen, der in den Kreisel einfährt. Beide Polizist:innen atmen aus und lachen. P1 sagt zu einem anderen Wagen: „Der interessiert mich“ und als der Wagen vorbei ist sagt er/sie zu P2: „Fandst du gut?“ P2 schüttelt den Kopf. Kurze Zeit später sagt P2 mit Blick auf einen anderen Wagen, der in den Kreisel einfährt: „Aber ihn find ich gut“. P1 gibt Gas. Sie verfolgen einen VW Polo. Sie halten ihn an. Es ist ein junger Fahrer. P1 fragt ihn, „Wann das letzte Mal“ BTM genommen? „Mit 16 in Amsterdam“ ist die Antwort. P2 lacht leicht und sagt zu mir „Standardantwort“. Der junge Mann soll dann aussteigen und P1 macht eine BTM-Kontrolle (Hände ausstrecken, Stift vor Augen). Unauffällig, „schönen Tag noch“. (BP-31, S. 6–7)*

In diesem Fall ist es also die Kombination aus Fabrikat und Modell eines Fahrzeugs, die eine/n der Polizist:innen aufmerken lässt und insofern als Kontrollanlass fungiert. Offenkundig legt aus polizeilicher Sicht sodann die Kombination aus Geschlecht und Alter des/der angetroffenen Fahrer:in („junger Mann“) sogleich die Frage nahe, „wann“ er „das letzte Mal“ BTM konsumiert habe – es wird bemerkenswerterweise nicht gefragt, ob er überhaupt jemals BTM konsumiert habe. Die Antwort „Mit 16 in Amsterdam“ wird von einem/einer der Polizist:innen als „Standardantwort“ und somit als nicht aufrichtig ausgewiesen. Entsprechend halten die Beamt:innen an ihrem Verdacht fest und führen eine – im Ergebnis dann jedoch „unauffällige“ – BTM-Kontrolle durch.

Unter bestimmten Umständen sind es jedoch nicht nur Fabrikat, Modell und ggf. Zustand von Fahrzeugen, sondern auch Kennzeichen anderer Nationalität, die die Aufmerksamkeit der Polizist:innen auf sich ziehen. So erklärt ein/e Bereitschaftspolizist:in im Zuge der Vorbereitungen einer Verkehrskontrolle im Vorfeld einer Großveranstaltung:

*Franzosen, Belgier und Luxemburger würden raus gewunken, die Luxemburger würden „gern mal einen durchziehen“ meint er/sie lachend zu mir. Ansonsten würden sie schauen, wer wohl auf dem Weg zum [Fest/Großveranstaltung] sei und keine „Rentner in Wohnmobilen“ rauswinken. (BP-11, S. 7)*

Ähnlich äußert sich auch ein/e Schutzpolizist:in:

*„Franzosen un Luxemburger haben einfach en anderes, joa, Verhältnis zum (.) zum Substanzmissbrauch“; „Die sehen das alles lockerer.“ (EI-P-27, Z. 587–589)*

In diesen beiden Auszügen dokumentiert sich also ein im polizeilichen Erfahrungswissen sedimentiertes Relevanzkriterium einer kulturell-spezifischen Einstellung zu und eines kulturell-spezifischen Umgangs mit BTM, das die Einschätzungs- und Entscheidungsprozesse sowie Verdachtskonstruktionen im Rahmen dieser geplanten Verkehrskontrollen anleitet.

Neben solchen anlassbezogenen, aber gleichwohl sozial strukturierten Relevanzkriterien der Verdachtskonstruktion spielt auch ein innerpolizeilich geteiltes, informelles ‚Milieuwissen‘ eine nicht zu unterschätzende Rolle im Rahmen proaktiver Polizeiarbeit.<sup>14</sup> Dies lässt sich exemplarisch am Beispiel des in den folgenden Datenauszügen in unterschiedlicher Weise aufscheinenden Deutungsmusters des „Handwerkers“ nachvollziehen:

*Die Polizist:innen erklären mir dann weiter, „Handwerker“ seien „interessant“, wegen „Feierabendbier und den ganzen Tag nichts essen“. „Kein Zustand, in dem man Auto fährt“, sagt ein/e Polizist:in. (BP-34, S. 6)*

Mit Blick auf die Prävention von Bürger:innenkrisen in Gestalt von potentiell schweren Verkehrsunfällen scheinen insofern also v. a. auch äußerlich (etwa am Fahrzeug oder der Arbeitskleidung) für die Polizist:innen als solche erkennbare ‚Handwerker:innen‘ von besonderer Relevanz zu sein, da es ihrer Ansicht nach zu deren sozialgruppenspezifischen Routinen gehöre, „den ganzen Tag nichts [zu] essen“ und dennoch „Feierabendbier“ zu trinken, bevor sie sich nach Feierabend in den Straßenverkehr begeben. Dieses milieuspezifisch-gebrochene Relevanzkriterium einer „Handwerkerszene“ reproduziert sich auch in folgendem Ausschnitt aus den Feldnotizen:

*Vor dem Auto taucht ein E-Scooter-Fahrer auf: Ein jüngerer Mann in Handwerkerkleidung. Der Roller eiert ganz leicht, mir fällt aber nichts Besonderes auf. Beide von mir begleiteten Polizist:innen recken im Vorbeifahren des Mannes die Hälsen und zeigen sich dann leicht enttäuscht. Ich frage, ob sie geschaut hätten, ob er ein Nummernschild habe. Ein/e der beiden Polizist:innen sagt zu mir „den hätten wir gern kontrolliert.“ Ich frage „wieso?“ „Würde ins Beuteschema passen“, sagt er/sie und erläutert dann: In der „Handwerkerszene“ sei es „nicht unüblich“ „Wachmacher“ zu nehmen, also „Amphetamine vor der Arbeit“. (BP-30, S. 4)*

Die vorstehenden Datenauszüge zu „Handwerkern“ machen plastisch, dass und inwiefern raumzeitlich und sozial strukturierte Relevanzkriterien der Verdachtskonstruktion typischerweise ineinandergreifen und eben nur analytisch auseinandergehalten werden können. Denn sowohl im ersten als auch im zweiten Ausschnitt spielt die Tageszeit eine nicht zu vernachlässigende Rolle für die polizeiliche Einschätzungs- und Entscheidungspraxis: Ist es im ersten Fall der Feierabendverkehr, so ist es im zweiten Fall der Berufsverkehr am Morgen, der Anlass gibt,

<sup>14</sup> Das entsprechenden Verdachtskonstruktionen und Kontrollentscheidungen zugrundeliegende Wissen ist typischerweise ein informelles, das innerhalb der Polizei zirkuliert und mündlich weitergegeben wird. Ein Wissen, das insbesondere in Gesprächen mit Kolleg:innen – beim Essen, Kaffee und Rauchen, beim Warten, im Rahmen von Fahrstuhlfahrten oder im Streifenwagen – weitergegeben und aktualisiert wird und das für Polizist:innen praktische Relevanz erlangen kann, wenn es in ihre Verdachtskonstruktionen Eingang findet. Insbesondere im Rahmen der Praxisphasen des Studiums der Polizeianwärter:innen wird es mitunter besonders explizit gemacht. So, wenn bspw. ein:e erfahrene:r Polizist:in einem:r Praktikanten:in auf die Frage, was er/sie denn kontrollieren solle, schlicht antwortet: „Junge Fahrer“. (BP-17, S. 3)



nach Repräsentant:innen von – dem informellen polizeilichen Erfahrungs- und Milieuwissen nach – potentiell selbst- und fremdgefährdenden Bürger:innenroutinen Ausschau zu halten. Ein entsprechend geleitetes Kontrollvorgehen dokumentiert auch der nachstehende Auszug aus einem Beobachtungsprotokoll aus einer Praxisbegleitung zweier Schutzpolizist:innen, einen jungen Fahrer und Handwerker kontrollieren:

*Dann entscheidet P1 schnell „den“. Es ist ein älterer dunkler Wagen. P2 gibt Gas und verfolgt den Wagen, der nach wenigen Metern in einer Hauseinfahrt zum Stehen kommt. Ein junger Mann, ein Handwerker in Arbeitskleidung, steigt aus. P1 und P2 gehen zu ihm. Als der Streifenwagen hinter ihm an der Einfahrt vorfährt, als er aus dem Wagen aussteigt, schaut der junge Mann etwas verunsichert herüber und geht langsam um den Wagen. P1 kontrolliert den Führerschein, die Fahrzeugpapiere, den Verbandskasten und das Warndreieck. Dann führt P1 einen BTM-Fahrtüchtigkeitstest mit dem jungen Mann durch. Der junge Mann macht einen nervösen Eindruck. Bei dem Test flackern die Lieder etwas, „bin auch nervös“, entschuldigt sich der Mann. P1 sagt dann „alles okay“. P2 gibt die Papiere zurück. Dann gehen die beiden. (BP-17, S. 3)*

Im folgenden Ausschnitt ist es dagegen das Zugegensein an einem ‚gefährlichen Ort‘, dass zwei Kriminalpolizist:innen dazu veranlasst, zwei junge Handwerker zu kontrollieren:

*Es kommen zwei junge Arbeiter (Arbeitskleidung) auf Fahrrädern die Straße herunter. Sie halten sie an und kontrollieren sie. P1 kümmert sich um B1, P2 um B2. B2 hat ein Dienstfahrrad, B1 ein altes Fahrrad. P1 kontrolliert, ob es gestohlen ist, dreht es um und sucht nach einer Nummer. Die beiden B sind kooperativ. P2 macht Smalltalk mit B2. P2 zeigt B2 seine Anerkennung für seine Arbeit als Handwerksgehilfe, gibt ihm die Hand, weil er ihm zu einer bestandenen Prüfung gratuliert. B2 verwickelt sich dann kurz in einen Widerspruch bezüglich der Frage, ob er sich an dem Ort hier auskenne. P2 weist ihn darauf hin, der Junge korrigiert sich und wird etwas rot im Gesicht. Er durchsucht ihn. „Gut, alles klar“, ist das Ergebnis. Bei B1, den auch P2 und nicht P1 durchsucht, findet P2 dann „Peppi“. Er sagt, „gibt ne Anzeige“. (BP-42, S. 12)*

Wie die vorstehenden Zeilen verdeutlichen, verbinden sich im Rahmen proaktiver Polizeiarbeit nicht selten raumzeitlich strukturierte Relevanzkriterien mit gleich mehreren sozial strukturierten Relevanzkriterien: Es handelt sich in diesem Fall um junge (Alter) Männer (Geschlecht) in Arbeitskleidung (Milieuwissen), die sich an einem ‚gefährlichen Ort‘ (Revierwissen) aufhalten bzw. einen solchen passieren und entsprechend ‚erfolgreich‘ kontrolliert werden: Einer der beiden führt tatsächlich BTM („Peppi“) mit sich.

Die vorangegangenen Ausschnitte aus Beobachtungsprotokollen geben insofern insgesamt den Blick frei auf Einschätzungs- und Entscheidungsprozesse, die Polizist:innen – hier der Schutz-, Bereitschafts- und Kriminalpolizei – einerseits möglicherweise Erfolge erzielen lässt. Andererseits aber zeigt sich hier auch eine Praxis, die bestimmte Milieus aufgrund milieutypischer Praktiken im Falle als ‚auffällig‘ oder ‚interessant‘ markierter Verhaltensweisen in

besonderem Maße in den Fokus polizeilicher Beobachtung rückt. So erklären zwei Streifenpolizist:innen:

*„in der Regel hat man mehr interessantes Publikum in nem verbastelten Golf als in dem BMW.“ Vor dem Streifenwagen fährt gerade ein SUV der Marke BMW. [...] Es sei „Erfahrungssache“, dass es da eher „was Interessantes“ gibt, das einen „Erfolg“ abgeben könnte. (BP-29, S. 4)*

*so ganz flächendeckend würde ich dann schon sagen, dass es die sozial schwächeren Milieus sind in denen sich solche (.) ähm; Täter oder straffällige Menschen bewegen, (.) zugleich es dann auch auf die Denkstilstart drauf ankommt; weil der Betrüger der kann auch aus nem guten Niveau; äh, Milieu kommen; aus=m besseren Milieu [...] Oder der Betäubungsmittelhändler kann auch aus, der das rein aus monetären Gründen macht und nen guter Geschäftsmann is; aber verdient halt sein Geld mit dem Drogenhandel; das gibt=s ja; [...] (.) deswegen; die Frage is wahrscheinlich schon auf die Deliktsart beziehen weil wir auch einfach viel mit sozial schwachen Menschen zu tun haben aber das is auch nix neues nh; dass äh bei fehlender Bildung der Drang zu äh Kriminalität natürlich; das is- ja auch belegt; eher gegeben is ‚broken window‘-Theorie, dass wenn ich aus der sozialschwachen Gegend komm, dass dann da die Kriminalität eher, gegeben is wie in in der Villengegend von [Ort] ja; (GI-P-3, Z. 2231–2246)*

Eine zunehmende Fokussierung polizeilicher Entscheidungen auf immer die gleichen Personen kann dabei stets Diskriminierungspotentiale bedingen (vgl. A. Goffman 2014) und entsprechende Bewertungen von Bürger:innen in Form von Diskriminierungsvorwürfen anleiten (vgl. hierzu ausführlich unten Kap. 4.3.1.).

Neben diesen – Kontrollen u. U. wahrscheinlicher werden lassenden – milieuspezifischen Relevanzkriterien ist es jedoch nicht zuletzt ‚auffälliges‘ Bürger:innenverhalten, das polizeilichen Verdacht erregen kann. Im folgenden Beispiel verhandeln zwei Polizist:innen, ob ein beobachtetes Verhalten ‚auffällig‘ oder ‚verdächtig‘ ist oder nicht:

*An der Auffahrt zum Krankenhaus läuft ein junger Mann mit einem nur bis kurz über die Brust heruntergezogenen T-Shirt und einem Rucksack in Richtung Straße über eine Rasenfläche. Beide Polizist:innen gucken ihn an. P1 meint zu P2: „der ist das bestimmt“. P2 erwidert: „Nee, der ist nur cool.“ (BP-16, S. 5)*

Eine andere Spielart ‚auffälligen‘, potentiell verdachtserregenden Verhaltens besteht darin, dass Polizist:innen meinen, bürgerlicherseits ein Meiden von Polizeikontakt identifizieren zu können. Solch ein Handeln wird regelmäßig als verdächtig bewertet. Wenn Polizist:innen der Auffassung sind, Bürger:innen würden Polizeikontakt absichtlich zu vermeiden bestrebt sein, dann bringt dies also typischerweise polizeiliche Verdachtskonstruktionen in Schwung. Dazu das folgende, ausführliche Beispiel:

*Vor ihnen fährt ein Wagen. Als dieser abbiegt, sagt P1: „Ist der abgebogen, weil er da abbiegen will oder weil er uns gesehen hat?“ P2 sagt daraufhin: „Frag ihn doch“. P1*

sagt dann: „ja genau“, biegt ab und gibt Gas. Sie halten den Wagen an. Fahrerin ist eine Frau. Sie hat fünf Kinder im Wagen. Während P1 am Fahrerfenster steht und die Fahrerin nach ihrem Führerschein fragt, den sie sodann aushändigt, steht P2 auf der Beifahrerseite. Es fährt ein anderer Wagen an ihnen vorbei. In diesem sitzen zwei Männer, die die Polizist:innen [...] leicht ängstlich anschauen. P1 und P2 schauen sich über das Autodach hinweg an. Sie werfen sich einen ‚vielsagenden‘ Blick zu. P2 sagt zu P1: „Hinterher“. P1 fertigt die Frau daraufhin schnell ab [...] Beide eilen zum Wagen. P1 fährt zackig ab und nimmt nun die Verfolgung dieses Wagens auf. [...] Sie halten den Wagen an. Es ist nur noch der Fahrer darin, der Beifahrer wurde bereits abgesetzt. P2 spricht mit dem Fahrer und lässt sich den Führerschein und die Papiere geben. P2 fragt den Fahrer, ob er „schonmal mit der Polizei zu tun gehabt?“ habe. Der Mann sagt, er habe in der Vergangenheit einmal seinen Führerschein wegen Fahren unter Alkoholeinfluss verloren. P2 geht mit dem Führerschein und den Fahrzeugpapieren um das Auto herum zu P1, der das Auto beobachtet hatte und durch die Fenster in das Wageninnere geschaut hatte. P2 bespricht sich mit P1 und erzählt, der Mann sei schonmal betrunken Auto gefahren und habe sehr kleine Pupillen. P1 wird die Fahrtüchtigkeit überprüfen. P2 macht derweil die Abfrage. P1 geht rüber zu dem Mann, bittet ihn auszusteigen, beginnt dann ein Gespräch mit ihm und spricht ihn auf seine kleinen Pupillen an. P1 macht einen Test mit ihm: Der Mann soll die Augen schließen und dann auf die Aufforderung P1 hin wieder öffnen. Der Test fällt negativ aus. P1 führt weiter ein längeres Gespräch mit dem Mann. P1 fragt, wo er herkomme, hinwolle, was er beruflich mache. Der Mann fragt ihn selbst nichts, antwortet aber klar und bemüht auf die Fragen. Sie stehen einander gegenüber. Der Mann steht nicht besonders grade. Er ist klein und eher zart. P2, der/die mit einigem Abstand zu den beiden steht, erhält unterdessen über Funk die Antwort auf seine Abfrage: Der Mann hatte doch schon mehr mit der Polizei zu tun (Drogen). P2 winkt P1 zu sich herüber. Die beiden besprechen sich kurz. P1 nimmt die Info zur Abfrage von P2 schulterzuckend entgegen und sagt, er/sie halte den Mann für „unauffällig“. Dann bewegen sich beide Polizist:innen zusammen in Richtung des Mannes und blicken ihn an. Der Mann sagt dann zu P1, „Sie können gern Tests machen und mich auf den Kopf stellen“. Daraufhin lächelt P1 und sagt, „das war der entscheidende Hinweis. Leute, die das nicht sagen, haben was zu verbergen.“ Dann endet die Situation sehr schnell. Sie verabschieden sich und P1 wünscht dem Mann „gute Fahrt“. Zurück im Streifenwagen erkundige ich mich bei den beiden, was denn der Auslöser für die Kontrolle gewesen sei. P1 sagt zackig, „kriminalistisches Gespür“ und lacht. Dann sagt er/sie, „wie er rüber geguckt hat“, es sei „nur ne Sekunde“ gewesen und er habe „wässrige Augen“ gehabt. (BP-35, S. 4–5)

Bemerkenswerter Weise gründet der Verdacht der Polizist:innen in dem vorstehenden Datenauszug gleich zweimal direkt hintereinander maßgeblich in einem als ‚polizeikontakt-(ver-)meidend‘ bewerteten Bürger:innenverhalten. Während im Falle der zuerst angehaltenen Dame das Abbiegen als verdächtig erachtet wird, ist es im zweiten Fall die Art und Weise, wie Bürger:innen Polizist:innen anschauen, die Anlass gibt, die zu viele Insassen transportierende Dame gewähren zu lassen, um im Gegenzug die offenkundig ‚verdächtiger‘ wirkenden Herren kontrollieren zu können.

Anders in folgendem Auszug, der ebenfalls eine Situation dokumentiert, in der Polizist:innen vermuten, ein/e Bürger:in wolle die Polizei meiden, entsprechend Verdacht schöpfen und die Verfolgung aufnehmen:

*Ein Wagen biegt vor ihnen in eine Art Feldweg ein. Der/die fahrende Polizist:in fährt sehr zügig hinterher. Er/Sie meint offenkundig, der Wagen sei dort eingebogen, um vor ihnen zu flüchten. Es stellt sich nach einer Weile der Verfolgung heraus, dass es der Wagen des Zeitungslieferanten ist. (BP-47, S. 9)*

Neben entsprechenden Verhaltensweisen (Abbiegen, eine spezifische Art und Weise des (An- oder Weg-(Schauens), die Polizist:innen ggf. als bürgerliche Vermeidungsstrategien zum Umgehen einer Kontrolle lesen, kommen Polizist:innen jedoch im Rahmen von Kontrollen gelegentlich zur Einschätzung, dass jemand lügt und/oder absichtlich nicht kooperiert, was ebenfalls Verdacht erregen und ein „im Auge behalten“ motivieren kann, wie folgender Datenauszug zeigt:

*Sie führen keine Kontrolle durch, machen stattdessen eine Fahrerermittlung, die beim letzten Mal ergebnislos blieb. Diesmal ist der Mann zuhause. P1 erklärt ihm in seiner Haustüre, worum es geht und zeigt ihm das Foto der Person, die er nennen soll. Der Mann sagt, er wisse nicht, wer das sei. Er müsse sich „umhören“. P1 lässt leicht durchblicken, dass er/sie das nicht glaubt und erkundigt sich, wie es dazu komme, dass der Mann nicht wisse, wer mit seinem Auto fahren würde. Außerdem hätte die Person einen „dunkleren Teint“, sei weiblich und da würden wohl nicht besonders viele Personen in Frage kommen. Der Mann erklärt, er kenne mehrere Frauen, auf die die Beschreibung zutreffen würde. Es geht um 60 Euro. Der Mann fragt, ob er diese direkt bezahlen könnte und ob die Sache dann aus der Welt sei. Nein. Dafür ist es nun zu spät. P1 sagt, er/sie „muss auf jeden Fall wissen, wer es war“, auch um sicher zu gehen, ob die Person einen Führerschein hat. Der Mann soll seinen Führerschein holen. P2 sagt zu P1 während der Mann weg ist: „Könnte auchn BTMler sein“. Der Mann ist zurück. P1 notiert Daten und Telefonnummer und gibt dem Mann im Gegenzug seine/ihre Nummer. Er solle ihn/sie anrufen, wenn er herausgefunden hat, wer die Fahrerin ist. Die Polizist:innen steigen wieder ins Auto. „Und man hat nie wieder von ihm gehört“, sagt P1. „Der ruft nicht an“, sagt P2. „Wahrscheinlich ist die Telefonnummer falsch“, sagt P1. P2 fragt P1: „Hast du bei Facebook geguckt?“ Nein, aber „mache ich“ entgegnet P1. Abfahrt. „[Vorname des Mannes], [Vorname des Mannes], böser Bub“, sagt P2. Sie machen sich über seine Geschichte lustig, denn sie glauben ihm nicht, dass er die Fahrerin nicht kennen würde. P2 meint, „den sollten wir im Auge behalten“. (BP-31, S. 6)*

Zusammenfassend lässt sich also mit Blick auf die sozial strukturierten Relevanzkriterien der Verdachtskonstruktion formulieren, dass es neben dem Fabrikat, Modell und (technischen) Zustand von Fahrzeugen (ggf. auffälligen Veränderungen und/oder Schäden an diesen oder anlassspezifisch fokussierte Kennzeichen anderer Nationalität), geschlechts- und generationenspezifische sowie kulturell- und milieuspezifisch gebrochene Relevanzkriterien sind, die polizeiliche Verdachtskonstruktionen und darauf bezogene Einschätzungs- und

Entscheidungsprozesse prägen. Von besonderer Bedeutung ist dabei jedoch nicht zuletzt das situativ-spezifische Verhalten von Bürger:innen: Scheint es den Polizist:innen, Bürger:innen würden Polizei(kontakt) (ver-)meiden, so ist dies typischerweise eine Verdachtsgenerator.

## **Zwischenfazit**

Auf den ersten Blick könnte diese typologisierende Gegenüberstellung von polizeilicher und bürgerschaftlicher Hermeneutik entlang der Unterscheidungen von a) Konstellation (Polizei) vs. Person (Bürger:innen) und b) Zukunft/Dynamik (Polizei) vs. Gegenwart/Statik (Bürger:innen) sowie deren Konkretisierung anhand der Relevanzkriterien polizeilicher Verdachtskonstruktion den Eindruck hervorrufen, dass die solchermaßen akzentuierte Differenz dieser Hermeneutiken eine Brechung des Prinzips (der Generalthese) der Reziprozität der Perspektiven implizieren würde oder könnte. Das ist jedoch gerade nicht der Fall, denn die wechselseitig unterschiedlich zugeschnittenen Deutungsperspektiven und Konstruktionslogiken des Beobachtens entsprechen sich sozusagen invers. D. h. aus der Perspektive von Polizist:innen und Bürger:innen erfährt das Prinzip der Reziprozität der Perspektiven dieser beiden Akteursgruppen in beider Hinsicht eine Einschränkung. Und genau darin besteht objektiv wiederum eine Reziprozitätsstruktur.

### **3.3 Wechselseitige Grenzziehungen: Selbst- und Fremdbilder**

Die oben beschriebene Unterscheidung zwischen einer Ereignis- und Prozess-Hermeneutik könnte zur Annahme einer unüberwindbaren Kluft zwischen einer Wirklichkeitsdeutung seitens der Bürger:innen und einer polizeilichen Sicht auf Konstellationen führen. Doch obwohl diese Unterscheidung für ein Verstehen polizeilichen Handelns vielfältige Konsequenzen zeitigt, erfordert sie eine adäquate analytische Einbettung in die Dynamik der stets wechselseitigen Bezugnahmen von Polizist:innen und Bürger:innen aufeinander. Vor diesem Hintergrund ist im Folgenden auf die wechselseitige (Ko-)Konstruktion von Polizist:innen und Bürger:innen zu eingehen. Damit sind primär Praktiken gemeint, durch die und in denen beide – Polizist:innen wie Bürger:innen – wechselseitig Differenzen bzw. Grenzen zu den jeweilig Anderen formulieren. Diese Grenzziehungsprozesse erscheinen auf der Datengrundlage oftmals als schlichte verdinglichende Gegenüberstellungen: hier die Polizist:innen, da die Bürger:innen – wie auch umgekehrt. Es sind jedoch auch Tendenzen sichtbar – erneut: sowohl auf Seiten der Bürger:innen wie auch auf Seiten der Polizist:innen –, diese Gegenüberstellungen verallgemeinernd und entsprechend sozusagen „klischeeartig“ stigmatisierend zum Ausdruck zu bringen. Dieser Ko-Konstruktionsprozess ist beiderseits vielfach von Hörensagen geprägt und weitgehend medial dominiert, was im Umkehrschluss dazu führt, dass bipolare Weltbilder sich in spezifischen Interaktionskonstellationen wechselseitig verstärken.

Gerade die Polizei muss sich dabei darüber im Klaren sein, dass jede Veränderung der Beschreibung des eigenen Selbstverständnisses und des eigenen Handlungsprofils notwendig Einfluss auf die Wahrnehmung und Deutung von Polizei auf Seiten der Bürger:innen hat. Nicht zuletzt gewinnt dieser Ko-Konstruktionsprozess seine besondere Bedeutung hinsichtlich der wechselseitigen Zuschreibung gewaltförmigen Handelns: Unter Ausblendung interaktiver Dynamiken dominieren sowohl im Falle von Gewalt durch Bürger:innen gegen Polizist:innen wie auch im Falle von Gewalt durch Polizist:innen gegen Bürger:innen zumeist Beschreibungen angeblich einseitiger Übergriffe. Solchermaßen richten sich Polizei wie Bürger:innen regelmäßig wechselseitig in einer Täter-Opfer-Opposition mit den entsprechenden Beschreibungen und Grenzziehungen ein. So ist man sich dann zumindest in der Polarität der Situationsbeschreibungen einig.

Mit Blick auf entsprechende wechselseitige Grenzziehungsprozesse zwischen Polizist:innen und Bürger:innen werden im Folgenden zwei analytische Dimensionen verfolgt: Es wird zunächst zu zeigen sein, welche (3.3.1) *raumzeitlichen Grenzziehungen* sich für das Verhältnis von Polizei und Gesellschaft als markant erweisen. Vor diesem Hintergrund wendet sich die Analyse sodann den (3.3.2) *sozialen Grenzziehungen* zwischen Polizist:innen und Bürger:innen zu, die sich in einander wechselseitig strukturierenden und stabilisierenden Selbst- und Fremdbildern dokumentieren.

### 3.3.1 Raumzeitliche Grenzziehungen: „Drinne“ und „Draußen“

„Schleuse“, Milchglas und Plissee sowie „Ausrüstung“ sind nicht nur Teil des polizeilichen Berufsalltags. Durch ihre materielle Präsenz strukturieren diese Dinge immer auch die Interaktion zwischen Polizist:innen und Bürger:innen mit: Sie markieren die wichtigsten Grenzen, mit denen sich Bürger:innen im Umgang mit Polizei und im Zugang zu Polizei konfrontiert sehen.

Im folgenden Ausschnitt aus einem Gruppeninterview spricht ein/e Polizist:in der Schutzpolizei über die Erfordernisse der Einschätzung von Menschen in Konstellationen. Dabei interessiert die hier prominente Unterscheidung eines ‚Drinne‘ und ‚Draußens‘, die den polizeilichen Arbeitsalltag markant prägt:

*„und zum andern natürlich auch draußen ähm wen hab ich da wer ruft mich an wo hab ich ähm wie schätze ich den ein kann der gewalttätig werden; oder nich, benutzt der uns um äh oder oftmals vielleicht noch die Frau den Mann aus dem Haus zu schmeißen, weil sie dann sacht der hat mich geschubst? ja ähm das man da so mal so die Herausforderung so die für mich dann is wen hab ich hier gegenüber. und äh wie muss ich den halt einschätzen ja klar man liegt auch mal daneben“ (GI-P-4, Z. 2237–2242)*

Das hier angesprochene „Draußen“ steht – das lassen diese Ausführungen erkennen – sozusagen für die ‚Wildnis‘, für einen Bereich, indem man Gefahren ausgesetzt ist, einen im Kern unsicheren, unkontrollierten, aber stets zu kontrollierenden Raum, in dem man sich entsprechend

schützen muss. Im Umkehrschluss ist ein „Drinne“, wie wir später sehen werden, dessen perfektes Pendant: ein Ort der Sicherheit. Mit Bezug auf das „Draußen“ ist jedoch Gefahr bzw. sind Fragen der Zurechnung von Gefahr das zentrale Handlungsproblem. Denn hier stehen bisweilen existentielle Ängste im Vordergrund.

Über die Welt außerhalb der Dienststellen und die soziale Welt außerhalb der Polizei wird entsprechend typischerweise als „Draußen“ gesprochen. Vom Wortlaut her wird in dieser Wendung die Welt außerhalb der Dienststellen als ein ungeschützter Raum bezeichnet, in dem man sich gewissermaßen vor ‚Wind und Wetter‘ schützen muss, in dem Gefahren lauern und in dem man entsprechend aufpassen muss. Polizisten fahren entsprechend „raus“, wenn sie auf Streife gehen, so der Sprachgebrauch, und sie kommen „rein“, wenn sie zurück zur Dienststelle kommen. Über die pragmatisch begründbare und auf den ersten Blick recht randständige Beobachtung hinausgehend, dass Polizist:innen untereinander, nicht aber mit den Bürger:innen zu Mahlzeiten zusammenkommen, gibt es somit einige weitere Praktiken und Rahmenbedingungen, die den Bereich der Hinterbühnen und der Gruppenkohäsion bzw. des engen polizeilichen Miteinanders von einer als gegensätzlich konstruierten Außenwelt abschließen. In dieser Hinsicht sollen in diesem Abschnitt exemplarisch Übergänge von Drinnen nach Draußen und damit verbundene polizeiliche Praktiken der Grenzziehung (vgl. auch Endreß 2000) genauer betrachtet werden.

Der zentrale Ort, der die Differenz zwischen diesem polizeilichen „Drinne“ von und unter Kolleg:innen und dem „Draußen“ der und mit Bürger:innen markiert, ist die (Eingangs-)Schleuse zu Polizeistationen. Diese wird nachstehend zunächst in den Blick genommen.

### **Die Schleuse**

Zu den basalen Rahmen des polizeilichen Berufsalltags zählen die gebauten Räume und die damit verbundenen raum-technischen Rahmenbedingungen der Arbeit. Polizeiinspektionen und -wachen – auf ihnen liegt im Folgenden der Fokus – sind typischerweise zwar für Besucher:innen offen, jedoch nicht frei zugänglich. Die Türen sind typischerweise verschlossen und werden geöffnet, sobald man sich über Klingel und Gegensprechanlage angemeldet hat – natürlich gibt es auch Ausnahmen: offene Türen, die sich typischerweise im ländlichen Raum finden. Parkplätze der privaten Fahrzeuge der Polizist:innen und der Dienstwagen sind typischerweise, aber nicht immer, durch Schranken oder massivere Tore abgesperrt. Die folgenden Ausschnitte aus Protokollen der Praxisbegleitungen geben Aufschluss über die Erfahrungen der Forschenden beim Betreten derart gebauter, mit Kameraüberwachung, Schranken und Türen mit Gegensprechanlage versehener Grenzen zwischen polizeilicher Innen- und gesellschaftlicher Außenwelt sowie über eine exemplarische Interaktion des ‚Einlassens‘ und ‚Eintretens‘:

*Ich komme an der PI an und gehe zur Eingangstür, auf der ein kleines Klebeschild „Bitte klingeln“ in Richtung eines Klingelknopfes weist. Rechts oben neben der Glastür*

*drücke ich die Klingel, ein Summen ertönt; P1 muss mich also über die Kamera auf dem großen Bildschirm in der Wache gesehen haben. Ich ziehe die leichte Tür auf, trete in die – im Vergleich zu [einem anderen Ort] geradezu gemütliche – Schleuse. Es gibt einen Bereich mit Aushängen, Fahndungsfotos und Warnungen vor betrügerischen Anrufern, einige Sitzplätze und natürlich ein Fenster, einen Schalter, hinter dem sich die Wache befindet. Ich blicke durch das Fenster in die Wache. P1 winkt mich von seinem/ihrer Platz hinter den Wachbildschirmen aus herein. Noch ein Summen, die zweite Tür lässt sich nun öffnen und ich bin in der PI. (BP-16, S. 1)*

*In der Schleuse gibt es eine Kamera und die Fenster neben der Tür sind mit Sichtschutzfolie milchig gemacht. Durch die Tür selbst kann man jedoch schauen. Die Tür hat einen großen Türgriff und ist komplett aus Glas. An zwei Stellen – an der Tür und an der Klingel – sind selbst gedruckte und dann laminierte Zettel angebracht, auf denen steht, dass man die Tür nicht selbst öffnen könne, sondern klingeln soll, um hereingelassen zu werden. (BP-6, S. 1)*

*Es klingelt ein Mann an der Schleuse. P1 öffnet ihm und sagt ihm über die Gegensprechanlage „Moment, ich mache auf. Bitte nicht an der Tür ziehen, die geht von selbst auf“ – ein Hinweis, der immerzu und von allen Polizist:innen am Ort gegeben wird. Der Mann tritt ein und zeigt P1 seinen Führerschein vor. Dies notiert P1 in einer Liste. Dann sagt er/sie, „vorn links auf den weißen Schalter drücken, dann geht die Tür auf“ – ebenfalls ein Satz, der jedes Mal fällt. (BP-32, S. 2)*

Die Schleuse ist der zu beiden Seiten hin mit einer Tür verschlossene Zwischenraum ‚auf der Grenze‘ zwischen dem polizeilichen Drinnen und dem gesellschaftlichen Draußen, den Bürger:innen passieren müssen, um persönlichen Kontakt zur Polizei aufnehmen zu können. Den Zugang zu diesem Zwischenraum verwalten die Polizist:innen selbst und technisch gestützt mittels Kameras, Summern und Gegensprechanlagen – teilweise mit Videofunktion. Die Polizist:innen kontrollieren also den Weg hinein in diesen Zwischenraum, ggf. sodann auch in die eigentliche Polizeiinspektion hinein wie auch wiederum den Weg hinaus.<sup>15</sup> Diese Praxis einer

<sup>15</sup> Insbesondere mit Blick auf den Weg der Bürger:innen hinaus aus der Polizeiinspektion kann den Schleusen eine pragmatische Kontrollfunktion zukommen. Sie funktionieren dann wie ein ‚Gewahr-sam light‘, wie sich in der folgenden Szene andeutet: „P1 führt das Gespräch, P2 ist mit etwas Abstand am Funk. Es stellt sich heraus, dass der Jugendliche vermisst gemeldet ist. Als P2 das über Funk erfährt, geht er zurück zu P1 und dem Jugendlichen, nimmt P1 kurz zur Seite und erklärt ihm/ihr, dass der Jugendliche vermisst gemeldet ist. Dann bitten sie ihn in den Wagen zu steigen, damit sie auf die Wache gehen können, um das weiter zu klären. Dass er vermisst gemeldet ist, sagen sie ihm erst, als er schon im Wagen sitzt. Er steigt ohne Probleme ein und ist sehr kooperativ. (Ich frage mich, ob sie ihn erst im Wagen haben wollten, damit er nicht mehr weglaufen konnte). [...] Nach wenigen Metern – zu Fuß gehen wäre vermutlich schneller gewesen – kommen sie an der PI an und gehen mit dem Jungen zur Schleuse. Er soll dort warten. P2 geht ins Büro, P1 befragt den Jungen in der Schleuse bzw. unterhält sich mit ihm. [...] Nach einer Weile kommt P2 zurück. P1 und er haben sich irgendwie in der Schleuse eingeschlossen und rufen nun P3 in der Wache an, der/die sie wieder herauslässt. Der Junge bleibt allein in der Schleuse zurück. [...] [Ich] gehe mit P1 in die Wache. Er/sie schaut auf den Bildschirm und nach dem Jungen und sagt: er „sieht komisch aus“. Dann geht der Junge auf die Toilette und P1 sagt: „mal schaun wie lange“. Er geht länger auf die Toilette, P1 scheint das dann aber doch nicht weiter zu verfolgen, thematisiert es auf jeden Fall nicht mehr. Nach einer Weile ist der Junge dann auch wieder zu sehen. P1 schnackt dann mit P3 und P4. Die Stimmung ist heiter und gelöst. P1 will kurz weg, fühlt sich mir wohl verpflichtet und schlägt



letztlich doppelten räumlichen Grenzziehung auf Seiten der Polizei und ihre Materialisierung, die mit Blick auf Sicherheitsfragen zweifelsohne notwendig erscheinen mag, entfaltet auf Bürger:innen, die ein Anliegen an die Polizei heranzutragen wollen, eine mitunter befremdlich-distanz wahrende Wirkung, die Polizist:innen typischerweise nicht unmittelbar bewusst zu sein scheint.

Das folgende Beispiel aus den Praxisbeobachtungen gibt einen Einblick, wie diese Praxis des über die Schleuse vermittelten polizeilichen Zugang-Gewährens sich bisweilen für die Forschenden dargestellt hat und welche Ambivalenzen damit einhergehen:

*Ich fahre um 21:50 Uhr auf den Besucherparkplatz. Die Stimme an der Gegensprechanlage zum Parkplatz und sodann zur Schleuse klingt recht heiter. In der Schleuse muss ich 15-20 Minuten warten. Ich höre Lachen – aus der Wache? Hin und wieder läuft jemand hinter der größtenteils mit Sichtschutzfolie beklebten Tür vorbei, die ins Innere der PI führt. Einige schauen über die Klebestreifen in meine Richtung. Ich weiß also, dass sie wissen, dass ich da bin. Sie sehen mich natürlich auch über die Kamera und den Bildschirm in der Wache. Ich frage mich, warum sie mich warten lassen. Gab es ein Problem bei der Informationsweitergabe; wissen sie nicht, wer ich bin und warten auf eine Anweisung? Haben sie etwas zu verbergen? Machen sie ihre Übergabe und Besprechung lieber ohne mich? Um 22:10 Uhr betätige ich die eine Gegensprechanlage in der Schleuse – zu sehen oder direkt erreichbar ist ja niemand, den ich ansprechen könnte. Ich frage nach, ob sie mich nicht einfach einlassen könnten und füge hinzu, ich hätte ja schließlich alle Sicherheitsüberprüfungen hinter mir. Sie lassen mich dann sofort rein. [...] Ich erkundige mich, wieso sie mich so lange haben warten lassen, ob sie mich vergessen hätten. Nein, es sei Übergabe gewesen. Ich erkläre, dass das für mich auch interessant ist, dass ich im gesamten Alltag dabei sein möchte und dass sie mich einfach reinlassen können. Das hatte ich natürlich auch schon vor dieser Praxisbegleitung gesagt. (BP-21, S. 1)*

Diese hier zu Veranschaulichungszwecken herangezogene Noitz zu einer Felderfahrung lässt sich – so die aufgrund verschiedener Anschauungen der Forschenden leitende Vermutung – jenseits des konkreten Forschungssettings auch auf das Erleben und die Erfahrungen von Bürger:innen in der Schleuse übertragen.

### **Milchglas und Plissee**

Die Außenbereiche von Polizeiinspektionen sind typischerweise mit Kameras überwacht, deren Aufnahmen auf Bildschirme im Wachraum übertragen werden. Ihnen kommt für das polizeiliche Management des Zugangs zu ihren Räumen und ihrem Personal, also für die Verwaltung der Grenze zwischen Drinnen und Draußen, eine wichtige Rolle zu. Hier ergibt sich also eine

---

mir vor, in der Zwischenzeit den Jungen über die Kamera zu beobachten: „kannst ja gucken, ob er was macht oder so“, sagt P1. [...] [Es wird eine Abholung durch den Vater organisiert.] Der Vater ruft wieder an: Er kann sein Kind in 2,5 Stunden abholen. Bis dahin soll der Junge dann in der Schleuse warten. Er hatte gesagt, dass er auch gern raus würde; sie wollen ihn aber nicht rauslassen, damit er nicht ‚abhaut‘.“ (BP-21, S. 3)

interessante Figuration ungleich verteilter visueller Macht: Polizist:innen können Bürger:innen (unbemerkt) beobachten, ohne dass diese ihre Beobachter:innen sehen können.

Den Erfahrungen aus der Feldforschung nach sind Polizist:innen umgekehrt typischerweise bestrebt, sich vor den Blicken der Bürger:innen auf ihren Hinterbühnen zu schützen. Zwar sind neuere Gebäude häufig mit viel Glas gebaut, so als hätten Planer:innen sich bemüht, die Gebäude Transparenz ausstrahlen zu lassen. Solche Glasflächen werden dann aber häufig im Nachhinein so umgestaltet, dass Polizist:innen die Kontrolle darüber (zurück-)erlangen, wer Zugang – auch rein visuellen – zu ihren Diensträumen erhält: Milchfolie wird auf Scheiben geklebt, Jalousien werden heruntergelassen und Klingeln nachträglich – an mehreren Orten im Bundesland – durch improvisierte Schilder mit der Aufschrift „Bitte klingeln“ versehen. Das folgende Beispiel aus den Protokollen zu den Praxisbeobachtungen zeigt eine entsprechende polizeiliche Praxis des Bestimmens über visuellen Zugang bzw. Einsicht:

*Auf der Wache herrscht Ruhe. P1 und P2 beobachten über die Bildschirme einen Mann, der sich der Klingel am Eingang der Schleuse nähert, aber nicht klingelt und dann zu einer Seite weggeht und aus dem Blickfeld der Kamera verschwindet. Ich bin mir erst nicht sicher, ob die beiden ihn auf dem Bildschirm gesehen haben, haben sie aber. Sie scheinen nebenbei und unauffällig doch zu beobachten, was auf den Bildschirmen vor sich geht. P2 fragt P1, was der Mann denn wolle, und fragt dann mich, ob die Klingel nicht deutlich zu erkennen sei, denn er wisse gar nicht genau, wie die Eingangstür zur Schleuse von außen eigentlich genau aussehe und ob man da ohne Weiteres verstehen würde, wo die Klingel ist. Ich sage ihm, es gebe ein großes Schild an der Klingel. Nach einer Weile klopft jemand an die Scheibe des Wachraumes, die mit undurchsichtigen Klebestreifen abgeschirmt ist, zwischen denen es aber schmale durchsichtige Streifen gibt. Zu sehen ist also der Schatten eines Kopfes, eine Hand und dann zwei Augen, die durch den durchsichtigen Teil kurz hindurchspähen. P1 steht sofort auf und sagt „ich glaub es hackt“. Am Fenster angekommen, schiebt P1 das Plissee von unten nach oben hoch, sodass niemand mehr hineinsehen kann. Der Mann bedient dann die Klingel am Eingang zur Schleuse. Daraufhin spricht P2 mit ihm über die Gegensprechanlage. P2 fragt ihn aus, wer er sei, woher er komme, was er wolle. Zunächst kurz auf Deutsch, dann auf Englisch. Ich höre nur P2. Der Mann möchte zu [eine Einrichtung], begehrt Asyl und fragt nach dem Weg. P2 erklärt ihm, sie könnten ihn nicht fahren und beschreibt den Fußweg. Der Mann scheint nicht zu verstehen. Nach einer Weile lässt P2 ihn in die Schleuse ein und bittet ihn kurz zu warten. P2 sagt zu sich selbst „das kriegen wir noch hin“ und erstellt eine Wegbeschreibung über Google-Maps, die er/sie ausdruckt und dem Mann dann über den Schalter zur Schleuse übergibt. P2 erklärt dem Mann dann nochmals, dass sie ihn nicht fahren könnten und lässt ihn dann wieder raus. Der Mann trägt eine schwarze FFP2 Maske und schaut kaum hoch. Er wirkt auf mich aber nicht unsicher in der Situation bei der Polizei. (BP-20, S. 8)*

Deutlich wird in dem Beispiel vor allem, dass es für die Polizist:innen von zentraler Bedeutung ist, die Kontrolle über (Ein-)Blicke von Bürger:innen in ihre Diensträume und somit den Zugang zum Drinnen zu haben. Entsprechend wird es als unangemessen wahrgenommen („ich glaube

es hackt“), wenn Bürger:innen diese Grenze etwa durch ein Klopfen an der Scheibe missachten und ungefragt zu ihnen hineinschauen. Auch der folgende Ausschnitt aus den Feldnotizen protokolliert das Ergebnis einer solchen räumlichen Grenzziehungspraxis von Polizist:innen:

*[Das] Büro: Liegt ebenerdig halb zur Straße/zum Eingang hin. Die Außenjalousie ist geschlossen. Außerdem ist innen ein Plissee hochgezogen. So ist das während aller meiner Aufenthalte. Es ist also nie richtiges Tageslicht im Raum. (BP-3, S. 4)*

Ein solches Verschließen gegenüber (Ein-)Blicken in das Drinnen der Polizei kann als typisch gelten.

### **Die Ausrüstung**

Eine weitere polizeiliche Abgrenzung zum Draußen betrifft – natürlich ebenfalls pragmatisch und mit Sicherheitsrelevanz begründbare, hier jedoch nicht in dieser Weise, sondern mit Blick auf die Struktur von und die soziokulturelle Bedeutung für Interaktionen zwischen Bürger:innen und Polizist:innen interessierende – Praktiken des Körperschutzes und der Ausrüstung. Wenn Polizist:innen der Schutzpolizei ihre Diensträume verlassen und „raus“ fahren, ziehen sie ihre Schutzwesten an, an denen weitere Ausrüstungsgegenstände hängen und verlassen erst dann den geschützten Raum des „Drinnen“. In den Innenräumen werden die Westen dagegen typischerweise ausgezogen und abgelegt. Unter pragmatischen Gesichtspunkten werden sie abgelegt, weil sie schwer und warm sind und die Bewegungsfreiheit einschränken. Soziologisch und mit Blick auf die bisherigen Analysen gesehen, werden sie jedoch abgelegt, weil die Diensträume im Inneren der Polizei als Ort der Sicherheit und Geborgenheit verstanden werden und sie hier entsprechend nicht gebraucht werden.

Wenn Polizist:innen der Schutzpolizei sich „ausrüsten“, packen sie sogenannte „Führungs- und Einsatzmittel“ („FEM“) ein und alles, was sie für den Einsatz sonst noch benötigen, bevor sie „raus“ fahren. Während einer Praxisbegleitung packt ein Streifenteam beispielsweise folgendes ein: „DEIG [Taser], Alkoholmessgerät, Taschen, Sonnencreme, Funkgeräte, Cola, Wasser“ (BP-31, S. 3). Hinzu kommen noch Taschenlampe, Bodycam, Schutzbrille, Handschuhe, Dienstwaffe und Handschellen, ggf. Urinbecher, manchmal auch Desinfektionsmittel sowie weitere Ausrüstung, die (ebenfalls) vornehmlich an Gürtel und Weste befestigt ist. Zusammen ergeben diese Ausrüstungsgegenstände eine beträchtliche und imposante Ausstattung von erheblichem Gewicht.<sup>16</sup>

<sup>16</sup> Was erhebliche körperliche Belastungen bedingt und somit für die Polizist:innen Sport „super super wichtig [macht]“. Ein/e Polizist:in erläutert, „ich mein wir sind jung, und äh auch wenn die Sachen (2) gefühlt die Schutzweste nix wiegt, aber wenn du den ganzen Tag die trägst solltest du schon Rückentraining machen (GI-P-2, Z. 1829–1831). Die KSA der Bereitschaftspolizei ist wesentlich schwerer und bedingt erhebliche körperliche Mehrbelastungen. Dazu folgende Feldnotiz: „Ich probiere die Schutzausrüstung an (schwer!). Mit allem wiegt das 20 kg. Zwei Polizist:innen vermuten, dass das auch ein Grund dafür sei, dass weniger Frauen dauerhaft bei der Bereitschaftspolizei sind: 20 kg extra ist bei einem Körpergewicht von 60kg eine andere Sache als bei einem Körpergewicht von 90kg, meinen sie. Es gebe leichtere Schutzausrüstung (3kg weniger), die aber nicht angeschafft werde.“ (BP-11, S. 4)

Das Pendant zum Sich-Ausrüsten und dem Anlegen der Weste, bevor es bei der Schutzpolizei „raus“ geht, bildet bei der Bereitschaftspolizei das „Aufrödeln“. Die folgende Beschreibung aus dem Protokoll zu einer Praxisbegleitung gibt einen Einblick in diese bereitchaftspolizeiliche Praxis des „Aufrödelns“:

*Sie rödeln auf und stehen dafür rund um den Wagen. Sie sind alle konzentriert dabei, sich (teilweise erst zu ent- und dann) zu bekleiden. [...] P1 sagt zu mir, während er/sie sich neben mir anzieht, „ich trage gern KSA“. Dann erläutert er/sie, „von jetzt auf gleich“ könne eine Situation umschlagen und da sei es besser, die Schutzausrüstung zu tragen. P2 hat bereits einen Großteil seiner/ihrer KSA angezogen und steht hinter dem Wagen. Er/sie hebt beide Arme und ruft „Powerranger!“ Nach einer Weile lästern P1, P3 und P4 offenkundig – ich verstehe sie nicht – über P2. Denn P5 sagt zu ihnen, „lasst [Name von P2] in Ruhe“. Durch den Bus reichen P5 und P3 sich Ausrüstungsteile zu. P2 hilft P6 mit einem Teil der KSA. Nun sind sie alle schon fast vollständig verwandelt und zu massiveren Körpern geworden, auf denen – so wirkt es nun – zu kleine Köpfe sitzen. P1 beginnt sich in der Tür eine Feuerschutzhaube, die sie unter dem Helm tragen, aufzuziehen. Diese ist aus sehr dichtem Stoff gefertigt. Sie unterhalten sich darüber, dass es furchtbar warm sei und dieses Teil bei der Wärme das schlimmste Teil der KSA sei. P6 überlegt, es nicht anzuziehen. P1 meint aber, es sei sehr wichtig in Hinblick auf den Schutz. [...] P3 gibt nach einer Weile Bescheid „so, Abfahrt“. Dann sitzen die drei auf der Rückbank, sie passen kaum mehr nebeneinander, so breit sind ihre Schultern geworden. P6 muss noch seine/ihre Weste schließen, er/sie kann das aber selbst nicht, weil er/sie in der KSA so unbeweglich ist. P2 hilft ihm/ihr, aber hat selbst große Probleme, sich so vorzubeugen, dass er/sie an den Reißverschluss kommt. Etwas später lässt P3 seine/ihre Wasserflasche fallen, während er/sie versucht, sie in eine Tasche an der KSA zu stecken. An Rankommen an die Waffe ist nicht zu denken, denn auch er/sie kann sich nicht vorbeugen. Er/Sie sammelt sie später beim Aussteigen ein. Es kehrt Ruhe ein, während der Fahrt schweigen sie, der Funk läuft. Es liegt eine Spannung in der Luft. (BP-14, S. 6)*

(Schutz-)Kleidung und Ausrüstung der Bereitschafts- und der Schutzpolizei ergeben so eine die Körper der Polizist:innen von der Außenwelt und ihren Bewohner:innen – also den Bürger:innen – symbolisch abgrenzende Gesamterscheinung.<sup>17</sup> Die Ausrüstungsgegenstände und Schutzkleidung rahmen die Interaktionen von Bürger:innen mit Polizist:innen entsprechend. Wie genau Bürger:innen die Gegenwart der Polizist:innen in Schutzkleidung wahrnehmen ist dabei kaum grundsätzlich zu klären oder mit Blick auf die herausgestellte Struktur abschließend festzustellen. Dass dieser polizeispezifischen (Interaktions-)Rahmung jedoch eine zentrale

<sup>17</sup> Einigen Ausrüstungsgegenständen der Polizist:innen kommt praktische Bedeutung bei der Herstellung körperlichen Abstands und Schutzes gegenüber den Bürgerinnen zu. Während auch die Schutzweste für Praktiken der Abstand-Herstellung genutzt werden kann; wenn die Arme in bestimmter Weise darin eingehängt werden, lässt dies beispielweise Abstand herstellende Körperhaltungen zu, dienen Schutzbrille und Handschuhe direkter der Wahrung eines minimalen Abstandes von den Körpern der Bürger:innen und dem, was aus ihnen austreten kann. Ein/e Polizist:in der Schutzpolizei ist während einer Praxisbegleitung im Gespräch mit Kolleg:innen der Kriminalpolizei. Es ereignet sich folgender Austausch: „P1, der/die mit P2 Teile der Hanf-Plantage verlädt, fragt P3, der/die [...] eine relativ große Plastik-Brille an der Schutzweste stecken hat, ‚wieso eigentlich die Brille?‘ P3 meint, ‚wenn die in der [Einrichtung] rotzen.‘“ (BP-9, S. 4)

Bedeutung zukommt, erscheint nicht nur mit Blick auf entsprechende soziologische Analysen unstrittig (Goffman 1977), sondern dokumentiert sich auch in Stimmen aus dem Feld (vgl. dazu auch Kap. 4.3.1).

Polizist:innen aus dem Bereich der Kriminalpolizei dagegen bewegen sich im „Draußen“ ohne eine entsprechend umfassende Ausrüstung. Im Gegenzug sind sie – so der Eindruck der Forschenden – typischerweise groß und durchtrainiert, gehen aufrecht und wirken grundsätzlich ‚gewaltfähig‘, wobei sich aber auch Kriminalpolizist:innen finden, die klein und flink, aber insofern dann wiederum einem Typus von Judo- oder Karate-Sportler:innen entsprechend kampfbereit bzw. gewaltfähig wirken. Dazu der folgende Ausschnitt aus dem Protokoll einer Praxisbegleitung, während der eine Gruppe von Kriminalpolizist:innen zu einem Einsatz der Schutzpolizei hinzukommt. Die Kriminalpolizist:innen

*sind mit einem großen, schnellen Audi unterwegs, aus dem sie aussteigen und schnell auf uns zu kommen. Sie sind alle besonders groß und athletisch, tragen sportliche Alltagskleidung, machen einen tatkräftigen oder auch kampfbereiten Eindruck. (BP-46, S. 6)*

Dabei stehen die Körper der Kriminalpolizist:innen gewissermaßen in einem ‚Passungsverhältnis‘ zu den Körpern der Bürger:innen, mit denen sie vielfach in Kontakt kommen. Der folgende Ausschnitt aus einem Protokoll zu einer Praxisbegleitung enthält eine Beschreibung entsprechender Personen. Die Körperkonstitution der (Kriminal-)Polizist:innen sind insofern auch im Verhältnis zu den Bürger:innen, auf die sie regelmäßig treffen, zu deuten und bilden eine Ressource im Bürger:innen-Kontakt im Sinne des beanspruchten Distanzmarkers „Autorität qua Person“ (s. hierzu auch Kap. 3.4.2):

*P1 und ich stehen dichter an der Tür. P2 steht weiter im Raum und unterhält sich mit den Männern. Diese sind in etwa so alt wie P2 oder älter und muskulöser als P2. Einer hat Tattoos im Gesicht [...] und am Hals, trägt auffällige Kleidung und eine eher enge Jeans, steht breitbeinig. Der andere sitzt auf einem Bürostuhl, auch er ist sehr muskulös, groß, hat eine Glatze und ihm fehlen einige Zähne, nicht aber die Schneidezähne. Die Polizist:innen scheinen unbeeindruckt. Die Männer stehen breitbeinig bzw. sitzen zurückgelehnt im Stuhl. P2 wirkt locker und geht dichter zu ihnen heran (BP-43, S. 13)*

Zusammenfassend steht der polizeilicherseits als potentiell gefährlich konstruierten Außenwelt, in der Polizist:innen sich entsprechend zu schützen und aufeinander zu verlassen bestrebt sind, die als familienähnlich erfahrene und gedeutete polizeiliche Innenwelt gegenüber, die einen Ort des Schutzes und der Sicherheit, mitunter auch der Wärme und Geborgenheit (bspw. durch gemeinsames Kuchenessen und Dekorieren der Räume mit Kuscheltieren) bietet und insofern einen Rückzugsort und eine zentrale Arbeitsressource bildet.<sup>18</sup> Beide Welten können dabei als zwei gegensätzlich konstruierte Pole gelten, zwischen denen Polizist:innen sich in ihrem

<sup>18</sup> Vgl. hierzu folgende Feldbeobachtung: „Auf der Wache ist hinter der Scheibe ein kleiner Polizei-Plüschbär aufgestellt, der durch die Scheibe in die Schleuse blickt“ (BP-17, S. 2).

Arbeitsalltag bewegen. Entsprechend lassen sich vielfältige Praktiken des Übergangs und der Grenzziehung zwischen diesen Räumen beobachten, durch die der Arbeitsalltag – der Selbstbeschreibung entsprechend – erst adäquat bewältigt werden kann und wodurch die gegensätzlich konstruierten Bereiche des „Drinne“ und „Draußen“ kontinuierlich (wieder-)hergestellt und aufrechterhalten werden. Diese vielgestaltigen Praktiken des Übergangs und der Grenzziehungen zwischen diesen beiden Bereichen – für die meisten werden und lassen sich pragmatische und funktionale Gründe anführen, die hier jedoch nicht im Fokus liegen –, erlauben insgesamt die Rekonstruktion eines Strukturphänomens: Es handelt sich um eine polizeispezifisch gebrochene Ein- und Ausschließungspraxis.

Die räumliche Differenz zwischen dem „Drinne“ und dem „Draußen“ hat zudem eine zeitliche Konnotation. Das Warten oder die Sachbearbeitung „Drinne“, bei der die Zeit kaum vergeht, steht in deutlichem Kontrast zur „action“ bei Einsätzen im „Draußen“, die ein hohes Tempo des Handelns und Entscheidens abfordern:

*Ich fahre direkt mit P1 und P2 raus. Im Wagen fragt P1, was ich bereits „Interessantes“ erlebt hätte. Ich sage, für mich sei alles interessant. Auch Verkehrsunfallaufnahmen, füge ich mit einem Augenzwinkern hinzu, weil sie dann ja mit den Leuten zu tun hätten. „Für uns ist interessant ne Verfolgungsfahrt bis nach [Ort]“, sagt P1. P1 und P2 lachen. (BP-29, S. 3)*

Ihr Pendant findet sie aber wiederum auch im Leerlauf des Präsenz-Zeigens, des proaktiven Umherfahrens oder auch im bisweilen stundenlangen Sich-in-Bereitschaft-Halten der Sonder-einsatzkräfte wie der Bereitschaftspolizei, das vielfach eben auch von Langeweile oder eben (spannungsvollem) Leerlauf geprägt ist (vgl. Endreß/Müller 2023), der allerdings zugleich immer auch der Rückversicherung der quasi-familialen Struktur polizeilicher Kollegialität dienen kann (s. hierzu insbes. den nachfolgenden Abschnitt 3.3.2), wie folgender Auszug aus einem Gruppeninterview mit Polizist:innen aufzeigt:

*Und gerade der Bereich Mensch find ich is auch n ganz großer Teil, ähm der grad den Wechselschichtdienst ausmacht ähm wir sin ja wie ne kleine Familie auf den Schichten also wenn ich mir überleg wie oft wir zusammen grillen, oder im Spätdienst äh einer stellt sich hinner in die Küche und kocht für die ganze Mannschaft; wir sin am Wochenende wenn wir frei ham total oft zusammen unterwegs machen ähm jedes Jahr nen Schichtausflug über drei Tage; ähm also wir sin wie ne kleine Familie, also; ja man kennt sich in und auswendisch man äh @(.)@ ja? das is äh ja find ich äh auch ein sehr, großer und wichtiger Teil der Polizei ausmacht (GI-P-3, Z. 190-197)*

Solche Zeiten des Leerlaufs sind dabei potentiell von Langeweile gekennzeichnet, die jedoch weniger eine Zeit der Muße ist – es sind keine Pausen voller Entspannung, sondern sie stehen unter einer eigentümlichen Spannung, weil ihr unabsehbares Ende jeweils präsent ist. Es könnte jederzeit ein Auftrag hereinkommen, also ein Einsatz erforderlich sein. Nachfolgend dazu ein Beispiel aus den Beobachtungsprotokollen:

*Es kehrt Ruhe ein. Ich bin in der Wache allein. Es stehen ein Energydrink und eine Cola auf dem Tisch. Zu hören sind Klicken von Tastaturen und der Drucker. Das Telefon klingelt. Es klingelt noch einmal. Jemand hat in einem der Büros abgenommen. Es ist kaum etwas im Funk zu hören, einmal eine Verkehrskontrolle. P1 läuft herum und nimmt Pizza-Bestellungen entgegen. P2 braucht länger und überlegt einen Salat zu bestellen. „Kannst du nicht wie ein normaler Mensch Pizza bestellen?“ fährt P1 P2 an, denn er/sie hat Sorge mit der Bestellung zu spät dran zu sein. Es ist fast 22 Uhr. Dann gibt es eine Durchsage: „Zwei Streifen in die [Straße]“. Es kommt zwar keine Hektik auf, aber zwei Streifenteams machen sich sofort auf den Weg. (BP-48, S. 1)*

*Nach dem Einsatz fahren sie zurück auf die Dienststelle. Im Wagen sagt P1 zu P2, „hoffen wir mal aufs Beste jetzt bei der Pizza“. Auf der Dienststelle warten dann einige Pizzakartons und ein Salat im Sozialraum. Sie essen gemeinsam. Eine/r Polizist:in fehlt eine Weile und macht wohl noch etwas anderes. Beim Essen wird wenig gesprochen. P1 bedient den Fernseher über dem Tisch, geschaut wird eine Reality-Show mit einigen Personen in Badekleidung an einem Strand. Sie kommentieren immer mal wieder etwas oder lachen [wie Abhängen unter Teenagern, guten Freunden; gemeinsames ‚Chillen‘]. Sie sprechen ein bisschen über die Pizza und über Pläne für die freien Tage. Wer fertig ist, steht auf und geht oder sitzt noch etwas, schaut aufs Handy. Schließlich sind dann fast alle wieder in die Büros zur Sachbearbeitung verschwunden. (BP-48, S. 3)*

Die vorstehend herausgearbeiteten raumzeitlichen Grenzziehungen zwischen Polizist:innen und Bürger:innen – und insbesondere die zuletzt herangezogenen Datenauszüge – enthalten z. T. bereits deutliche Hinweise auf davon analytisch zu unterscheidende *soziale Grenzziehungen*, die nun im Folgenden behandelt werden.

### **3.3.2 Soziale Grenzziehungen: „Wir“ und „Die“**

Polizist:innen der unterschiedlichen Polizeien haben es typischerweise mit spezifischen Gruppen von Bürger:innen zu tun. Bereitschaftspolizist:innen etwa u. a. mit Fußballfans, während Kriminalpolizist:innen mit Opfern von Straftaten oder – je nach Spezialisierung – mit Tätern schwerer Verbrechen zu tun haben und Schutzpolizist:innen – im Rahmen des ‚ersten Angriffs‘ Kontakt mit einem deutlich breiteren Spektrum von Bürger:innen haben. Trotz dieser heterogenen Realität des Polizeiberufs und des entsprechend vielgestaltigen Kontakts von Polizist:innen und Bürger:innen, fällt mit Blick auf die Erhebungen des soziologischen Teilprojekts bereichsübergreifend eine binäre Unterscheidung auf: Der Bereich außerhalb der Dienststellen und Dienstfahrzeuge – das „Draußen“ – ist aus polizeilicher Sicht bevölkert von „Normalbürgern“ und „Klientel“. Die zentrale Signatur dieser Unterscheidung bildet erneut eine Innen-Außen-Differenz mit für das Verhältnis von Bürger:innen und Polizist:innen typischen Nähe-Distanz-Verhältnissen und entsprechenden Praktiken der Herstellung und Aufrechterhaltung insbesondere von Distanz. Dieser Umstand wird im Folgenden u. a. anhand von entsprechenden Körperpraktiken der Distanzierung aufgezeigt.

### **Bürger:innen im Spannungsverhältnis zwischen „Normalbürger“ und „Klientel“**

*wir haben ja nicht mit dem normalen Bürgern zu tun letztendlich*

Im folgenden Ausschnitt aus einem Gruppeninterview erläutert ein/e Kriminalpolizist:in ihre/seine exemplarische Wahrnehmung, derzufolge er/sie im Berufsalltag nicht mit „dem normalen Bürger“ zu tun haben würden:

*ich meine wir haben ja mit (.) wir haben ja nicht mit dem normalen Bürger zutun letztendlich ne, wir haben ja (.) entweder mit Leuten die wir festnehmen (.) die das natürlich nicht wollen weil sonst hätten sie sich gestellt (.) mit Betrügern die sowieso schon n Leben lang dann eh lügen (.) ähm oder mit Bebon- Beton- Betäubungsmittelkonsumenten die die Welt eh anders sehen und die das nicht verstehen dass das noch nicht legalisiert ist (.) ja, oder vielleicht mit dem Dealer (GI-P-11, Z. 2251–2257)*

In diesem Interviewausschnitt sind zwar bereits zentrale Charakteristika der polizeilichen Konstruktion ihrer typischen ‚Klientel‘ angedeutet, um die es in diesem Abschnitt an späterer Stelle gehen soll. Zunächst jedoch soll die Bedeutung der polizeilichen Rede vom „normalen Bürger“ bzw. oft auch dem „Normalbürger“ erläutert werden.

#### **„Normalbürger“ – „hilflos“, blauäugig und nervig**

„Normalbürger“ werden polizeilicherseits vielfach als tendenziell ‚blauäugig‘ und oftmals auch als „hilflos“ wahrgenommen und entsprechend typischerweise nicht als im klassischen Sinne ‚gefährlich‘ eingeschätzt. Dennoch wird auch ihnen – gerade aufgrund ihrer ‚Blauäugigkeit‘ – das Potential zugeschrieben, auf spezifische Art und Weise ‚gefährlich‘ werden zu können. Denn entsprechend der polizeilichen Grundannahme, dass Konstellationen jeweils augenblicklich Umschlagen können, wird eben stets bspw. von der Möglichkeit von „Solidarisierungseffekten“ auch unter („Normal-“)Bürger:innen ausgegangen. Gleichwohl: Die polizeiliche These von der Hilflosigkeit der „Normalbürger“ dominiert und ist in der folgenden, in einem Beobachtungsprotokoll wiedergegebenen Aussage eine/r Schutzpolizist:in pointiert protokolliert:

*Wenn „Normalbürger“ einmal ein Problem hätten, „dann rufen die die 110 an. Der Bürger ist völlig hilflos“. (BP-2, S. 4)*

Ein/e ander:e Schutzpolizist:in erklärt in einem anderen Kontext einer Gruppe von Kindern – anschlussfähig an die Vorstellung von der Hilflosigkeit der „Normalbürger“:

*„Was machen wir? Wir regeln die ganze Stadt“. (BP-2, S. 2)*

Weil die „Normalbürger“ aus Sicht der Polizist:innen keine vollumfänglichen Einblicke in die gesellschaftliche Realität und insbesondere in Kriminal- und Sicherheitsthemen hätten und – so eine typische Annahme – auch kein Interesse daran hätten, über entsprechendes Wissen zu verfügen bzw. es politisch nicht erwünscht sei, ein entsprechendes Wissen zu verbreiten, pflegen sie aus polizeilicher Sicht ein ‚blauäugiges‘ Weltbild. Polizist:innen erklären beispielweise,

*der „Bürger weiß nicht, dass es 4000 offene Haftbefehle in RLP“ gibt (BP-42, S. 3)*



Oder sie erzählen im Rahmen von Feldgesprächen über ‚ahnungslose‘ Familienmitglieder bzw. „Normalbürger“:

*„Meine Frau denkt, die Welt ist noch in Ordnung.“ Sie wisse nur aus der Zeitung, was so passiere und da würde aus Pietät ja gar nicht viel veröffentlicht. Er würde zuhause wenn überhaupt nur den groben Rahmen erzählen. Keine Details. „Meine Frau will das auch gar nicht wissen.“ (BP-26, S. 5)*

Die besonderen Einblicke, die Polizist:innen haben, unterscheiden sie – und das schlägt sich im polizeilichen Selbstbild deutlich nieder, wie die nachfolgenden Datenauszüge dokumentieren – in ihrer Wahrnehmung von denen der ‚normalen‘ Bürger:innen:

*Wir kriegen natürlich Einblicke in äh (.) Bereiche die der normale Bürger nicht sieht also (.) ähm: (.) wenn man in manchen Wohnungen geht ähm (.) ja da lebt man quasi wie im Mittelalter natürlich ist das was (.) wie du sachst horizontweiternd (.) ähm (.) aber (.) [...] äh: ja der normale Bürger kriegt das natürlich nicht mit (.) äh:m aber ich würd=es jetzt auch nicht sagen dass ((Türknallen)) dass sich dadurch jetzt mein ((etwas wird auf dem Tisch abgestellt)) Weltbild komplett verändert in der Form dass ich jetzt (.) denke jetzt die Welt is schlechter oder irgendwie ähm (.) ganz anders als ich vorher (.) gedacht hab also (.) das sin ja alles immer noch m- normale Menschen die man sonst auch auf der Straße gesehen hat (.) wenn man dann mit denen beruflich zu tun hatte dann kennt man natürlich die Hintergründe wenn man die dann nochmal (.) irgendwo sieht (.) ähm aber (.) aber dass jetzt da (.) ja dass irgendwie (2) massiv jetzt auf einen Einfluss nimmt (.) würd ich jetzt nicht sagen also es gibt natürlich Extremfälle wie du auch gesacht hast dass man mal irgendwie (.) sich aufm Heimweg oder so noch Gedanken macht aber da denke ich ist auch jeder (.) halt n bisschen unterschiedlich (.) wie man da rein geht bo in den Beruf und wie man persönlich dann auch damit umgeht (GI-P-11, Z. 896–912)*

*Ja also ich denk auch Weltbild ändern in dem Sinne is vielleicht auch so bissjen kompliziert ne, so zu erklären jetzt als (.) solches aber aber ähm (.) es macht schon mit einem was oder man hat n: man man m: wie du sagtest erweitert (.) Horizont beziehungsweise man de- (.) man wird bereichert an Erfahrung (GI-P-11, Z. 913–917)*

*man bekommt schon so n Blick (.) wie du auch sachst ja wie sieht=es bei den Leuten hinter der Tür aus ähm was sind die Schicksale vielleicht auch von dem einen oder anderen, (.) un: (.) du bekommst auch so n Gefühl dafür (.) wieviel passiert denn hier eigentlich auch tatsächlich ja und auch der (.) äh der (.) ich sach ma (.) Mann im fortgeschrittenen Alter oder der ältere Mann der da steht und eigentlich nett aussieht ja, der (.) den kenn ich halt von der Arbeit (.) der is n verurteilter Kinderschänder ja, so man man sieht schon (.) Sachen auch anders; (.) die man als normaler Bürger nich sieht und (.) ich weiß nicht mehr wer es gesagt hat aber äh dass die Leute auch immer wieder überrascht sin oah dass hier sowas passiert ähm (.) ich glaub (.) die Leute wollen=es auch einfach oft nich sehen und verschließen halt die Augen vor der Realität (2) ähm (.) ja doch also vor der Realität wie=es wie=es halt (.) aussieht (.) drau- Ben auf d- auf der Straße oder wo auch immer (.) äh was man dann in dem Beruf hier schon eher sieht (GI-P-11, Z. 970–983)*

Polizist:innen erleben ihr Verhältnis zu den „Normalbürgern“ – auch in der eigenen Familie – insofern als ein erfahrungsmäßig Distanziertes. Ihre Erfahrungen verbinden und teilen sie hingegen mit ihren Kolleg:innen, die auf ähnliche Erfahrungen und Kenntnisse zurückgreifen können und die – ihrer Einschätzung wie Erfahrung zufolge – in ihren Augen entsprechend auch die gleichen (Ein-)Blicke teilen (vgl. auch Behr 2008: 83, Schmidt 2023: 179).

Mit „Normalbürgern“ kommen Polizist:innen im Dienstalltag typischerweise im Rahmen von sog. „Bürgergesprächen“ – so die Bezeichnung, die Polizist:innen typischerweise nutzen – in Kontakt, oder bspw. dann, wenn „Normalbürger“ eine Wildunfallbescheinigung benötigen, wegen herumliegender Gegenstände anrufen, nach dem Weg fragen oder die Polizist:innen als Vertreter:innen des Staates als – so ihre Auffassung – Expert:innen für alle Fragen zu Bürokratie und Verwaltung ansprechen etc. Die folgenden Ausschnitte aus Beobachtungsprotokollen zu den Praxisbegleitungen vermitteln einen plastischen Eindruck von solchen Interaktionen:

*P1 und P2 parken vor der [Örtlichkeit]. Als sie aussteigen, ruft eine Frau über die Straße „Entschuldigung, wisst ihr, wo die KFZ-Zulassungsstelle ist?“ P1 erklärt ihr den Weg. „Danke“ ruft die Frau. (BP-33, S. 4)*

*P1 und P2 nehmen ihren Platz ein. Fahrradfahrer und Fußgänger müssen nun so am Auto vorbei, dass sie an der Fahrerscheibe, also bei P1, vorbeikommen. Er/Sie befürchtet, dass er/sie dann viele Bürgergespräche führen muss. (BP-8, S. 1)*

*Auf dem Weg zum Wagen spricht auf dem Parkplatz der [Ort] eine Frau P1 und P2 an: „Entschuldigung, hätten Sie moln Moment?“ Ja. Die Frau beschreibt ein Problem mit Rasern auf einer Straße vor ihrem Haus. Beide hören sich das an, sagen „hm“ und „jo“. P1 zückt sein/ihr Notizbuch „wo wohnen Sie genau?“ Er/sie notiert. „Es wäre nett, wenn ihr das öfter mal kontrollieren würdet“, sagt die Frau. Dann jammert sie noch eine Weile über schlaflose Nächte und die Störung. „Joa, wir steuern, dass das im Rahmen von der Streife mit aufgenommen wird“, sagt P1. Die Frau beschwert sich weiter. „Joa ich glaubs Ihnen“, sagt P1. (BP-30, S. 5)*

*Sie fahren zu einer Metzgerei und wir holen dreimal [eine Mahlzeit]. Die Frau, die kassiert, erkundigt sich bei den beiden Polizist:innen wegen der Höhe eines Bußgeldes. „Ich weiß es nicht“, sagt P1 und rät ihr, bei der Bußgeldstelle anzurufen. Die Frau beschwert sich, sie habe die Bußgeldstelle nicht erreicht. (BP-32, S. 6)*

*Nun fahren P1 und P2 in Richtung [Veranstaltung/Fest], um die Fußstreife zu laufen. Ich erkundige mich, wie sie den Auftrag finden. P1 meint, es sei eine „gelungene Abwechslung“ und P2 fügt hinzu, es sei „so oder so, je nachdem ob Bürger auf uns zukommen und Anzeige erstatten wollen“. (BP-46, S. 2)*

Diese Beispiele eint, dass es sich jeweils um Situationen handelt, in denen die Initiative zur Kontaktaufnahme von Bürger:innen ausgeht. Die Polizist:innen befinden sich dabei dienstlich im „Draußen“, also in der Alltagswelt der Bürger:innen und werden dort von diesen spontan angesprochen. Ebenso verbindet diese Beispiele, dass die Polizist:innen in diesen Konstellationen auf typische alltagspraktische Problemlagen, nicht jedoch hinsichtlich polizeispezifisch relevanter Tatbestände angesprochen werden.

„Normalbürger“ sind dabei aus Sicht von Polizist:innen diejenigen – der polizeilichen Wahrnehmung nach seltener werdenden – Personen, denen sie zurechnen, der Polizei typischerweise neutral oder positiv gegenüber zu stehen und die sich entsprechend auch mal bei der Polizei für ihre Arbeit „bedanken“. Also Bürger:innen, die

*auch mal zu einem kommen un so (.) ja: (.) sagen also so Dinge sagen wie äh (.) oah is aber (.) schön dass ihr hier seid oder (.) Danke für eure A:beit ode:r (.) heute 30 Grad ihr Armen oder keine Ahnung das sin dann halt so normale Leute die sich dann halt einfach bedanken (.) kla:r da- (.) fängt man dann net an zu heulen weil man sich so freut über d- über di:e äh Dinge aber (.) die Leute gibt's tatsächlich auch noch (.) sin halt (.) sehr wenige aber (.) se gibt's noch (.) tatsächlich (GI-P-6, Z. 2638–2643)*

Hingegen sind aus Sicht von Polizist:innen diejenigen, die keine „Normalbürger“ sind, typischerweise zumindest weniger freundlich und dankbar:

*Glaube tatsächlich dass wir einfach mit den Leuten (.) nich oft in Kontakt treten (.) außer halt in Verkehrskontrollen (.) da hat man halt so (.) den Querschnitt von allem (.) und (.) unsere Hauptarbeit is ja wirklich (.) die Demos und die Fußballspiele und (2) das sin ja halt eigentlich keine norma- ich sach ma Normalos dabei: also die ham ja alle schon irgendwo so en (.) leichten (.) die sind schon ich sage mal so en bisschen negativ beeinflusst was äh die Polizei anbelangt (.) und deswegen: (.) wird bei denen auch nie en Kompliment oder ma (.) was Positives über die Lippen kommen selten (2) (GI-P-6, Z. 2646–2652)*

Auch in dem folgenden Ausschnitt aus dem Protokoll einer Praxisbegleitung bei der Schutzpolizei ist diese dem „Normalbürger“ zugerechnete positive Einstellung gegenüber der Polizei thematisch:

*Sie fahren weiter durch den Ortskern. Wenn sie „hier nicht durchfahren würden“, sei „nur noch Pack unterwegs“, sagen sie. „Präsenz-Zeigen“ sei also auch „Präventionsarbeit“. Dabei könnten sie „denen den Wind aus den Segeln nehmen“. „Der Bürger, der normale Bürger, freut sich auch, wenn er die Polizei mal sieht.“ (BP-29, S. 4)*

„Normalbürger“ oder „ganz normale Leute“ sind aus Sicht der Polizist:innen typischerweise

*„ordentlich gekleidet, die können sich ordentlich artikulieren“ (GI-P-6, Z. 2446–2447)*

Und der „Normalbürger“ ist auch in keiner Weise extrem (vgl. auch Schmidt 2023: 183). So erklären Polizist:innen der Bereitschaftspolizei in einem Feldgespräch, „mit „Linken“ meinen sie „Linksautonome“, nicht „den normalen Bürger von nebenan“, sagt ein/e Polizist:in (BP-11, S. 5). Zusammengenommen ist der „Normalbürger“ also keine „Kundschaft“, keine „Klientel“ der Polizist:innen, sondern vielmehr eine als ahnungs- und hilflos gedeutete Randfigur des polizeilichen Arbeitsalltags, die typischerweise ‚ungefährlich‘ ist, sich ab und an auch mal erkenntlich zeigt, aber doch vielfach auch mit polizeiuspezifischen Anliegen ‚nervt‘.

Auch Bürger:innen sind der Auffassung, dass Polizei kaum mit „Normalbürgern“ – auch hier wird dieses Konstrukt geteilt – in Kontakt kommen, sondern dass Polizist:innen vielmehr

*mit Straftätern oder so zu tun haben eigentlich auch viel so mit Abschaum zu tun haben (EI-B-11, Z. 167–168)*

Der folgende Ausschnitt aus einem Einzelinterview mit einer/einem Bürger:in protokolliert eine entsprechende Einschätzung noch detaillierter:

*Die Durchschnittsperson (.) also die Durchschnittsperson würde ich sagen hat ein positives Bild von der Polizei (.) also ähm (.) der der (.) der Ottonormalbürger würd ich mal sagen (.) ,kommt da jetzt sozusagen jetzt auch nicht einfach äh, in in in Berührung mit mit der Polizei weil er ja auch sozusagen jetzt wenn er sich äh sich in gewissen Milieus bewegt (.) dann ja auch eigentlich äh (2) nich- (.) in (.) sozusagen in Gefahr läuft der Polizei (.) in welcher Rolle dann auch immer sei=s jetzt als vermeintlicher (.) Straftäter oder als äh (.) oder auch als Opfer (.) ähm ja (.) °also un-=notfälle natürlich ausgeschlossen und sowas wenn ( ) jetzt von von (.) von aktivem Handeln ausgehen so äh dann glaub ich äh ist da (.) die (.) Mehrheit (.) der Bürger dieses Landes ähäh kommt nicht mit der Polizei in Kontakt° zumal ja auch die Polizei nicht einfach so °also wir haben ja kein (.) wir sind ja kein wir sind ja ein Rechtsstaat und es gilt ja die Unschuldsvermutung und so ( ) muss ja die Polizei erst was° (.) beweisen können bevor es überhaupt selber handeln kann oder zumindest ein hinreichenden Verdacht haben deshalb ähm (.) Würd ich sagen die (.) hat=n positiv die Mehrheit der Menschen hat positives Bild (.) kommt mit der (.) Polizei (2) kaum bis selten in Kontakt und wenn dann auch mehr sozusagen vielleicht aus einer (3) aus einer (.) vielleicht ich=sag=mal (2) Beschuldigten (.) Position als (.) aus der Position des Beschuldigten heraus ja (EI-B-41, Z. 137–156)*

Die ‚Zweiteilung‘ der Gesellschaft in „Normalbürger“ und „Klientel“ (oder in „Durchschnittsperson“ und „Straftäter:in“) ist insofern keineswegs eine einseitig-polizeiliche Konstruktion, sondern sie findet sich als allgemeines Deutungsmuster in weiten Teilen der Gesellschaft. Gerade aus diesem Grund kann öffentlicher Polizeikontakt dann auch als Stigma betrachtet werden: Wer mit Polizei gesehen wird, gehört – so die mit Blick auf Stigmatisierungsprozesse folgende Deutung – nicht zu den „Normalbürgern“, sondern zur „Klientel“.

Die Unterscheidung von „Normalbürger“ und „Klientel“ findet sich darüber hinaus auch in den Selbstbildern der polizeilicherseits als „Klientel“ bezeichneten Gruppe. So sagt eine Person im Rahmen eines Einsatzes zu den Polizist:innen über sich selbst:

*„ihr habt mit so Leuten wie uns zu tun“. „Wir sind gefährlich.“ Sie sagt, „als Kind war ich normal und wäre gern Polizistin geworden“. (BP-48, S. 4)*

Der Ausschnitt dokumentiert die wechselseitig der Ausschließung hier auch in Form einer Selbstausschließung auf Seiten der/des Bürger:in. Denn da er/sie einst „normal“ gewesen sei, hätte sie/ihn dafür qualifiziert, der Polizei anzugehören. Dem sei nun nicht mehr so. Auf die mit dem Deutungsmuster „Klientel“ einhergehenden Varianten einer Ausgrenzungssprache ist nun im Folgenden genauer einzugehen.

### **„Klientel“ – Varianten der Ausgrenzungssprache**

Das Gegenstück zu den „Normalbürgern“ bildet – dies war schon zuvor mehrfach thematisch – in polizeilicher Perspektive die „Klientel“. In der informellen polizeilichen Rede ist diese eine Mischung aus „Kriminellen“, „Assis“, „Arschlöchern“, „Schweinen“ und „Drecksäcken“ (vgl.: Schmidt 2023: 196ff.). Aus polizeilicher Sicht sind es bspw.

*„Assis vor dem Bahnhof, die uns da Ärger machen“. (BP-6, S. 2)*

Oder: Bei den Arbeiten in Folge eines Einsatzes sind es

*„zwei Arschlöcher“, die Polizist:innen sachbearbeitungstechnisch noch „fertig machen mussten“ (BP-27, S. 1).*

Zu diesen „Arschlöchern“ und „Assis“ kommen „Kriminelle“:

*wenn man gegen gewisse (.) Gruppen was hat, dann nur deswegen weil se kriminell öfter auffallen; aber net weil se generell einfach so: isch hab zum Beischpiel ge:nerell nix gegen Türken, weil (.) dat (.) warum soll ich ge- aber wenn mir zum Beischpiel im: im: [Ort] Schtadtpark warn mir ja ((Im atmet leise lachend aus)) un ä:h da sin halt relativ viele (.) Dunkelhäutige, deswegen erzähl isch dat, aber deswegen bin ich dann auch kein Nazi nur weil isch sach guck mal hier die Arschlöcher die da: dat würd i-würd isch ja über die Deutschen uch sagen wenn die so weiß wärn dat sin für misch jenauso; is für misch alles eine (.) Sippschaft. (GI-P-7, Z. 3247–3254)*

Wenn Polizist:innen Bürger:innen als „Arschlöcher“ oder „Assis“ wahrnehmen und bezeichnen, zieht dies typischerweise ein von dem Umgang mit „Normalbürgern“ abweichendes Auftreten von Polizist:innen nach sich. Im folgenden Ausschnitt aus dem Protokoll einer Praxisbegleitung, erklärt ein/e Polizist:in entsprechend, dass sie/er anders gehandelt hätte, wenn die Person, mit der sie zu tun hatten, ein „Arschloch“ gewesen wäre:

*P1 bilanziert: „Alles in allem perfekt gelaufen“. „Außer dass er nochmal ins Auto ist“, „das hätte nicht passieren dürfen“. Die Sache mit dem Verwandtem von P1 in der [Einrichtung] war gelogen. Er/Sie sagt, er/sie habe das nur gesagt, weil er/sie aus Erfahrung weiß, „dass die sich beruhigen, wenn über was Privates sprechen“. P1 sagt, es sei wichtig, dem „Gegenüber Spielraum lassen.“ „Wir reden 20 Mal“, „andere nur zwei Mal“. Sowas finden P1 und P2 beide nicht gut. „Du hast n gewissen Ermessungsspielraum ... Ausbreiten kannst du den immer“, sagt P1 zu mir gewandt. Das Taxi sei wegen der Wartezeiten keine Option gewesen, wegen des Schichtwechsels. P2 und P1 haben nun 45 Minuten Überstunden gemacht. P1 sagt noch, „wenn ern Arschloch gewesen wär, hätt ich ihn nicht mitgenommen. Dann hätt ich nen anderen Weg gefunden“. (BP-38, S. 9–10)*

Das polizeiliche Deutungsmuster „Klientel“ ist variantenreich und dabei im Kern durchaus ambivalent. Auch wenn der damit bezeichneten Gruppe von Bürger:innen typischerweise vor allem negative Attribute zugeschrieben werden, zeichnet sie sich aus polizeilicher Sicht auch durch positive Eigenschaften aus. Zu diesen zählt etwa, dass einigen Angehörigen der „Klientel“ eine

Form von ehrenwerter Solidarität und Zivilcourage zugeschrieben wird. So erklärt ein/e Polizist:in der Kriminalpolizei während einer Praxisbegleitung:

*Das Gute sei aber, „wenn da auf der Straße ne Frau angegriffen wird, gehen die dazwischen. In [,gehobenes‘ Stadtviertel] wechselt man die Straßenseite“. (B-27, S. 2)*

Zu den negativen Eigenschaften zählen dagegen Formen der (z. T. entgrenzten) Brutalität, Skrupellosigkeit, Dummheit oder Unmenschlichkeit. Die folgenden Ausschnitte aus den Daten protokollieren exemplarisch entsprechende polizeiliche Einschätzungen auf der polizeilichen Hinterbühne:

*so ne Gewa:lt is uns noch nie: gegenüberjetreten. un=da denk isch mir auch wie kann den ein Mensch so: gegen die Regie:rung sein; so: hasserfüllt sein; [...] würlisch sowat wo wo wo isch dann selber privat dann sage, ihr könnt froh sein dass isch Polizeibe- amte bin weil isch weiss ich muss mich in kontro-unter Kontrolle halten [...], aber priva:t hätt ihr so dermaßen einen auf die Fresse ge- bekommen (GI-P-7, Z. 3540–3554)*

*P1 sagt, „[Familiennamen], das sind die ganzen Assis“. P2 erklärt: „Es gibt da Straßen, da denkst du, das sind noch Neandertaler.“ (BP-27, S. 2)*

*Dann kommt P1 mit Papierkram herein; „sonne Reichsbürger-Scheiße“. Die ganze Gruppe redet darüber. P1 nennt den Namen der Person, um die es auf dem Papier geht. P2 stöhnt, „uuh! Mit dem hatte ich schon mal einen Widerstand“. P1 liest eine Aussage aus dem Papier laut vor. Ausruf „Baaah“ und Lachen in der Gruppe.“ (BP-9, S. 2)*

*Im Gegenverkehr sehen wir ein getuntes Auto. P1: „Richtig krass dummer Spast.“ P2 scheint etwas irritiert von der Äußerung und fragt nach, wie er/sie dazu kommt. P1 erklärt, die Schutzpolizei würde den fast täglich kontrollieren, „aber der macht immer weiter“. Später sehen wir den Mann und seinen Wagen nochmal, P1 meint, der habe nichts zu tun und würde den ganzen Tag herumfahren. (BP-5, S. 6)*

Darüber hinaus sehen sich Polizist:innen im Kontakt mit der „Klientel“ auch regelmäßig mit ihnen unvertrauten Verhaltensstandards konfrontiert, die ihre eigenen Annahmen und Einschätzungen kontrastieren. So meint

*ein/e Schutzpolizist:in, bei den Leuten würden Grenzen verschwimmen und sagt mit gespielterm Dialekt, „dad is keine häusliche Gewalt. Dad is unser Liebesspiel.“ (BP-9, S. 2)*

Die „Klientel“ ist also als eine Gruppe, der polizeilicherseits vornehmlich negative Eigenschaften zugeschrieben werden. Dabei wird ihr – im Gegensatz zu den „Normalbürgern“ – insbesondere auch (erfahrungsgesättigt oder nicht) potentielle Gefährlichkeit zugeschrieben. Dazu die folgenden Ausschnitte aus den Daten:

*in Bezug zu den äh Leuten draußen auch zu den Normalbürgern is das nicht so das riesen Problem, aber; zu mh schätz ich den als gefährlich ein (GI-P-4, Z. 2255–2257)*

*Auf dem Weg nach unten, sagt eine/r der Kriminalpolizist:innen – er/sie steckt sich seine Waffe in die Hose am Rücken – zu einem/einer Schutzpolizist:in, er/sie solle ein Foto der Frau in die Gruppe stellen, denn diese sei sehr gefährlich. Sie habe schonmal einen Kollegen mit [einem spitzen Alltagsgegenstand] angegriffen und würde von einem Moment auf den anderen „Umschlagen“, sei also „schwierig einzuschätzen“. (BP-46, S. 7)*

Wird über Funk durchgegeben, eine Person sei polizeibekannt bzw. es lägen zu einer Person Einträge vor, wird – je nach technisch gespeicherten Angaben über vergangenen Polizeikontakt – über Funk darauf hingewiesen, die „Eigensicherung“ zu beachten. Eine Spielart der Konstruktion der „Klientel“ als gefährlich besteht dabei in der Zurechnung potentiell übertragbarer Krankheiten. Dazu der folgende Ausschnitt aus einem der Protokolle zu den Praxisbeobachtungen:

*Der/die Richter:in kommt. P1 und P2 laufen ihm/ihr zufällig in die Arme als er/sie über den Flur auf dem Weg zur Wache oder dem Gewahrsam ist. Untwerwegs zur Zelle gehen sie mit ihm/ihr rasch den Fall durch. An der Zelle angekommen – P1 hat seine Maske aufgesetzt und sagt zum/zur Richter:in, „besser mit Maske, bei dem ist Corona noch das harmloseste was Sie sich holen“ – öffnet P2 die Riegel [...] und schließt das Schloss auf. (BP-6, S. 5)*

Entsprechend kommen vornehmlich im Umgang mit der „Klientel“ Instrumente und Körpertechniken der Abstandswahrung und mithin auch sozialen Distanzierung zur Anwendung. Dazu folgende beispielhafte Ausschnitte aus den Daten:

*P1 sagt zu P2 „100% der gleich wie gestern“ und fragt „Handschuhe eingepackt?“ Sie fahren los und sehen niemanden auf der Straße, die gemeldet wurde. (BP-17, S. 4)*

*Wie sitzen wieder im Auto. P1 fragt P2 die Hände hochnehmend „boa hast du mal?“ [Desinfektionsmittel]. P2 greift nach hinten und gibt P1 Desinfektionsmittel in die Handfläche. Danach sich selbst. „Das wichtigste Einsatzmittel“, sagt P1. (BP-19, S. 7)*

*P1 desinfiziert sich die Hände. Ich frage mich kurz wieso, da fällt mir ein: Er/sie hatte das Handy des Mannes gehalten. (BP-34, S. 3)*

*P1 äußert, er/sie möchte den Mann, den K sucht, gar nicht finden. „Der stinkt dann das Auto voll.“ (BP-5, S. 6)*

*P1, der/die mit P2 Teile der Hanf-Plantage verlädt, fragt P3, der/die [...] eine relativ große Plastik-Brille an der Schutzweste stecken hat, „wieso eigentlich die Brille?“ P3 meint, „wenn die in der [Einrichtung] rotzen“. (BP-9, S. 4)*

*Der Mann hustet schlimm und würgt dann Schleim hervor, den er zur Seite ausspuckt. Es ist ein sehr großes Schleimstück, das ins Gras fällt. Als ich es sehe, bekomme ich einen leichten Würgereiz. Der Mann murmelt „Entschuldigung“. P1 sagt „ahjo, das kennen wir doch. Das ist uns doch auch schon passiert.“ P2 sagt „alles gut“. P1: „Wir gucken, dass es Ihnen gut geht.“ Warten. Der Mann greift einmal kurz nach P1. „Nicht nach mir greifen“, sagt P1 sofort, „sonst werd ich sauer.“ (BP-31, S. 4)*

*Ich frage, „habt ihr Desinfektionsmittel?“ und sage, „ich hab' dem die Hand gegeben“. „Das musst du dir konsequent abgewöhnen“, erhalte ich zur Antwort. Desinfektionsmittel bekomme ich. (BP-47, S. 2)*

Die polizeilichen Konstruktionen mit Blick auf die Gesellschaft und eine Unterteilung der Bevölkerung in Normale und Nicht-Normale bzw. „Normalbürger“ und „Klientel“ weist in ihrer Struktur deutliche Parallelen zu Praktiken der Stigmatisierung auf. Nach Erving Goffman (2014) bezieht sich ein „Stigma“ auf Eigenschaften, die zutiefst diskreditierend sind. Dabei unterscheidet er drei Stigmatypen: „physische Deformationen“, „individuelle Charakterfehler“ und „phylogenetische Stigmata“ (ebd.: 12f.). Die Gruppe der individuellen Charakterfehler reflektiert sich in den vorangegangenen Ausschnitten aus den Materialien in Gruppennamen wie „Arschlöcher“ etc. Letztere, phylogenetische Stigmata, die für die Untersuchung der polizeilichen Konstruktionen von Bürger:innen ebenfalls relevant sind, versteht Goffman als sozial „vererblich“. Die jeweilige, alltagspraktisch wirksame Stigma-Theorie legitimiert dabei Diskriminierungspraktiken und rationalisiert Animositäten, die auf Differenzen wie sozialen Klassenunterschieden beruhen (vgl. ebd.: 13–14). Auch entsprechende Vererbungsthesen, die sich unter Gesichtspunkten von Stigmatisierungsprozessen interpretieren lassen, finden sich regelmäßig innerhalb der Polizei, wenn es um Teile der „Klientel“ geht. Dazu die folgenden Ausschnitte aus den Daten:

*P1 erklärt, wenn BTMler Kinder bekämen, sei es ganz typisch, dass diese Kinder dann auch bald mit Polizei zu tun hätten (BP-28, S. 6)*

*[Zwei Sachbearbeiter:innen erzählen der/dem Forschenden:] „[Wir] begleiten viele von klein auf“ [und] P1 sagt über die Menschen, mit denen sie zu tun haben, diese „tragen ihren Samen in die Welt“. P2 sagt daraufhin, „wird drucken hier bald Baby-Bodys“, auf denen steht: „Ihr [Polizeibereich]“. (BP-40, S. 2)*

*Ich fahre mit zwei Polizist:innen durch [ein Viertel], das mir als „Problemviertel“ vorgestellt wird. Problemviertel seien [zwei Gebiete]. Ich frage nach, inwiefern diese problematisch seien. Das Problem liege in der Abneigung der Bewohner gegenüber der Polizei. Wenn da mal etwas sei, gäbe es „sofort Solidarisierungen der Nachbarschaft gegen uns“, die Polizei. Beispiel: Massenschlägerei zwischen Familien [...]. Großfamilien, „die sehen auch alle gleich aus“. „Die sind schon immer hier und finden das toll hier.“ „Die Kinder sind auch schon so. Die kriegen das vererbt.“ (BP-3, S. 2)*

*Selbst bei der normalen Kontrolle ist das mittlerweile so ne Fall bei denen also bei uns zumindest mal bei den äh:m: Menschen mit Migrationshintergrund ganz extrem (.) weil die solidarisieren sich ziemlich schnell ja, wenn dann zwei drei kontrollieren möchtest man gibt sich als Polizei aus und so weiter Armbinde Schicht is oft gar net äh: steht nich zur Verfügung weil keine Leute (.) und äh:m (.) da merkt ma schon dass die wirklich keinen Respekt haben (GI-P-11, Z. 2338–2243)*

Eines allerdings verbindet „Normalbürger“ und „Klientel“ in der Wahrnehmung von Polizist:innen letztlich dann doch: Beide ‚nerven‘ potenziell:



*Ja also ich sagen jetzt d- des Klientel mit dem wir: er zu tun hat, das sin (.) Leut die gehn einem vielleicht auf die Ne:rven, aber da hat man nich das Gefühl wenns jetzt sag ich mal so Demo-Geschehen oder so hat man nich das Gefühl man blickt jetzt hier in so: ja, in so menschliche Abgründe sondern E- von Ausnahmen abgese:hn . (GI-P-7, Z. 2410–2416)*

*Richtich dumme dumme Leut, mit denen wir zu=tun ham, so grad die: vollgesoffenen Fußballfans, ja; aber nich diese: (.) diese krassen Abgründe wie im Einzeldienst. (GI-P-7, Z. 2417–2419)*

Und ein:e Schutzpolizist:in typisiert den Kern dieses „Nervens“ – auch von „Normalbürgern“ – mit dem Begriff:

*„Hasenhirn-Gespräche“ (T 46)*

Umgekehrt finden sich allerdings gleichermaßen abwertende Konstruktionen mit Blick auf die Polizei unter Bürger:innen:

*°ja° (.) also für mich sind da:nn jetzt so ganz plump herausgesagt sind Polizisten halt einfach immer (2) irgendwelche:: (.) Dorfdeutschen (.) @ So das ist für mich so die Wahrnehm-@(.) wenn ich- wenn ich mit denen Rede kriege ich so diese vibes (.) die sehen für mich so au:s und in meinm sag=ich=mal erweiterten Bekanntenkreis sind das auch immer die Leute die zur Polizei gehen °und da anfangen zu arbeiten° (.) u:nd da:=is halt nicht so mein Schlag Mensch sag=ich=mal (.)also da: hatt ich oftmals schon so ein bisschen Probleme mit (.) oder mich dann auch mit gewissen (.) Vorurteilen irgendwie °hab ich mich da so ein bisschen konfrontiert gesehen° (.) e::h deswegn sind da immer so bisschen gemischte Gefühle wenn ich e::h mit der Polizei zutun hab (EI-B-18, Z. 184-193)*

Ein/e andere/r Bürger:in formuliert ähnlich und für eine entsprechend homogenisierende und abwertende Rede über die Polizei typisch:

*im Großteil (1) sind die meisten (.) davon einfach Idioten (EI-B-13, Z. 339)*

In dieser Wendung treten – ebenso wie wenn Polizist:innen zu „Bullen(schweinen)“ werden oder mit Blick auf diese die Rede von „Neandertalern“ ist – Konstruktionen von Minderwertigkeit bis hin zu einer Entmenschlichung in den Vordergrund. Und so findet sich auch die Rede von „Arschlöchern“ ebenfalls innerhalb der Bürger:innenschaft mit Blick auf die Polizei:

*ich würd ihm [irgendeinem hohen Vertreter der Polizei] sagen wahrscheinlich dass=äh (.) Großteil der Polizisten ziemliche Arschlöcher sind dass die mal ihre eigenen Reihen in den Griff kriegen sollen gerade auch die Nazis da raus schaffen sollen (.) und da noch bisschen aussortieren sollen und ich hätte einen super Vorschlag der da wäre ähm die Polizei allgemein zu entwaffnen (EI-B-10, Z. 207–210)*

Dabei ist eine entsprechende Bürger:innenpraxis auf Seiten der Polizei durchaus bekannt:

*P1 und P2 fahren weiter. Sie „bestreifen“ nun ihr Dienstgebiet und fahren über Land. Währenddessen erzählen Sie mir von ihrem „Klientel“. P1 meint, das „Klientel sieht uns nicht als Menschen an“. (BP-15, S. 3)*

Es ist somit die ebenso banale wie basale Unterscheidung von ‚normal‘ und ‚nicht normal‘, die sowohl in den polizeilichen Konstruktionen von ‚Normalbürgern‘ und ‚Klientel‘, aber eben auch in den auf Seiten der Bürger:innen kursierenden Fremdbildern von und Fremdbezeichnungen für Polizei zum Ausdruck kommt. Die entsprechenden Selbst- und Fremdbilder durchziehen sowohl die Formen sozialer Grenzziehungen zwischen Polizist:innen und Bürger:innen als auch die darauf bezogene Sprache hinsichtlich alltagspraktischer Tätigkeiten, die erwartbar entsprechend rubrizierten Zeiten des Sich-Aufhaltens in öffentlichen Räumen wie auch von als ‚auffällig‘ identifizierten Verhaltensweisen.

## Zwischenfazit

Die abwertende Konstruktion der jeweils anderen Gruppe ist also wechselseitig und teilweise spiegelbildlich. Angesichts des besonderen Arbeitsauftrags von Polizist:innen und dem Anspruch einer Gleichbehandlung der Bevölkerung sind die Konstruktionen von „Normalbürgern“ und „Klientel“ – und dabei insbesondere die stigmatisierende Abwertung der „Klientel“ – potentiell von besonderer Bedeutung und kritisch zu hinterfragen. Ob und wie diese auch in konkreten Interaktionen mit der entsprechenden „Klientel“ wirken, lässt sich nicht abschließend klären. Deutlich wird jedoch, dass mit der abwertenden polizeilichen Rede über die „Klientel“ Stigmatisierungspotentiale einhergehen, von denen anzunehmen ist, dass sie auch durch die Bürger:innen wahrgenommen und z. T. entsprechend erfahren werden.

Es liegt daher nahe, an dieser Stelle einen Vertrauens- und Legitimitätszirkel bzw. einen Zirkel aus Vertrauenserosion und Delegitimierung anzunehmen, der in Kap. 4 im Zentrum stehen wird: Die polizeilichen – gesamtgesellschaftlich durchaus ebenfalls bestehenden – Konstruktionen einer „Klientel“, die mit dem Attribut (potentiell) ‚gefährlich‘ verknüpft ist, entfaltet in Gestalt einer entsprechend verstärkten Eigensicherung der Polizist:innen Folgen für die Interaktionen mit (nicht nur) diesen Bürger:innen. Auf der Seite der ‚Klientel‘ bedingt ein entsprechendes polizeiliches Auftreten typischerweise negative Bewertungen der Polizeiarbeit bis hin zu verfestigten Abneigungen gegenüber der Polizei. Ist dies der Fall, wird die Arbeit der Polizist:innen nochmals erschwert, weil sie hier kaum mehr auf Vertrauen und eine Anerkennung ihrer Legitimität sowie eine entsprechende Kooperationsbereitschaft bauen können. Ein/e Polizist:in erläutert diesen Aspekt folgendermaßen:

*es gibt Leute die verbinde mit der Polizei was ganz anderes un keine Ahnung mach ich mal den absoluten Klischeefall am Bahnhof; wenn ich als Streife am Bahnhof/jetzt mal gemünzt auf [Ort] vorbeifahr dann weiß ich wen ich dort treff. und ich weiß auch was die einem für eine Attitüde entgegenbringen; un das erwart ich natürlich weil ich ach Stereotype bilde; aber es is schon mehrfach so un tatsächlich is es dann auch im Einsatz so dass ich auch anders agiere nh, das is auch so nh dann achte ich vielleicht ein bisschen mehr auf meine Eigensicherung oder sowas und der nimmt, das*

*Gegenüber nimmt das dann vielleicht auch wahr; der Cop ist bereit dass ich hier jetzt irgendnen Mist mache, un ja; (.) ist schwierig (GI-P-3, Z. 2077–2086)*

Hier wird exemplarisch deutlich, dass diese Dynamik mitunter als ausweglos erfahren wird und eine Form von Fatalismus auf Seiten der Polizist:innen bedingen kann. Es deutet sich insofern an, dass die dieser Dynamik zugrundeliegende Zirkelbewegung aus polizeilicher Konstruktion des ‚Gegenübers‘ als ‚gefährlich‘ einerseits und einer damit potentiell einhergehenden oder verstärkten Vertrauens- und Legitimitätserosion andererseits für Polizist:innen im Arbeitsalltag nicht zu lösen ist. Sie ist – wie aufgezeigt – strukturell bedingt, bildet ein gesamtgesellschaftlich verbreitetes Deutungsmuster und ist insofern für einzelne Polizist:innen im Arbeitsalltag tatsächlich keineswegs situativ lösbar. Zumal der „Klientel“ polizeilicherseits (strukturell vor dem Hintergrund einer Vertrauens- und Legitimitätserosion) zugeschrieben wird, dass es per se „polizeiunfreundlich“ sei:

*Dann geht es zum Auto und mir wird erklärt, dass sie zu einem Haus fahren werden. P1: „der wo wir jetzt hinfahren hat Haftbefehl“. P2 ergänzt: „könnte schwierig werden“ und P1 fügt hinzu „und die Familie, die sind nicht besonders polizeifreundlich“. (BP-30, S. 3)*

*Sie sehen einen jungen Mann, der zusammen mit einer jungen Frau auf dem Supermarktparkplatz aus einem Wagen steigen. P1 sagt, „Dreh mal, ich will mal gucken“. „Ich kenn den irgendwoher.“ P2 sagt: „Der ist uns nicht so wohl gesonnen.“ „Die reden [über uns].“ „Vielleicht unterhalten die sich auch nur übers Einkaufen“, meint P1. (BP-19, S. 6)*

Die polizeilichen Konstruktionen einer „Klientel“ bedingen außerdem typischerweise einen von der Kommunikation mit „Normalbürgern“ abweichenden Kommunikationsstil. Polizist:innen äußern regelmäßig, dass sie mit unterschiedlichen Bürger:innen auch unterschiedlich sprechen würden bzw. müssten. So meinen Polizist:innen, mit der ‚Klientel‘, „speziell sprechen“ zu müssen, also „auf deren Niveau“ (BP-27, S. 2). Personen, die der ‚Klientel‘ zugerechnet werden, werden bspw. eher geduzt oder im Dialekt angesprochen oder – im Falle von migrantisch aussehenden Personen – in vereinfachtem, abgebrochenem Deutsch adressiert. Es ist davon auszugehen, dass Bürger:innen eine solche der polizeilichen Fremdeinschätzung entsprechende Sprache wahrnehmen und sich dieser insofern – wenn auch i. d. R nicht explizit und insofern oftmals nicht artikulierbar – gewahr werden.

Polizist:innen hingegen sehen sich in dieser Hinsicht typischerweise vor allem in einer reaktiven Interaktionsposition (vgl. auch Schmidt 2023: 169), wie die folgenden Ausschnitte aus Interviews mit Polizist:innen verdeutlichen:

*wie begegnet mir der Bürger; und je nachdem muss ich dann eben reagieren (GI-P-4, Z. 1657–1658)*

*der Respekt definitiv weniger geworden mein Ansatz ist mittlerweile wenn mir jemand von denen mit Respekt begegnet entgegenne ich dem auch mit Respekt (.) sofern der irgendwie wie n arschloch auftritt (.) kann er mich am arsch lecken auf gut Deutsch gesagt (.) das ist mein Ansatz (EI-B-10, Z. 143–147)*

*Ä:hm; (.) ja dat man sich so im Umgang als auch mit Kollegen und auch mim Bürger, also ma muss net krampfhaft nett sein (.) ich bin immer so die (.) den Weg gefahren wenn mich ein Bürger nett anspricht bin ich auch sehr nett zu dem, und wenn einer blöd wird werd ich auch richtig blöd, und damit bin ich immer sehr sehr gut gefahrn; [...] Wenisch, also ganz ganz wenisch Beschwerden nur gehabt wat mein Verhalten angeht, obwohl ich den Leuten oft auch richtig die Meinung auch sage; weil ich meinen Ton immer anpasse, (.) bis auch zur Eskalation (.) u:nd ähm: (.) ja dat man am Ende des Tages in=en Spiegel gucken kann und sagen kann ja du warst heute kein Arschloch; so (.) Dat ma so ne gewisse Selbstreflektion gehört auch dazu, (.) ((schnalzt mit Zunge)) ja; dat is mir immer wichtig; nh auch im Umgang mit=m Bürger, aber auch mit=m Kollegen; nh (GI-P-10, Z. 2640–2656)*

Die Einteilung von Gesellschaft in zwei Gruppen – in „Normalbürger“ und „Klientel“ – schlägt sich zusammengenommen also auf der Ebene polizeilicher Praxis nieder und bedingt so entsprechende Erfahrungen auf Seiten von Polizist:innen wie von Bürger:innen – einschließlich der Bestätigung dieser Kategorisierungen im Sinne einer Sich-selbst-erfüllenden-Prophezeiung. Ebenso lapidar wie entspannt kommentiert das ein/e Schutzpolizist:in:

*Man muss einfach akzeptieren; dass man als Polizist nich äh nur Anerkennung findet in der Gesellschaft, Punkt. (GI-P-3, Z. 2087–2088)*

Ein mit Blick auf die vorstehend beschriebenen Grenzziehungsprozesse in analytischer Hinsicht spannendes Phänomen, das hier nur im Rahmen eines kurzen Exkurses Berücksichtigung finden kann, bevor die für Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen charakteristischen Asymmetrien und Asymmetrisierungen im Fokus stehen sollen, bildet das (gemeinsame) Essen von Polizist:innen.

### **Exkurs: „Essen“**

*Ohne Mampf kein Kampf*

Im Essen werden die beiden zuvor besprochenen Dimensionen der Grenzziehung – die raumzeitliche und die soziale – vereint: (Gemeinsames) Essen markiert ‚unseren‘ Raum, ‚unsere‘ Zeit und ‚unsere‘ Gemeinschaft.

Zusammen mit den Kolleg:innen essen, d. h. besondere zeitliche und räumliche Bedingungen für eine spezielle Form des Sozialisierens zu schaffen, ist ein wichtiger Aspekt des polizeilichen Berufslebens. Essen ist jedoch nicht lediglich ein von Seiten der Polizist:innen als ebenso wohlverdient wie erforderlich verstandenes Intermezzo, währenddessen polizeiliche Tätigkeiten ausgeklammert werden. Vielmehr stellt der Vorgang des gemeinsamen Essens einen exemplarischen Zusammenhang dar, in dem die vorstehend untersuchten raumzeitlichen und sozialen Grenzziehungen sich exemplarisch verdichten. Denn Zusammenessen verlangt grundsätzlich beides, Gemeinsamkeit und Differenzierung: einen gemeinsamen Ort, eine gemeinsame Zeit und das Erleben einer verbindenden Sozialität; Aspekte also, die zum Erleben des Gruppenzusammenhalts ebenso wie zu dessen Bekräftigung unmittelbar beitragen. Die

folgende Passage veranschaulicht exemplarisch und detailreich die Dramaturgie, die im Zuge der Essensvorbereitungen beobachtbar ist:

*P1 sagt „wann ist denn Kuchenzeit?“ und fügt hinzu „ein Stück Kuchen muss jeder versuchen“. Nach Rücksprache mit P2, der/die heute seinen/ihren letzten Tag hat und den Kuchen daher mitgebracht hat, soll es gleich so weit sein. Da klingelt das Telefon. [...] P1 legt auf und macht sich dann auf in den Aufenthaltsraum. Der Fernseher dort ist nun aus. P2 hat den Tisch gedeckt: Auf einer altmodischen Tischdecke stehen nun ordentlich die Tellerchen, jeweils mit einer Kuchengabel. In der Mitte steht ein selbstgemachter Erdbeerkuchen – wenn auch mit Fertigboden. An den Wänden hängen Bilder [...]: Blumen, aber auch ein Foto eines Mannes, der [kocht]. [...] Dann kommen alle anderen und nehmen Platz. Es ist ein wenig wie sonntags beim Oma-Kaffeebesuch. P1 findet das auch und sagt „wie bei Oma“. Sie sprechen über Essen, das andere schonmal mitgebracht habe. Dann wird der Kuchen probiert. Sahne fehlt. Das fällt P1 und P3 auf. Es schmeckt. (BP-28, S. 4)*

Innerhalb der Polizei stärken gemeinsame Mahlzeiten das Gemeinschaftsgefühl und erlauben es, gemeinsam am Tisch und in den Sozialräumen der Dienstgruppen, Hierarchien temporär abzuschwächen oder auszubalancieren. Durch das gemeinsame Essen werden somit Momente der Gleichheit erzeugt, die die soziale Kohäsion fördern.

Gemeinsamen Mahlzeiten von Polizist:innen kommt dabei mit Blick auf das polizeiliche Selbstbild, eine enge Gemeinschaft bzw. familienähnlichen Sozialform zu bilden und entsprechend eng miteinander vertraut zu sein, eine erhebliche Rolle zu. Entsprechend findet das gemeinsame Essen typischerweise – und aus einer Reihe praktischer Gründe – nicht gemeinsam mit den Bürger:innen, sondern auf der Hinterbühne der Polizei, in Küchen und Sozialräumen, in den Halbgruppenwagen, den Streifenwagen und auf Wachen statt. Die folgenden Ausschnitte aus den Daten geben einen Eindruck in die vielgestaltigen Essens-Praktiken unter Polizist:innen und vermitteln einen Eindruck von der lockeren und vertrauten Stimmung, die dabei unter den Kolleg:innen herrscht:

*P1 sagt „grün oder pink?“ P2 sagt „grün“ und P1 gibt P2 einen Bonbon in der Farbe. (BP-13, S. 3)*

*P1 – aus privaten Gründen aktuell im Homeoffice – kommt vorbei. Er/sie kommt zum Drucken vorbei und bringt einen großen Kuchen für die Schicht in den Gruppenraum. Sie klönen eine Weile. (BP-17, S. 2)*

*P1 möchte nun essen. P2 fährt zurück zur PI. Beide haben Essen dabei. P1 isst seines/ihres kalt im Sozialraum. P2 erhitzt seines/ihres erst. Es läuft ein Tierfilm. Kobras beim Geschlechtsverkehr. Kobras bei der Jagd. Schweigen. Sie essen zwar auch zusammen, jedoch sitzen sie mit einigem Abstand gegenüber voneinander und stehen beide auf, kommen und gehen. Über Funk wird ein Feuer gemeldet. Ein Ort, den sie beide nicht kennen. Auf dem Handy schaut P1, wo das ist und informiert P2. P1 steht auf, will sich kurz am Rechner anmelden. P2 isst weiter. P3 und P4 kommen in den Sozialraum. P4 fragt P1 „Wieder [Imbiss]?“. „Ja.“ Sie inspizieren sein Essen, das „wirklich gut“ aussieht. P1: „Die Gurken importieren die sogar. [...] Keine Spreewaldgurken.“ (BP-8, S. 2)*

*Zurück auf der Dienststelle essen sie im Sozialraum. P1 isst auch. Dabei ist es kein gemeinsames Essen, bei dem jeder sitzt, bis die anderen fertig sind. Es ist ein freies Kommen und Gehen. P2 beginnt früher, ist schneller fertig, P3 braucht länger. Er/sie isst seine/ihre Portion nicht auf, „falls ein Einsatz kommt, bei dem ich laufen muss“, erklärt er/sie mir. P1 gibt P2 und mir nach dem Essen Bonbons: „Mentos für Arme“. (BP-32, S. 6)*

*Jemand bringt einen Kuchen in den Gruppenraum. Es werden Witze im Bereich des Parkplatzes gemacht, die Stimmung ist heiter. (BP-46, S. 1)*

*Wir gehen hinüber in den Raum, in dem „die Meute“ anzutreffen ist. „Das ist unser Reich“, sagt ein:e Polizist:in. Die Gruppe sitzt dort zusammen. Einige sitzen am Tisch, andere Hocken auf einem Sideboard. Viele essen Eis am Stiel in bunten Farben [...]. (BP-11, S. 6)*

*Das Gelände ist groß. Es gibt eine große Halle, an deren Eingang rechts und links lange Tische aufgestellt sind. Auf diesen stehen große Behälter mit Essen und dahinter Frauen, die dieses den anstehenden Polizist:innen mit großen Kellen und lächelnd in Einweg-Plastikgeschirr füllen. Es gibt Fleischbällchen, Tomatensoße und Reis – in eher kleinen Portionen. Als Nachtisch einen Joghurt. Wenn das Essen auf dem Teller ist, kann man weitergehen und an Bierbänken und -tischen, die in zwei langen Reihen aufgestellt sind, zum Essen platznehmen. (BP-14, S. 3–4)*

Als Zeichen des Gemeinschaftsgefühls wird Essen „Drinne“, d. h. nicht vor oder gemeinsam mit Bürger:innen veranstaltet. Wenn es nicht möglich ist, in den Diensträumen zu essen, wird auf den ‚mobilen‘ Hinterbühnen, wie beispielsweise in Fahrzeugen unter Kolleg:innen gegessen. Denn das gemeinsame Essen und Trinken mit den Kolleg:innen ist vor allem Gelegenheit zum Austausch über die Arbeit und über Privates, es eröffnet die Gelegenheit Witze zu reißen und Erlebtes zu verarbeiten.

Die Gelegenheiten des gemeinsamen Essens dienen hier der Veranschaulichung der Verflechtung der raumzeitlichen und sozialen Dimensionen der Grenzziehung gegenüber den Bürger:innen. Gleichwohl sind diese auch im Rahmen des gemeinsamen Essens immer wieder Thema. D. h. nicht selten bilden Erfahrungen aus Einsatzsituationen mit Bürger:innen-Kontakt einen zentralen Gegenstand des beim Essen stattfindenden Austauschs unter Polizist:innen. Und in diesem Austausch werden dann auch Aspekte dieser Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen thematisch, die auf zentrale strukturelle Asymmetrien und situativen Asymmetrisierungspotentiale zwischen Polizist:innen und Bürger:innen weisen. Diese werden im folgenden letzten Abschnitt dieses Kapitels zum Gegenstand gemacht.

### **3.4 Asymmetrien und Asymmetrisierungen**

Auf der Grundlage der empirischen Daten des soziologischen Teilprojekts lassen sich einige fundamentale Asymmetrien nachvollziehen, die das Verhältnis von und die Interaktionen zwischen Polizist:innen und Bürger:innen kennzeichnen. Diese strukturellen Asymmetrien, die mit der unvermeidlich ungleichen Positionierungen von Polizist:innen und Bürger:innen

einhergehen (s. hierzu insbes. schon die Abschnitte 3.1 sowie 3.2), zeigen sich dabei in ihrer Praxiswirksamkeit empirisch stark ausgeprägt. Dergestalt bilden sie die zentrale Grundlage für situative Asymmetrisierungen, also Prozesse der Erzeugung und vorübergehenden Aufrechterhaltung ungleicher Positionierungen im Rahmen konkreter Interaktionskonstellationen zwischen Bürger:innen und Polizist:innen. Mit Blick auf die Dynamiken und das Gelingen oder Misslingen von Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen sind dabei insbesondere drei Aspekte dieser asymmetrischen Positionen und Positionierungen besonders bedeutsam: Zum ersten (3.4.1) bringen Polizist:innen und Bürger:innen jeweils *positionsspezifische Erfahrungsvorräte* mit und in verschiedenem Maße sowie mit unterschiedlichen Konsequenzen in die Interaktionen zwischen ihnen ein. Zum zweiten (3.4.2) ist mit Blick auf entsprechende Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen von einer jeweils *positionsspezifischen Deutungs(ohn)macht* auszugehen. Und zum dritten (3.4.3) ist vor dem Hintergrund dieser beiden auf Wissensfigurationen und wechselseitige Deutungs- und Zuschreibungsprozesse abstellenden Dimensionen von einer jeweils *positionsspezifischen Interaktions(ohn)macht* auszugehen. Entsprechend werden nachstehend die im Datenmaterial des soziologischen Teilprojekts charakteristisch aufscheinenden Asymmetrien und Asymmetrisierungen von bzw. in Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen entlang der Dimensionen ‚Wissen – Deuten – Handeln‘ zur Darstellung gebracht.

### 3.4.1 Positionsspezifische Erfahrungsvorräte

Wissen – in einer allgemein gefassten Bedeutung – bildet für Polizist:innen wie für Bürger:innen eine zentrale Ressource im wechselseitigen Umgang miteinander. Denn beide – Polizist:innen wie Bürger:innen – greifen auf teilweise diffuse, auf den (mitunter medial vermittelten) Erzählungen anderer beruhende wie auch auf eigenen Erfahrungen fußende und insofern reflektierte Wissensbestände zurück, die ihr jeweiliges Selbstverständnis (Selbstbilder), die (diskursive oder pragmatische) Bezugnahme auf andere (Fremdbilder) wie auch die eigene Praxis des Interagierens unmittelbar prägen.

Dabei ergibt sich jenseits eines von Polizist:innen und Bürger:innen weithin geteilten ‚allgemeinen Weltwissens‘ wie auch eines zwar spezifisch zugeschnittenen, aber doch wenig konkreten Wissens um typische Interaktionskonstellationen und Rahmenbedingungen des Sich-Begegnens im öffentlichen Raum eine markante Differenz hinsichtlich der darüber hinaus auf polizeilicher und bürgerschaftlicher Seite jeweils verfügbaren und im Rahmen von konkreten Interaktionen potentiell praktisch relevant werdenden Erfahrungsvorräte. Denn im Unterschied zum polizeilichen Berufswissen erhält das berufliche Wissen der mit Polizist:innen interagierenden Bürger:innen in der Regel keine unmittelbare Relevanz für diese Interaktionskonstellationen – jedenfalls solange Polizist:innen es nicht etwa mit juristischen „Experten“ oder zivilgesellschaftlich besonders engagierten, entsprechend orientierten und also „gut

informierten“ Bürger:innen (vgl. klassisch Schütz 2011 [1946]) zu tun haben. Insofern muss also grundsätzlich von einer positionsspezifischen Verteilung und Differenz wie auch von einer ungleich verteilten Interaktionsrelevanz der auf polizeilicher und auf bürger:innenschaftlicher Seite jeweils verfügbaren Erfahrungs- und Wissensvorräte ausgegangen werden.

Polizist:innen können dabei auf ein aufgrund professioneller Sozialisation, berufsfeldspezifischer Erfahrungen und organisationsinterner Erzählungen erworbenes, polizeiintern geteiltes Wissen zu- und zurückgreifen, das Bürger:innen bis auf Weiteres unzugänglich bleibt und in vielerlei Hinsicht auch bleiben muss, damit Polizei ihrem Auftrag adäquat nachkommen kann. So käme es etwa einer gänzlich missverstandenen Vorstellung von ‚Transparenz‘ gleich, die öffentliche Verhandlung polizeilicher Verdachtskonstruktionen, Fahndungs- oder Einsatzstrategien einzufordern.

Zwar ist das im Rahmen der Polizeiausbildung bzw. des Anwärter:innen-Studiums erworbene formelle Wissen über Recht und Gesetz, polizeiliche Pflichten und Befugnisse, die landesspezifisch differierende Organisationsstruktur der Polizei, ihre typischen Dienstwege, Zuständigkeiten und Organisationsabläufe etc. zumindest in Teilen auch jedem/jeder interessierten Bürger:in zugänglich. Doch ließ sich im Feld gleichwohl nicht beobachten, dass der Großteil der Bürger:innen in dieser Hinsicht umfassend orientiert wäre – im Gegenteil. Hier liegt also eine erste für den Zuschnitt und Verlauf von Polizist:innen-Bürger:innen zentrale Wissensdifferenz, auf die nachstehend einzugehen sein wird.

Daneben sind es aber vor allem drei weitere Wissensfigurationen, die eine markante Wissensdifferenz zwischen Polizist:innen und Bürger:innen ausmachen: Erstens, das Bürger:innen strukturnotwendig abgehende praktische Wissen des Polizeiberufs – insbesondere um das ‚Wie‘ legitimer Gewaltanwendung. Zweitens, das Bürger:innen ebenso wenig zugängliche informelle, typischerweise nicht schriftlich festgehaltene Wissen, das innerhalb der Organisation zirkuliert und vielfach mündlich im Rahmen der Praxisphasen des Anwärter:innen-Studiums und in den ersten Berufsjahren weitergegeben wird. In dieser Hinsicht war in Abschnitt 3.2 etwa die Rede von Relevanzstrukturen polizeilicher Verdachtskonstruktion, die in engem Zusammenhang mit polizeilichem Milieu- und Revierwissen stehen und polizeiliche Fremdbilder mitprägen (vgl. etwa die Unterscheidung von „Klientel“ und „Normalbürger:innen“ in Kap. 3.3). Und drittens – daran unmittelbar anknüpfend – ist es das auf selbstgemachte (Berufs-)Erfahrungen zurückgehende Wissen der Polizist:innen, das eine weitere zentrale Differenz zu Bürger:innen markiert: Während manche Bürger:innen es zwar beruflich durchaus mit Devianten zu tun haben, hat die Polizei es (ebenso wie andere Sicherheits- und Rechtsstaatsorgane) zusätzlich mit Delinquenten zu tun – und zwar tagtäglich und typischerweise zu allererst (vgl. schon die Ausführungen in Kap. 3.1). Dieser berufsspezifische Erfahrungshintergrund eines fortgesetzten Kontakts mit potentiell straffälligen und gewalttätigen Menschen in vielfach unübersichtlichen Konstellationen (s. schon Kap. 3.2) dürfte sich zumindest von dem all



derjenigen Bürger:innen, die nicht in polizeiverwandten Bereichen berufstätig sind, deutlich unterscheiden.

Umgekehrt ist mit Blick auf die Bürger:innenschaft von deutlich vielfältigeren Erfahrungshintergründen und Wissensvorräten auszugehen als es die polizeilicherseits vielfach bemühte Zweiteilung in „Klientel“ und „Normalbürger:innen“ nahelegt. Diese polizeilichen Fremdcharakterisierungen lassen bspw. keineswegs eine verlässliche Aussage darüber zu, ob man es jeweils mit über die rechtlichen Rahmenbedingungen und Befugnisse polizeilichen Handelns „gut informierten“ Bürger:innen zu tun hat oder nicht – gerade eine erhöhte Kontrollbelastungen bestimmter Milieus oder Sozialgruppen kann durchaus auch entsprechende Wissensaneignungsprozesse auf Seiten von Bürger:innen motivieren. Und auch jenseits der Häufigkeit und des typischen Zuschnitts ihres jeweiligen Kontakts mit Polizist:innen – und dem aus diesen selbstgemachten Erfahrungen hervorgehenden Wissen – bringen Bürger:innen eine große Bandbreite an nicht zuletzt aus Erzählungen anderer stammendem Wissen über Polizei mit, das in kultureller, generationeller, milieu- und gruppenspezifischer, biographischer auf vielfältige Weise gebrochen ist und in Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen implizit oder explizit Relevanz erlangen kann. Und schließlich ist mit Blick auf den Erfolg oder Misserfolg von Polizeiarbeit immer auch in Rechnung zu stellen, dass Bürger:innen der Polizei konkrete Informationen absichtlich oder unabsichtlich vorenthalten können und ihre Privatsphäre und -räume haben und hüten. Auch sie können insofern umgekehrt Polizist:innen den Zugang zu für den Erfolg ihrer Arbeit relevantem Wissen auf unterschiedliche Weise verwehren, solange keine hinreichenden Anhaltspunkte für eine Personenkontrolle oder ein Durchsuchungsbeschluss bspw. für Privatwohnungen vorliegen.

Vor diesem Hintergrund ist also von in mehrerlei Hinsicht positionsspezifisch differenten Wissensressourcen von Polizist:innen und Bürger:innen auszugehen. Und diesen kommt zentrale Bedeutung mit Blick auf den Zuschnitt und Verlauf von Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen zu. In den durch das soziologische Teilprojekt generierten Daten scheinen entsprechend sowohl *Differenzen eines (allgemeinen) Erfahrungswissens* als auch eines (*spezifischen*) *Rechtswissens* markant auf. Diese werden nachstehend entlang einschlägiger exemplarischer Datenauszüge aufgezeigt.

### **Erfahrungswissen**

Wenn Bürger:innen und Polizist:innen in Einsatzsituationen zusammenkommen, ist dieselbe Interaktionskonstellation für beide Seiten unterschiedlich gerahmt. Wie bereits ausgeführt, lassen sich z. B. unterschiedliche, im Kern inverse Deutungen von Krise und Routine beobachten: Polizist:innen kommen im routinisierten Arbeitsalltag teils mit Bürger:innen in krisenhaften Extrem- und Ausnahmesituationen zusammen. Für Bürger:innen stellt es idealtypisch – abgesehen von denjenigen, die Polizist:innen oftmals als ihre „Klientel“ bezeichnen und für die es hier größere Erfahrungswerte gibt – eine Ausnahme dar, bspw. Handschellen angelegt zu

bekommen oder durchsucht zu werden. Maßnahmen wie eine Durchsuchung durchzuführen, ist für Polizist:innen hingegen eine routinisierte Praxis. Wie eine polizeiliche Maßnahme von Bürger:innen und Polizist:innen jeweils erlebt bzw. von Außenstehenden gedeutet und bewertet wird, bestimmen ihre vorherigen Erfahrungen mit. Bspw. ist es Polizist:innen aufgrund entsprechender Trainings aus eigener Erfahrung klar, dass es weh tun kann, Handschellen angelegt zu bekommen. Bürger:innen müssen diese schmerzvolle Erfahrung hingegen erst machen und werden das Tragen von Handschellen zunächst als einschneidend erleben bzw. beobachtetes polizeiliches Überwältigungshandeln in Reaktion auf ‚Widerstand gegen Vollstreckungsbeamte‘ ggf. als brutal oder gewaltvoll wahrnehmen und mintunter als ‚Polizeigewalt‘ werten. Es bestehen also gute Gründe dafür, analytisch von einer asymmetrischen Erfahrungsbasis mit asymmetrisch verteiltem (ggf. verkörpertem) Erfahrungswissen auszugehen.

Für die spezifische Wahrnehmung und Deutung polizeilichen Handelns auf Seiten von Bürger:innen sind darüber hinaus – zumindest insoweit es sich nicht um polizeiliche ‚Klientel‘ handelt – Wissensressourcen prägend, die jenseits jeweils wechselseitig gemachter Erfahrungen liegen. Das gilt zum einen für filmische Darstellungen polizeilichen Handelns. Es gilt darüber hinaus aber ebenso für die vielfältige mediale (digitale) Präsenz von Videomaterialien über (internationale) Polizeieinsätze und (in besondere Maße sich im Ausland ereignende) gewaltsame Auseinandersetzungen zwischen Polizei und (vornehmlich) demonstrierenden Gruppen. In beiden Fällen dominieren Szenarien, bei denen Formen und Szenen des Machtmissbrauchs durch Polizist:innen im Vordergrund stehen. Sind dies die dominanten vermittelten bzw. mittelbaren Eindrücke, die sich für die viele Bürger:innen als prägend erweisen, dann muss davon ausgegangen werden, dass das Risiko für Polizeibeamt:innen hoch ist, unter Verwendung entsprechender Schemata wahrgenommen zu werden. Die Chancen, entsprechenden einprägsamen Bildern die eigene Handlungswirklichkeit kontrastierend entgegenzusetzen und solchermaßen die mittelbaren Eindrücke durch unmittelbares Erleben zumindest zu überzeichnen, wenn nicht vergessen zu machen, dürften damit vor eine erhebliche Hürde gestellt sein.

Als noch weitaus problematischer – weil insgesamt „prägender“ – erweisen sich demgegenüber allerdings insbesondere in früher Jugend selbstgemachte schlechte Erfahrungen mit der Polizei, wie der folgende Auszug aus einem Einzelinterview mit einem/einer Bürger:in klar macht:

*Okey (.) Ja also es gibt dann schon=so gewisse s- (.) also es gibt eine prägende Sache vielleicht so=ein=bisschen das war in der Schulzeit (3) d- also ich kann jetzt nicht die ganze Geschichte erzählen aber dann kam auch ein Beamter zu uns (.) in die Schule und hat uns da: irgendwie vernommn wegen=einer Sache die uns da irgendwie vorgeworfen worden is (.) ((atmet ein)) und wir wurden halt (.) vo:r versammelter Klasse: (.) kam der Beamte in die Klasse und hat uns dann: (2) °wir waren glaube ich vier oder fünf° (.) hat uns dann vor versammelter Klasse einfach rausgeholt (.) [...] (.) so und ich hab [ein/e Familienangehörige/r] war in meiner Klasse und das ist dann (.) ((atmet ein)) so d- ich glaub nicht das das so wirklich (.) das man das so machen darf*

(.) aber so wurd's gemacht (.) der B- der Beamte und das war auch so ein bisschen abgesprochen mit meiner Klassenlehrerin weil die den glaube ich (.) privat kannte oder so (.) U:nd dann hat die denn zur Schule geholt und=dann kam der wirklich in die Klasse und hat (.) unsere Namen vorgelesen und meinte okay (.) ihr kommt jetzt mal mit und dann wurden wir da in der Schule (.) ((atmet ein)) einzeln verhört und mussten uns da: zu so=nem gewissen Sachverhalt mussten wir uns äußern (.) war weder okay eure Eltern sollen jetzt kommen oder: (.) wie- die- das @ein Anwalt n- so kenne ich das zumindest mal aus Filmen@ und ((atmet ein)) so ist=es ja auch rechtlich=da=wurden wir da Vorort (.) ((atmet ein)) ver-ört von dem Beamten (.) ((atmet ein)) so das war so eine sehr prägende:: (.) Erfahrung wo ich auch wusste das war auf jeden Fall nicht rechtens so durften die es nicht machen aber so wurde es gemacht im Endeffekt [...] ja: (.) das:: Ja das war halt=ein Kriminal(.) e-: (.) also Kripobeamter (.) die sind ja sowieso nich in Uniform (.) ((atmet ein)) u:nd: (.) ich glaub=schon das er privat da war (.) aber die haben halt den Anschein erweckt als wäre das jetzt sehr offiziell oder den Anschein wollten die uns erwecken damit wir vielleicht ein bisschen eingeschüchtert sind und dann (.) da sitzen und irgendwie das erzählen was die irgendwie hören wollen (.) also das war ne sehr unprofessionelle: (.) auch Vorgehensweise da auch von dem Beamten da in dem Fall (.) ((atmet ein)) daran kann ich mich erinnern und dann halt ja-: (.) also unfreundlich gibts sehr sehr viele: Situationen (.) (EI-B-18, Z. 267–301)

Von „prägenden“ schlechten Erfahrungen mit der Polizei kann demnach insbesondere dann die Rede sein, wenn diese den Eindruck hinterlassen, Polizist:innen hätten sich „unprofessionell“ und also unangemessen gegenüber Bürger:innen (hier sogar: gegenüber Kindern) verhalten, weil diese entweder (noch) nicht über hinreichendes Wissen darüber verfügen würden, was „rechtens“ ist, oder aber dieses situationsbedingt ggf. nicht zur Anwendung bringen könnten und sich entsprechend entweder auch noch nicht wehren können würden oder aber sich dazu situativ nicht in der Lage sahen. Man hat es dann mit einer als im negativen Wortsinne ‚überwältigend‘ wahrgenommenen Begegnung mit Polizist:innen zu tun. In dem vorgenannten Fall scheint diese Erfahrungsqualität dabei nicht zuletzt dadurch verstärkt worden zu sein, dass man es mit nicht-uniformierten Kräften zu tun hatte, die den „Anschein“ erweckt“ haben, „privat“ aufzutreten. Dass entsprechende Erfahrungen ihrerseits künftige Deutungs- Erwartungshorizonte maßgebliche prägen und so künftige Kontakte mit der Polizei in besonderem Maße und spezifischer Weise vorstrukturieren können, zeigt sich dabei in den vorstehenden Zeilen ebenso eindrücklich: Nachdem der/die Sprecher:in die für ihn/sie einprägsame Erfahrung geschildert hat, gibt er/sie zugleich zu verstehen, dass es sich aus seiner/ihrer Warte nicht um einen Einzelfall handelt, sondern dass sie „sehr sehr viele Situationen“ dieser Art erlebt habe.

### **Rechtwissen**

Die in diesem Beispiel angesprochene Dimension des Wissens darum, was „rechtens“, leitet unmittelbar über zur zweiten hier besonders relevanten Wissensressource: dem Rechtswissen. Denn Bürger:innen kommen in Interaktionskonstellationen mit Polizist:innen als professionalisierten Wissensträger:innen in der Regel als Laien mit unsicherem Wissen über ihre Rechte und

Pflichten als Staatsbürger:innen ebenso wie über die Rechtsgrundlagen polizeilichen Handelns zusammen. Die Mobilisierung dieses typischerweise asymmetrisch verteilten Rechtswissens in interaktiven Konstellationen durch Polizist:innen (*qua* informierender ‚Aufklärung‘) kann somit als ‚überwältigend‘ erfahren und als Form von ‚Gewalt‘ gedeutet werden. Insofern geht diese Asymmetrie mit der paradoxen Implikation einher, dass das polizeiliche Bedürfnis ebenso wie die polizeiliche Pflicht zur Aufklärung sowohl kanalisieren (deeskalieren) als auch mobilisieren (eskalieren) kann. Dies zum einen auf Seiten von Polizist:innen, etwa in Form von Ankündigung und Durchsetzung von Anweisungen und Maßnahmen (bspw. aufgrund des Verdachts, Bürger:innen würden sich diesen entziehen wollen). Zum anderen aber auch auf Seiten der Bürger:innen, wenn diese polizeiliche Beschuldigungen oder kommunizierte Rechtsgrundlagen von sowie die Intensität oder die Art und Weise der Durchführung von Maßnahmen – wie jemand beispielsweise von den Polizist:innen angefasst wird – vor dem Hintergrund ihres Wissens und ihrer durch dieses strukturierten Erwartungen als unangemessen und illegitim bewerten. Eine solche Bewertung von Interaktionsdeutungen kann dann Widerstände der betroffenen Bürger:innen gerade motivieren und somit Gewalt befördern. Zumal sich rechtliche Rahmenbedingungen regelmäßig wandeln, worauf ein/e Polizist:in zurecht hinweist:

*Der Bürger weiß ja auch net dass jetzt die StGB Novelle war [Lachen der ganzen Gruppe] (GI-P-3, Z. 771)*

Umfangreiches Wissen über Maßnahmen und ihre Grundlage auf Seite von Bürger:innen kann demgegenüber aber auch einen Spielraum eröffnen, also gewissermaßen als Verhandlungsgrundlage fungieren, um im Rahmen eines diskursiven Prozesses mit Polizist:innen gemeinsam eine Situationsdeutung auszuhandeln und deren Deutungsmacht über zu ergreifende Maßnahmen somit zu modulieren, wie der folgende Auszug aus einem Einzelinterview mit einem/einer offenkundig ‚gut informierten‘ Bürger:in zeigt:

*also die Sache ist ja so normalerweise wenn die Polizei dich anhält und du hastn Drogenverdacht (.) dann gibts drei Optionen (.) die die am meisten genutzt wird ist n Urintest machen (.) ((schmatzt)) die ist aber bei mir nicht möglich ((atmet ein)) dann=gibts=aber=noch zwei weitere Option: entweder n Bluttest oder n Schweißtest (.) u:nd ehm dann: muss man wenn kein Urintest gemacht werden kann ((atmet ein)) je nachdem (.) wie der Polizist drauf is und wie sympathisch er dir is und ich bin eigentlich schon n sehr empathischer Mensch würd=ich=mal=behauptn (.) dann sagt der ja komm (.) fahr weider (.) ehm:: aber wenn er drauf beharrt wie bei=dem einen Fall dann musst du n Bluttest machen und dann wird n Arzt extra geholt (.) und das war dann bei mir der Fall. [...] ehm:: die Situation ist so (.) der eine Polizist hatte ja den Verdacht das=ich=was konsumiert hätte un=hat drauf beharrt (.) ahm:: und (.) ich muss auf jeden Fall etwas abgeben (.) wegen meinem Führerschein (.) das heißt (.) so oder so hätten=die=das=durchgezogen ha- entweder n Urintest was bei mir nicht der Fall wäre weil das nicht ging also entweder die hätten einen Bluttest oder einen Schweißtest gemacht und ohne dürfte ich auch nicht gehn die hätten mich*

*auch in Gewahrsam genommen würd=ich=das verweigern (.) die würden das erzwingen sozusagen (.) weil der- sobald der Verdacht besteht (.) brauchen sie wegen dem Straßenverkehr wegen der Gefährdung ((atmet ein)) nichts weiter (.) kein- kein eh: ((schmatzt)) kein: rechtlichen Nachweis ((atmet ein)) un=dann musst du den: (.) diesen Test geben (.) und dann war auch die Situation so °weil=ich=hab=halt=nachgefragt° (ichso) du ich hab nichts konsumiert so (.) Was (.) wenn ich jetzt diesen Test mache:- dann kann ich ja weiterfahren °die=so° ja kann ich ja nicht °un=ich=s-° ja wieso denn (.) e:: ja weil ich ja unter Drogen stehe (.) un wenn ich dann nochmal kontrolliert werde un nochmal getestet werde=dann ((atmet ein)) gibbs=ne doppelte Anzeige. (EI-B-27, Z. 82–110)*

Diese/r Bürger:in weiß also durchaus von seinem/ihrer – gegenüber vielen in entsprechenden Fragen unbewanderten Bürger:innen durchaus ausgeprägten – Rechtswissen im Hinblick auf polizeilicherseits angeordnete Drogentests Gebrauch zu machen, lässt sich am Ende aber doch – oder besser: gerade deswegen – einem solchen unterziehen, weil er/sie nicht nur über die Rechtsgrundlage entsprechender Tests im Bilde ist, sondern auch darüber, was im Falle einer Verweigerung auf sie/ihn zukäme.

Auch wenn Polizei im „Draußen“ umfassende Rechte zur Kontrolle hat, ist es ihr gesetzlich nicht erlaubt, ohne Weiteres jedweden Privatraum von Bürger:innen zu betreten. Dass diese rechtliche Grenze jedoch mitunter übertreten wird, wozu das Bürger:innen von Polizist:innen zugerechnete unsichere oder nicht vorhandene Rechtswissen – also eine erwartete asymmetrische Wissensverteilung in dieser Hinsicht – ge- bzw. ausgenutzt wird, zeigt der folgende Auszug aus einem Interview mit einem/einer Bürger:in, die ein entsprechendes polizeiliches Vorgehen erlebt und im direkten Kontakt mit den Polizeibeamt:innen aufgrund des auf ihrer Seite entgegen der polizeilicherseits gehegten Erwartung doch verfügbaren Rechtswissens beanstandet hat:

*genau also die ersten Male wo die Polizei äh dann diese Razzien durchgeführt hat ungefragt wo wir auch ähm gesagt haben ey das is nicht in Ordnung ähm w- wollten die Polizisten uns erklären dass sie ja immer reindürften und ich meint naja aber so ganz kann das ja nicht stimmen weil wir haben ja ein Hausrecht wir sind Schutzraum wir haben ne Jugendschutz hier zu gewährleisten wenn sie hier stehen wir haben ja auch viele jüngere Kinder ich glaube dass is en bisschen schwierig ähm das haben se schon (.) geschluckt andererseits wir hatten auch schon die Situation dass die Bundespolizei mit der mit denen gibt's nicht diese Vereinbarung ähm auch schon ungefragt auf em Platz gestanden hat was unser Bereich is quasi ähm also das grenzt halt direkt an Bahnhof aber das is quasi dahinter gehört der Stadt das heißt das ich nicht mehr Einzugsgebiet der Bundespolizei wo wir auch gesagt haben hier das is nich in Ordnung also sie dürfen also wenn sie das Gefühl haben sie müssten jetzt diese Jugendlichen hier kontrollieren ähm das können sie gerne machen aber bitte nicht auf unserem Gelände ähm da gabs auch schon einige Diskussionen mit denen [...] ähm also wir haben durchaus das Hausrecht und natürlich darf die Polizei ähm auch ein Hausrecht bei begründetem Verdacht ähm übertreten ähm aber der muss ja erstmal hergestellt sein also es wär wie wenn man in ne Wohnung einfach eindringen würde*

*[...] (.) die haben keinen Beschluss gehabt (.) guckt dass der Bahnhof drogenfrei wird  
(EI-B-38, Z. 119–143)*

Diese Passage dokumentiert dreierlei: Erstens, das Erfordernis einer hinreichenden Orientierung auf Seiten von Bürger:innen über polizeiliche Befugnisse, um potentiellen Überschreitungen dieser entgegentreten zu können. Zweitens, die auch innerhalb der Polizei ungleich verteilten Routinen des Begründens des eigenen Handelns, die Bürger:innen aufgrund der hoheitlichen Deutungsmacht des polizeilichen ‚Gegenüber‘ vielfach unter Zugzwang setzt. Und schließlich drittens, die wechselseitig umstrittenen Grenzziehungen der jeweiligen Handlungs- und Deutungsautonomie.

Mangelnde Rechtskenntnisse auf Seiten von Bürger:innen erlauben es Polizist:innen also teilweise über das, was ihnen erlaubt ist, hinauszugehen. Im folgenden Beispiel versucht ein/e Polizist:in dies zumindest, indem er/sie in einem Einsatz in einer Privatwohnung aufgrund eines dort polizeilicherseits zur Kenntnis genommenen Schusses eine Wohnungsdurchsuchung androht und zudem versucht, eine/n der in dieser Wohnung angetroffenen Jugendlichen zu einer ad hoc-Aussage bzw. einem entsprechenden ‚Geständnis‘ zu bewegen, obwohl diese/r – wie er/sie aus eigenen „schlechten Erfahrungen“ weiß – „dazu nichts sagen“ muss:

*[Aus dem Protokoll eines Einsatzes in Folge der Meldung von Schüssen:] Die Polizist:innen stehen nach dem Einsatz in der Wohnung an den Dienstwagen. Ein/e Polizist:in hat die gesuchte Waffe gefunden. P1 hält sie hoch und zeigt sie so kurz, bevor er/sie sie wieder verstaut. P1 erzählt mir später, er/sie habe in der Wohnung der Jugendlichen gesagt, „sag wo die Waffe ist, oder wir machen die Bude links“. Da hätten sie die „Waffe rausgegeben“. P1 meint, das hätten die Jugendlichen so entschieden, nachdem sie sicherlich die Folgen einer Zuwiderhandlung abgewogen hätten, weil es sicher einiges an Drogen in der Wohnung gegeben habe, dass die Polizist:innen bei einer Durchsuchung der Wohnung ebenfalls gefunden hätten. Als ein kurzzeitig in Handschellen gelegter Mann wieder frei ist, fragt P1 ihn, „wer hat denn da geschossen“. Der junge Mann antwortet ihm, „sag ich nicht. Ich muss dazu nichts sagen“. P1 lächelt. P2 fragt ihn, „warum bist du weggerannt?“ „Schlechte Erfahrung“, ist die Antwort des jungen Mannes. Dann darf er gehen. (BP-48, S. 25–26)*

Der/die Polizist:in versucht hier also, die von ihm/ihr zunächst einmal unterstellte Wissensasymmetrie zu nutzen, um dem polizeilichen Auftrag der Gefahrenabwehr auf möglichst unkompliziertem Weg nachkommen zu können. Dieses Bestreben scheitert allerdings an dem auf Seiten des/der kontrollierten Jugendlichen eben doch verfügbaren Rechtswissen über die eigenen (Auskunfts-)Pflichten.

Der vorstehende Auszug aus einem Beobachtungsprotokoll einer Praxisbegleitung zeigt nochmals exemplarisch auf, was in diesem Abschnitt 3.4.1 zur asymmetrischen Wissensverteilung zwischen Polizist:innen und Bürger:innen insgesamt im Fokus stand: Gute Rechtskenntnisse werden von Polizist:innen entweder bei als ‚gebildet‘ gedeuteten Personen (‚Expert:innen‘ oder ‚gut informierten Bürger:innen‘), oder aber bei solchen Personen vermutet, die

einschlägige Erfahrungen mit der Polizei haben und entsprechend geübt im Umgang mit ihr sind („Klientel“). Vor diesem Hintergrund ergeben sich dann jeweils ‚(Verhandlungs-)Spielräume‘ des Umgangs miteinander – und zwar sowohl auf Seiten der Polizei wie auch auf Seiten der Bürger:innen. Diese Einsicht leitet unmittelbar über zur zweiten Dimension von Asymmetrien und Asymmetrisierungen in bzw. von Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen: der vor dem Hintergrund differierender Erfahrungs- und Wissensvorräte *positionsspezifisch verteilten Deutungs(ohn)macht*.

### 3.4.2 Positionsspezifische Deutungs(ohn)macht

Situationen und Interaktionskonstellationen werden zu solchen durch die wechselseitigen Interpretationen der sich jeweils Begegnenden. Die wechselseitigen Deutungsprozesse im Rahmen von Interaktionskonstellationen zwischen Polizist:innen und Bürger:innen sind also zentraler Bestandteil des wechselseitigen Umgangs miteinander und erzeugen ihrerseits erst dessen konkrete Form wie den jeweiligen Verlauf. Jenseits einer von Polizist:innen und Bürger:innen geteilten ‚allgemeinen Deutungskompetenz‘ für die im Großen und Ganzen gemeinsam geteilte soziale Welt ergibt sich aber auch im Hinblick auf den Prozess und die Resultate von Situationsdeutungen eine markante Differenz zwischen Polizist:innen und Bürger:innen. Denn aufgrund der vollumfänglichen Relevanz polizeilichen Berufswissen und der *qua* hoheitlichen Auftrags grundsätzlich mit weitgehender Deutungssetzungsmacht ausgestatteten polizeilichen Position wird zumindest in der Regel – mit der erneuten Ausnahme beispielsweise juristischer ‚Expert:innen‘ oder zivilgesellschaftlich besonders engagierter und entsprechend potentiell rechtlich ‚gut informierter Bürger:innen‘ – eine polizeiliche Deutungshoheit wirksam. Dieser Asymmetrie zwischen polizeilicher Deutungsmacht und auf Seiten der Bürger:innen weitgehend als Deutungs*ohn*macht erlebten Konstellationen widmen sich die folgenden Darlegungen. Und auch für diesen Aspekt sind – wie schon zuvor – wechselseitige Deutungs- und Verhandlungsspielräume wie deren Begrenzungen wirkmächtig.

Polizist:innen haben in Interaktionen mit Bürger:innen wegen ihrer besonderen Legitimierung als Polizei bis auf Weiteres die Möglichkeit zur abschließenden Situationsdeutung, d. h. sie können sich auch gegen den Willen von Bürger:innen durchzusetzen: „Im Falle der Polizei drückt sich Machtasymmetrie [...] gerade dadurch aus, dass Polizist\*innen zwar gefordert sind, Situationsrahmungen schnell zu modifizieren, es aber nicht tun müssen. Sie können ihre Rahmungen oft auch gegen (Deutungs-)Widerstände durchsetzen“ (Schäfer 2021: 125). Als eine mögliche und wesentliche „Schranke polizeilicher Definitionsmacht“ sieht Feest dabei die situationsspezifische „Kontrolle durch die Betroffenen selbst“. Diese ist typischerweise besonders gering und somit die polizeiliche Deutungsmacht umso stärker, „1. wenn Betroffene freiwillig darauf verzichten, von ihren Rechten gegenüber der Polizei Gebrauch zu machen, 2. wenn Betroffene über ihre Rechte nicht ausreichend informiert sind, und 3., wenn Betroffene sich zwar

in ihren Rechten verletzt fühlen, ihre Beschwerdemacht jedoch gering ist“ (Feest 2020 [1971]: 26).

Der folgende Bericht eines/einer Bürger:in kann vor diesem Hintergrund als exemplarischer Fall der Implikationen und Folgen polizeilicher Deutungsmacht gelten, der aus der Perspektive von Bürger:innen die Wahrnehmung einer eigenen Deutungsohnmacht korrespondiert:

*°ich=so° aber ich hab ja keine Drogen konsumiert (.) das wollte mir der Polizist da: nicht glauben (.) [...] (.) und dann musste ich auch mein Auto stehnlassen (.) ich hab den Test gemacht (.) aber da das Ergebnis erst bei dem Bluttest in vier Wochen kommt (2) heißt es ich sei ja negativ- (.) e:: ich sei positiv in seinen Augen in dem Moment ((atmet ein)) un=deswegen muss ich das Auto stehnlassen ((atmet ein)) mich abholen lassen (.) u:nd rein=theoretisch dürfte ich das erst in vier Wochen das=Auto abholen Wenn ich=n negativen Test hab °was=ich=natürlich=nicht=gemacht=hab° (EI-B-27, Z. 110–118)*

Auch im nachfolgenden Auszug aus einem Einzelinterview mit einem/einer Bürger:in wird deutlich, dass und wie die polizeiliche Deutungsmacht aus Bürger:innenperspektive wahrgenommen und handlungspraktisch relevant wird:

*eine relativ junge Polizistin die hat dann mit mir gesprochen (.) Hat auch- hat nach dem Personalausweis alles gefragt was ja vollkommen in Ordnung ist aber wa:r während des ganzen Gesprächs halt unnötig ehm (.) einfach unnötig unfreundlich keine Ahnung obwohl ich- obwohl ich wie gesagt nichts gemacht hab (.) und ehm Ich m:ag das dann nicht unbedingt wenn Leute (.) ohne Grund selbst wenn das dann so (.) ohne Grund einfach nicht den nötigen Respekt gegenüber bringen (.) haben und die war dann se::hr (.) wie soll ich sagen se::hr (.) versessen darauf mir zu sagen was ich machen darf und was ich nicht machen darf wens dann irgendwie: also keine Ahnung Ich hab zum Beispiel währenddessen ne Zigarette geraucht die hat war aber- also ich hab sie nicht angezündet nachdem ich mit ihr gesprochen hab oder währenddessen sondern vor dem Gespräch war die schon an (.) und dann hat sie darauf beharrt dass die ausgemacht werden muss da hab ich dann auch rumdiskutiert (.) hab im Endeffekt auch ausgemacht (.) dann hatte sie noch irgendwie auszusetzen dass ich mein- (.) als noch n bisschen Rucksack in der Hand hatte der musste dann:: (.) im Endeffekt e hab ich den hingelegt dann wollte sie den auch gemacht haben was ich absolut nicht okay fand weil sie: (.) keine Grundlage dazu hatten wir irgendwie durchschauen wollen oder zu? ehm: ja und dann kam es da einfach die ganze Zeit so hin und her Diskussio:n (.) und ich weiß nicht mehr was genau ich gesagt habe also im Endeffekt hats damit geendet dass ich dann irgendwas Beleidigendes gesagt hab und (.) verständlicherweise fand sie das nicht gut U::nd dann habe ich natürlich ne Anzeige bekommen (.) also ich wurd jetzt aber deswegen nicht festgenommen oder was weiß ich (.) das war dann einfach (.) das war dann (.) (.) ((atmet betont aus)) ich mh genau- (.) weiß nicht mehr genau also es wa:r (.) ich=wei- also vielleicht zweitausendsibzen zweitausendachtzehn dann an Halloween also am einunddreißigsten: Oktobe:r? glaub ich (.) [...] also ich weiß nicht ich bin jetzt kein Rechtsexperte aber ich weiß dass Polizisten obs jetzt bei einer Autokontrolle ist oder auch dabei (.) einen Grund brauchen um dich oder auch deine Gegenstände wie jetzt beispielsweise*



*deinen Rucksack durchsuchen zu dürfen und den hat sie gehabt (.) Ich hab auch da-nach gefragt (.) ehm also was denn jetzt i:hr (.) was genau sie suspekt daran findet dass ich den hätte aufmachen müssen und hab ahm: darauf im Endeffekt auch keine Antwort bekommen aber: ihr hats halt auch nicht gepasst dass es nicht machen wollte und die hab ich im Endeffekt einfach gemacht weil das sonst °keine=Ahnung° das wurd=mir dann einfach zu bunt also sie hat ja drauf beha:rt und mir war es im Endeffekt jetzt auch nicht so wichtig weil ich da nichts drin hatte (.) also hab ich es dann auch gemacht aber (.) rein theoretisch e- also ich glaube bis heute sie hätte hätte ich drauf behaart dass ich ihn nicht aufmachen werde dann hätte sie im Prinzip auch nix machen könn: (.) glaub ich zumindest (.) (EI-B-28, Z. 71–113)*

Was dokumentiert sich nun eigentlich in diesem Auszug? Ein/e Bürger:in wird in einer Kontroll-situation nach ihren Personalien gefragt, was als Routine der polizeilichen Arbeit anzusehen ist und von ihr auch als legitim angesehen wird. Weitere Anweisungen jedoch, etwa die Zigarette zu löschen und im Besonderen den Rucksack öffnen zu sollen, werden als unangemessen und vor allem als illegitim gedeutet. Dennoch befolgt der/die Bürger:in die polizeiliche Anweisung, die Zigarette zu löschen. Auch verzichtet er/sie nach einer längeren Diskussion auf das Recht, den Rucksack ohne vorherige Aufklärung über den polizeilichen Verdachtsgrund geschlossen zu halten. Die Befolgung der von dem/der Bürger:in als nicht-gerechtfertigt wahrgenommenen polizeilichen Anweisung ist insofern zwar einerseits als *subjektives* Ohnmachtsdokument zu lesen, sie erweist sich aber *objektiv* zugleich als Mittel zur Entschärfung der Interaktionssituation. Ob das vorstehend von dem/der Bürger:in beschriebene polizeiliche Vorgehen sich tatsächlich genauso zugetragen hat und ob es dabei rechtens war oder nicht, kann hier – wie auch sonst in diesem Bericht – nicht zur Debatte stehen. Zentral ist an dieser Stelle vielmehr die Beobachtung, dass sich aus Ohnmachtsdeutungen auf Seiten der Bürger:innen keineswegs *per se* oder ausschließlich ‚negative‘ Konsequenzen mit Blick auf den Verlauf einer entsprechenden Interaktionssituation ergeben, sondern dass die Zuerkennung von polizeilicher Deutungshoheit, die hier letztlich objektiv zum Ausdruck kommt, vielmehr umgekehrt gerade dazu beitragen, einen eskalationsfreien Interaktionsverlauf zwischen Polizist:innen und Bürger:innen möglich zu machen.

Diese womöglich auf den ersten Blick irritierende Interpretation des vorstehenden Datenauszugs macht dabei nicht zuletzt deutlich, dass mit Blick auf Bürger:innen nicht einfach von einer *a priori* feststehenden Unterlegenheit auszugehen ist, sondern dass ihnen in gewissem Maße eben immer auch Deutungs-, Verhandlungs- und Handlungsspielräume im Umgang mit Polizist:innen zur Verfügung stehen und sie insofern in gewissem Maße mitentscheiden, welchen Verlauf entsprechende Interaktionssituationen nehmen. Teil der („Spiel-“)Regeln von Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen ist es also auch, die besondere Legitimierung und Machtposition der Polizei anzuerkennen und sich als Bürger:innen entsprechend zu verhalten.

Diese („Spiel-“)Regeln betreffend kommt in dem vorstehenden Datenauszug jedoch vor allem Weiteres und Basaleres zum Ausdruck: Der/die Bürger:in führt seine Erzählung ein mit der

Beobachtung, dass ihm/ihr „ohne Grund einfach nicht der nötige Respekt“ entgegengebracht worden sei. Diese im Feld vielfach aufscheinende, sowohl von Polizist:innen als auch von Bürger:innen immer wieder bemühte Semantik des „Respekts“ stellt dabei auf bürger:innenschaftlicher Seite allerdings typischerweise gerade nicht auf eine Kritik des für das Verhältnis von Polizei und Bürger:innen charakteristischen Machtgefälles ab, das soeben bereits mit dem Begriff der Deutungs(ohn)macht thematisch war, sondern vielmehr auf die Erwartung, dass symmetrische Reziprozitätsnormen – wie sie für sämtliche Interaktionskonstellationen in Anschlag gebracht werden – trotzdem auch in Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen eingehalten werden. „Respekt“ steht hier also als Ausdrucksgestalt der Zuschreibung oder des Absprechens eines grundsätzlichen Reziprozitätsnormen (nicht-)aner kennenden Verhaltens von Polizist:innen. Umgekehrt adressieren Polizist:innen mit der Semantik und dem Deutungsmuster des „Respekts“ typischerweise ein anderes Phänomen: Ihnen geht es zumeist nicht so sehr darum, ob oder dass Bürger:innen symmetrische Reziprozitätsnormen nicht bedienen, sondern vielmehr um die die Zu- oder Aberkennung von (polizeilicher) ‚Autorität‘, d. h. asymmetrischer Interaktionspositionen. Man könnte also zugespitzt formulieren: Wenn Bürger:innen von „Respekt“ sprechen, geht es ihnen zumeist um erwünschte Symmetrie(sierung), wenn Polizist:innen davon sprechen zumeist vielmehr um erwartete Asymmetrie(sierung). Es lohnt also im Kontext positionsspezifisch verteilter Deutungs(ohn)macht der Blick auf diese im Feld beiderseits vielfach bemühte, aber jeweils Unterschiedliches bezeichnende Semantik des „Respekts“.

### **„Respekt“ – ein mächtiges Deutungsmuster**

Oftmals wird die polizeiliche Deutungsmacht von Bürger:innen nicht unbedingt mit Blick auf konkrete (womöglich überstrapazierte oder überschrittene) polizeiliche Befugnisse, sondern vielmehr aufgrund eines als abschätzig („von oben herab“) gedeuteten und insofern ‚respektlosen‘ Auftretens problematisiert, wie folgender Auszug aus einem Einzelinterview mit einem/einer Bürger:in zeigt, der/die über seine/ihre Interpretation des Verhaltens von Polizist:innen im Rahmen einer selbstgemachten Erfahrung spricht:

*U:nd ist halt ja (.) sehr schwierig gewesen einfach (1) ((Zungenschnalzen)) ja keine Ahnung (2) kein Respekt; (2) keine (1) vor jüngeren Leute (2) ahm: (2) wie nennt man dat (.) wenn die sich halt auf eine Stufe stellen, (1) also die (2) fühlen sich so (2) [...] von oben herab [...] Ja (1) genau (.) ähm: (2) (EI-B-13, Z. 13–20)*

Ähnlich schildert auch ein/e weiterer/weitere Bürger:in, dass Polizist:innen seines/ihrer Erachtens etwa bei Personenkontrollen oder auch nur angesichts kleinerer Verkehrsdelikte häufig „belehrend“ und „respektlos“ auftreten würden und er sie/sich entsprechend „falsch behandelt“ fühlt:

*ja:=also ich hatte oft das Gefühl gerade auch einfach nur (.) ((schmatzt))  
sagn=wir=mal bei allgemeinen Personenkontrollen (3) das man mit mir nicht auf*

*Augenhöhe redet (.) das das kein respektvoller Umgang is (.) und oftmals seh: bele:hrend: (.) U:nd (.) ((atmet betont aus)) °keine=Ahnung° ich habe oft das Gefühl gehabt:=so: (.) das war auch jetzt auch oft zuletzt ein=zwei Mal in [Ort] wenn=ne irgendwie angehalten °wirs=weil du kein Licht am Fahrrad has=oder=so° für so ne Lapalie (2) ((atmet ein)) dann wirs=de da raus- gezogen=da wird direkt richtig unfreundlich mit dir umgegang (.) so:: und:: (.) ich so mag das nicht so also ich:: muss da muss schon auch so so n bisschen ein gewissen menschlichen Respekt herrschen=und=dann können wir uns auch unterhalten aber nur=weil=du=ne Uniform trägs (.) brauchst du mit mir jetzt nicht zu reden als wär=ich jetzt ein kleines dummes Kind (.) oder irgendn Idiot der nicht weiß w-(.) also ich weiß schon das ich schon=ein Licht am Fahrrad brauche das brauchst du mir jetzt nicht so auf so=ne (.) ((atmet tief ein)) Art und Weise erklärn als- als wärs jetzt mein Vater so vorwurfsvoll mit so hochgebenem Zeigefinger und: (.) °das=ist° einfach respektlos und (.) das: hatte ich halt oft (.) deswegen (3) ja und gemischte Gefühle einfach auch (.) einfach daraus e- auch negative Erfahrungen gemacht oder sich immer so ein bisschen (.) °falsch behandelt gefühlt° (.) (EI-B-18, Z. 216–233)*

Ein/e weitere/r Bürger:in zeichnet dagegen ein etwas ambivalentes Bild in dieser Hinsicht:

*Man kann äh: (.) °Menschen immer mit Respekt behandeln° direkt von Anfang an. also (.) klar, die sind mit sieben Mann gekommen, die haben mich auch mit Respekt behandelt (.) aber hab ich nochmal so ne Szene, da wars dann halt genau umgekehrt wo se dann direkt rumgeschrien haben (.) u:nd äh: (2) ich find man kanns auch in nem normalen Ton sagen, weil ich red auch in nem normalen Ton °mit den Menschen° (EI-B-55, Z. 31–35)*

Das für die in den vorstehenden Auszügen zitierten Bürger:innen – im Datenkorpus finden sich noch zahlreiche weitere ähnliche Äußerungen – bestehende Problem ist also keineswegs, dass zwischen Polizist:innen und Bürger:innen ein institutionalisiertes Machtgefälle besteht, sondern vielmehr, wie der Umgang damit in konkreten Interaktionskonstellationen gestaltet („rumgeschrien“), vor allem aber: wie er gedeutet wird (ein nicht „normaler Ton“). Entsprechend führt ein/e andere Bürger:in seine/ihre Erwartungshaltung mit Blick auf eine ‚gute Polizeiarbeit‘ aus:

*Ich wäre glaub ich einfach: (3) einfach freundlicher zu den Menschen (.) so und hätte nicht diese (.) ich würd nicht so meine autoritäre Rolle so: (.) nach außen (.) tragen. das was mich am meisten stört an der Polizei das heißt das würde ich halt genau anders machen (.) so ich würd (.) mir nicht zu viel auf diese Uniform geben die ich gerade an habe sondern einfach versuchen auf menschliche Art und Weise (.) mir erst mal so das Vertrauen den Respekt der Leute (.) zu verschaffen (2) damit ich dann mir rausnehmen kann wenn irgendwas (.) grad irgendwie vorgefallen ist dann auch autoritär (.) dann irgendwie durchzugreifen oder dann auch (.) von meinem: Recht da irgendwie Gebrauch zu machen was man hat als Polizist [...] Vertrauter, menschlicher, freundlicher Umgang auf Augenhöhe auf jeden Fall (.) so würde ich erst mal jeden Menschen irgendwie versuchen auf Augenhöhe da irgendwie entgegenzutreten und nicht (.) irgendwie: vorverurteilen denken okay ich ich habe jetzt hier dat sagen ich habe die Uniform ich bin hier sheriff in town so weiß=du (.) [...: hör einfach zu wat ich sage gibt keine Widerworte so nach dem Motto so also diese (.) diese*

*Attitüde würde ich halt auf jeden Fall nicht an den Tag gehen Ehm (.) [...] allgemein einfach (3) hm: ja n fairen Umgang mit den Bürgern auf Augenhöhe (EI-B-18, Z. 831–859)*

Die vorstehenden Passagen zeigen vor allem eines: Die situative Kooperationsbereitschaft auf Seiten der Bürger:innen dürfte maßgeblich davon abhängen, ob Polizist:innen zugesprochen wird, Bürger:innen zunächst einmal „auf Augenhöhe“ zu begegnen, um sich solchermaßen das für die Akzeptanz polizeilicher Maßnahmen notwendige „Vertrauen [und] den Respekt der Leute“ überhaupt erst situativ konkret „zu verschaffen“. Diese Forderung von Bürger:innen, sie „nicht von oben herab“ zu behandeln bzw. ihnen nicht auf diese Art und Weise zu begegnen, ist die Erwartung einer symmetrischen Kommunikation auf Augenhöhe (als allgemeine Form gesellschaftlichen Miteinanders) und sie verweist unmittelbar auf von Bürger:innen bei Polizist:innen als fehlend identifizierte Sozialkompetenzen; und zwar ganz unabhängig von der Frage nach institutionelle bedingten Sonderrechten. Hier wird also im Kern gewissermaßen die Erwartungshaltung einer ‚Verschleierungspraxis‘ hinsichtlich des das Verhältnis von Polizei und Bürger:innen strukturell auszeichnenden Machtgefälles kommuniziert. Eine entsprechende situative Symmetrisierungspraxis ist dabei aus bürger:innenschaftlicher Sicht offenkundig zentral für gelingende Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen.

Eine solche Symmetrisierung wird allerdings umgekehrt von Polizist:innen häufig spiegelbildlich als problematisch angesehen. Den zentralen Bezugspunkt entsprechender polizeilicher Vorbehalte und damit verbundener Problemanzeigen bildet jedoch nicht etwa, dass Polizist:innen symmetrische Reziprozitätsnormen nichts abgewinnen oder diese nicht anerkennen wollten, sondern vielmehr, dass sie aus einer allzu weitreichenden situativen Symmetrisierung potentielle Autoritätseinbußen hervorgehen und insofern die Gefahr sehen, ihrem polizeilichen Auftrag u. U. nicht mehr adäquat nachkommen zu können. Die Frage, wie die aus polizeilicher Sicht für ihre Arbeit unerlässliche situative Asymmetrisierung gelingen kann, stellt sich dabei insbesondere mit Blick auf nicht-uniformierte Funktionsbereiche. Nachstehend sind also auch hierzu einige Datenauszüge zusammengestellt.

### **„Respekt“ und „Autorität qua Person“**

Aus polizeilicher Sicht wird unter der Semantik des „Respekts“ keineswegs ausschließlich, aber doch auffallend oft die Frage behandelt, wie Polizist:innen aus Bereichen, die weder mit einer ‚beeindruckenden‘ Uniform noch auch mit einer besonders sichtbaren und umfangreichen Ausstattung auftreten, sich dennoch des für ihre Arbeit nötigen „Respekts“ der Bürger:innen versichern können. So führt eine Führungskraft der Kriminalpolizei im Rahmen eines Feldgesprächs aus:

*Wir „haben keine extreme FEM, Respekt ist umso wichtiger“. (BP-42, S. 12)*

Die Kriminalpolizei – im Folgenden geht es um Bereiche der Kriminalpolizei mit umfangreichem Kontakt zu Bürger:innen außerhalb der Diensträume (d. h. insbes. KDD und K6) – arbeitet also typischerweise weniger als die Bereitschafts- und Schutzpolizei mit einer Ausstattung, die Interaktionen mit Bürger:innen in offensichtlicher Weise rahmen kann. Ein/e Polizist:in der Kriminalpolizei erläutert vor diesem Hintergrund mit Blick auf die zuvor aufgeworfene Frage, wie sie stattdessen die für ihre Arbeit notwendige Respektsgrundlage schaffen würden:

*sie hätten „Autorität qua Person“, weil sie keine Uniform haben. Funktioniert, indem der Beamte aufmerksam ist. Wenn keine Autorität und kein Respekt gegeben sind, stelle sich die Frage, wie sie etwas „rüberbringen“ können (BP-42, S. 3)*

Der vorstehende Auszug dokumentiert dabei eindrücklich, was in diesem Fall unter „Respekt“ verstanden wird: Es geht hier im Gegensatz zu entsprechender Mobilisierung dieser Semantik auf Seiten der Bürger:innen gerade nicht darum, sich ‚auf eine Stufe‘ zu stellen und das institutionalisiert-legitimierte Machtgefälle zwischen Polizist:innen und Bürger:innen sozusagen interaktiv-kooperativ zu ‚verschleiern‘, sondern es geht – ganz im Gegenteil – darum, dass und wie es auch und gerade in Fällen des Auftretens ‚in Zivil‘ möglich ist, dass Bürger:innen den Polizist:innen hinreichen (legitime) Autorität zuschreiben. Bemerkenswerterweise wird nun allerdings nicht – dies wäre zunächst zu erwarten – auf das Vorzeigen einer Dienstmarke o. ä. verwiesen, mit der Autorität *qua* Amt (!) legitim eingefordert werden könnte, sondern es wird dementsprechend auf persönliche Attribute von Polizist:innen abgestellt: „Autorität qua Person“ lautet die entsprechende Formulierung in diesem Datenauszug. Der folgende Ausschnitt aus dem gleichen Beobachtungsprotokoll macht anhand einer konkreten Situation deutlich, was Polizist:innen sich unter einer solchen „Autorität qua Person“ vorstellen:

*Die Straße entlang gehen eine kleine Frau und ein großer muskulöser Mann mit einer Tätowierung im Gesicht. P1 baut sich auf, schaut und sagt zu den Kolleg:innen leise „wer ist das, [...] wer ist das“. P2 sagt, das ist der [Vorname Nachname]. P1 baut sich auf, macht eine Geste und ruft zu dem Mann: „[Vorname], komm mal rüber.“ Der Mann schaut etwas verwundert und kommt herüber. Die Frau auch. P1 sagt zu beiden: „Hallo“, und „Erkennst mich nicht?“ Die Frau sagt dem Mann: „das Polizist“. Dann erkennt er ihn. Kurzer Austausch und P1 sagt: „Will von dir nichts mehr hören“. P1 erklärt mir später, er/sie kenne den Mann [...]. [Er] sei „Gangster“ und grad aus dem Gefängnis gekommen, daher trainiert und „breiter geworden“; „hat im Gefängnis gepumpt“. P1 erklärt mir weiter, der Mann habe nicht gemerkt, dass sie von der Polizei seien und meint: „Ich ruf den und er kommt“, das sei „Autorität qua Person“. P1 sagt, er/sie habe ihn zu sich gerufen, um die Tätowierung im Gesicht zu sehen und sie sich zu merken, denn dieses Wissen könnte später eine Rolle spielen. (BP-42, S. 12–13)*

Der/die berichtende Kriminalpolizist:in nimmt hier also für sich Anspruch, die Folgebereitschaft von Bürger:innen durch eine bestimmte Form des ‚respekterheischenden‘ und mithin ‚autoritätsverheißenden‘ Auftretens erreicht zu haben. Dieses dokumentiert sich – so die polizeiliche

Erzählung – insbesondere darin, dass der/die nicht-uniformierte Polizist:in es dennoch fertigbringt, „Gangster“, die „im Gefängnis gepumpt“ haben und entsprechend „breiter geworden“ sind, herbeizuzitieren: Dass der/die Polizist:in einen offenkundig muskulösen und straffälligen Bürger zu sich ruft „und er kommt“, darin komme eine solche „Autorität qua Person“ zum Ausdruck.

Damit ist jedoch im Kern bereits die dritte, nun zu fokussierende Dimension von Asymmetri(sierung)en angesprochen: die positionsspezifische *Interaktions(ohn)macht* von Bürger:innen und Polizist:innen sowie deren Implikationen für situative Dynamiken.

### **3.4.3 Positionsspezifische Interaktions(ohn)macht**

Handeln ist für Polizist:innen wie für Bürger:innen – in einer allgemein gefassten Bedeutung – in non-verbaler (Blicke, körperliche Bewegungen, Mimik) wie verbaler Hinsicht die Vollzugsform im wechselseitigen Umgang miteinander. Jenseits einer von Polizist:innen und Bürger:innen geteilten ‚allgemeinen pragmatischen‘ Kompetenz zur Bewältigung des alltäglichen Lebens und dem damit einhergehenden Verfügen über elementare Routineschemata sowie ein allgemeines Regelwissen sozialen Handelns in und für Interaktionskonstellationen ergibt sich jedoch auch hinsichtlich des Aspekts der positionsspezifischen Handlungs- und Interaktions(ohn)macht eine markante Differenz zwischen Bürger:innen und Polizist:innen. Denn aufgrund der vollumfänglichen Relevanz polizeiberuflicher Wissens- und Handlungsrepertoire erlangen – neben der grundsätzlichen Bedeutung des Waffentragens – die körperlichen Ertüchtigungen und -trainings sowie die im Rahmen der Ausbildung erworbenen praktischen Kenntnisse über Kampftechniken, Ermessens- und Handlungsspielräume sowie asymmetrisierendes Kommunizieren etc. zentrale Relevanz. Und zwar – erneut zumindest in der Regel – im Gegensatz zu Bürger:innen. Insofern muss grundsätzlich von einer positionsspezifischen Differenz der Interaktions(ohn)macht aufgrund professioneller Sozialisation, berufsfeldspezifischer Erfahrungen und entsprechender Trainings zwischen Polizist:innen auf der einen und Bürger:innen auf der anderen Seite ausgegangen werden. Diese Aspekte der unterschiedlichen Interaktionspositionen, der Möglichkeiten stärkebetonenden Auftretens, der sich daraus ergebenden Ermessens- und Handlungs- – und d. h. auch – Kommunikationsspielräume sowie deren Begrenzungen, nicht zuletzt in Gestalt von Beschwerdemacht und Beschwerdeohnmacht, werden nachfolgend dokumentiert.

#### ***Interaktionspositionen und (stärkebetonendes) Auftreten***

Polizist:innen haben – dies war auch schon zuvor thematisch – in Interaktionen mit Bürger:innen wegen ihrer besonderen Legitimierung als Polizei eine mächtigere Interaktionsposition mit der Möglichkeit zur abschließenden Situationsdeutung inne, d. h. sie können sich nötigenfalls auch gegen den Willen von Bürger:innen durchsetzen (vgl. auch Schäfer 2020). Polizei ist insbesondere dann gefordert, ihr Handeln durchzusetzen, wenn Widerstände von Seiten der

Bürger:innen aufkommen. Doch besteht auch innerhalb der Polizei ein Wissen darüber, dass es durchaus auch „Kollegen mit seltener Art“ gibt, d. h., die in einem besonderen Maße polizeiliche Durchsetzungsmacht demonstrieren, auch wenn dies nicht unbedingt notwendig erscheint, was dann entsprechende „Widerstände“ erst zu „provizieren“ imstande ist. Hierzu der nachstehende Auszug aus einem Beobachtungsprotokoll:

*Ein/e Polizist:in spricht über Widerstände. „Es gibt auch provozierte Widerstände.“ Diese kämen vor bei „Kollegen mit seltener Art“, die so etwas denken würden wie „ich bin Polizei, ich setze jetzt meine Macht durch“. (BP-19, S. 2)*

Eine solche überzogene Selbstidentifizierung mit einer durchsetzungsfähigen, ja gewaltausübenden Institution im Zuge von Interaktionen mit Bürger:innen ist naturgemäß hoch konsequenzenreich. Denn einem derartigen Auftreten wird von Seiten der Bürger:innen stets mit Skepsis begegnet und diese führt oft zu einer ambivalenten Einschätzung der polizeilichen Kommunikation (auf die nachstehend noch genauer einzugehen sein wird).

In diesem Sinne auch die folgende Passage aus einem weiteren Interview mit eine/r Bürger:in, der/die über eine als anlasslos wahrgenommene polizeiliche Machtdemonstration („war so=n klassisches Machtding“) berichtet:

*wir mussten durch so=n Tunnel durch und da standen halt zwei Polizisten mit Hund die ähm uns gesagt haben wir können da nicht durch und wir haben halt ganz normal gefragt so jo wo müssen wir hin weil wir müssen da und da hin (.) wie kommen wir da jetzt am besten hin eigentlich müssten wa durch den Tunnel (.) ja das ging nicht und der eine Polizist war super korrekt (.) der hat noch gemeint ((verstellt Stimme)) ja die Antifa-Fahne hab ich auch daheim höhöhö und äh der mit dem Hund in der Hand (.) der fand uns nicht so cool (.) der hat dem Hund immer mehr Leine gelassen (.) der auch kein Maulkorb mehr anhatte [...] Und wenn man schon mal mit Polizeihunden irgendwie Kontakt hatte die sind jetzt nicht so=äh auf dem Streichel-mich-Trip sondern äh (.) eher ich (.) schnapp dich gleich äh ich hab ihn dann irgendwann mal drum gebeten den Hund ein bisschen zurückzuziehen und äh: er hat gemeint er macht doch gar nix also das war so=n klassisches Machtding einfach [...] Und äh das fand ich nicht so cool wir waren halt auch (.) 16 17 (1) macht man nicht (.) [...] Vor allem wenn keiner einem was getan hat (EI-B-10, Z. 52–69)*

Die allgemeine Erwartung an das interaktive Auftreten von Polizist:innen gewinnt dabei aus Sicht von Bürger:innen nochmals besonderes Gewicht im Falle eines spezifisch in körperlicher Hinsicht stärkerbetonenden Auftretens von Polizei – flankiert durch das Tragen einer Uniform und einer umfänglichen Bewaffnung. Im folgenden Ausschnitt aus einem Einzelinterview mit einer/einem Bürger:in mutmaßt diese/r, welche persönlichen Eigenschaften Polizist:innen in Interaktionskonstellationen einbringen. Sie/er kommt dabei – wie schon der/die zuvor in einem etwas anders gelagerten Zusammenhang zitierte Kriminalpolizist:in – zunächst auch auf „Autorität“ zu sprechen, die auch hier als Persönlichkeitsmerkmal und nicht etwas als Amtsmerkmal ausgewiesen wird. Anschließend dominiert diese Passage allerdings die für die

wahrgenommene Interaktions(ohn)macht maßgebliche Tatsache, dass Polizist:innen – erneut: im Normalfall – im Gegensatz zu Bürger:innen „bewaffnete Menschen“ sind:

*also so=n gewissen Autoritäts (1) sinn muss man ja haben (.) also: weil: (.) du bist ja eben ne autoritäre Person=ne? (.) ähm: (.) ne sehr autoritäre Person weil du=ja auch (.) M:acht hast (.) du (.) trägst ne Waffe (.) also das is ja sowieso: immer das Ding dass man: (1) vielleicht auch leicht vergisst das sind halt bewaffnete (.) Menschen (.) die: (.) Gesetze wahren (EI-B-43, Z. 1257–1261)*

Die Waffe erscheint hier wie eine Chiffre für die Tatsache, dass Polizist:innen im Gegensatz zu Bürger:innen legitim Gewalt ausüben dürfen und insofern in besonderem Maße über Interaktionsmacht verfügen, während sich daraus invers eine auf Seiten von Bürger:innen als solche wahrgenommene Interaktions(ohn)macht ergibt. Diese mit Blick auf die Gesamtgesellschaft ebenso besondere wie singuläre Befugnis wird in der Waffe, die uniformierte Polizist:innen üblicherweise sichtbar tragen, erkennbar und materialisiert. Auch die folgenden Passagen aus einem Einzelinterview mit einem/einer Bürger:in dokumentieren diese wahrgenommene Spannung von polizeilicher Interaktionsmacht und bürger:innenschaftlicher Interaktions(ohn)macht:

*sobald die ne Uniform an hatten; dachten die, (3) se wären (.) weiß ich net. (2) was ganz Besonderes. und hätten eh; alle Rechte auf ihrer Seite (2) ähm: (1) konnten so blöd sein wie se wollten. (1) mit Uniform fanden se sich toll (EI-B-7, Z. 32–34)*

*ich mein die machen auch nur ihre Arbeit ich mag aber diesen diesen Macht aus ich bin der Alpha Mensch und diese diese Präsenz nicht (EI-B-14, Z. 90–91)*

*also ich bin groß geworden un erzogen worden is das Polizei eine ganz starke Autorität ist in einem demokratischen Staat [...] und man als Kind halt auch irgendwie so gelernt hat oke keine Widerworte die Polizei sitzt am längeren Hebel die ist ausführende Hand vom Staat ähm die kann auch festnehmen und Leute ins Gefängnis stecken un so-n Bild prägt sich natürlich ein wenn man n Kind ist wenn man erwachsener ist kann man das natürlich reflektieren aber wenn ich n Polizeiauto seh oder Leute in Uniform bin ich erstmal so okay Respekt krass da ist die Polizei (.) also das ist irgendwie drin (EI-B-37, Z. 112–122)*

Auf Seiten der im Rahmen des soziologischen Teilprojekts interviewten Bürger:innen – dies zeigen die vorstehenden Auszüge auf – dominiert also im Gesamtbild eine Wahrnehmung von Polizei, die die der Polizei strukturell zukommende Interaktionsmacht und die von Polizist:innen situativ beanspruchte und notwendig zu beanspruchende asymmetrische Interaktionsmacht zu ihren Gunsten im Kern spiegelt und gerade nicht unterläuft. Dass die damit spiegelbildlich einhergehende Interaktions(ohn)macht auf Seiten der Bürger:innen einigen von diesen missfallen mag, ist hier nicht Gegenstand, sondern wird in Kap. 4 zu verhandeln sein. Nachstehend soll der Fokus stattdessen auf den grundsätzlich vor diesem Hintergrund einer positionsspezifisch verteilten Interaktions(ohn)macht zu lesenden Ermessens-, Verhandlungs- und



Handlungsspielräumen sowie -begrenzungen auf Seiten von Polizist:innen einerseits und Bürger:innen andererseits liegen.

### ***Ermessens-, Verhandlungs- und Handlungsspielräume sowie -begrenzungen***

Die asymmetrisch verteilte Handlungsmächtigkeit, das Heranziehen spezifischer Wissensressourcen sowie eine institutionalisierte Deutungshoheit ermöglichen der Polizei in letzter Instanz die einseitige Strukturierung der Interaktionskonstellationen. Doch jenseits und im Rahmen dieser Basisrahmung zeichnen sich Interaktionskonstellationen zwischen Bürger:innen und Polizist:innen durch eine hochgradige Dynamik aus, die – konstellations- wie situationsbedingt – immer auch ‚Spielräume‘ mit Blick auf die gemeinsame Interaktionspraxis auf beiden Seiten eröffnet bzw. impliziert und entsprechend sowohl von Polizist:innen als auch von Bürger:innen im Rahmen von Interviews angeführt werden. Auch wenn der Bezug auf das ‚Spiel‘ angesichts von Interaktionskonstellationen zwischen Bürger:innen und Polizist:innen zunächst verwunderlich scheint, ließe sich doch annehmen, dass gerade der Bereich der Polizeiarbeit in besonderem Maße eben kein ‚Spiel‘, sondern Gesetzesgebundenheit und normalerweise Handlungsherausforderungen in sehr ernsthaften, bis hin zu lebensbedrohlichen Situationen Gegenstand sind. Dabei ist zu bedenken, dass entsprechende ‚Spielräume‘ von Polizist:innen und Bürger:innen bereits vor dem eigentlich Kontakt bestehen: Bürger:innen können bspw. abwägen, ob sie die Polizei überhaupt angesichts einer polizeirelevanten Beobachtung alarmieren oder nicht. Umgekehrt wägen Polizist:innen vor oder gleich zu Beginn der eigentlichen Interaktion ab, ob Bürger:innen ihnen verdächtig erscheinen oder nicht, welche Maßnahmen zu ergreifen sind etc.

In den nachfolgend zunächst herangezogenen Ausschnitten aus Beobachtungsprotokollen aus Praxisbegleitungen scheinen jeweils unterschiedliche Spielarten der virtuellen Praktiken auf, die Polizist:innen anwenden (müssen), um zu entsprechenden Einschätzungen und Entscheidungen angesichts der ihnen rechtlich zur Verfügung stehenden Ermessens- und Handlungsspielräume zu gelangen. Die Beispiele sollen dabei einen Einblick in die informelle Praxis der Anwendung formeller Gesetze geben, ohne dass letztere im vorliegenden Rahmen weitergehend diskutiert werden könnten. Sie sind an dieser Stelle also in erster Linie mit Blick auf die komplexen polizeilichen Einschätzungs- und Entscheidungspraktiken von Interesse und vermitteln einen Eindruck von diesen:

*Während eines Einsatzes in einem anderen Dienstgebiet sagt P1 zu P2, dass man nun abfahren solle. Im Wagen sagt P1 dann, es sei besser, die Kollegen nun allein zu lassen, damit diese entscheiden könnten, was sie machen würden – jede Dienststelle habe da eigene Verfahrensweisen – sie wären Zeugen, würden sie bleiben, wollen aber die anderen allein entscheiden lassen. Vor diesem Hintergrund besprechen sie, was die/der eine von beiden funken soll. Er/Sie gibt dann durch, „wurden nicht mehr gebraucht“. (BP-34, S. 3)*

*P1 erzählt P2 von einem Einsatz am vergangenen [Feiertag]. Die Personen, um die es geht, scheint P2 zu kennen. Er/sie fragt dann „Räuberische Erpressung?“ P1 antwortet: „Nee, nur Bedrohung draus gemacht.“ (BP-35, S. 1)*

*Ein Einsatz geht ein: Auf einer Baustelle in einem Ort wird Altmittel geklaut. Die beiden Polizist:innen stehen sofort auf und gehen zum Wagen. Während der Abfahrt klären sie untereinander, ob sie schnell oder normal anfahren. Der/die fahrende Beamte:in (P1) sagt, „Altmittel für ne Atombombe?“ und der/die Beifahrer:in (P2) entgegnet „komm, wir fahren mit Blaulicht“. P1 antwortet, „ja genau, deswegen. Einfacher Diebstahl oder gewerbsmäßig?“ Sie fahren also schnell. (BP-35, S. 5)*

*Zwei Polizist:innen unterhalten sich darüber, dass ein bestimmtes Vorkommnis eigentlich nicht strafrechtlich relevant sei. P1 bewertet es als „einfache Ruhestörung“, P2 würde es aber als „Streitigkeiten“ einstufen. (BP-47, S. 1)*

*Nach einem Einsatz sagt P1 während der Abfahrt: „müssen mal gucken, was wir daraus machen“. P2 entgegnet: „Alles Ordnungswidrigkeiten“. (BP-48, S. 8)*

Die Beispiele zeigen insgesamt auf, dass polizeiliche Interaktionsmacht zwar durchaus, aber eben nicht nur die Befugnis zur legitimen Anwendung körperlicher Gewalt (als letztem Mittel) bedeutet, sondern dass sie sich ganz ebenso auf das situativ-virtuose Aushandeln der Notwendigkeit oder Möglichkeit einer (Nicht-)Anwendung formaler Gesetze erstreckt, womit sehr unterschiedliche Konsequenzen für Bürger:innen einhergehen können. Ob es zu entsprechenden (Nicht-)Anwendungen kommt, basiert dabei in der Praxis auf komplexen polizeilichen Einschätzungsprozessen wie auch auf intersubjektiven Aushandlungs- und Entscheidungsprozessen, in die Bürger:innen vor dem Hintergrund der typischerweise anzunehmenden Wissensasymmetrie nur begrenzt Einblick haben und auf die sie nur – aber immerhin doch – begrenzten Einfluss haben, wie vorstehend ebenfalls bereits angeklungen ist.

Im folgenden Ausschnitt aus einem Gruppeninterview mit Polizist:innen kommt prominent ein diesbezüglich relevanter polizeitypischer Pragmatismus zum Ausdruck, der entsprechende Ermessens-, Verhandlungs- wie Handlungsspielräume eröffnet:

*[...] dadurch dass ich im täglichen Umgang mit dem Bürger bin im Rahmen meiner polizeilichen Arbeit; [...] seh ich persönlich die Kommunikation als sehr große Herausforderung; also jetzt nicht Herausforderung im negativen Sinne ä::hm sondern generell als Herausforderung; also bei mir im Studium hieß es schon immer die stärkste Waffe is das Wort. ich seh mich als sehr kommunikativen Menschen, auch ich bin einer, du sachst selber; keinen Widerstand, also mir gehts genauso, ob das an Situationen lag, das ich in solchen Situationen noch nicht drin war, oder auch einfach mal sagen kann; weißt du was, dann leck mich am Arsch dann warte ich halt einfach mal bis andere kommen; noch; ähm; also nich unbedingt Kommunikation ich muss da ganz viel; dran arbeiten, als vielmehr Kommunikation als große Herausforderung des Polizeibeamten; um viele Sachen einfach im besten Fall nicht durch (.) irgendwie Gewalt im übertragenen Sinne zu lösen; durch Einsatz irgendwelcher technischen Mittel oder irgendwelcher, auch nur körperlicher Gewalt; sondern einfach ich rede einfach,*

*auch nur mal ne Viertelstunde; und auch mal zwanzisch Minuten; wenns geht zeitlich, geht auf dem Land wahrscheinlich eher als auf der Stadt, als das ich im Nachhinein zwei Stunden lang den Widerstand schreiben muss [...] (GI-P-3, Z. 1667–1685)*

Kommunizieren – und damit ein Aus- und Verhandeln mit Bürger:innen – wird in den vorstehenden Zeilen als eine zwar „herausfordernde“, aber doch durchaus pragmatische, Zeit- und Ressourcen sparende und insofern u. U. zu bevorzugende polizeiliche Praktik neben anderen ausgewiesen, die die relative strukturelle Interaktionshohmacht von Bürger:innen je situativ objektiv vermindert, indem sie insbesondere die Anwendung „körperlicher Gewalt“, gegen die Bürger:innen – so die polizeiliche Erwartung – typischerweise „Widerstand“ leisten, unwahrscheinlicher macht. In dieser Hinsicht ergeben sich also zwar nach wie vor strukturell asymmetrisch verteilte, aber doch in gewissem Maße konstellations- und situationspezifisch symmetrisierte ‚Spielräume‘ des Interagierens für Polizist:innen wie für Bürger:innen: Polizist:innen können die Art und Weise ihres Auftretens im Rahmen der ihnen zu Verfügung stehenden Ermessensspielräume variieren ebenso wie Bürger:innen sich kooperativ oder weniger kooperativ zeigen können. Beide Seiten haben insofern Anteil daran, ob Interaktionen gewaltfrei verlaufen oder nicht und damit daran, ob und in welchem Ausmaß es zu situativen Asymmetrisierungen kommt. Dabei ist wohl beiderseits Folgendes von zentraler Bedeutung:

*„Fingerspitzengefühl“ für „das zwischenmenschliche Spiel“ (BP-11, S. 3)*

Angesichts dieses „Spiels“, seiner Regeln, Ermessens-, Verhandlungs- sowie Handlungsspielräume auf beiden Seiten sind es vor allem Interaktionen mit Bürger:innen, die Widerspruch erheben bzw. die Legitimität polizeilicher Maßnahmen hinterfragen oder offensiv bezweifeln, in denen Polizist:innen sich in ihrer mächtigen Interaktionsposition durch Bürger:innen infrage gestellt sehen. Damit ist die aus polizeilicher Sicht wichtigste Ressource und das zentrale Arbeitswerkzeug ihrer beruflichen Tätigkeit berührt. Es scheint, dass die oben bereits angesprochene Semantik des „Respekts“ gerade deshalb in diesem Feld von besonderer Bedeutung ist: Polizei genießt selbst und gewährt Bürger:innen Spielräume. Diese sollten – so die polizeiliche Prämisse – von Bürger:innen aber nicht ‚über das Maß hinaus‘ genutzt werden, weil dies den Kern des professionellen Selbstverständnisses trifft, der als grundlegende Ressource zur Umsetzung des dienstlichen Auftrags verstanden wird.

Darin dürfte jedoch auch ein zentrales Problem liegen, denn mit dieser Erwartung wird – wenn nicht ein vorausseilender Gehorsam – aber, wenn nicht eine Umkehrung, so doch eine Vereinseitigung einer strukturell auf Wechselseitigkeit angelegten und strukturell nur als Zuweisungsphänomen zu verstehenden Phänomenalität („Autorität“ wie „Respekt“) vorgenommen. Und diese systematische Vereinseitigung eines strukturell wechselseitigen Zusammenhangs drückt sich eben nicht zuletzt auch im polizeilichen Selbstverständnis aus, im Kern stets oder primär auf Bürger:innen nur zu reagieren:

*ich sach auch zu unseren jungen Leuten; ihr bestimmt wo es lang geht und wir holen unser Gegenüber ja ab, is der Bürger freundlich, bei ner Verkehrskontrolle sind wir natürlich auch freundlich, aber haben wir einen der; ähm Beispiel vor drei Wochen; fahren die morgens zu einem der steht massiv drohend in einem halböffentlichen Raum herum [...] die [Kolleg:innen] kommen da hin der Typ ist natürlich bekannt is BTM Konsument wir haben auch erfahren dass der morgens mit [einer Waffe] im Garten herum geschossen hat, die Streife kommt; er reißt sein Hemd runter kommt her ich hau euch auf=s Maul [...] da sacht ich was habt ihr gemacht ahja wir haben den erstmal runter gebetet warum hast du das DEIG nich eingesetzt; ja wie, ja sag ich DEIG den um, bring den mit, dann liegt der im Keller, also ja, und das kann man auch begründen; ich bin der Meinung je mehr wir uns gefallen lassen; desto mehr Probleme haben wir (GI-P-4, Z. 1660–1671)*

Das hier aufscheinende Prinzip, „je mehr wir uns gefallen lassen, desto mehr Probleme haben wir“, verweist dabei unmittelbar auf den letzten in diesem Kapitel zu besprechenden Aspekt der positionsspezifischen Interaktions(ohn)macht in Gestalt von asymmetrisierenden (Nicht-)Kommunikationen und einer Beschwerde(ohn)macht.

### **Asymmetrisierende (Nicht-)Kommunikation und Beschwerde(ohn)macht**

Aus Bürger:innenperspektive werden vor allem solche Situationen als die asymmetrischen Interaktionspositionen von Polizist:innen und Bürger:innen in unangebrachter Weise betonende beschrieben, in denen Polizist:innen sich gar ‚nichts gefallen‘ lassen, d. h. in denen Bürger:innen auch auf Rückfrage keine ihres Erachtens hinreichende Begründung für das polizeiliche Vorgehen erhalten und auch ihre potentiellen situativen Beanstandungen und Beschwerden kein Gehör finden. Eine entsprechende Schilderung dokumentiert sich im folgenden Ausschnitt aus einem Einzelinterview mit einem/einer Bürger:in:

*also das Problem war immer wenn man sich versucht hat son bisschen: zu rechtfertigen und nachzufragen [...] (2) dann wurd=die Stimmung immer angespannter und dann wurden die Beamten auch immer unfreundlicher ,und war selten ne Begründung sondern war immer so=ne (.) so=n sehr forsche Herangehensweise so (.) °nach dem Motto wir brauchen euch nix erklären so° wir machen jetzt einfach (.) so und wenn man dann versucht hat so Fragen zu stelln und so (.) ((atmet ein)) dann war dat schon (.) °hab=ich° hab ich immer das Gefühl gehabt okay die nehmen das als:: (.) °nicht Beleidigung wahr aber fühl'n sich provoziert und dann(.) ((atmet ein)) wurdn die° (.) noch unfreundlicher haben dann die Kontrolle noch hinausge- noch unfreundlicher gemacht und um:- damit wir da noch länger stehn und dann (.) wird=das ja auch auf offener Straße gemacht das heißt (.) ((atmet ein)) so das sehn dann auch teilweise Bekannte (.) so da fährt jetz zum Beispiel mein Onkel der- vorbei und sieht das du in ner Polizeikontrolle bis (.) : oder irgendwelche Schulkameraden oder so das wird dann ja auf offener Straße gemacht so das (.) ((atmet ein)) dann wills= ja da auch nicht ewig: stehn:: (.) so deswe:gn (.) ((atmet ein)) so ne Begründung relativ: se::lten gerade bei ;diesen allgemeinen Personenkontrolln wo man einfach °nur angehalten wird und; gefilzt wird und; keine Ahnung (.) also da selten Begründung° (EI-B-18, Z. 32–53)*

Der/die Bürger:in beschreibt hier mehrere seines/ihres Erachtens in unangemessener Weise asymmetrisierende polizeiliche Praktiken ihr/ihm gegenüber: Zum einen seien jegliche kommunikativen Versuche seiner- bzw. ihrerseits mit einer zunehmend „angespannten Stimmung“ und „unfreundlichen“ sowie „forschen“ Reaktionen beantwortet worden, die seinem/ihrem Informationsbegehren nie entsprochen hätten. Die Kommunikation blieb also letztlich ohne Anschluss. Diese asymmetrisierende polizeiliche Nicht-Kommunikation wird dabei allerdings noch flankiert von dem Bloßstellungspotential, das der/die Bürger:in darin sieht, dass diese nicht-kommunikative Polizeikontrolle zudem absichtlich auf „offener Straße“ hinausgezögert worden sei.

Bürger:innen monieren allerdings nicht nur, wie es das vorstehende Beispiel zeigt, eine gewisse polizeiliche Schweigsamkeit, die ihnen ihre Interaktionsohnmacht sozusagen plastisch macht, sondern sie beschwerten sich auch über als herabsetzend wahrgenommene Kommunikationspraktiken von Seiten der Polizist:innen. So beschreibt ein/e Bürger:in ihre „hauptsächlich negativen Erfahrungen“ mit einem seines/ihres Erachtens asymmetrisierenden Kommunikationsmuster auf Seiten der Polizei wie folgt:

*Personalausweis auf der Straße gefragt oder so bei den ähm Verkehrskontrollen waren es hauptsächlich negative Erfahrungen @(. )@ weil ich das Gefühl habe dass viele Beamte und Beamtinnen wenn sie irgendwie ein recht also wenn sie ein Auto sehen was jetzt nicht irgendwie der luxuriöseste SUV is (.) und da jemand drin sitzt der irgendwie vielleicht ein bisschen also Tattoos hat oder so da sind die einem schon direkt mit so ner sehr negativen Haltung einem gegenübergetreten also ich werd permanent gedutzt ich muss immer einen Drogentest machen (.) und wenn ich frage warum ((räusper)) sagen die ja das gehört dazu und ich denk mir ja es ist aber kein Anlass wenn ich Nachmittags um vier Uhr auf der Autobahn nach Wittlich unterwegs bin und (.) nicht irgendwie auffällig fahre einen Drogentest zu machen das war also da hab ich eher schwierige Erfahrungen gemacht. (EI-B-37, Z. 11–21)*

Hier sollen nun nicht die in den vorstehenden Zeilenden aufscheinende Milieuspezifität und die entsprechenden Relevanzstrukturen polizeilicher Verdachtsstrukturen im Fokus stehen (s. dazu bereits Kap. 3.2), sondern vielmehr die angesprochene Art und Weise des Kommunizierens der Polizist:innen: Der/die Bürger:in hält es offenkundig für eine unangemessene Asymmetrisierungspraxis, von der Polizei „permanent gedutzt“ zu werden und zudem mit ihm/sie nicht zufriedenstellenden Begründungsfiguren – wie „ja das gehört dazu“ – hinsichtlich des Anlasses von wiederholten Drogentests sozusagen ‚abgespeist‘ zu werden.

Diese letzten Datenauszüge verweisen somit exemplarisch erneut auf die strukturell differierende Interaktions(ohn)macht von Polizist:innen und Bürger:innen und die damit einhergehenden situativen Asymmetrisierungspotentiale in Gestalt von (Nicht-)Kommunikation und Beschwerde(ohn)macht.

## Zwischenfazit

Insgesamt zeichnen die im vorliegenden Kapitel ausgewiesenen Strukturphänomene ein von *vier zentralen Spannungsverhältnissen* geprägtes Verhältnis von Polizei und Bürger:innen, das Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen immer mitprägt und -strukturiert.

*Zum ersten* – dies war in Kap. 3.1 Gegenstand – lässt sich das Verhältnis von Polizei und Bürger:innen entlang der *wechselseitig-inversen Strukturlogik von Krise und Routine* denken: Polizeiarbeit besteht im Kern darin, Bürger:innenkrisen auf routinisierte Weise stellvertretend zu bewältigen. Dazu sind polizeispezifische Arbeitsroutinen erforderlich, die ihrerseits Krisenpotential für Bürger:innen bergen können. Umgekehrt gehen jedoch mit milieu- und sozialgruppenspezifischen Bürger:innenroutinen immer auch Krisenpotentiale für routinisierte Polizeiarbeit einher. Angesichts dieser strukturell-inversen Wechselseitigkeit wurde sodann *zum zweiten* in Kap. 3.2 herausgearbeitet, inwiefern *Polizei- und Bürger:innenhermeneutik* zwar grundsätzlich kontrastieren, worin aber gerade eine objektive Reziprozitätsstruktur zwischen ihnen zu identifizieren ist: Denn während Polizist:innen von Berufs wegen einer Beobachtungs-, Einschätzungs- und Entscheidungslogik folgen (müssen), die auf Menschen in Konstellationen gerichtet und v. a. prospektiv orientiert ist, um solchermaßen zu den für ihre Arbeit notwendigen Verdachtskonstruktionen in raumzeitlicher und sozialer Hinsicht überhaupt erst gelangen zu können, lässt sich für Bürger:innen im Umgang mit Polizist:innen eher von einer gegenwarts- und personenorientierten Hermeneutik sprechen, die dagegen einer alltagstypischen Logik folgt. Nicht zuletzt dieser Unterschied eines polizeispezifisch-professionellen Deutens und Verstehens einerseits und eines bürger:innenschaftlich-alltagstypischen Deutens und Verstehens andererseits ist es, der sodann *zum dritten* – dies war in Kap. 3.3 Thema – maßgeblich zu wechselseitigen Grenzziehungsprozessen zwischen Polizist:innen und Bürger:innen beiträgt. Und zwar sowohl in raumzeitlicher Hinsicht wie auch in sozialer Hinsicht im Hinblick auf einander wechselseitig strukturierende und stabilisierende Selbst- und Fremdbilder, die sich vor dem Hintergrund positionsspezifischer Erfahrungs- und Wissensvorräte, Deutungs- und Handlungsmuster ergeben. Letztere wurden schließlich und *viertens* in Kap. 3.4 auf die ihnen zugrundeliegenden *strukturellen Asymmetrien* und *interaktionskonstellations- und -situationsspezifischen Asymmetrisierungspotentiale* hin befragt. Dabei wurde deutlich, dass für Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen sowohl Asymmetrien des Wissens, des Deutens wie auch des Handelns und Interagierens relevant sind, die sich aus positionsspezifisch gebrochenen Erfahrungs- und Wissensvorräten ergeben und in einer positionsspezifisch verteilten Deutungs(ohn)macht sowie Interaktions(ohn)macht dokumentieren.

Aufgrund dieser im Rahmen des soziologischen Teilprojekts als zentral identifizierten Spannungsverhältnisse von *Krise und Routine*, *Polizei- und Bürger:innenhermeneutik*, *wechselseitigen Grenzziehungen entlang von Selbst- und Fremdbildern* sowie *strukturellen Asymmetrien und situativen Asymmetrisierungen* ergeben sich nun für Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen

charakteristische strukturelle Ambivalenzen sowie handlungspraktische Paradoxien, die im nachstehenden zweiten Analysekapitel im Fokus stehen werden.

## 4 Analytik II – Ambivalenzen und Paradoxien

### **Kurzfassung**

Die vorstehend notwendig knapp beschriebenen Strukturmerkmale des stets wechselseitig aufeinander verweisenden und bezugnehmenden Deutens und Handelns von Polizist:innen und Bürger:innen bringen drei übergreifende ambivalente Konstellationen und paradoxe Handlungsanforderungen mit sich. Diese lassen sich wie folgt formelhaft zusammenfassen:

- (1) Polizei muss in einer sich als ‚gewaltlos‘ verstehenden Gesellschaft potenziell Gewalt anwenden, um Gewalt(eskalationen) zu vermeiden.
- (2) Polizei muss misstrauisch beobachten, um gesellschaftliches Vertrauen zu erzeugen. Damit können Diskriminierungspotenziale einhergehen. Deswegen muss Polizei sich umgekehrt ebenso misstrauisch beobachten lassen, um sich so des gesellschaftlichen Vertrauens versichern zu können.
- (3) Eine potentielle Delegitimierung von Polizei und ihrer Arbeit zieht die potentielle Legitimierung von abwertendem bis hin zu gewalttätigem Auftreten von Bürger:innen gegenüber der Polizei nach sich, das erst recht Vertrauenserrosionen auszulösen imstande ist.

Ad (1) Polizist:innen sind dazu ermächtigt, Gewalt anzuwenden, um Gewalt zu verhindern. Polizei muss in einer Demokratie das staatliche Gewaltmonopol behaupten und durchsetzen, also „unmittelbaren Zwang [...] durch körperliche Gewalt“ (§ 77 Abs. 1 POG) ausüben, um Gewalt(eskalationen) unterbinden zu können. Dieses für den Polizeiberuf leitende Selbstverständnis und die für diesen Beruf charakteristische Erfahrung, legitim Gewalt anzuwenden, ist also als konjunktive Erfahrung zugleich ein Generator der Nähe zwischen Polizist:innen wie auch ein Differenzmarker zur übrigen Gesellschaft, von der aus polizeilicher Perspektive eben nicht in gleicher Weise erwartet wird, dies verstehen zu können bzw. in dieser Hinsicht verstanden zu werden. Am Beispiel der paradoxen Anforderung, Gewalt anwenden zu müssen, um Gewalt zu verhindern, lässt sich die Funktion der polizeilichen Deutung und Erfahrung einer Innen-Außen-Differenz und entsprechender Abgrenzungsstrategien aufzeigen. Dieser paradoxen Anforderung, Gewalt anzuwenden, um Gewalt zu verhindern, begegnen Polizist:innen typischerweise, indem sie die Legitimität ihrer Gewaltanwendung kommunikativ herzustellen versuchen. Hier lässt sich jedoch eine weitere Paradoxie beobachten, denn kommunikative Polizei(-arbeit) dient zwar einerseits der Verhinderung von Gewalt, sie kann aber andererseits als Gewaltgenerator begriffen werden bzw. als solcher in spezifischen Interaktionskonstellationen fungieren.

Ad (2) Eine weitere Paradoxie ergibt sich mit Blick darauf, wie Polizist:innen den polizeilichen Auftrag zur Aufrechterhaltung öffentlicher Sicherheit und Ordnung konkret in die Tat umsetzen können: Polizei muss Bürger:innen misstrauisch beobachten, um solchermaßen gesellschaftliches Vertrauen erzeugen zu können – und zwar zum einen auf Seiten der Bürger:innen in diese Ordnung wie zum anderen – und damit zugleich – auch in die Polizei selbst. Zentraler Baustein



reaktiver wie proaktiver polizeilicher Arbeit sind entsprechend Verdachtskonstruktionen, die die notwendige Grundlage der polizeilichen Einschätzungs- und Entscheidungspraxis bilden. Auch in Bezug auf dieses Kernelement ist eine strukturelle Ambivalenz zu identifizieren, die sich auf eine paradoxe Formel zuspitzen lässt: Eine polizeilicherseits intensive Kenntnis der Rahmenbedingungen beobachteter Situationen muss und wird als Arbeitsvoraussetzung zur Realisierbarkeit des polizeilichen Auftrags begriffen, wie diese Kenntnis zugleich auch zum Arbeitshindernis (durch ggf. zu große Nähe oder aber durch die Gefahr von Stigmatisierungen und/oder Diskriminierungen) werden kann. Entsprechende Diskriminierungsvorwürfe von Seiten der Bürger:innen können zu einem Vertrauensverlust in die Arbeit der Polizei und zu einer Delegitimierung von Polizei führen. Gerade insofern ist umgekehrt ein institutionalisiertes Misstrauen mit Blick auf Polizei und ihre Arbeit in Form einer fortwährenden (auch polizei- und politikexternen) Kontrolle potentiell als unangemessen wahrgenommener polizeilicher Vorgehensweisen ebenso unumgänglich. Denn nur diese(s) kann gesellschaftliches Vertrauen in Polizei(arbeit) dauerhaft speisen und somit als zentrale Legitimierungsressource für die Polizei, ihre Polizist:innen und deren Arbeit fungieren.

Ad (3) Die paradoxen Anforderungen und Strukturmerkmale polizeilichen Handelns und somit auch der Interaktionen von Bürger:innen und Polizist:innen schlagen sich insgesamt in einem Vertrauens- und Legitimitätszirkel nieder: Insbesondere auf Gewalt und diskriminierende polizeiliche Praktiken gerichtete (und den polizeilichen Selbstinterpretationen entgegenstehende) Interpretationen von Bürger:innen, die Polizeiarbeit als illegitim deuten, haben Teil an Dynamiken eines polizeilichen Legitimitäts- und gesellschaftlichen Vertrauensverlustes. Die öffentliche Delegitimierung von Polizei zieht dabei die potentielle Legitimierung von abwertendem bis hin zu gewalttätigem Auftreten von Bürger:innen gegenüber Polizist:innen nach sich und bedingt aufgrund entsprechender (Gegen-)Reaktionen dann erst recht (weitere) Vertrauenserosionen.

Im dritten Kapitel dieses Berichts wurden zentrale Strukturphänomene des Verhältnisses und der Wechselwirkungen zwischen Bürger:innen und Polizist:innen herausgearbeitet. Neben dem grundlegend wechselseitig-inversen Verhältnis von Krise und Routine konnten hier die jeweils klar unterschiedlich strukturierten Hermeneutiken aufgezeigt und die sich über jeweilige Fremd- und Selbstbilder strukturierenden wechselseitigen Grenzziehungen dargelegt werden. Diese Ergebnisse der Datenauswertung erfuhren schließlich ihre Abrundung durch die Analyse der für ein Verstehen der jeweiligen Positionierungen von Bürger:innen und Polizist:innen in Interaktionskonstellationen konstitutiven Asymmetrien und Asymmetrisierungen, deren interaktive Folgewirkungen hinsichtlich der Dimensionen des Wissens, Deutens und Handelns dokumentiert wurden.

Aus diesen strukturell ungleichen interaktiven Positionierungen und den damit jeweils verbundenen Ressourcen resultieren – das zeigen die Analysen – immer wieder auch miteinander

inkompatible Orientierungen. Diese auf Uneindeutigkeiten und Unvereinbarkeiten zurückgehenden Widersprüche und Widerstände hervorrufenden Inkompatibilitäten kommen in Interaktionskonstellationen zwischen Polizist:innen und Bürger:innen insbesondere in drei Hinsichten markant zum Ausdruck: *Zum ersten* (4.1) im Spannungsfeld von *Gewaltanwendung und Gewaltvermeidung*, *zum zweiten* (4.2) in einer *Dialektik von Vertrauen und Misstrauen* und *zum dritten* (4.3) in der wechselseitig kontroversen *Zurechnung von Legitimität und Illegitimität*. In allen drei Feldern führen sie zu für Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen charakteristischen *Ambivalenzen*, die sich in mitunter *paradoxen Handlungsanforderungen* dokumentieren, deren Ausarbeitung das vorliegende vierte Kapitel des Berichts des soziologischen Teilprojekts gewidmet ist.

## 4.1 Gewaltanwendung – Gewaltvermeidung

*wenn se denn schon irgendwie Gewalt einsetzen  
dat se dat dann auch nur in dem Maße machen wie et auch nötig ist  
also konsequent aber net über das Maß hinaus*

Die Polizei ist in der sich als ‚gewaltlos‘ verstehenden Gesellschaft die einzige Institution, die das staatliche Gewaltmonopol ausüben darf – sie wird oft als eine „Organisation mit Gewaltlizenz“ bezeichnet (Herrnkind/Scheerer 2003; Reemtsma 2003).<sup>19</sup> Obgleich die Mehrheit der Polizist:innen im direkten Kontakt mit Bürger:innen nur sehr selten Gewalt anwendet und sich selbst oft auch gar nicht primär als Gewalt anwendend versteht, stellt diese legale Befähigung zur Gewaltanwendung das zentrale Charakteristikum des Polizeiberufes dar. Polizei und Gewalt sind also eng miteinander verbunden und das Problem der Legitimation der Polizei zur Gewaltanwendung bedingt Spannungen und bringt Ambivalenzen mit sich. Mit Blick auf diesen Phänomenzusammenhang stellen sich aus soziologischer Perspektive gleich mehrere Fragen von zentraler Relevanz: Was wird hier von wem typischerweise unter ‚Gewalt‘ verstanden? Wer wendet wem gegenüber in welcher Form ‚Gewalt‘ an? Und welche Konsequenzen ergeben sich für wen aus einer Gewaltanwendung oder Gewaltvermeidung?

Die vorstehenden Fragen machen zunächst und vor allem eines deutlich: ‚Gewalt‘ ist kein eindeutiger Begriff. Im Gegenteil: ‚Gewalt‘ kommt in unterschiedlichen Arten und Weisen zum Ausdruck und wird insbesondere mit Blick auf die Interaktionen zwischen Polizist:innen und Bürger:innen unterschiedlich verstanden, verwendet und bewertet. Dies betrifft nicht nur alltägliche, öffentlich-mediale und politische, sondern auch und insbesondere (sozial-)wissenschaftliche Kontexte. Gerade die aktuelle soziologische Diskussion zur Gewalt vermittelt entsprechend ein vielfältiges Bild, demzufolge Gewalt selbst unterschiedlich gedeutet, benannt und problematisiert wird. So wird dieses Problemfeld mit zahlreichen Begriffen wie z. B. „subtile

<sup>19</sup> Für die nachfolgenden theoretischen Bemerkungen zu Gewalt und Polizei vgl. auch Endreß 2025 (im Druck).

Gewalt“ (u. a. Liebsch 2007), „symbolische Gewalt“ (im Anschluss an Bourdieu u. a. Schmidt/Woltersdorff 2008 oder Moebius/Nungesser 2018), „sprachliche Gewalt“ (u. a. Klinker et al. 2018) oder auch „strukturelle Gewalt“ (Galtung 1969) bearbeitet. Anhand dieser begrifflichen Spezifizierungen werden jeweils unterschiedliche Aspekte des Phänomens Gewalt thematisiert. Und dabei werden gewaltausübende Instanzen, gewalterleidende Personengruppen und Formen der Gewalt auf unterschiedliche Weise voneinander abgegrenzt, in verschiedener Hinsicht in den Blick genommen und untersucht. Entsprechend heben die Analysen neben der direkten körperlichen Gewalt auch die potentielle ‚Gewaltförmigkeit‘ von Sprache, Karriere-logiken, institutionellen Kulturen oder aber den Erfahrungsschatz gewaltausübender oder -erleidender Akteur:innen hervor.

Diese Breite und Diffusität des Gewaltbegriffs spiegelt sich auch in den aktuellen wissenschaftlichen Untersuchungen zur Polizei wider. Und zwar insbesondere im Hinblick auf die hier im Zentrum stehenden Interaktionskonstellationen und -dynamiken zwischen Polizist:innen und Bürger:innen. Mit Blick auf dieses Themenfeld ‚Polizei – Gewalt – Bürger:innen‘ strukturieren dabei aktuell offenkundig zwei gegenläufige Debatten den öffentlichen wie akademischen Raum. Auf der einen Seite ist das Thema *Gewalt gegen Einsatzkräfte im Allgemeinen und Polizeibeamt:innen im Besonderen* verstärkt auf die Tagesordnung gerückt, auf der anderen Seite rückt das Thema *Gewalt durch bzw. von Polizeibeamt:innen* in den Vordergrund. Zahlreiche Studien und Beiträge belegen die Bedeutsamkeit und gesellschaftliche Stringenz dieser Thematik.

Zur Problemkonstellation *Gewalt gegen Einsatzkräfte im Allgemeinen und Polizeibeamt:innen im Besonderen* sind an dieser Stelle u. a. die Analysen in der Polizeilichen Kriminalstatistik (PKS) des Bundeskriminalamts (BKA) (s. die Rubrik „Widerstand gegen die Staatsgewalt“), die Studien des Kriminologischen Forschungsinstituts Niedersachsen (KFN) aus den Jahren 2014 (vgl. Ellrich/Baier 2014) sowie 2022 (Ellrich/Baier 2022), die Studie zu Bayern (vgl. Elsner/Laumer 2015) sowie bspw. die Arbeiten von Steffes-enn (2012), Hunecke (2014) oder Hermanutz (2015) zu nennen.

Entsprechend lehrreich sind auch zahlreiche Untersuchungen, die sich dem Themenfeld von der anderen Seite nähern und sich der *Gewalt durch bzw. von Polizeibeamt:innen* widmen. Auch in diesem Zusammenhang ist auf die Rubrik „Körperverletzung im Amt“ in der PKS des BKA zu verweisen. Darüber hinaus sind vor allem Studien wie u. a. Reuter (2014) sowie die Arbeiten aus dem KViaPol-Projekt (vgl. Abdul-Rahman et al. 2020 und 2023) oder die Berliner Polizeistudie (vgl. Howe et al. 2022) von besonderer Relevanz. Diese aktuellen Ansätze sind dabei thematisch nicht zuletzt durch die inzwischen als klassisch zu erachtenden ‚Fremde-Studien‘ von Bornewasser et al. (1996) sowie Jaschke (1998) orientiert.

Dem vorstehenden kursorischen Blick auf aktuelle Publikationen zum Themenfeld ‚Polizei – Gewalt – Bürger:innen‘ ist folgende wichtige Beobachtung zu entnehmen: Diese Debatten

bestehen weitgehend nebeneinander und sie operieren jeweils mit unterschiedlichen Gewaltbegriffen, zwischen denen eine Vermittlung kaum möglich erscheint. *Einerseits* dominiert in den *Studien zu Gewalt gegen Polizei* ein *Gewaltbegriff* der sich grundsätzlich auf *körperliche, also physische Gewalt* bezieht. Und selbst dort, wo gelegentlich auf psychische Folgen rekurriert wird bzw. diese explizit problematisiert werden, sind diese Konsequenzen dann eben lediglich als „Folgen“ ausgeflaggt und nicht zentral angesprochen (Steffes-enn 2012; Reuter 2014; Zietlow 2014). *Demgegenüber* wird in den *Studien zu Gewalt durch bzw. von Seiten der Polizei* nahezu ausschließlich mit einem *breiten und analytisch eher weniger geeigneten Gewaltbegriff* operiert. Der Gebrauch eines engen Gewaltbegriffs fungiert im ersteren Fall als potenzielles Delegitimierungsargument gegenüber dem insofern als ‚Gewalt‘ ausgewiesenen Handeln von Bürger:innen, während der Gebrauch eines weiten Gewaltbegriffs im zweiten Fall aufgrund des damit verbundenen Skandalisierungspotentials des insofern als ‚Gewalt‘ gedeuteten Handelns von Polizist:innen Verwendung finden dürfte. So bilden sich in diesen Studien letztlich vor allem die einander wechselseitig zwar strukturierenden wie irritierenden, aber in sich doch ambivalent bleibenden Interaktions- und Situationsdeutungen von Polizist:innen einerseits und Bürger:innen andererseits ab. Entsprechend geht es dann für die jeweiligen Trägergruppen dieser Wissensfigurationen jeweils darum, eine hinreichende Mobilisierung von Wissen zur Erlangung von Deutungsmacht zu realisieren. Dieser Kampf um Deutungsmacht (und d. h. zugleich um die Definition von (Il-)Legitimität hinsichtlich der Anwendung von ‚Gewalt‘) geschieht auf der Basis von je perspektivischem Wissen und er bezieht sich hier im Kern auf die positionsspezifisch als relevant und adäquat angesehene Bewertung, von wem, wann und in welcher Form etwas ‚Gewalt‘ ‚ist‘ und als solche dann auch als legitim oder eben illegitim anzusehen ‚ist‘.

Im Rahmen des soziologischen Teilprojekts kann es vor diesem Hintergrund nicht darum gehen, einen innovativen Gewaltbegriff zu entwickeln. Das scheint aufgrund der vorstehend angesprochenen sozialen Positionierungsdynamiken ein wenig vielversprechendes Untersuchungsziel. Im Unterschied zum Versuch, eine klar konturierte Definition von Gewalt vorab zu entwickeln, ist es mit Blick auf die hier leitende Forschungsfrage ertragreicher, zunächst der empirischen Anwendungsvielfalt des Begriffs ‚Gewalt‘ Rechnung zu tragen. Entsprechend werden nachfolgend die im Feld und in den Daten präsenten Deutungen von Handlungen und Verhaltensweisen als ‚Gewalt‘ untersucht. Die Frage, *was* Gewalt ‚ist‘, wird somit zurückgestellt zugunsten der Frage, in *welchen* Fällen und *wie* Akteur:innen von Deutungen von ‚Gewalt‘ Gebrauch machen und wie diese Deutungen die interaktiven Konstellationen und Dynamiken zwischen Polizist:innen und Bürger:innen strukturieren.

### 4.1.1 Facetten der Gewalt

*Sonst hätten sie „Zwang anwenden müssen“  
und „das sieht immer nicht gut aus und ist natürlich nicht schön.“*

In den im Feld erhobenen empirischen Daten dokumentiert sich ein Verständnis von ‚Gewalt‘, das primär – wenn auch nicht ausschließlich – auf körperliche bzw. physische Gewalt fokussiert. Und zwar sowohl auf Seiten der interviewten Bürger:innen als auch auf Seiten der begleiteten und interviewten Polizist:innen. Wenn also im Folgenden von ‚Gewalt‘ die Rede ist, ist damit in enger Rückbindung an das Feld wie zugleich im Anschluss an Heinrich Popitz (1992 [1968]) von Handlungen bzw. „Machtaktion[en die Rede], die zur absichtlichen körperlichen Verletzung anderer führ[en]“ (S. 48, vgl. auch Behr 2019). Polizist:innen und Bürger:innen rekurren also typischerweise auf körperliche Handlungsvollzüge, die andere körperlich verletzen, wenn sie von ‚Gewalt‘ sprechen. Allerdings ergeben sich zentrale Unterschiede mit Blick auf die Frage, wann und warum entsprechende Handlungen als legitim oder als illegitim erachtet werden. Und zwar vor allem im Hinblick darauf, in welchen raumzeitlich und sozial strukturierten Konstellationen sie von wem mit welchem Ziel vollzogen werden. In diesem Zusammenhang ist es insbesondere notwendig, sich zunächst zu vergegenwärtigen, dass die Verwendung des Begriffs ‚Gewalt‘ auf beiden Seiten einem historischen und kulturellen Wandel unterliegt und insofern für dessen Betrachtung von einer wechselseitigen Beeinflussung wie Dynamisierung auszugehen ist.

#### **Gewaltlose Gesellschaft**

In kultureller Hinsicht gilt Gewalt – und vor allem körperliche Gewalt – in der Moderne als ein zu ächtendes Phänomen. Gleichwohl müssen Polizist:innen berufsmäßig Gewalt ausüben in einer Gesellschaft, die sich der Gewaltlosigkeit verschrieben hat und die Gewalt somit als grundsätzlich sozial inakzeptables Phänomen deutet. In einem solchen kulturellen Kontext ruft Gewalt mithin potenziell Ablehnung hervor. Das ist entsprechend auch eine von Polizist:innen antizipierte Fremdwahrnehmung mit Blick auf Bürger:innen und ebenso auch mit Blick auf die Polizei selbst (insbesondere die Führung), die in dem folgenden Ausschnitt aus dem Protokoll einer Praxisbegleitung im Rahmen eines Gesprächs mit einer/einem Polizist:in der Kriminalpolizei exemplarisch hervortritt:

*Gewalt ist bäh. Damit kannst du keinen Blumentopf gewinnen. (BP-43, S. 7).*

Diese nicht lediglich punktuell auf eine spezifische Form der Gewalt bezogene, sondern als grundlegende Distanzierung von Gewalt überhaupt angelegte Aussage („ist bäh“) korrespondiert unmittelbar mit den ambivalenten Deutungen, die die Ausrüstung – insbesondere das Waffentragen – von Polizist:innen bei Bürger:innen typischerweise hervorruft. Denn Waffentragen signalisiert einerseits das Potenzial der Gewaltanwendung bzw. die Möglichkeit, dass jede

Lage eine Eskalierungschance birgt. Zugleich wird der Umstand des Waffentragens aber als Signum potentieller Verhinderungen von Gewaltdeeskalationen rezipiert und kommuniziert. Das wird im folgenden Ausschnitt aus einem Einzelinterview mit einer/einem Bürger:in deutlich, der/die nach der Bemerkung, dass er/sie nicht verstehen könne, „warum die Waffen haben“, erläutert:

*Mhm, also verstehen kann ich's schon aber ich find's also ja ich; glaub' ich hab gerade komisch gesagt, ehm: das hat so ja find' ich so n' bisschen bedrohlichen. bedrohlichen genau, bedroh- bedrohenden? Effekt (.) ehm weil ich dann wieder frage wozu braucht ihr des? Klar rational weiß ich das; falls irgendwas passiert ist es ja super dass die Waffen haben das ist ja auch eher da um sich zu verteidigen oder andere zu beschützen (2), ehm aber in meiner in meinem Weltbild ist das eigentlich (.) hoff' ich immer dass man sowas überhaupt nicht braucht. (EI-B-23, Z.150–157)*

Hier führt die gemeinsam mit der Polizei geteilte Hoffnung, nach Möglichkeit auf den Einsatz jedweder Waffen verzichten zu können, paradoxerweise sowohl zum Verständnis dafür, dass diese zum Eigen- wie Fremdschutz erforderlich sind, als auch zugleich dennoch zu einem Unverständnis darüber, dass Polizist:innen überhaupt Waffen tragen.

Dennoch: Nicht jede Ausrüstung annonciert Gewalt und nicht jeder Waffe wird mit Skepsis begegnet. Im folgenden Ausschnitt befürwortet ein/e Bürger:in die Nutzung des „Elektroschockers“ (Taser/DEIG) als Waffe im polizeilichen Einsatz, weil dieser nicht „lebensbedrohlich verletze“, sondern nur „außer Gefecht“ setze. Dabei wird die Vorstellung einer ‚quasi-gewaltlosen Gewalt‘ zum Ausdruck gebracht, die jenseits von Blut und körperlichen Einwirkungen Gewaltanwendungen ‚wie von Zauberhand‘ als klinisch sterile Ergebnisse erscheinen lässt:

*Zum Beispiel finde ichs gut mit den Elektroschockern (.) das find ich ne gute Sache das wenn eine Person (.) sich wehrt handgreiflich wird n Messer in der Hand hat oder was auch immer (.) das man da Elektroschocker nutzt (.) Weil so wird die Person oder der Täter in dem Fall (.) außer Gefecht gesetzt (.) aber kann nicht im besten Fall i- die bedrohlich verletzt werden lebensbedrohlich verletzt werden verletzt werden? (EI-B-27, Z. 620–624)*

Die hier aufscheinende, verbreitete Vorstellung einer vermeintlich ‚gewaltlosen Gesellschaft‘ korrespondiert in historischer Perspektive mit der beobachtbaren Abnahme körperlicher Gewalt im öffentlichen Raum auch seit der Nachkriegszeit, also seit Mitte des 20. Jahrhunderts. Diese steht in Kontrast zu deren Allgegenwart im öffentlichen Diskurs – nicht zuletzt aufgrund jüngster Ereignisse, die polizeiliche Gewalt wiederholt ins Zentrum der medialen Aufmerksamkeit gerückt haben. Es stellt sich somit generell die Frage, inwiefern man es hier mit einer Verschiebung der Sensibilisierung gegenüber Gewalt oder einem Auseinanderdriften von harten Fakten und deren diskursiver Bearbeitung, oder anders gewendet: von Empirie und Erzählung zu tun hat. So meinte bereits Narr (1980: 522) eine gesellschaftliche, „kollektive Gewaltverdrängung“ aus dem öffentlichen Diskurs (qua prinzipieller De-Legitimierung der Gewalt)

diagnostizieren zu können, die zwar konstitutiv für moderne Zivilität ist, aber eben nur auf Grundlage der Institutionalisierung monopolisierter physischer Gewaltausübungsautorität konstatiert werden kann.

Jedoch: Auch die Empirie der Gewalt ist ambivalent. Ihre gesellschaftliche Wahrnehmung bzw. die gesellschaftliche Aufmerksamkeit auf Fälle gewaltvollen Handelns und ihr empirisch zu registrierendes Vorkommen sind einander vielfach widersprechend. Und eine vermeintliche ‚Zunahme‘ ist nicht selten der Aufnahme unterschiedlicher und bisweilen neuer Tatbestände als ‚Gewalt‘ in die Statistiken im Laufe der Zeit geschuldet (vgl. bspw. 2017 die Einführung des Straftatbestandes „Tätlicher Angriff auf Vollstreckungsbeamte“). Insgesamt scheint es das generelle sozialisatorische Fremdwerden von Gewaltzusammenhängen aufgrund einer ‚befriedeten‘ Nachkriegszeit und die gesamtgesellschaftliche „Gewaltverdrängung“ – die die spezifische Dynamik der aktuellen Diskussionen um Gewalt von wie auch gegen Polizei und Einsatzkräfte verständlich machen und in ihrem Zuschnitt erklären können.

### **Akademisierung – Exkommunikation gewaltaffiner Lebenskontexte**

Neben bzw. mit einer „kollektiven Gewaltverdrängung“ (Narr 1980: 522) tritt ein weiterer Aspekt der augenscheinlichen Gewaltlosigkeit der Polizei in den Vordergrund: die polizeilichen Rekrutierungsprozesse sowie die stellenweise forcierte objektive Exkommunikation gewaltaffiner Lebenskontexte aus polizeilichen Biographien. Dabei wird Gewalt nicht nur als Begriff, sondern auch als eine zum Selbstbild des Polizist:innenberufs gehörende Körperpraxis niederschwellig verhandelt – für das Verständnis der Polizei als einer „Organisation mit Gewaltlizenz“ ein höchst irritierendes wenn nicht geradezu paradox anmutendes Phänomen.

Im Hintergrund dieser Sachlage stehen Veränderungen der Rekrutierungspraxis von Polizist:innen – auch in Rheinland-Pfalz. Diese Rekrutierung hat sich in den letzten Jahren erheblich verändert: Der Trend zur Akademisierung hat die Zusammensetzung aufgrund von sozialer Herkunft und die mit dieser einhergehenden Erfahrungshintergründe gewandelt und prägt entsprechend auf veränderte Weise das polizeiliche Bild von wie auch das polizeiliche Verhältnis zur Gewalt. Je befremdlicher für den Großteil der heutigen insbesondere jüngeren Polizeibeamt:innen gewaltförmige Alltags- und Gruppenkontexte biographisch werden, um so sensibilisierter nehmen sie Gewaltsituationen wahr und umso sensibler reagieren sie auf Erfahrungen von spezifischen Körperkontakten. Als Polizist:in Gewalt in einer sich selbst überwiegend als gewaltlos verstehenden Gesellschaft auszuüben, wird entsprechend typischerweise – zumindest zu Beginn des Berufslebens – als herausfordernd erlebt (vgl. Schmidt 2023: 278). Ein/e Kriminalpolizist:in äußert entsprechend im Rahmen eines Gesprächs während einer Praxisbegleitung:

*Als junger Polizist habe man [...] lange ein schlechtes Gewissen, wenn man Zwang gegen jemanden anwendet. (BP-42, S. 4)*

In der Polizei finden sich dieser Rahmenbedingung entsprechend Praktiken bzw. didaktische Kniffe, die darauf zielen, neuen und/oder jüngeren Kolleg:innen sowie anderen (z. B. Forschenden) nahezubringen, dass es eine gewalttätige ‚Klientel‘ gibt. Zwar ist Gewalt nicht allgegenwärtig, das Spektrum von Gewalt ist aber gleichwohl präsent und muss trotz eines anfänglichen „schlechten Gewissens“ effizient bekämpft werden. Diesbezüglich ist didaktisches Fingerspitzengefühl unter Kolleg:innen gefragt. Der folgende Ausschnitt aus einem Protokoll einer Praxisbegleitung bei der Kriminalpolizei dokumentiert eine solche didaktische Praxis:

*Ein/e Polizist:in zeigt mir Waffen, die eingesammelt und aufbewahrt wurden. Es sind Waffen enthalten, die zum Töten taugen. Er/sie erklärt mir jeweils, wie man mit ihnen töten könnte, welchen Schaden sie anrichten könnten. Das dauert länger. Einige Waffen gibt er/sie mir in die Hand. Es sind auch selbstgebaute Waffen dabei. Mit einer in der Hand wird mir erläutert, dass es eine beunruhigende Vorstellung ist, sich auszumalen, was eine Person dazu bewegt, so etwas zu bauen und welche Gedankengänge die Person haben müsse. [...] Nachdem zunächst alle Waffen nacheinander auf den Tisch gelegt und dann wieder wegräumt wurden, wird mir erklärt, dass mir das gezeigt wurde, „damit klar ist, dass wir nicht hypothetisch reden“. (BP-42, S. 3–4)*

Das Wissen über Waffen, ihre potenziellen Anwendungskontexte und Folgen flankiert, vervielfältigt und ergänzt zum Teil die institutionell geprägte Ausbildungslogik. Es ist somit ein Wissen und eine Praxis, das bzw. die im Berufsalltag erworben wird, die stets zu erweitern und zu üben ist und die eine markante Differenz zur Vorstellung einer vermeintlichen ‚gewaltlosen Gesellschaft‘ aufweist. Dies wiederum steht im Kontrast zu der Beobachtung, dass beispielweise Kampfsport unter Polizist:innen und in den Diensträumen nicht nur so kaum thematisch ist, sondern auch ebenso wenig realisierbar ist. Im Rahmen einer Praxisbegleitung berichtet ein/e Polizist:in Entsprechendes:

*Der Dienstherr fördere Fußball, keinen Kampfsport, wird mir erzählt. So hätten sie vor Ort auch keinen Trainingsraum, sondern müssten sich selbst einen Ort auf dem Gelände suchen. Mit Blick auf einen Neubau der Polizei an einem anderen Ort wird ergänzt: auch dort sei kein Trainingsraum eingeplant worden und das wäre bedeutungsvoll: „Prioritäten werden gesetzt“. (BP-43, S. 8)*

Der Vorbereitung auf potenziell gewalttätige Einsatzlagen wird somit keine Sichtbarkeitschance eingeräumt – weder Räume noch Zeiten noch ein gezielt organisiertes und professionell durchgeführtes Training stehen im Vordergrund. Dies hängt nicht zuletzt mit der Art und Weise zusammen, wie Gewalt selbst unter Polizist:innen registriert und wie darüber kommuniziert wird. Denn oft wird Gewalt unter dem deutlich diffuseren Begriff des ‚Zwangs‘ verhandelt.

### **Gewalt als Zwang**

Gerade mit Blick auf die Polizei und ihre Arbeit besteht eine markante Kluft zwischen der theoretischen Begründung einer Gewaltanwendung und ihrer praktischen Ausführung. Denn in



der Praxis ist Gewalt bei weitem nicht so präzise und eindeutig einsetzbar wie ihre Bestimmung in den Gesetzestexten theoretisch erscheinen mag. Für Polizist:innen geht mit der Rechtsbindung der Anspruch einher, bei der Gewaltanwendung entsprechend Maß zu halten, diesbezügliche Ermessensspielräume zu nutzen und nicht mehr Gewalt als notwendig anzuwenden. Weil sich die gesetzlichen Regelungen des Einsatzes von Gewalt (als letztem Mittel) nicht umstandslos in die Praxis übersetzen lassen, eröffnet sich hier eine zentrale Ambivalenz für die Wahrnehmung und Deutung polizeilichen Handelns: Rechtmäßiges wie auch unrechtmäßiges polizeiliches Handeln sind prinzipiell möglich und vor diesem Hintergrund lässt sich Polizei seitens der Bürger:innen als Schutzmacht wie auch als potenziell bedrohliche Gewaltinstanz verstehen. So erscheint Polizei also als ein ambivalenter Akteur.

Wie der vorstehend bereits mit Blick auf die Dimension des „schlechten Gewissens“ herangezogene Datenauszug („als junger Polizist habe man lange ein schlechtes Gewissen ...“) auch zeigt, wird der Begriff „Zwang“ aus diesem Grund zu einem zentralen berufsspezifischen Konzept, das es den Polizist:innen ermöglicht, sich über Gewalt zu äußern. So kommt „Gewalt“ als solche auch im Leitbild der Polizei Rheinland-Pfalz<sup>20</sup> nicht vor. Das Leitbild ist insofern ein typisches Beispiel für die Rolle der Gewalt in der gegenwärtige „Polizeikultur“ (vgl. Behr 2013: 81). Solchermaßen rückt der Begriff der Gewalt auch sprachlich deutlich in den Hintergrund. Ein Umstand, der letztlich auch Möglichkeiten der Auseinandersetzungen mit unter Verwendung dieses Begriffs gedeuteten Erfahrungen verhindert. Die folgenden beiden Ausschnitte aus einem Einzelinterview und aus dem Protokoll einer Praxisbegleitung dokumentieren direkt dieses Phänomen:

*wenn ein Proband mit Zwang zu Boden gebracht werden muss oder so das kann dann schonmal unübersichtlich koordinativ anspruchsvoll werden; und das man da zumindest einen gewissen Standard hat. (EI-P-17, S. 660–662)*

*Im Anschluss an einen Einsatz sagt ein/e Polizist:in, dass er/sie froh sei, dass das „so geklappt hat“. Sonst hätten sie „Zwang anwenden müssen“ und „das sieht immer nicht gut aus und ist natürlich nicht schön“. (BP-8, S. 5)*

Gewalt erscheint insofern als ein für die Polizei vielfach geradezu tabuisiertes Thema. Es entsteht der Eindruck, Gewalt gäbe es von Seiten dieses Akteurs ausgehend im Prinzip nicht. Gewalt erscheint insofern in der Polizei eigentümlich abwesend – trotz der Befugnis zur Gewaltanwendung als eines konstitutiven Elements dieser Organisation.

Diese Beobachtung hat offensichtlich institutionelle Hintergründe: So wird im „Gesetz über den unmittelbaren Zwang bei Ausübung öffentlicher Gewalt durch Vollzugsbeamte der Polizei“ (1961/2023) „unmittelbarer Zwang“ explizit als Einwirkung durch „körperliche Gewalt“ definiert (vgl. Schroer 2000: 448f.; Endreß 2014: 88). Diese Unterscheidung von „Gewalt“ und „Zwang“

<sup>20</sup> Vgl.: <https://www.polizei.rlp.de/die-polizei/ueber-uns/unser-leitbild>

transportiert in staatstheoretischer Hinsicht bereits eine jeder konkreten Interaktionssituation vorgängige Legitimationsfolie: Illegitime Gewalt wird von legitimer Gewaltanwendung seitens des Akteurs des Gewaltmonopols geschieden, indem letztere als „Zwang“ bezeichnet wird. Insofern es aber selbstverständlich Grenzen legitimer polizeilicher Zwangsmaßnahmen gibt, kann jedoch auch polizeiliches Handeln zur Gewalt mutieren. D. h. Polizei darf Zwang anwenden, um Gewalt zu vermeiden, aber eben nicht Gewalt, um Gewalt zu vermeiden.

### **Gewaltlose „Normalbürger“ vs. gewaltbereite „Klientel“**

Obgleich polizeiliche Gewalt im Selbstverständnis der Polizei und ihrer offiziellen Außendarstellung kaum als solche thematisch wird, ist sie doch ein zentraler Aspekt der polizeilichen Beurteilung des Verhaltens von Bürger:innen. Das zuvor erwähnte, für westliche Gegenwartsgesellschaften typische, durch Gewaltlosigkeit imprägnierte ‚Weltbild‘ wird polizeilicherseits typischerweise dem sog. „Normalbürger“ zugeschrieben. Demgegenüber stehen diejenigen, die von Seiten der Polizei zur „Klientel“ gezählt werden und denen ein gewaltaffines oder zum Teil sogar gewaltnormalisierendes Weltbild zugerechnet wird. Der folgende Ausschnitt aus dem Protokoll einer Praxisbegleitung bei der Schutzpolizei und einem Gespräch in diesem Rahmen, in dem ein/e Schutzpolizist:in über das Thema ‚Gewaltkultur‘ spricht, bringt das deutlich zum Ausdruck:

*Wenn sich der „[ironische Bezeichnung für ein lokales ‚Klientel‘]“ kloppt, kommt keiner zur Polizei. Sie hätten eine „eigene Kultur“. (BP-41, S. 5)*

Mit entsprechender ‚Klientel‘ konfrontiert, verweisen Polizist:innen auf eine markante Differenz hinsichtlich dessen, was hier von wem jeweils als Gewalt gedeutet wird: Diese Bürger:innen deuten nämlich gerade das nicht als Gewalt, was Polizist:innen wiederum als Gewalt ansehen würden:

*Ein/e Polizist:in meint, bei den Leuten würden Grenzen verschwimmen und sagt mit gespielter Dialekt, „dad is keine häusliche Gewalt. Dad is unser Liebesspiel“. (BP-9, S. 2)*

Geradezu gegenteilig nehmen sich dann – je nach Gruppenkonstruktion – Urteile von Bürger:innen aus, die umgekehrt ein resoluteres Auftreten von Polizist:innen und entsprechend auch ein zur Not gewaltsames Einschreiten erwarten würden. So erläutert ein/e Polizist:in der Schutzpolizei während eines Gesprächs im Rahmen einer Praxisbegleitung Folgendes mit Blick Gruppen von Personen, die in einem autoritären Staat sozialisiert worden und mit denen sie/er im Rahmen von Einsätzen in Kontakt gekommen sei:

*Es werde dann deutlich, dass die betroffenen Männer die deutsche Polizei als „schwach“ wahrnehmen würden. Sie würden zu den Polizist:innen sagen „ihr dürft ja eh nichts“. Er/Sie meint, „die lachen über die Polizei“, weil diese im Vergleich zur*

*Polizei in [einem autoritären Staat] eben schwach sei. Es sei auch schon vorgekommen, dass betrunkene [Personen aus der Gruppe] Kollegen angegriffen und verletzt hätten. Ein Kollege sei gegen den Kopf getreten worden. (BP-15, S. 3)*

Zusammengenommen fallen die polizeilichen Zuschreibungen von Gewalttätigkeit und Gewaltlosigkeit mit den polizeilichen Konstruktionen von „Normalbürgern“ und „Klientel“ zusammen. Die Zuschreibung von vielen gewaltvoll agierenden oder potentiell gewalttätig werden den Personenkreisen und/oder sozialen Gruppen funktioniert insofern als ein polizeilicher Differenzmarker zu einer sich selbst als gewaltlos agierend verstehenden Polizei. Mit dieser Konstruktion einer „Klientel“ als von der Norm der Gewaltlosigkeit abweichend gehen Möglichkeiten einer Ungleichbehandlung (Diskriminierung) einher: Polizei versteht sich typischerweise als reaktiv und richtet ihr Handeln prospektiv (Ermessensspielraum) am ‚Gegenüber‘ aus. Wird dieses als gewalttätig gelesen oder als potentiell gewalttätig imaginiert, dann wird polizeilicherseits entsprechend (eher) Gewalt angewendet. Dabei werden entsprechende Gewaltanwendungen polizeilicherseits als angemessen bewertet, weil sie sich am Gegenüber orientierten und insofern in Reaktion auf das Gegenüber als angemessen beurteilt werden könnten. Schmidt schreibt entsprechend, die „Gewalttätigkeiten der Polizist:innen werden so als typisierte und trainierte Prozesse verstanden, die lediglich durch das Handeln des anderen ausgelöst wurden [...]. Durch die Zuschreibung der aktiven Akteursposition bei den anderen Akteuren gelingt den Polizist:innen zugleich eine Selbstdarstellung als diszipliniert und leidenschaftslos“ (Schmidt 2023: 293).

#### **4.1.2 (De-)Legitimierung von Zwang als Gewaltanwendung**

*Ich hab quasi meistens meistens ganz stumpf ganz stumpfe Gewalt  
so wie man das hier quasi hier in so nem geschützten Rahmen lernt  
so hab ichs noch nie gesehen*

##### **Unsichtbarer Staat – Sichtbare Polizei**

Bei der Polizei hat man es mit einem Akteur zu tun, der sich über seinen Gewaltbezug und das Wissen um diesen konstituiert.<sup>21</sup> Insofern handelt es sich bei der Polizei um einen Akteur, dessen Handeln bereits vor jeder Interaktionskonstellation mit dem Signum der Legitimität ausgestattet ist. D. h. sowohl eine Gewaltdefinition als auch eine auf diese bezogene Unterscheidung von legitim–illegitim sind hier bereits notwendig vorgängige Konstitutionsmomente jeder polizeilichen Handlungssituation – und nicht erst ihr Produkt.

Diese grundlegende Idee wurde im Kern bereits in der klassischen soziologischen Tradition vor dem Hintergrund einer Wechselwirkung von Staat und Polizei formuliert. In den nachgelassenen Partien von Max Webers Werk „Wirtschaft und Gesellschaft“ aus den Jahren 1911–1913 ist zu lesen: „Das, was wir heute [u. a.] als Grundfunktionen des Staates ansehen: [...] den

<sup>21</sup> Vgl. für die nachfolgenden Bemerkungen zu Gewalt und Polizei erneut auch Endreß 2025 (im Druck).

Schutz der persönlichen Sicherheit und der öffentlichen Ordnung (Polizei): [...], ist in der Frühzeit entweder gar nicht oder nicht in der Form rationaler Ordnungen, sondern nur als amorphe Gelegenheitsgemeinschaft vorhanden“ (Weber 2009a: 60f.). Insofern, so Weber weiter, für die Moderne „das steigende Bedürfnis einer an feste absolute Befriedung gewöhnten Gesellschaft nach Ordnung und Schutz („Polizei“)" charakteristisch sei, schlussfolgert er: „Es führt ein stetiger Weg von der bloß sakralen oder bloß schiedsrichterlichen Beeinflussung der Blutfehde, welche die Rechts- und Sicherheitsgarantie für den Einzelnen gänzlich auf die Eideshilfe- und Rachepflicht seiner Sippegenossen legt, zu der heutigen Stellung des Polizisten als des ‚Stellvertreters Gottes auf Erden““ (Weber 2009b: 24). Wie man an Gott glauben muss, um sich als religiöser Mensch begreifen und Gott als Instanz mit Deutungsmonopols anerkennen zu können, so muss man an den Staat glauben, um die Polizei als legitimen Akteur des Staates und Träger des Gewaltmonopols anerkennen zu können. Noch ein weiterer Aspekt fällt bei der von Weber gewählten Analogie ins Auge: Ebenso wie Gott, so ist letztlich auch der Staat unsichtbar. Er bleibt der unsichtbare Zurechnungspunkt der ihn in aller Kleinteiligkeit vertretenden Organe und Akteur:innen, die als ‚staatliche‘ begriffen werden. Und auch hier kommt die Polizei sozusagen umstandslos ins Spiel: Der Staat ist unsichtbar, die Polizei ist sichtbar und greifbar. Schmidt bezeichnet die Polizei entsprechend als „materialisierte[n] Staat“ (2023: 159), Dosdall sieht in Polizist:innen die „sichtbarste[n] Vertreter:innen des Staates“ (2023: 238). Daraus folgt: Der Staat ist nicht attackierbar, die Polizei hingegen ist es jederzeit; und durch die Polizei eben wiederum der Staat. Der folgende Ausschnitt aus einem Einzelinterview mit einer:m Bürger:in protokolliert eine entsprechende Bezugnahme auf die Polizei und den Staat:

*wenn ich an die Polizei denke [...] ich bin da auch (2) ich habe (.) e:h so auch so bisschen meine Probleme mit vielen (.) staatlichen Institutionen habe ich so=n: eh: so n bisschen sch:wieriges Verhältnis und Meinung auch zu und Polizei ist auch nur (.) n Teil dessen; deswegen (.) für mich sind dann Polizisten oftmals (2) da:nn me:hr Handlanger vom Staat als jetzt (.) für mich jetzt irgendwie so:: Freund und Helfer (2) °so würde ich das einfach so kurz genannt ausdrücken jetzt° [...] ich hab so bisschen meine Probleme: generell jetzt auf schon so ne::r (.) auf so ner Metaebene generell so=n Konzept von Staat und allgemein wie das System funktionie:rt. (EI-B-18, Z. 744–757)*

In diesem Ausschnitt wird die Polizei mittels der Bezeichnung als „Handlanger“ des Staates als ebenso sichtbarer wie damit kritisierbar werdender Staat gedeutet. Mit einer delegitimierenden Bezugnahme auf den Staat, wie sie hier zum Ausdruck kommt, wird gleichzeitig immer auch die Legitimität der Polizei untergraben.

Für die Polizei als „materialisiertem Staat“ steht die Verhinderung von Gewalt im Vordergrund – ggf. mittels Gewalt als letztem Mittel. Und in dieser Gewalt möglichst verhindernden Organisation sind es die „handarbeitenden Polizisten“ (Behr 2008: 25), die Gewalt zur Verhinderung von Gewalt praktisch anwenden und somit „dem Gewaltmonopol zur Wirkung“ (ebd.)

verhelfen. Die Anforderung, praktisch Gewalt auszuüben in einer Gesellschaft und als Teil einer Polizei, die sich selbst gewaltlos verstehen, stellt für die Bewältigung polizeilicher Handlungspraxis solchermassen eine dauerhaft ambivalente Anforderung dar.

Für Polizei im demokratischen Staat ist es „konstitutiv, dass [auch] ihre Handlungen von der Gesellschaft als richtig und notwendig angesehen werden“ (Schmidt 2023: 159). Gleichwohl folgt aus der besonderen Legitimierung zur Gewaltanwendung von Polizei, der der Status eines Konstitutionsmoments zukommt, nicht zwangsläufig, dass die Legitimität der Polizei in konkreten Interaktionssituationen mit Bürger:innen auch zugeschrieben wird. Die Anerkennung der Polizei als legitime Akteurin hängt auf Seiten der Bürger:innen zunächst an deren grundsätzlicher Anerkennung von Polizei als Trägerin des staatlichen Gewaltmonopols. Es bedarf auf der Ebene gesellschaftlicher Alltagsprozesse aber zudem der Zuschreibung von Legitimität an die Polizei als Grundvoraussetzung in allen fraglichen Interaktionskonstellationen mit Bürger:innen. Die grundlegende Konstitutionsbedingung und Legitimierung als hoheitlich agierender Akteur bedarf aufgrund der stets unumgänglichen Einbindung in gesellschaftliche Situationen und Interaktionskonstellationen zugleich der kontinuierlichen Aktivierung bzw. Aktualisierung, um für diesen Akteur gesellschaftliche Legitimität erzeugen zu können. Spätestens also sobald in konkreten Interaktionen mit Bürger:innen Deutungsmuster, die die polizeiliche Gewaltanwendung als unrechtmäßig deuten (als illegitime oder unverhältnismäßige oder unangemessene Gewaltanwendung oder gar als Ausdruck von ‚racial‘ oder ‚social profiling‘), in einer konkreten Situation dominant werden, nehmen Prozesse der Delegitimierung und Vertrauenserosion ihren Lauf. Diese können dann wiederum zu Arbeitshindernissen für eine konkrete Situationsbewältigung werden (u. a. durch „Solidarisierungseffekte“) und eine Eskalationsdynamik auf den Weg bringen.

Die besondere Legitimität der ggf. gewaltanwendenden handarbeitenden Polizist:innen, die darin besteht, auf Grundlage des Gesetzes zu handeln, muss also regelmäßig und kontinuierlich in der Praxis hergestellt werden. Sie ist zugleich einerseits Voraussetzung, andererseits aber auch erst Produkt polizeilichen Handelns. Darin besteht die ambivalente Herausforderung an Polizeiarbeit. Entsprechende Grenzziehungen sind hier präsent. So formuliert ein/e Beamter:in:

*Ich hab quasi meistens meistens ganz [...] stumpf: ganz stumpfe Gewalt [...] so wie man das hier quasi hier: in so nem geschützten Rahmen lernt so hab ichs noch nie: gesehn. (GI-P-7, Z. 3776–3781)*

Gewalt als legitime Gewalt anzuwenden ist eine komplexe Anforderung. Sie bedarf präziser rechtlicher und einsatzpraktischer Kenntnisse, hinreichenden Erfahrungswissens, professioneller Kompetenzen, differenzierten Urteilsvermögens, umsichtiger Besonnenheit, funktionierender Kollegialität und nicht zuletzt kommunikativer Strategien des Einfangens sich abzeichnender Dynamiken wie beispielweise der Verwendung Legitimität setzender Begrifflichkeiten (z. B. „unmittelbarer Zwang“), sodass als notwendig erachtete Gewaltanwendungen in ihrer

gewalttätigen – potentiell von der polizeilichen Gewaltanwendung beiwohnenden Bürger:innen als illegitim gedeuteten – Dimension in den Hintergrund rücken und deren Zielorientierung und Zweckmäßigkeit – ihre besondere Legitimierung – zur Verhinderung von Gewalt und als letztes Mittel in den Vordergrund der Situationsdeutung rücken kann.

### **Legitime Gewalt vs. illegitime Gewalt – Zum „Maßstab“ für Gewalt**

Für die polizeiliche Gratwanderung zwischen „Zwang“ und „Gewalt“ sind Ermessensspielräume der Zurechnung konstitutiv. Polizist:innen müssen situativ angemessen, also maßvoll Gewalt anwenden, „ohne in Gewaltaffinität zu entgleiten“ (Behr 2019: 24; vgl. Schmidt 2023: 253), d. h. Ermessensspielräume angemessen gestalten. Es handelt sich um Ermessensspielräume, die dann unterschiedliche Deutungen von Interaktionen auf Seiten beider beteiligter Akteursgruppen nach sich ziehen können.

Bürger:innen fordern typischerweise eine Polizeiarbeit, bei der Gewalt nur in dem „Maß“ angewendet wird, wie es „nötig“ sei. Ein/e Bürger:in formuliert entsprechend auf die Frage, was sie/er von der Polizei erwarte:

*Also äh (.) dat se ihre Arbeit ä::h objektiv; macht also je nach (.) jetzt vielleicht eher auf Demonstrationen bezogen unabhängig davon wie er da steht möglichst sachlich an äh ((einatmen)) ä::h entlang der Gesetze die da auch existieren unabhängig davon ob da jetzt ne bestimmte Couleu:r von Leuten äh am äh am Demonstrieren sind ähm und äh wenn=se denn schon irgendwie Gewalt einsetzen dat se dat dann auch äh n=nur in dem Maße machen (.) äh wie et auch nötig ist also konsequent aber net über das Maß hinaus. (EI-B-9, Z. 39–50)*

Die/der Interviewte erklärt, dass es Situationen gäbe, in denen Gewalt notwendig sei, aber sie solle „nur in dem Maße“ eingesetzt werden, wie es „nötig ist“, d. h. um Gewalt durch und gegen Andere zu verhindern. Die/der Interviewte fordert, dass die Polizei „konsequent, aber net über das Maß hinaus“ Gewalt einsetze, was eine Vorstellung über einen legitimen Rahmen für Gewalt („entlang der Gesetze“, „Maß“) aufscheinen lässt. Die Legitimität der Gewaltanwendung wird somit zugleich als Handlungsressource (Gewaltanwendung) und Korrektiv konkreter Handlungsabläufe aufgefasst: Legitimität wird dem polizeilichen Einsatz (als legitime Handlung) aber nur dann zugesprochen, wenn die polizeiliche Handlung ihrerseits Legitimität respektiert, ja diese auch vergegenwärtigt. Legitimität der Gewaltanwendung ist also ko-konstituiert in und durch diejenigen polizeilichen Handlungen, die auch „nur in dem Maße“ stattfinden.<sup>22</sup> Dieser ständige Rückgriff auf die Legitimität bleibt einigermaßen zirkulär und muss dies bleiben: keine weiteren Aspekte können die Gewaltanwendung hervorrufen. Diesbezüglich betont die/der Interviewte, dass die Polizei „möglichst sachlich“ und „unabhängig davon, ob da jetzt ne bestimmte Couleur von Leuten am Demonstrieren sind“, agieren solle. Diese Forderung

<sup>22</sup> Vgl. dazu in Kap. 5 die Bemerkungen in Abs. 5.1.3.4.

nach Objektivität und Gleichbehandlung unterstreicht, dass die Gewaltanwendung nicht willkürlich (d. h. jenseits des Rückgriffs auf Legitimität) geschehen dürfe – die Möglichkeit von Diskriminierung und maßloser Gewaltanwendung ist jedoch mitgedacht und dieser Aspekt ist typisch für die Wahrnehmung und Position der Bürger:innen. Zusammengenommen wird deutlich, dass die Gewalt der Polizei zwar als gerechtfertigt und notwendig betrachtet wird, aber stets im Spannungsfeld zwischen Legitimität und Illegitimität (Machtmissbrauch) steht. Dieses Spannungsverhältnis kann entsprechend bei Bürger:innen potentiell ambivalente Haltungen gegenüber der Polizei und mithin ambivalente Deutungen von Polizeiarbeit hervorrufen; Polizei erscheint aus Perspektive der Bürger:innen einerseits als Schutzmacht, andererseits als potentiell bedrohliche Gewaltinstanz – beide Potentialitäten können sich in konkretem polizeilichen Handeln aus der Sicht von Bürger:innen aktualisieren und je nachdem entweder befürwortet oder aber problematisiert werden.

Die paradoxe Anforderung, Gewalt anzuwenden, um Gewalt zu verhindern, impliziert somit ein Spannungsfeld, in dem Polizist:innen sich als „violence worker[s]“ (Seigel 2018: 10) bewegen und mit dem sie umgehen müssen. Dies stellt eine Polizist:innen verbindende Erfahrung dar. Es werden polizeiliche Vorstellungen darüber deutlich, dass die eigenen Erfahrungen der Gewaltanwendung im Spannungsfeld der paradoxen Anforderung, legitime Gewalt anzuwenden, um illegitime Gewalt zu verhindern, nur innerhalb der Polizei verstanden werden können und insofern auch nur dort besprochen werden können. So erklärt ein/e Polizist:in im Rahmen eines Feldgesprächs, sie/er würde über einen angedrohten Schusswaffengebrauch nur mit Kolleg:innen sprechen:

*Es mache keinen Sinn, so etwas „mit anderen“ zu besprechen. „Die kennen das nicht“, sagt er/sie. „Brauche ich nicht, wo dann jemand sagt ‚oh cool‘“, fügt er/sie hinzu und meint dann, besser sei ein „oh und wie geht’s?“ So etwas sei „in der Polizei besser aufgehoben, wo man weiß, wie das ist“. (BP-32, S. 5)*

Das für den Polizeiberuf leitende Selbstverständnis und die für diesen Beruf charakteristische Erfahrung, legitim Gewalt („Zwang“) anzuwenden, ist als sog. „konjunktive Erfahrung“ (Mannheim 1980: bes. 201ff.), d. h. als grundlegend-prägende, professionell-bedeutsame, berufsbiographisch-geteilte und somit verbindende Erfahrung nicht nur ein Generator der Nähe zwischen Polizist:innen, sondern auch ein Differenzmarker zur übrigen Gesellschaft (vgl. auch Fassin 2013 [2011]: 125f.), von der man eben nicht in gleicher Weise erwartet, verstehen zu können bzw. verstanden zu werden. Am Beispiel der paradoxen Anforderung Gewalt anwenden zu müssen, um Gewalt zu verhindern, lässt sich also eine weitere Bedeutung und Funktion der polizeilichen Deutung und Erfahrung einer „Dinnen–Draußen“-Differenz und entsprechender Abgrenzungsstrategien aufzeigen (vgl. hierzu ausführlich Kap. 3.3).

Zugleich ist es auch eine Dimension dieser konjunktiven Erfahrung, potentiell nicht-legitimierte Gewalt anwenden zu können. Dazu gehören im Feld ebenfalls aufscheinende

polizeiliche ‚Phantasien‘, Härte zu zeigen, also „übermäßige“ oder nicht legitimierbare Gewalt anzuwenden. Dazu die folgenden beispielhaften und von Ambivalenzen durchzogenen Protokollausschnitte, die die Möglichkeit einer entsprechend illegitimen Gewaltanwendung zwar aufscheinen lassen, sie jedoch überwiegend zugunsten einer legitimen gesetzeskonformen Praxis einholen:

*[Eine Gruppe Polizist:innen betritt eine Wohn-Einrichtung, deren Zugang durch einen Sicherheitsdienst kontrolliert wird.] Am Eingang grüßen sie den Sicherheitsmann. Die/der Polizist:in spricht mit ihm über einen Fall. Er/sie erzählt ihm von neuesten Entwicklungen. Der Sicherheitsmann [kein Polizist] macht eine Ohrfeige-gebende Bewegung und sagt so etwas wie, dann würden die das nur einmal machen. „Ich weiß“, sagt die/der Polizist:in, aber „dürfen wir nicht“. (BP-39, S. 3)*

*Ein/e Polizist:in meint zu mir (er/sie scheint zu vermuten, ich sei von der Kriminalpolizei/ein:e nicht-uniformierte Kriminalpolizist:in): „ich würde da einen umhauen, wenn da sowas wäre. Das würde sich rumsprechen und dann wäre da mal Ruhe. Die Franzosen machen das besser“. (BP-9, S. 4–5)*

*Ein/e Polizist:in berichtet, er/sie sei einmal zu dem Mann gefahren für eine Gefährderansprache. Er/sie habe sich vor ihm „Nase an Nase“ aufgestellt. „Ich habe gehofft, dass der was macht. Dann hätte ich den ...“ Der/die Polizist:in macht eine schubsende oder schlagende Armbewegung: „Da würde der hier nicht nochmal anrufen. Der müsste einfach mal in den Knast. Im Knast wird der anders rangenommen“. (BP-19, S. 3)*

*Ein/e Polizist:in sagt, er/sie nehme eine „aggressive Stimmung gegen Polizei“ wahr. Dazu erzählt er/sie eine Geschichte: Als junge/r Polizist:in seien sie in einem kleinen Bus mit der damaligen Dienstgruppe zum gemeinsamen Sport gefahren. An einer Ampel hätten sie gehalten. Da sei ein Sechzehnjähriger auf dem Gehweg angehalten und habe gebrüllt: „Scheiß Bullen“, „ihr Wichser“. Der Fahrer, ein/e alte/r Polizist:in, sei daraufhin aus dem Bus ausgestiegen, zu dem Jungen gegangen und habe ihm zweimal ins Gesicht geschlagen: links, rechts., Er/Sie macht eine schlagende Handbewegung. Der Polizist habe sich dann umgedreht und sei wieder in den Bus gestiegen und sie seien abgefahren zum Sport. Der/die Polizist:in resümiert: „Heute kann man das nicht mehr machen. Dann wären zehn Handy-Videos online. Der 16-Jährige hat garantiert nie wieder Polizisten beleidigt“. (BP-16, S. 4)*

*Der/die leitende Ermittler:in schlägt eine Strategie für das weitere Vorgehen mit den Tatverdächtigen/Tätern vor; er/sie möchte abwarten, bis sie genügend Informationen haben, um gegen alle auf einmal vorgehen zu können: „massiver Schlag im Sinne einer wehrhaften Polizei“, „das man das dann auch so sagen kann“. Ein/e Polizist:in widerspricht dieser Idee sofort recht vehement, er/sie möchte anders vorgehen [...]. (BP-24, S. 4–5)*

Diese Beispiele dokumentieren ein implizites Ausloten von Maßstäben für angemessene und/oder unangemessene Gewalt. Ähnlich findet auch Schmidt, es seien „gemeinsam erlebte oder erzählte Alltagserfahrungen während der Arbeit, in denen Polizist:innen austarieren



[...],wie sie maßvolles und maßloses Gewalthandeln bestimmen“ (Schmidt 2023: 256). Darüber hinaus protokollieren die Ausschnitte auch Verhandlungen der (persönlichen) Grenzen von Kolleg:innen. Sie sind zugleich Ausdruck einer organisationskulturellen Grundlage, auf der entsprechende Praxen legitimer und auch illegitimer polizeilicher Gewaltanwendung potentiell stattfinden könnten. Wie die Erfahrung, legitim Gewalt anwenden zu dürfen und ggf. zu müssen, bilden auch das Wissen und die Erfahrung, keine illegitime Gewalt anwenden zu dürfen und es potenziell doch tun zu können, eine verbindende Erfahrung der Polizist:innen.

### 4.1.3 Zur Ambivalenz polizeilicher Präsenz

*ich sag mal so ne gute [Polizei-]Arbeit ist [...] wenn se zwar präsent sind, aber du kriegst se eigentlich net mit*

Die Anwesenheit von als solche (v. a. durch Uniform- und/oder Waffentragen) identifizierbaren Polizist:innen im öffentlichen Raum zieht typischerweise ambivalente Deutungen auf Seiten der Bürger:innen nach sich. Mit anderen Worten: (Eine erhöhte) Polizeipräsenz kann nicht umstandslos als Garant eines gesteigerten ‚Sicherheitsgefühls‘ aufseiten der Bürger:innen gelten, sondern sie kann von Bürger:innen ganz ebenso als Marker von Unsicherheit interpretiert werden. Nach dem Prinzip: Dass Polizei (etwa im Rahmen eines Straßenfests, einer Kultur- oder Sportveranstaltung) überhaupt anwesend ist, womöglich sogar im Vergleich zu früheren Jahren erhöhte und andere Formen der Präsenz zeigt, verweist auf eine potentielle Gefährdungslage. In ebendiesem Sinne antwortet ein/e Bürger:in im Rahmen eines Einzelinterviews auf die Frage, wie es sich für ihn/sie darstelle, der Polizei im Alltag zu begegnen, Folgendes:

*(3) Ja so gemischte Gefühle [...] dann äh macht sich schon ein paar Gedanken, vor allem wenn man die dann sieht (.) aber äh ich weiß (.) wenn die hier ihre Runden drehen, dass mir eigentlich nichts passieren kann un:d dass andern eigentlich auch nichts passiert [...] die machen ihren Job. (EI-B-55, Z. 44–54)*

An diese Ausführungen grundsätzlich anschlussfähig äußert sich ebenso ein/e andere/r Bürger:in auf die Frage danach, wie ihres/seines Erachtens ‚gute‘ Polizeiarbeit auszusehen habe:

*(2) Äh (8) ich sag mal so ne gute Arbeit ist ja (2) so, wenn ich jetzt mal so en Volksfest nehme (.) wenns wenn se zwar präsent sind, aber du kriegst se eigentlich net mit. also sie sind da, ja du weißt ne, so wie letztes Jahr [im Rahmen eines Straßenfests] waren ja ganz ganz viele ähm die gelaufen sind [...] sie waren da, das hat beruhigt, das hat Sicherheit gegeben (.) aber sie haben net, wie soll ich denn sagen, jetz ein Ding gemacht, ne? [...] also so wir sind jetzt da haltet mal den Ball flach, sondern sie waren einfach da (.) und das ist für mich ne gute Arbeit, wenn sie präsent sind, aber halt (.) ich will net sagen im Hintergrund aber net jetzt [...] s::oforsch voraus oder jetz is die Polizei da jetz ist Schicht im Schacht oder ne? Sondern du hast sie gesehen, die sind da gelaufen, die haben (.) gerade [im Rahmen des zuvor angesprochenen Straßenfests] [...] du hast immer wieder gesehen, okay jetzt reden sie mal mit denen, also*

*ganz ruhig und sachlich und so (.) ja, also sowas (2) wie gesagt wenn man weiß, sie sind da, aber net groß, in den Vordergrund spielen, sondern einfach einfaches Gefühl vom Schutz geben. (E1-B-49, Z. 122–136)*

Die vorstehenden Datenauszüge aus Bürger:inneninterviews geben den Blick frei auf eine weitere zentrale Ambivalenz des Verhältnisses von Polizei und Gesellschaft, die eine paradoxe Anforderung an das alltägliche Berufshandeln von Polizist:innen bedingt: Polizeipräsenz wird einerseits von Bürger:innen erwartet und gefordert, damit Polizei im Fall der Fälle für die „Sicherheit“, den „Schutz“ der Bürger:innen Sorge tragen kann, andererseits soll Polizei aber zugleich möglichst „im Hintergrund“ bleiben, sodass man im besten Fall (bis auf Weiteres) erst gar nicht Notiz von ihrer Anwesenheit nimmt, da damit wiederum Verunsicherungspotentiale einhergehen können. Diese liegen allerdings nicht nur in einer durch (erhöhte) Polizeipräsenz potentiell appräsentierten Gefährdungslage, sondern auch und nicht zuletzt in dem Auftreten, der Ausstattung bzw. Ausrüstung und Verhalten der Polizist:innen selbst. Denn erwartet wird – auch dies dokumentieren die vorstehenden Auszüge – eine Polizeiarbeit, die nicht „forsch voraus“ ist oder aber signalisiert, dass nun „Schicht im Schacht“ sei, sondern sie soll eben so unauffällig und unaufdringlich wie möglich und „ganz ruhig und sachlich“ erfolgen. Auf beide ambivalenten Aspekte – das polizeiliche Auftreten wie auch die mit Polizeipräsenz appräsentierten Gefährdungslagen – wird nachstehend einzugehen sein.

### **Ein ver(un)sicherndes Auftreten**

Polizist:innen bringen mit ihrer Anwesenheit und ihrem Auftreten objektive Möglichkeiten der Situationsdeutung und -definition in Interaktionssituationen mit Bürger:innen im Polizeikontakt ein. Zu diesem Auftreten zählen z. B. die Uniformen der Schutzpolizei oder im Falle der Kriminalpolizei die Stärke und Aufmerksamkeit betonenden Körper(haltungen) und Körperpräsentationen. Ebenso zählt hierzu die sichtbare bzw. zurechenbare Ausstattung. Bürger:innen beziehen in ihre Situationsdeutungen und Handlungserwartungen ebenso wie in ihre eigenen Handlungsweisen (und damit (Il-)Legitimitätszurechnungen) zunächst ihr eigenes (asymmetrisches) Wissen, sodann aber auch die durch das Auftreten der Polizist:innen situativ als objektiv möglich erachteten Interaktionsverläufe ein: Eine sichtbare Bodycam kann eingeschaltet, eine Waffe eingesetzt werden. Auch Handschellen kommunizieren deren potentielle Nutzung, angezogene Handschuhe eröffnen die Interaktionserwartung, man könnte angefasst werden. An solchen, durch Polizist:innen objektiv aufgrund ihrer Ausstattung konfigurierten Situationsparametern richten Bürger:innen ihre Handlungsweisen im Polizeikontakt (zumindest auch mit) aus.<sup>23</sup>

<sup>23</sup> In diesem Sinne zeichnet sich die in Kap. 3.2 angesprochene Bürger:innenhermeneutik sich also in gewisser Hinsicht auch durch eine prospektive Orientierung auf mögliche Interaktionsverläufe aus. Dabei ist diese Zukunftsorientierung allerdings eine situativ-spezifische – im Unterschied zur

Allgemein zeigen die Einzelinterviews mit Bürger:innen diesbezüglich, dass das Auftreten der Polizist:innen mit Uniform und Ausrüstung ein Spektrum ambivalenter Deutungen auf Seiten der Bürger:innen hervorruft. Denn die polizeiliche Präsenz signalisiert meist zugleich auch die Anwesenheit staatlicher Ordnung und ruft bei vielen Bürger:innen ein Gefühl der Sicherheit hervor, wie die folgende Passage zeigt:

*di::e (.) sin' aber alle immer recht ,freundlich und ehm also machen jetzt auch kein (.) furchterregenden Einfluss=ich=mein=schon dat se respekteinflößend ,sin mit e:hh ihrer Aufmachung und der ,Unifo::rm und ((atmet ein)) (.) auch die Körperhaltung signalisiert scho:n e:hm (.) hier e:hm (.) ist das Gesetz @auf gut Deutsch@ (.) aber ansonsten e:hm ja: machen die eigentlich n sehr vernünftigen Eindruck auf mich(.). (EI-B-20, Z. 9–19)*

Typischerweise werden die Polizist:innen mit ihrer Ausstattung – dabei kommt der Bewaffnung eine entscheidende Bedeutung zu, denn es ist die Waffe, die praktisch und symbolisch für eine Entscheidung über Leben und Tod steht – als mächtig wahrgenommen und es werden Ambivalenzen im Angesicht dieser Macht deutlich. Ein/e Bürger:in sagt:

*manchmal finde ich es ein bisschen komisch dass die; so: also von der Uniform her dass die halt Waffen haben. (EI-B-23, Z. 141–142)*

„Manchmal“ ist das Waffentragen, so kann man die vorstehende Anmerkung lesen, keineswegs durch den polizeilichen Einsatz, sondern bloß als Insignie der Macht verstehbar. Ganz ähnlich signalisieren in dem folgenden Ausschnitt für eine/n Bürger:in Auftreten und Ausstattung von Polizist:innen wenig Gesprächsbereitschaft und einen Widerspruch zu dem von ihr/ihm als „sensibel“ gedeuteten „Job“ und den Anforderungen, die sie/er darin implizit sieht:

*[Ein/e Bürger:in erklärt, sich in Polizist:innen hineinversetzend:] du hast ja nen Job; (.) nen sehr sensiblen Job (.) wo die ja auf di:e (1) Gefühle (.) Bedürfnisse (2) anderer Menschen ja eingehen muss; (.) eigentlich. ja wenn du da halt aber net in der Lage zu bist weil du dir denkst äh: ich versteck mich jetzt hinter meinem Stern (.) oder hinter meiner Weste (.) wie auch immer hinter meiner Knarre, ja dann (1) bringst dir dat halt nix. (EI-B-13, Z. 282–287)*

Neben der Waffe sind es auch andere Marker – der „Stern“, die „Weste“, die „Karre“ –, die von Bürger:innen als für den Einsatz nicht unbedingt notwendig erachtet werden. Vielmehr sind sie eher – so lässt sich der Hinweis auf „sich verstecken“ deuten – Anzeichen einer potentiell möglichen Gewaltanwendung.

Es gibt auch innerhalb der Polizei entsprechende Stimmen, die die polizeiliche Ausstattung als sehr spezifische Rahmung von Interaktionen mit Bürger:innen verstehen und dabei implizit

---

Polizeihermeneutik, für die sie aus berufspraktischen Gründen situationsübergreifend leitend und insofern konstitutiv ist und sein muss.

deren vorstehend exemplarisch gezeigte Deutung von Seiten der Bürger:innen als abgrenzend, bedrohlich und eher nicht gesprächs-, sondern kampfbereit antizipieren. So erklärt ein/e Polizist:in der Schutzpolizei im Rahmen eines Gesprächs während einer Praxisbegleitung:

*Uniform, Ausstattung im gegenwärtigen Umfang [seien] früher nicht nötig [gewesen]. Die Kolleg:innen seien „bis an die Zähne bewaffnet“ und „das macht doch etwas mit dem Gegenüber“. (BP-29, S. 2)*

Auch eine Führungskraft äußert sich in der folgenden Passage mit Blick auf die Wirkungen der polizeilichen Ausstattung auf ihr „Gegenüber“ ähnlich:

*so diese Entwicklung hin zur Bürger(.)polizei ja, auch wenn (.) das zu unsrer (.) zu unserem optischen ja überhaupt nicht passt ja, also (.) als ich in den Einzeldienst kam hab ich eine Pistole gekriegt (.) und jetzt so Polizeihandschellen und so n Gummischlagstock gell, das war Ende (.) und der der in den 60ern zur Polizei ist ist nach 40 Jahren genau mit dene drei Dingen wieder in Pension gegangen gell dann hat er abgegeben die Pistole die (.) die Handfesseln und (.) und sein sein Gummischlagstock ja und (2) heute ist ja an dem Gürtel keinen Millimeter Platz mehr ja, wir haben noch Westen erfunden wo wir was dranhängen können der Teaser die (.) Bodycam [...] eigentlich seh ich jetzt nicht so aus (.) als (.) würde ich gerne angesprochen werden. (EI-P-6, Z. 862–880)*

Von Bürger:innen wird der Gegenwart von Polizist:innen mit einer entsprechenden Ausrüstung andererseits aber – wie im Rahmen der einleitenden Bemerkungen zu dieser Passage bereits angesprochen – auch die Vermittlung eines Gefühls von Sicherheit zugeschrieben. So äußert ein/e Bürger:in mit Blick auf ein Demonstrationsgeschehen:

*ich bin froh wenn da (.) Polizisten dabei sin; (.) die dann theoretisch auch (.) ((Einatmen)) für Sicherheit sorgen können; (.) und zwar besser wie jetzt irgendwelche Ordner die dann (.) ((Schlag auf den Schoß)) (.) mal ne gelbe Weste anziehen (.) @(.)@. (EI-B-1, Z. 285-286)*

Ein stärkerbetonendes Auftreten der Polizei, also ein die mächtige Interaktionsposition unterstreichendes Auftreten, kann in realen Interaktionssituationen aus Bürger:innenperspektive also sowohl Sicherheit verheißen als auch Möglichkeiten der Eskalation erst auf den Plan bringen oder sie bei großer Übermacht vergeblich erscheinen lassen und somit potentiell unterbinden. Ein zu sehr Gewaltfähigkeit demonstrierendes Auftreten, etwa durch entsprechende (muskulöse) Körperpräsentationen, durch Kleidung und (Schutz-) Ausrüstung (als Ausdruck der Erwartung, Gewalt ausgesetzt zu werden), kann also Gewaltanwendungen/-eskalationen durchaus mit produzieren, indem es diese konkret als Möglichkeitsraum eröffnet (vgl. schon die Ausführungen zu Asymmetrien in Kap. 3.4).

### **Marker gesellschaftlicher Unsicherheit**

Bürger:innen deuten das Auftreten der Polizist:innen mit umfangreicher Ausrüstung auch als allgemeines Signal bzw. Zeichen für eine neue Unsicherheit im gesellschaftlichen Raum und für eine gefährlicher gewordene Gesellschaft. So formuliert ein/e Bürger:in:

*ich denke schon dat die Polizei ihre Aufgaben: (.) die=sie hat uns zu schützen un=zu Recht zu verhelfen und e:h (.) erfüllt (.) ich glaube nur det die Polizei heute nur ganz anderen Herausforderungen gestellt is wie vor vieln vieln Jahren also zwanzisch dreissisch Jahrn noch (.) heute tra=n die alle schussichere Westen (.) det hattn sie früher net da kam die PolizistInnen im Sakko mi=m Hemd (.) neh? un: (.) da war keine schussichere Weste der brauchte selbst auch gar net so um sein Leben zu fürchten ((atmet ein)) (.) aber heute: (2) ja und e:h (.) ich denke die machen ihren Job gut [...] der Polizist heute der muss da drauf gefasst sein dat ma ihn einfach überen Haufen knallt (.) dat hatten wir vor dreissisch Jahrn net (.) klar gab et die Kladbeck Entführung: neh? Wo da- oder wo da in Olympia- in- in als dat Olympiadorf überfallen wurde (.) ((schmatzt)) aber da hat man ja auch gesehen dat die Polizei komplett überfordert war mit diesen Waffengebrauch mit dieser extremen Aggressivität und heute müssen die sich dem anpassen (.) und=ich glaube det is sehr schwierig für die e:h auch selbst [...] heute laufen die alle mit schweren Schusswaffen rum mit ((atmet ein)) Sicherheitswesten: eh (2) die e- (.) die eh- gehn besimmt morgens mit dem Gefühl ausm Haus hoffentlich komme ich heute Abend zu meiner Frau un meinem Kind oder zu meiner Freundin oder zu meinem Kumpel wieder zurück (.) früher ham die wahrscheinlich gesagt a ich geh jetz ma auf de Arbeit bis später. (EI-B-20, Z. 158–229)*

Auch innerhalb der Polizei werden Uniform und Ausrüstung analog als Ausdruck einer wahrgenommenen Notwendigkeit angesichts einer größeren Gefährlichkeit des Berufsalltags wie einer – ebenfalls im Vergleich zu früher – erhöhten Gewaltbereitschaft in der Gesellschaft gedeutet. Dazu der folgende Ausschnitt aus einem Gruppeninterview mit Polizist:innen der Bereitschaftspolizei:

*eine unserer Säulen is ja auch LebEL, un das is n Thema das=uns schon seit Jahren beschäftigt, aso (.) wir ham seit wir ham zweitausendfünfzehn nach den ersten Paris-Anschlägen ham wir gesacht was wäre wenn? wie sin wir aufgestellt, was könn wir tun. (GI-P-7, Z. 693–696)*

Auch in einem Gruppengespräch mit Führungskräften der Schutzpolizei geht es konkret um die Notwendigkeit der hier angesprochenen LebEL-Ausrüstung. Auch hier wird unmittelbar auf sehr konkrete und erhebliche Bedrohungsszenarien für die Beamt:innen abgestellt und damit die Bedeutung und Notwendigkeit dieser veränderten Ausrüstung unterstrichen:

*heut ich bin echt froh, dass wir die standardmäßig drin haben, ja; weil sone mh es gab auch so eine Siduation wo einer [...] die Frau lag angeschossen [Örtlichkeit], er war noch im Haus, und keiner hatte ne Langwaffe dabei; ja, wo man auf die Entfernung [...] hin hätte was machen können und ähm in [Ort] hatten wir einen Einsatz*

*mit ner [Waffe], ja da brauscht mit der kleinen Waffe auf die Distanz mit wenn der [die Waffe nutzt] äh=mh ham die keine lange, keine MP dabei, sach ich wie ihr habt keine MP, dabei; von daher bin ich froh dass es heute da is. (GI-P-4, Z. 1326–1333)*

In der Praxis, so die sich durchziehende Argumentationslinie, bedingen Deutungen einer zunehmenden Gewalt und Gefahr im Draußen die Aufrüstung der Polizei bis hin zu deren Quasi-Militarisierung:

*Also unsere MP is längst überholt. [...] da war ich [im Austausch mit Kolleg:innen], da ging=s um die die die Ersatzbeschaffung für diese MP5 weil se halt als äh Distanzwaffe für LebEl, nit gut is weil die hat keine höhere Schusswirkung wie unsere Pistol, sie is nur auf Distanzschuss genauer wir können also jemanden der Weste trät nit bekämpfen; und dann is man hergangen hat irgendein Kaliber ausgelobt keine Ahnung wie sich das genannt hat, un dadrauf hin äh Waffenausschreibung gemacht um dieses Kaliber verschieße zu könne; da müsse wir uns nix vormache das sin dann Kriegswaffe; die sehen ein bisschen anders aus als unser MP5 aber man erkennt es sind halt richtische Maschinepistole wie=s wie man se aus=m Fernsehenn kennt. (GI-P-4, Z. 1373–1382)*

Kulturell scheinen innerhalb der Polizei neben den zuvor vorgetragenen kritischen Stimmen auch ästhetische Vorlieben und Ideen auf, die einer Militarisierung oder zumindest einer entsprechenden Aufrüstung zusprechen. So erklärt ein/e Polizist:in der Bereitschaftspolizei, es gäbe ‚FEM-Neid‘.<sup>24</sup> Dieser lasse sich auf die simple Formel bringen:

*„Alles was mehr nach SEK aussieht ist besser.“ (BP-14, S. 5)*

Die vorangegangenen Darlegungen geben zusammengenommen den Blick frei auf ein für die gegenwärtig als erforderlich angesehene Polizeiausstattung, deren Wahrnehmung vonseiten der Bürger:innen und deren nicht-intendierte Nebenfolgen für Interaktionsrahmungen und -dynamiken zentrales Spannungsverhältnis: Einerseits werden die sozialen Rahmenbedingungen – nicht nur von der Polizei, sondern mitunter auch von Bürger:innen selbst – als zunehmend gefährlicher, gewalttätiger und respektloser wahrgenommen. Somit wird also beiderseits die Aufgabe, Gewalt innerhalb der Gesellschaft zu verhindern, als aktuell besonders drängende und immer drängendere Herausforderung gedeutet. Mit dem Auftreten einer entsprechend ‚aufgerüsteten‘, Gewaltfähigkeit deutlich kommunizierenden Polizei im öffentlichen Raum kann dann allerdings wiederum die Gefahr einhergehen, Gewalt gerade auch zu befördern.

#### **4.1.4 Kommunikation als ambivalente Ressource**

Selten kann die polizeiliche Ausrüstung in der Interaktion mit Bürger:innen kommunikativ eingebettet werden. Hingegen ist eine kommunikative Polizei(-arbeit) zur Verhinderung von Gewalt nicht nur erforderlich, sondern sie muss programmatischer Bestandteil jedes polizeilichen

<sup>24</sup> FEM = Polizeiliche Abkürzung für: Führungsmittel und Einsatzmittel.

Selbstverständnisses wie auch der polizeilichen Ausbildung sein. In der Praxis erweist sich diese Idee und Ausrichtung auf kommunikative Polizeiarbeit aber regelmäßig als spezifisch herausfordernd und wird nicht nur als ambivalent eingeschätzt, sondern es ergibt sich hier in der Praxis von Interaktionskonstellationen zwischen Polizist:innen und Bürger:innen geradezu ein Paradox. Denn aufgrund einer (1) asymmetrischen Wissensverteilung (Wissensgefälle), einer (2) asymmetrisch verteilten Deutungsmacht (Deutungsgefälle) und einer (3) asymmetrischen Interaktionsposition (Handlungsmachtgefälle) zwischen Polizist:innen und Bürger:innen (s. dazu bereits ausführlich Kap. 3.4) ergeben sich im kommunikativen Austausch je nach Interaktionsanlass teils drastisch differierende Situationsdeutungen, die die Einschätzung der Effekte kommunikativer Polizeiarbeit bisweilen erschweren. Diese Situationsdeutungen betreffen auch die Bewertungen von Bürger:innen hinsichtlich der (II-)Legitimität polizeilicher Maßnahmen. Fällt diese Bewertung zu Ungunsten der Polizei aus, wird das Handeln der Beamt:innen also als illegitim gedeutet, kann kommunikative Polizeiarbeit paradoxerweise zugleich ihrerseits als Gewaltgenerator begriffen werden bzw. als solcher fungieren.

Folgender Auszug aus einem Einzelinterview mit einem/einer Schutzpolizist:in bringt diese ambivalenten Potentiale kommunikativer Polizeiarbeit, die dann u. U. letztlich doch in der Anwendung unmittelbaren Zwangs – also „körperlicher Gewalt“, wie der/die Polizist:in hier selbst formuliert – mündet, ausführlich zum Ausdruck:

*Is auch ganz klassisch dann sind dann die hier vorm [Name einer Diskothek] [...] irgendwelche richtigen dummen Diskussionen, ne? Und dann kommen die dem Platzverweis nich nach, oder äh auch ganz oft is natürlich wenn Leute sagen, das war zum Beispiel was wir letzte Woche hatten: Ausweis? Nee (.) muss ich euch nicht geben, (.) ne? Doch. Du musst uns, du musst uns musst dich uns gegenüber ausweisen, wenn du nicht machst, dann wirst du gefesselt und dann dürfen wir dich auch danach durchsuchen, gell? Das is ganz klar rechtlich geregelt, das war auch en Fall, en Betrunkener, wollte dem Platzverweis nicht nachkommen. Ok, Ausweis? Nö kriegen wir nich. Ja, dann musste den halt zu Boden bringen, dann sperrt der sich, also Sperren uns, weiß ich nicht, die Arme unter den Körper legen oder so was, so dass wir ihm die Handfesseln nicht anlegen können, gell? Un ähm, gut dann musste eben mit Gewalt die Arme nach hinten holen, un das is grundsätzlich, jetz rein der Definition nach, wär das en Widerstand, gell? Weil der sich den polizeilichen Maßnahmen widersetzt hat, so, dann sag ich ok, wenn der jetzt, wenn der natürlich massiv sich sperrt, und der trägt Verletzungen davon, durch mein, durch meinen Einsatz, gell? Dann schreiben-, is es oft so dass Kollegn dann alleine, aufgrund um sich selber abzuschern, weil die sagen, wenn der nachher Verletzungen geltend macht, und ich habe nix dazu geschrieben, siehts für mich blöd aus, also schreib ich hin Widerstand (.) ne? Aber das is sowas dann, ich hab dann keinen geschrieben, weil er irgendwann die Hände dann (.) mit relativ einfacher Kraftanstrengung hat man die aufm Rücken gehabt, dann wird der gefesselt, nachm Ausweis durchsucht Aber das is halt so ne klassische Situation wenn Leute meinen, mit irgendwelchem gefährlichen Halbwissen (.) ich muss das nicht, oder die sagen jetzt ich soll gehen aber ich geh dann nicht (.) und dann muss man halt ähm um, um das durchzusetzen, muss man halt dann*

*körperliche Gewalt anwenden, ne? Das is halt manchmal eben so. Is für denjenigen blöd, is für uns blöd, aber: r ich kann das dann nicht auch sich beruhen lassen, ne? (EI-P-27, Z. 478–519)*

Der vorstehende Auszug macht deutlich, dass eine auf Erklären des eigenen Vorgehens und zunächst auf mildere Mittel ausgerichtete Polizeiarbeit nicht zwangsläufig zu einer eskalationsfreien Situationsbewältigung führen muss. Ganz im Gegenteil: Das Aussprechen eines Platzverweises und die Belehrung darüber, was im Falle einer Nicht-Befolgung dieser polizeilichen Anweisungen geschehen kann, macht im hier beschriebenen Fall die Anwendung „körperlicher Gewalt“ erst notwendig: Zeigen Bürger:innen sich trotz – oder gerade wegen – eines zunächst zurückhaltend-kommunikativen polizeilichen Auftretens nicht kooperativ, sondern missachten die polizeilichen Anweisungen und mithin die polizeiliche Interaktionsposition, so stellt sich für Polizist:innen in entsprechenden Konstellation also die Herausforderung, die legitime Befugnis, Platzverweise auszusprechen, zur Not unter Einsatz „körperlicher Gewalt“ geltend zu machen. Entsprechend erscheinen die dem vorausgehenden „dummen Diskussionen“, wie der/die Polizist:in sie beschreibt, letztlich als Teil einer polizeilichen Erzählung über Vergeblichkeitserfahrungen im Kontext kommunikativer Polizeiarbeit, die dann noch dazu typischerweise Schreibarbeit und erhöhte Legitimationserfordernisse des eigenen Vorgehens mit sich bringt.

Umgekehrt lässt sich anhand des nachstehenden Auszugs aus einem Einzelinterview mit einem/einer Bürger:in die unbedingte Relevanz einer als ‚respektvoll‘ – angesprochen ist damit in diesem Fall eine sozial verträgliche, symmetrisch-reziproke – gedeuteten Art und Weise polizeilichen Kommunizierens aufzeigen:

*mein Ansatz is mittlerweile wenn mir jemand von denen mit Respekt begegnet entgegenge ich dem auch mit Respekt (.) sofern der irgendwie wie n arschloch auftritt (.) kann er mich am arsch lecken auf gut Deutsch gesagt (.) das is mein Ansatz. (EI-B-10, Z. 144–147)*

Und auf Seiten der Polizei ist diese Bedeutung kommunikativer Polizeiarbeit vollumfänglich bekannt:

*es gibt immer noch die Möglichkeit die eben genannte Eskalationsdynamik durch kommunikatives Verhalten zu strecken. Wenn sie gute Polizisten haben die können dann Situationen einfrieren oder versuchen gesprächsweise Zeit zu gewinnen oder versuchen vielleicht gesprächsweise Situationen sogar zu lösen. (EI-P-3, Z. 399–403)*

Es zeigt sich also insgesamt: Auch wenn kommunikative Polizeiarbeit von Polizist:innen zuweilen nicht nur als anstrengend wahrgenommen wird, sondern oftmals auch schlicht vergeblich zu sein scheint oder gar gewaltvolle Interaktionsdynamiken paradoxerweise mit bedingen kann, lässt sich daraus nun allerdings keineswegs der pauschale Schluss ziehen, man könne oder gar solle sie besser beiseitelassen und sozusagen von vornherein ohne zu einem härterem Durchgreifen tendieren, das jegliche kommunikative Umschweife auskommt. Dies dürfte sich



geradezu fatal auf Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen auswirken, denn – dies zeigen die beiden zuletzt zitierten Datenauszüge auf – eine solche Herangehensweise dürfte dann in vielen Fällen von Bürger:innen in polizeilichen Maßnahmen schlicht gespiegelt werden.

### ***Ermessensspielraum und Professionalität***

Ein mit diesen ambivalenten Potentialen kommunikativer Polizeiarbeit unmittelbar verbundener wichtiger Punkt betrifft sodann die Wahrnehmung des auf spezifische Weise genutzten, aber ggf. nicht kommunikativ eingeholten oder unter situationsspezifischem Handlungsdruck nicht entsprechend einzuholenden Ermessensspielraums polizeilichen Handelns. Entsprechend wird das Verhalten der Polizei in einigen Fällen als übertrieben oder unverhältnismäßig empfunden, insbesondere wenn es um kleinere Vergehen oder weniger schwerwiegende Vorfälle geht. Die Kritik richtet sich dabei vor allem an die starre und weniger konstellations- und situationsspezifische Anwendung von Regeln und Vorschriften, die in den Augen der Bürger:innen dann u. U. überzogen wirkt, wie im es im folgenden Datenauszug ein Elternteil über den polizeilichen Umgang mit einem seiner Kinder zum Ausdruck bringt:

*Ja: (.) aus den Erfa:hrungen heraus äh (3) dass die (.) wenn die die Sachlage schonmal so gesehen haben (.) beim Unfallau:fnahme oder so (.) wo sonst nix passiert ist, dass die dann net sagen ach das kriegen sie schon geklärt (1) ä:h (.) die müssen mich net in de Arm nehmen, aber ä:h da waren die schon (2) ja (3) äußerst sachlich. mir fällt auch eins ein (1) da kamen zwei Polizisten, fällt mir grad erst ein, zu mir nach Hau:se, (1) haben geklingelt, haben gefragt ob der älteste Sohn da i:st, ich nein wieso? ja (.) der hat äh (.) im vorbei fahren einen Spi:egel abgefahren von einem pa:rkenden Auto: (1) Und (.) dann hab ich gesagt ne (.) der ist in der Schule (2) ja ist in Ordnung. und dann fahren die zwei Polizisten in die Schu:le wegen dem abgefah- ne der war noch net ma abgefahren (.) der Spiegel war rausgefallen, man konnte ihn wieder rei:ndrücken also ganz kleines (1) Vergehen (2) aber unter dem (1) Begriff Fahrerflucht. dann sind aber die zwei Polizisten in die Schule haben den (.) Sohn aus der Schulklasse geholt (1) und das fand ich steht in gar keinem Verhältnis. (2) wir haben später mit den Eigentümer telefoniert mein Sohn hat sich entschuldigt (.) der hat gesagt es ist kein Sachschaden entstanden, (.) damit war die Sachlage bereinigt Aber dafür mussten keine zwei Polizisten zu mi:r kommen und auch nicht in die Schule kommen Das: (.) sind so Sachen (.) ne. (EI-B-12, Z. 44–67)*

In einem weiteren Gespräch wird ebenfalls der Ermessensspielraum polizeilichen Handelns thematisiert und die Bedeutung der „Gefühlsebene“ im Umgang mit Bürger:innen betont. „Stringente Paragraphenreiterei“ wird hierbei ebenso kritisiert und es wird argumentiert, dass erfahrenere Polizist:innen oft lockerer, sensibler und situationsadäquater handelten, indem sie eher auch einmal „ein Auge zudrücken“ könnten. Etwas wie ein „praktisches Gefühl“ für die Ernsthaftigkeit der Situation im Unterschied etwa zum professionellen Beharren auf Vorschriften kommt dabei besonders deutlich zum Ausdruck. Dabei wird zusätzlich attestiert, dass junge Polizist:innen oft zu strikt nach Vorschriften handeln, da dies in ihrer Ausbildung betont werden

würde. Hingegen wird von Seiten der Bürger:innen eher der Wunsch nach mehr Flexibilität und Menschen- und Situationskenntnis geäußert:

*Ja, so im Prinzip eigentlich so ziemlich das ähnliche wie ich aber gesagt hab ähm=ähm natürlich immer situationsentsprechend äh ich glaube die habe auch natürlich auch Stressmomente, das darf man ja auch net vergesse und d- da tickt jeder auch mal aus. das ist bei uns denk ich mo auch net anderschter, da wie bei dene ähm bis zum gewisse Grad m:uss man das dann aber: auf jede Fall versuche und da ist denk ich mal die Ausbildung wieder ein ganz großes Thema, dass die dann halt einfach da drufhin geschult werde, auch was auszuhalte einen mehr an Aushaltepotezial habe wie Normalsterblicher und dann halt ja, versuche dann irgendwie mit Respekt und Wertschätzung dem Gegenüber und situationsbedingt irgendwie auftrete (.) und auch eh ma irgendwie mol eh vielleicht auch Auge zu petze und zu sage ähm 'Ja, alle Hopp komm. beim nächscte Mo dann bische aber dran' so nach dem Motto, also irgendwie (.) en bissche Gefühl irgendwie mitbringe dann einfach und net so diese stringente Paragraphenreiterei. das denke ich mir, ist auch noch ein ganz großes Thema. klar muss man, aber das kann man als frischer Polizischt sicherlich ist das schwierig zu=zu mache, weil der kriegt ja eingebläut, immer irgendwie ähm das und das und das musst du mache und ich sage mol eh älterer Erfahrener ähm der winkt dann schon ma also mo durch und sagt 'Komm, lass es einfach mal gut sein. lassen wir einfach.' natürlich net weggucke. das darf man natürlich auch net ähm irgendwie, aber halt irgendwie so ich sag mal, das Gefühl zu habe. wie beim Lehrer man muss eh gewisses Gefühl habe irgendwie und dann ist man eh guter Lehrer, wenn man das Zwischenmenschliche halt irgendwie erkennt, genau. (EI-B-53, Z. 327–347)*

Mit Blick auf die Frage des Ermessensspielraums und dessen – maßgeblich durch langjährige Berufserfahrung – kundige Nutzung zeigt sich in den vorstehenden Datenauszügen also insgesamt eine Kritik vonseiten der Bürger:innen an der teils rigiden und übertriebenen Anwendung von Vorschriften, insbesondere bei kleineren Vergehen. Insbesondere scheint hier ein Fokus auf Bürokratie problematisch, im Unterscheid zu einer einfachen, zum Teil gar ‚fürsorglichen‘ Präsenz:

*die sollten einfach (1) da sein. (.) die sollten auch (1) ähm: (1) relativ unbürokratisch helfen können: (1) wens denn mal so ist: (2) ohne dann erst mal auf: (.) äh (.) irgendwelche Paragraphen zu verweisen ode:r (1) äh zu sagen, das ist aber nicht im Ra:hmen (.) unserer Arbeit dann müssen se äh äh äh sich an an den und den wenden (2) das sind so die Sachen. erstmal unbürokratisch alles andere kann man ja vielleicht im Nachgang (1) klären. (EI-B-7, Z. 91–96)*

Die Passage zeigt, dass in den Augen von Bürger:innen die polizeiliche Anwesenheit („einfach da sein“) und vor allem – ihrer Ansicht nach – situationsgerechtes Handeln („unbürokratisch“) wichtiger sind als die strikte Einhaltung von Vorschriften oder der Verweis auf „irgendwelche Paragraphen“. Diese Balance zwischen Professionalität und Menschlichkeit wird als essenziell

angesehen, um eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Polizei und Bürger:innen zu stärken, auf die nun gesondert einzugehen sein wird.

## 4.2 Vertrauen – Misstrauen

Es sind sowohl die unmittelbar vorstehend behandelten Fragen nach den Ambivalenzen polizeilicher Gewaltanwendung und den Paradoxien von deren kommunikativer Rahmung als auch die Beobachtung der bereits in Kap. 3.2 ausführlich besprochenen polizeilichen Verdachtskonstruktionen, die regelmäßig nicht nur das Problem der Legitimität von Polizei auf die Tagesordnung setzen, sondern zugleich die Frage des Vertrauen-Könnens in Polizei zum Thema öffentlicher Debatten werden lässt. Und das gilt wiederum wechselseitig, denn auch die Relevanzkriterien von Verdachtskonstruktionen, die Polizei bemüht, sind selbst erst aufgrund einer Differenzierung von „vertrauenswürdig“ und „verdächtig“ mit Blick auf die beobachteten Bürger:innen und ihr Verhalten und Handeln an konkreten Orten und zu bestimmten Zeiten möglich. Im Kern sind also die Relevanzkriterien polizeilicher Verdachtskonstruktionen in beiderlei Hinsicht als potentielle „Vertrauensgeneratoren“ zu bezeichnen: Vertrauen und Legitimität werden mit anderen Worten paradoxerweise aufgrund des Zuschnitts von Verdachtskonstruktionen sowohl für die gesellschaftliche Beurteilung von Polizei als auch für die polizeiliche Beurteilung von Beobachtungswürdigkeit gesellschaftlichen Geschehens ebenso zentral wie die Zurechnung von Legitimität an polizeiliches Handeln. Nachfolgend geht es darum, die mit dieser Doppelseitigkeit von Vertrauenszurechnungen einhergehenden Ambivalenzen und Paradoxien für die polizeiliche Praxis näher zu untersuchen.

### 4.2.1 Erfordernis misstrauischen polizeilichen Beobachtens zur Vertrauensgenese

Im vorhergehenden Kapitel 3 dieses Berichts warfen im Abschnitt zu den „Relevanzstrukturen polizeilicher Verdachtskonstruktion“ die Beispiele aus den empirischen Daten Fragen danach auf, wen und was Polizist:innen im Rahmen unspezifischer Präventionsarbeit bzw. proaktiver Polizeiarbeit wie und warum als „interessant“ bzw. „verdächtig“ bewerten und somit für Maßnahmen wie Kontrollen auswählen. Wenn etwas „interessant aussieht“, wenn etwas auffällt, könnte es sich um ein polizeilicherseits relevantes Phänomen handeln, das nach weiterer polizeilicher Beobachtung und ggf. nach polizeilicher Intervention verlangt. Schließlich können die Beamt:innen – vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Auftrags – entweder präventiv tätig werden oder aber (bei begrenzten Ressourcen oder aufgrund eigenen Ermessensspielraums (s. schon Kap. 3.4 sowie den vorigen Abschnitt) entsprechende Kontrollen unterlassen. In jedem Fall müssen sie aber in jeder konkreten Situation zu einer Einschätzung gelangen und aufgrund dieser eine Entscheidung über ggf. zu vollziehende Maßnahmen treffen, die auf der Grundlage dieser Verdachtskonstruktionen entweder als *legitime* und entsprechend

vertrauensgenerierende Entscheidung oder aber – zumindest aus der Perspektive von Bürger:innen – als *illegitime* oder unangemessene Kontrolle oder unverhältnismäßiger Eingriff erscheint und entsprechend *vertrauenserodierende* Effekte zeitigt.

Dieser Prozess einer Einschätzungs- und Entscheidungsfindung erfordert in zweifacher Hinsicht einen ‚Balanceakt‘ zwischen Nähe (also differenzierter Feldkenntnis) und Distanz (also professionell-unvoreingenommener Auftragserfüllung) auf der einen Seite und zwischen dem Auftrag, gesellschaftliche Sicherheitserwartungen zu bedienen sowie der gesellschaftlichen Erwartung, dabei keine Gleichheitsprinzipien zu verletzen auf der anderen Seite. Die Nicht-Erfüllung jeder dieser Erwartungen würde wiederum Legitimitätsentzüge und Vertrauenserrosionen nach sich ziehen.

Die polizeiliche Praxis der Verdachtskonstruktion und polizeiliche Entscheidungen bergen dabei allerdings immer auch Diskriminierungspotenziale und somit Risiken für Vertrauenserrosionen: Rücken vor allem bestimmte soziale Kategorien wie z. B. „junge Männer“ oder „Handwerker“ ins Visier der Polizei, so erregen umgekehrt gewisse als privilegiert erscheinende Milieus und Wohngebiete kaum Verdacht. Klassische Familienwagen werden üblicherweise nicht kontrolliert, wie das folgende Beispiel zeigt, weil Frauen mit Kindern im Auto im Gegensatz zu jungen Männern nicht als „interessant“ gelten:

*Polizist:innen wählen ein Auto für eine Kontrolle aus und halten es an. „Da sind Kinder drin“, sagt der/die eine Polizist:in. Das hatten sie nicht erkannt. „Das ist nicht gut für uns“, sagt er/sie. „Allgemeine Verkehrskontrolle“. Daten, Abfrage. Alles gut. „Gutes Wochenende“. Zurück im Wagen sagt der/die Polizist:in: „Das hätte ich mir vom Fahrzeugtyp her denken können“. (BP-31, S. 6)*

Wiederum zeigt sich hier Mehrfaches. Zum einen dokumentiert die Passage das Erfordernis auf Seiten der Polizei, in hinreichendem Maße mit Praktiken und Anerkennungslogiken der als „Klientel“ bezeichneten Bürger:innen vertraut zu sein, um eine möglichst präzise und korrekte Einschätzungs- und Entscheidungspraxis realisieren zu können, denn polizeiliche Ressourcen sind begrenzt und müssen entsprechend dem Auftrag entsprechend zielsicher eingesetzt werden. Zum anderen aber signalisiert die Bemerkung „das ist nicht gut für uns“ auf polizeilicher Seite unmittelbar das Vorverständnis über eine von Seiten der Bürger:innen potenziell als illegitim wahrgenommene Kontrollmaßnahme, die zur Vertrauenserosion führen kann – zumal einem selbstformulierten und für entscheidend erachteten Relevanzkriterium („Fahrzeugtyp“) hier im konkreten Vollzug versehentlich nicht gefolgt wurde.

Entsprechende Umstände können kritische Erfahrungen und entsprechende Haltungen aber auch unter denjenigen Personen, die aufgrund polizeilicher Relevanzkriterien typischerweise Gegenstand proaktiver Polizeiarbeit werden, nach sich ziehen und in der Folge zu Vertrauenserrosionen und Delegitimierungen der Polizei auch in diesen Milieus und sozialen Gruppen führen. Dazu folgender Ausschnitt aus einem Interview mit einer/einem Bürger:in:

*bei den ähm Verkehrskontrollen waren es hauptsächlich negative Erfahrungen @(.)@ weil ich das Gefühl habe dass viele Beamte und Beamtinnen wenn sie irgendwie ein recht also wenn sie ein Auto sehen was jetzt nicht irgendwie der luxuriöseste SUV is (.) und da jemand drin sitzt der irgendwie vielleicht ein bisschen also Tattoos hat oder so da sind die einem schon direkt mit so ner sehr negativen Haltung einem gegenübergetreten also ich werd permanent geduzt ich muss immer einen Drogentest machen (.) und wenn ich frage warum ((räuspern)) sagen die ja das gehört dazu und ich denk mir ja es ist aber kein Anlass wenn ich nachmittags um vier Uhr auf der Autobahn nach [Ort] unterwegs bin und (.) nicht irgendwie auffällig fahre einen Drogentest zu machen das war also da hab ich eher schwierige Erfahrungen gemacht. (EI-B-37, Z. 11–21)*

Eine ähnliche Dynamik zwischen Bürger:innen, die in den Fokus von Polizist:innen geraten, und der Polizei wird auch mit Blick auf den Typus „BTMler“ deutlich. Betäubungsmittelkriminalität ist ein typischer Gegenstand proaktiver Polizeiarbeit. „BTM“ ist entsprechend ein Paradebeispiel für die sog. ‚Holkriminalität‘. So erklärt ein/e Kriminalpolizist:in:

*„Wenn wir nicht danach gucken, finden wir nichts“. (BP-43, S. 1)*

Und ein/e Polizist:in der Schutzpolizei verweist auf die in diesem Kontext jeweils leitenden und sich wechselseitig stabilisierenden Handlungsroutinen von Bürger:innen einerseits und Polizist:innen andererseits:

*„BTMler, die konsumieren ja meistens weiter, also wiederholt. So Leute hast du natürlich im Fokus. Das ist Erfahrung“. (BP-19, S. 2)*

Ein entsprechendes, auf „Erfahrung“ basierendes „Gucken“ und „Fokussieren“ ist wiederum jeweils auf eine kundige schutzpolizeiliche Einschätzungspraxis verwiesen, wie sie sich in den nachstehenden Datenauszügen exemplarisch dokumentiert:

*Wir kommen an einem Neubaugebiet vorbei. Kurz hinter einer der Zufahrten bremst der/die fahrende Polizist:in plötzlich ab, dreht alsbald um, um einem Wagen hinterher zu fahren. Beim Wenden fährt jedoch ein anderer Wagen vor und zwischen uns und das andere Auto. Der/die Polizist:in verliert den Sichtkontakt zu dem Wagen, für den er/sie sich interessiert und ärgert sich, hämmert auf das Lenkrad „maaan“. Er/Sie fährt in das Neubaugebiet, denn er/sie kennt die Adresse, zu der der Wagen vermutlich gefahren ist. Er/Sie fährt nicht direkt an dem Haus vorbei, sondern bleibt auf einer anderen Straße und schaut nur herüber zu dem Haus, von dem er/sie glaubt, dass es der Wagen erreicht haben muss. Ich sehe kein Auto, aber einen hohen Zaun, hinter dem der Wagen sein könnte. Der/die Polizist:in ärgert sich, weil der Wagen seiner Ansicht nach bereits sein Ziel erreicht haben müsse und er/sie ihn nicht während der Fahrt stoppen konnte. Er/Sie hat nun Zeit, mir zu erklären, was eigentlich los war: Er/Sie hat das Kennzeichen erkannt. Es ist der Wagen eines „BTMlers“ und dieser „muss noch gezapt werden“ [d.h. Entnehmen einer Blutprobe]. Er/Sie fährt weiter und parkt den Wagen dann an der Einfahrt zu dem Wohngebiet in einer*

*Bushaltebucht, von der aus sich die Einfahrt überwachen lässt. Er/Sie hofft, dass der Wagen erneut vorbeikommen wird. (BP-16, S. 7)*

*Sie fahren los. P1 fährt. Ich frage „was macht ihr jetzt?“ „Fahren mal gucken“, sagt P1. „Paar Gesichter, die man so kennt“, fügt er hinzu (wg. Alkohol und BTM). „Wenn wir die im fließenden Verkehr sehen, halten wir die an“, sagt P2. P1 fügt hinzu, „nicht um die zu ärgern, sondern weil die eine Gefahr darstellen. Nicht nur für die anderen Verkehrsteilnehmer, sondern auch für sich selbst“. (BP-33, S. 4)*

*Ein/e Polizist:in sagt, wenn sie einen Auftrag hätten, würde er/sie weniger auf Dinge achten. Ansonsten schaue er/sie sich Fahrer und Kennzeichen an. Wenn er/sie jemanden sehen würde, der mal eine „Trunkenheitsfahrt“ gemacht hätte, würde er/sie abwägen, ob Kontrolle und den Auftrag warten lassen, „wenn dann Treffer“, müsste eine andere Streife zu dem Auftrag geschickt werden und das ginge nicht immer. (BP-37, S. 4–5)*

*Zwei Schutzpolizist:innen fahren herum und gucken sich Autos und Leute an. Es ist viel Verkehr. P1 sagt: „Kann gar nicht wenden, wenn was Cooles ist“. „Was ist denn mit dem?“ fragt P2. Ein Mann mit Tattoos geht den Gehweg entlang. Er hat eine Colaflasche in der Hand. „Die Cola hat mich besänftigt“, sagt P1. (BP-31, S. 6)*

Da die im letzten Fall beobachtete Person eine Colaflasche in der Hand hält, passt sie offenkundig nicht in das polizeiliche Beobachtungsschema eines „BTMlers“, sodass eine/r der Polizist:innen sozusagen Entwarnung signalisiert („hat mich besänftigt“) und keinen weiteren Verdacht hegt.

Diese Beispiele geben den Blick frei auf die ganze Ambivalenz, die mit den gesellschaftlichen Erwartungen an polizeiliche Arbeit einhergeht. Denn einerseits machen „BTMler“ einen dankbaren Gegenstand proaktiver Polizeiarbeit aus: Da es hier um Suchterkrankungen geht, ist es wahrscheinlich, bei Kontrollen derselben Personen wiederholt „Erfolge“ zu haben. Andererseits liegt hierin ein Diskriminierungsrisiko begründet bzw. bedingen diese polizeilichen Entscheidungen erhöhte Kontrollbelastungen für einen Teil der Bürger:innen und können solchermaßen als Stigmatisierungspraxis gedeutet werden und zu Vertrauenserosionen bei den betroffenen Bürger:innen führen.

So kontrollieren Polizist:innen im Rahmen proaktiver Polizeiarbeit mit Blick auf „BTMler“ vorzugsweise Personen, die ihnen bereits einschlägig bekannt sind – womit zugleich entsprechende Erwartungsstrukturen dieses Feldes bedient werden. Vergleiche dazu das folgende Beispiel aus einem Beobachtungsprotokoll bei der Kriminalpolizei:

*Sie erkennen zunächst nur einen der beiden Männer. Sie wissen seinen Nachnamen und dieser soll kontrolliert werden, außerdem wollen sie herausfinden, „wer mit dabei“ ist, sagt P1. P1 erklärt mir, es sei hier ein „kriminogener Ort“ (gefährlicher Ort) und sie könnten hier jeden kontrollieren. Die Männer setzen sich schließlich nicht weit von P2 und P1 entfernt hin. Die beiden werden sie nun kontrollieren, sagt P2 in Rücksprache mit P1 den Kolleg:innen am Telefon. P2 und P1 machen sich dann auf den*

*Weg. Sie schlendern scheinbar, gehen aber eigentlich zielgerichtet auf die beiden zu. Dabei teilen sie sich auf. P2 geht in einem weiteren Bogen, sodass sie von der Seite/von hinten auf die Männer zukommt, P1 kommt von vorn. Auf dem Weg zu dem Mann erklärt P1 mir noch schnell, es gehe um BTM, der Mann habe schon mal Drogen verkauft. (BP-42, S. 6–7)*

Entsprechende Kontrollprozesse vollziehen ebenso Schutzpolizist:innen:

*„Das ist doch der [türkischer Nachname]!“ sagt P1, „ja“ sagt P2 und „den wollten wir gestern schon kontrollieren“. P2 biegt ab, fährt dann schneller und schneidet dem Mann damit nach zwei Ecken quasi den Weg ab. P2 hält den Wagen an, sie steigen aus. Der Mann schlurft ruhig und unbeeindruckt wirkend in Badelatschen weiter seines Weges, auf dem nun P2 und P1 stehen. Vor allem P2. P2 spricht ihn als Herr [Nachname] an und kündigt die Kontrolle und Durchsuchung an. P1 macht die Abfrage mit etwas Abstand, schaut aber immer wieder herüber zu P2. P2 beginnt mit der Durchsuchung. „Haben Sie irgendwas dabei, woran ich mich stechen könnte?“ „Ein Messer, aber das ist erlaubt“, sagt der Mann. Er steht aufrecht mit erhobenem Kopf und ruhig und ernst vor ihm. P1 Abfrage über Funk ergibt „BTM, Vergewaltigung, KV, einmal das StGB hoch und runter“. P2 hat in der Tasche des Mannes einen Beutel mit Pillen gefunden. Der Mann sagt, das sei ein Nahrungsergänzungsmittel. Dann sind P2, P1 und der Mann alle an ihren Handys und suchen nach einer Info zu den Pillen. Der Mann findet schließlich, was er sucht, und hält P2 sein Handy hin. Zu sehen ist ein Foto der Pillen, er nennt auch den Namen. P2 und P1 scheinen dies plausibel zu finden. Sie geben ihm den Beutel zurück. Der Mann und die Polizist:innen wünschen sich gegenseitig „einen schönen Morgen“. Abfahrt. Im Auto erklärt P2 mir, der Mann sei „eigentlich sehr polizeiunfreundlich“. P1 sagt, sie habe ihn „noch nie so nett erlebt“. (BP-48, S. 9)*

*Die Polizist:innen fahren weiter. Ich erkundige mich „was macht ihr jetzt?“ Der/die eine Polizist:in sagt: „So wie mit den Kennzeichen ist es auch mit Adressen.“ Das heißt, sie fahren nun Adressen ab, „von Personen, die unerlaubte Substanzen zu sich nehmen oder keinen Führerschein haben“. (BP-30, S. 8)*

*Zwei Polizist:innen fahren mit mir durch den Ort. P1 fährt Adressen ab. „Die hat keinen Führerschein“, sagt P1. „Lauern dürfen wir nicht“, erklärt P1 mir. „Leider sind sie nicht so einsichtig“, sagt P1 und fährt zwei weitere ihm bekannte Adressen ab. (BP-33, S. 5)*

Wenn polizeibekannt Personen vorzugsweise in den Fokus proaktiver Polizeiarbeit geraten, produziert das regelmäßig auf Seite dieser Personen den entsprechenden Eindruck, im polizeilichen Fokus zu stehen. Es ergeben sich in entsprechenden Kontrollsituationen typischerweise Fragen wie die folgenden einer kontrollierten Person im Rahmen einer Polizeikontrolle:

*„schon wieder?“ und „was hab ich gemacht?“ (BP-42, S. 7)*

Der folgende Auszug aus einem Beobachtungsprotokoll gibt umgekehrt Aufschluss über eine polizeiliche Deutung entsprechender Reaktionen von Polizeibekanntem auf wiederholte Kontrollen aus polizeilicher Sicht:

*Sie fahren weiter. Ich frage, was sie machen würden, wenn sie einen ihnen bekannten „BTMler“ sehen würden. „Ihn kontrollieren“, sagt P1 sofort. Er/Sie erzählt, es seien kürzlich zwei ihnen bekannte BTMler vor ihnen weggelaufen, als sie herankamen. Als sie einen der beiden später geschnappt hatten, habe diese/r als Grund für sein/ihr Weglaufen angegeben, dass er/sie einer Kontrolle entgehen wollte, weil die zu lange dauern würde. Dies glauben die P2 und P1 jedoch nicht, sie denken, er/sie habe zuvor „etwas dabeigehabt“. (BP-28, S. 6)*

Die Polizist:innen halten also an ihrem Verdacht fest, weil die Praxis des Sich-einer-Kontrolle-Entziehens aufgrund der leitenden Verdachtskonstruktion auf ein Verbergen-Wollen und nicht auf die durch den/die Bürger:in angeführte Kontrollbelastung zugerechnet wird. Dieses Festhalten an Verdachtskonstruktionen, auch wenn es keine Bestätigung des Verdachts gibt, erscheint dabei polizeitypisch. Vergleiche hierzu das folgende Beispiel:

*Ihnen kommt ein Wagen entgegen. P1 sagt, „das interessiert mich“, bremst abrupt und wendet. P1 und P2 halten nun beide Ausschau, fahren immer schnell und bremsen an Abzweigungen ab, schauen in die Straßen hinein und suchen den Wagen. Sie haben ihn jedoch aus den Augen verloren und finden ihn nicht mehr. „Das gibt’s doch nicht“, sagt P1 und dann mit Blick auf den Fahrer des verlorenen Wagens, „hat gewusst warum, wahrscheinlich“. P1 fährt weiter. Nach einer Weile bremst er/sie nochmals stärker ab und biegt in eine Straße ein. „Tanke“, sagt P1. Zu P1 oder zu mir sagt P2, „immer wenn man jemanden verpasst, das zieht son bisschen“. P1 sagt dazu „ja“. Tatsächlich steht der Wagen, den P2 gesehen hatte, dann an der Tankstelle. P1 parkt davor, steigt aus und geht von vorn auf den Wagen zu und zur Fahrertür. Ein Mann sitzt auf dem Fahrersitz und isst ein belegtes Brot in einer Serviette der Tankstelle und schaut auf sein Handy. Als er P1 sieht, lässt er Handy und Brot sinken und lässt dann das Fenster herunter, als P1 neben ihm steht. Er schaut ihn an. P1 lässt sich die Papiere und den Führerschein geben und schaut in den Wagen. Es stehen Alkohol und Zigaretten im Bereich des Beifahrersitzes. P1 erkundigt sich beim Fahrer, ob dieser getrunken habe. Nein, das sei alles von seinem Mitfahrer, der noch in der Tankstelle sei. Der Mitfahrer kommt dann. P1 lässt den Fahrer pusten. 0 ist das Ergebnis. P1 lässt ihn dann aussteigen und führt hinter dem Auto noch einen BTM-Test durch. P2 ist nun auch dabei und steht daneben. Das Testergebnis ist unauffällig und P1 und P2 verabschieden sich und gehen zurück in den Wagen. P1 vermutet, dass die beiden Männer einen Fahrerwechsel gemacht haben. Weiter. (BP-47, S. 7)*

Tatsächlich erscheint es für die Polizisten teilweise strukturell schwierig, Verdacht zu bestätigen. Der Arbeitsalltag ermöglicht es selten, Verdachtskonstruktionen zu überprüfen, da Polizisten typischerweise nur mit Blick auf herausragende Fälle weiterverfolgen (können), ob ihr Verdacht sich tatsächlich bestätigt hat, ob also z. B. eine Blutprobe unauffällig war oder nicht. Generell erlauben es die vielen Fälle kaum, auf Ausgänge zu achten:

*Ich erkundige mich bei dem/der Polizist:in, ob er/sie den Ausgang des Falls, also wer nun die Wahrheit gesagt hat, verfolgen würde. Eher nicht, sagt der/die Polizist:in, nur selten würde man irgendwo nochmal hören, wie eine Sache weitergegangen oder geendet ist. (BP-23, S. 7-8).*



Dennoch führen bei Bürger:innen Kontrollen, die als zu systematisch oder zu regelmäßig wahrgenommen werden, typischerweise zu Vertrauenserosionen und kritischen, potentiell delegitimierenden Haltungen gegenüber der Polizei:

*ich hab mich auch sehr oft von der Polizei: oder von gewissen Beamten auch unter so'n (.) Generalverdacht gese:hn (.) komische Blicke bekomm'n (.) unnötige allgemeine Personenkontrolle gerade ((atmet ein)) E:::h wo ich noch: so zu meinen jugendlichen Teenie-zeiten wo wir dann viel draußen waren auch ich mit mein' jungs oder so das war immer so so sobald n' Polizeiauto vorbeigefahrn ist ham wa von beiden Beamten so:: sind die langsamer an einem vorbeigefahrn ham einen so gescannt von ob'n bis unt'n und daas war immer nur (.) ((atmet ein)) fifty-fifty entweder halten die jetzt an und kontrollier'n uns oder die fahr'n weg je nachdem wie viel die jetzt gerade zutun ham ,oder nicht das war jetzt so'n gamble wir ham direkt erwartet okay die halten °jetz° gleich wieder an und wir werden wieder kontrolliert weil das (.) ((atmet ein)) °zichtausendmal passiert ist° (.) und dann auch oft auf se:hr (.) unfreundliche und (.) se:hr also: vorver-(.) urteilende Art und Weise so nach dem Motto ja okay (.) jungs so wir wissen- (.) also ihr wisst auch wieso wir euch angehalten habn so und (.) man hat sich schon direkt so irgendwie (.) vorverurteilt gefühlt (.) u:nd irgendwie das Gefühl gehabt okay (3) keine=Ahnung die wolln jetzt irgendwas finden damit die:- (.) damit wir irgendwie deren Vorurteil auch irgendwie bestätigen so n bisschen (.) also das war oft der Fall. (El-B-18, Z. 11–27)*

Als „polizeibekannt“ gilt ein/e Bürger:in nicht nur dann, wenn er/sie Polizist:innen persönlich bekannt ist, sondern dann, wenn zu ihm Einträge in den polizeilichen Datenbanken und Sachbearbeitungsprogrammen vorliegen. Haben Polizist:innen entschieden, eine/n Bürger:in zu kontrollieren, ist es neben dem Verlauf der Interaktion und dem Ergebnis der Überprüfung der Papiere und ggf. des Fahrzeugs – an vielleicht wichtigster Stelle – das Ergebnis der „Abfrage“ der betreffenden Person im System, das den Verlauf der Interaktion bestimmt. Kontrollen mit entsprechenden Abfragen kamen in vielen der vorangegangenen Ausschnitte aus den Beobachtungsprotokollen vor. Ein weiteres typisches Beispiel für eine Kontrolle und die Abfrage im Rahmen dieser ist das Folgende:

*Unterdessen haben die zwei Polizist:innen zusammen mit zwei Studierenden einen anderen Wagen kontrolliert. Bei der Abfrage in Poladis findet P1 diverse Einträge (BTM). Daraufhin geht P2 zurück zum Wagen, schlägt einen schärferen Ton an und fragt den Fahrer, ob er illegale Substanzen dabei habe. Der Mann verneint. P2 stellt in Aussicht, dass es helfen würde, die Wahrheit zu sagen. P2 habe den Verdacht, dass der Mann lüge, weil er die Frage, ob er in der letzten Zeit mit der Polizei zu tun hatte, verneinte, obwohl in Poladis ein Eintrag von 2019 zu sehen gewesen sei. Bei dem Eintrag ging es jedoch um eine Durchsuchung bei einer anderen Person, bei der der Fahrer anwesend gewesen war oder so ähnlich. Sie wollen das Auto durchsuchen. Der Fahrer, sein Beifahrer und eine junge Frau müssen das vollgepackte kleine Auto ausräumen. Sie tun das, ohne zu murren. Nach getaner Arbeit steht der Fahrer mit den Händen in der Seite vor dem Haufen ihrer zuvor so platzsparend gepackten Dinge. Er atmet tief aus. „Ärgerlich für mich“, sagt er, „ich lass mir nichts zu Schulden*

*kommen und dann das.“ P2 beschwichtigt ihn, während er in den Sachen kramt „wir sind gleich durch“. Ein/e Student:in durchsucht die Sachen der jungen Frau. Als er/sie die Unterwäsche herausholt und durchsucht, schaut die junge Frau, und wendet sich dann ab. Sie finden nichts. Die beiden Beamt:innen bemühen sich dann um ein freundlicheres Gespräch. Sie erkundigen sich nach der anstehenden Feier. Die Gruppe darf das Auto wieder beladen. Die Polizist:innen gehen weg und lassen die Gruppe allein. (BP-11, S. 10–11)*

Wird eine Abfrage gemacht, wird das Ergebnis der Abfrage kurz darauf – meist über Funk – durchgegeben. Es bestimmt dann regelmäßig maßgeblich über den weiteren Verlauf der Interaktion zwischen den kontrollierten Bürger:innen und Polizist:innen, indem die Polizist:innen vor dem Hintergrund des Abfrageergebnisses über weitere Maßnahmen entscheiden. Dabei determiniert das Ergebnis der Abfrage den weiteren Verlauf der Interaktion bestenfalls nicht. Eine positive Abfrage, insbesondere bei Vorliegen von Einträgen zu vergangenen Delikten unter Einfluss von bzw. mit BTM im Rahmen einer Verkehrskontrolle führt jedoch typischerweise mindestens zu einer Überprüfung der Fahrtüchtigkeit.

Durch die technische Speicherung von Informationen über Ergebnisse vergangener Kontrollen sowie begangene Taten, kommt es zu einer Dynamisierung der Kontrollpraxis, möglicherweise bis hin zu einer Einengung des polizeilichen Fokus auf die immer gleichen Personen mit der Vollzugsdynamik: Anfangsverdacht, positive Abfrage, genauere Kontrolle mit dem Ergebnis, dass entweder wieder etwas gefunden oder zumindest für den/die Bürger:in eine weitere, als ‚nervig‘ empfundene Prozedur zu überstehen gewesen war.

Mit Blick auf die Struktur polizeilicher Praxis im Allgemeinen, lässt sich an dem Aspekt des Einbezugs technisch gespeicherten Wissens in Einschätzungs- und Arbeitsprozesse im polizeilichen Arbeitsalltag ein polizeitypisches Changieren zwischen Formellem und Informellen zeigen: Im Arbeitsalltag funktioniert die polizeiliche Einschätzungspraxis einerseits auf Basis informellen Wissens (kommunikativ präsentierte und zirkulierende Typisierungen von Menschen wie bspw. „junge Fahrer“, „BTMler“ oder „Handwerker“). Gleichzeitig ist mit Einträgen in den polizeilichen Datenbanken, aber auch mit dem Vorliegen von Statistiken zu Tatverteilungen u. ä., Wissen über Personen kategorial festgelegt und gespeichert. Auch dieses formalisierte Wissen beziehen Polizist:innen in ihre Entscheidungen im Rahmen proaktiver Polizeiarbeit mit ein. Dabei sind auch die Daten keine *hard facts*, sondern selbst aus komplexen sozialen Erzeugungsprozessen hervorgegangen, die die Datenbank selbst jedoch nicht reflektiert. Einen solchen (selbst-)kritischen Hinweis enthält eines der Gruppeninterviews mit Schutzpolizist:innen:

*ich hat früher ne ne (.) Stecherschicht gehabt (.) die haben jeden gestochen [eine Blutprobe entnommen] egal wat [...] (.) und das @((hft))@warn Leut die teilweise (.) aber überhaupt keine äh Drogen und Blut handeln (.) dat wird ja nie gelöscht. Und ich sach den Kollegen immer bevor de jetzt siehst der hat drei Einträge wegen Betäubungsmittel (.) guck erstmal rein in den Mist ob=er da rausgekommen is (.) net einfach sagen der hat BTM der is en Drecksack dat geht net. (GI-P-9, Z. 3781–3789)*

Die technische Speicherung von Daten zum Polizeikontakt von Bürger:innen ist ebenso wie die Nutzung dieser Daten stets Ergebnis polizeilicher Einschätzungen und Entscheidungen auf Grundlage der handlungsleitenden zugrundeliegenden Verdachtskonstruktionen. Gleichzeitig haben diese technisch gespeicherten Daten wiederum Anteil an anderen konkreten Verdachtskonstruktionen von Polizist:innen in immer neuen Situationen. Die technische Speicherung von Daten über Menschen im Polizeikontakt bedingt insofern eine Dynamisierung der ohnehin komplexen Verdachtskonstruktionen mit den durch sie bedingten Entscheidungen.

Die die vorstehend betrachtete Kontrollpraxis implizit anleitende Annahme, ‚wer einmal aufgefallen ist, wird es wahrscheinlich wieder tun‘, leistet insgesamt potentiell einen Beitrag zur Erosion des Vertrauens in die Polizei auf Seiten immer wieder kontrollierter Bürger:innen. Dies wohl insbesondere dann, wenn sich auf Seiten von Bürger:innen, die sich wiederholtem Polizeikontakt gegenüber sehen, der Eindruck festsetzt, dass im Zuge dieser Verfahren persönliche Grenzen überschritten würden (z. B. die Unterwäsche anfassen).<sup>25</sup> In dieser Wendung hat die Kontrollpraxis dann Teil an auf die Polizei bezogenen Vertrauens- und Legitimitätserosionen.

#### 4.2.2 Institutionalisiertes Misstrauen mit Blick auf Polizei zur Legitimitätsgenese

Nicht zuletzt angesichts des vorstehenden Befunds einer u. U. als diskriminierend und stigmatisierend wahrgenommenen präventiv-prospektiv-proaktiven Polizeiarbeit kommunizieren Bürger:innen auch die Notwendigkeit, Polizei, Polizist:innen und die ihre Arbeit anleitenden Verdachtskonstruktionen müssten fortwährend reflektiert und nötigenfalls umgekehrt ganz ebenso ihrerseits durch externe Instanzen kontrolliert werden. Auf dieses Erfordernis eines institutionalisierten Misstrauens auch gegenüber der Präventions- und Kontrollpraxis anleitenden polizeilichen Misstrauens gegenüber Bürger:innen wird im Folgenden einzugehen sein.

So zeigt ein/e Bürger:in im Interview mit Blick auf ihr/sein Vertrauen in die Polizei deutliche Ambivalenzen und einen im Kontext der kritischen öffentlichen Debatten um Polizei und Polizeiarbeit erodierenden Glauben an die Legitimität polizeilichen Handelns:

*ich s- seh die Polizei als (3) ai- (2) ich hätte die Polizei gerne als ein (.) festen Bestandteil der demokratischen Grundordnung (.) was auch (.) eigentlich (.) s: derzeit so is aber es gibt halt eben auch die Strömungen die (.) äh=auch durch Medialberichterstattung (.) gerade (.) n:icht unbedingt das beste Bild der Po- Polizei widerspiegelt (.) beispielsweise solche Gruppen die dann (.) ähm (.) Telefonnummern von Anwältinnen Adressen von Anwältinnen herausgibt ((Einatmen)) dass man sowas äh: tunlichst vermeiden sollte einfach um dann das Vertrauen von (.) Bürgern nochmal zu erlangen die dann eventuell selbst ein Problem (.) bekommen mit ähm (.) Rechtsradikalen die dann durchaus über (.) irgendwann mal (.) beispielsweise ne Mail von einem herv- herausbekommen und darüber Morddrohungen schreiben dass man*

<sup>25</sup> Vgl: dazu auch die Analysen zur Entstehung von „system avoidance“ bei Brayne (2020) oder zum „on the run“ bei A. Goffman (2014).

*dann sagen kann ok gut ich geh zur Polizei und (2) versucht da auf mein Recht zu pochen und nicht so (.) geh ich jetzt zur Polizei, (.) oder (.) z- ze- zeig ich dem damit eigentlich meine Adresse, @(. )@ (.) denen die mich jetzt grade hier (2) also dieses Grundvertrauen das ähm (.) müsste meiner Meinung nach noch stärker aufgebaut (.) werden und solche (.) ja: es=is- (.) am meiste sin so einzelne Versch- s- n- n: Spots (.) un sie (.) sin ma so (2) sie blitzen manchmal auf (.) und es sind Einzelfälle absolute Einzelfälle (.) aber (2) die Einzelfälle werden so=f @(. )@ die absoluten Einzelfälle werden dann doch ((Einatmen)) (.) zu häufig; (.) also wa- was man so hofft so dieses (.) (.) Urvertrauen is dann so bisschen weg. (EI-B-1, Z. 491–509)*

In diesen Zeilen wird mit Blick auf das in diesem wie dem folgenden Kapitel zentralgesetzte Verhältnis von Legitimität und Vertrauen eine Zirkelbewegung deutlich: Potentielle Zweifel an der Legitimität polizeilichen Handelns aufgrund etwaiger Verletzung der „demokratischen Grundordnung“ ziehen einen Vertrauensverlust nach sich oder forcieren einen bereits eingetretenen Erosionsprozess. Ein Prozess, der wiederum Zweifel an der Legitimität polizeilichen Handelns bestärkt, und der insbesondere dann einen Verlust von „Grundvertrauen“ in Polizei nach sich zu ziehen geeignet erscheint, wenn aufgedecktes Fehlverhalten zu Einzelfällen heruntergespielt wird.

In ähnlicher Stoßrichtung spricht eine/r Bürger:in in einem Einzelinterview zunächst vertrauens- und legitimitätserodierende „rechte Tendenzen“ innerhalb der Polizei an. Gefragt, wie die Polizei mit entsprechenden Tendenzen in den eigenen Reihen umgehen könne, formuliert der/die Interviewte sodann Folgendes:

*Die müssen sich intern äh: kon- also intern kontrollieren ist oftmals äh schlecht, eine Krähe hackt der anderen kein Auge aus äh=die dann müssen se kontrolliert werden [...] Also äh irgendwie muss dat beobachtet werden eine Sache ist ja schonmal gut wenn et in äh in den Nachrichten kommt wenn dat Journalisten et mitkriegen [...] Ähm:: dann äh=äh=is da ja schon eine gewisse Kontrolle vorhal- äh=äh vorhanden ä:hm wenn dat net ausreicht oder wenn dat mal übert Maß hinaus ginge dann müsste man äh=mh:: in irgendeiner Form Kontrolle=en Kontrollmechanismus da einführen. (EI-B-9, Z. 79–87)*

Nachdem der/die Sprecher:in hier zunächst anhebt zu argumentieren, die Polizei müsse sich „intern kontrollieren“, setzt er/sie bezeichnenderweise sogleich wieder ab. Statt diesen Ansatz weiterzuverfolgen, wird eine knappe Reflexion hinsichtlich der zu erwartenden Wirkungslosigkeit einer entsprechenden Selbstkontrolle eingeschoben: Vor dem Hintergrund des nun mobilisierten Deutungsmusters einer polizeilichen Binnenloyalität wird eine polizeiinterne Selbstkontrolle als wenig vielversprechendes Mittel ausgewiesen („eine Krähe hackt der anderen kein Auge aus“). Entsprechend lautet die Lösung ersatzweise: Externe Beobachtung, und zwar zum einen durch „Journalisten“, deren Arbeit bereits eine „gewisse Kontrolle“ darstelle, zum anderen aber auch – sofern diese nicht „ausreicht“ – durch einen eigens zu etablierenden externen „Kontrollmechanismus“, der auch solche Fälle zu erkennen und zu verfolgen erlaubt, die „übert

Maß hinaus“ gehen, aber aufgrund einer missverstandenen kollegialen Loyalität andernfalls nicht entdeckt würden. Der/die Bürger:in formuliert hier also im Kern die Forderung, Polizei solle bzw. müsse sich selbst dauerhaft misstrauisch durch externe Akteur:innen/Stellen beobachten lassen. Eine entsprechende Forderung nach einem „unabhängigen“ oder „separaten“ Kontrollorgan dominiert auch die nachstehende Passage aus einem Interview mit einem/einer anderen Bürger:in:

*die Polizei sagt immer dass sie sich äh (.) irgendwie (.) da- dass sie sich mit den Werten der Gesellschaft identifiziert [...] aber st- äh aber spricht sich immer wenn der Vorschlag kommt sehr stark gegen Kontrollorgane gegenüber der Polizei aus und was gibt=s mehr das Teil dieser Gesellschaft is als gegenseitige Kontrolle staatlicher Institutionen? [...] also dass es kein unabhängiges Kontrollorgan von der Polizei gibt=also (.) die Polizei selber und die Justiz natürlich (.) aber ähm so das Prinzip Korpsgeist is ja n geflügeltes Wort (.) und also=is (.) warum sich da so gegen gesträubt wird da hab ich absolut kein Verständnis für [...] dann fehlt=n Stück Transparenz [...] und das wäre sowas wäre halt mit ner (.) separaten Kontrollorganisation für die Polizei (.) äh nich mehr so. (EI-B-40, Z. 381–414)*

Dieser Datenauszug rekurriert zwar ebenso wie die vorherige Passage auf das Deutungsmuster einer polizeilichen Binnenloyalität, die hier auf den Begriff eines „Korpsgeists“ gebracht wird und externe Kontrollmechanismen erforderlich mache, macht aber darüber hinaus eine weitere Dimension auf: Der/die Sprecher:in rahmt die von ihm/ihr beobachteten polizeilichen Vorbehalte gegenüber einer entsprechenden Institutionalisierung des Misstrauens mit Blick auf die Polizei und ihre Arbeit damit zugleich als eine Strategie des polizeilichen Selbstausschlusses aus der Gesellschaft und eröffnet somit einen weiteren Deutungshorizont. Entsprechend werden polizeiliche Selbst- und Leitbilder („dass sie sich mit den Werten der Gesellschaft identifiziert“) kontrastiert mit dem, was ihr (Organisations-)Handeln dem/der Sprecher:in zufolge dann objektiv zum Ausdruck bringt: Indem Polizei sich der „gegenseitigen Kontrolle“ entziehe und somit ein „Stück Transparenz“ verweigere, verorte sie sich gewissermaßen außerhalb „dieser Gesellschaft“, für die das Prinzip gegenseitiger Kontrolle als zentrale Leitwährung in Anspruch genommen wird. Diese Wahrnehmung eines polizeilichen Selbstausschlusses in Gestalt der Verweigerung einer externen Kontrollinstanz ist dabei nicht zuletzt imstande, das vielfach bemühte polizeiliche Selbstverständnis, ‚Bürgerpolizei‘ zu sein, markant zu konterkarieren (s. hierzu auch die Handlungsempfehlung 5.1.1.7 sowie die Reflexion c) im Resümee des Kap. 5).

Und auch im folgenden Datenauszug aus einem Interview mit einem/einer weiteren Bürger:in wird – wie schon im ersten Auszug – ein Sprichwort bemüht, das implizit auf das Erfordernis externer Kontrollmechanismen abstellt:

*wie sagt man es gibt irgend so=en Sprichwort von wegen (.) dass ein Vogel nich in sein eigenes Nest macht oder so und es ist nun=mal bei der Polizei auch so dass da natürlich versucht wird das nich an die große Glocke zu hängen [...] also ich glaub*

*das mit diesem äh Gedanken da ne objektive Anlaufstelle also eine die gar nich mit der Polizei eigentlich zu tun hat ähm wo Menschen (.) also ne Beschwerdestelle, wo Menschen sich hinwenden können die sowas [rechte Chatgruppen] innerhalb des Dienstes zum Beispiel oder die das von einem Kollegen wissen dass der da so in diese Richtung tickt das wäre vielleicht gar nicht verkehrt (.) das wär schon hilfreich glaub. ich (EI-B-34, Z. 264–287).*

Dieser Auszug macht allerdings gegenüber den beiden vorherigen noch eine dritte, in diesem Kontext ebenso zentrale Dimension auf: Der/die Sprecher:in erklärt die s. E. von Polizist:innen kaum zu erwartende ‚Nestbeschmutzung‘ nicht (nur) organisationskulturell, wie es die beiden zuvor zitierten Bürger:innen tun, sondern er stellt (zudem auch und) vor allem auf ein (organisations-)strukturelles Moment ab, das diese polizeiliche Praxis einer ausgeprägten Binnenloyalität erklärt. Demnach brauche es also nicht nur externe Kontrollmechanismen, sondern diese müssten ganz ebenso von einer „objektiven“ – also einer von Polizei und Politik unabhängigen – „Beschwerdestelle“ flankiert werden, die es auch Polizist:innen ermöglicht, sich und ihre Organisation ggf. doch einfacher und besser selbst zu kontrollieren (s. hierzu insbesondere auch die Handlungsempfehlung 5.1.4.1), um solchermaßen die der Polizei von Bürger:innen zuerkannte Legitimität zu erhöhen. Die damit angesprochene Spannung von Legitimität und Illegitimität soll entsprechend im Folgenden im Vordergrund stehen.

### **4.3 Legitimität – Illegitimität**

Die bisher ausgemachten Spannungsfelder haben wiederholt eine Dynamik von Legitimität(sverlusten) und Vertrauen(serosionen) aufscheinen lassen. Diese Dynamik bildet also einen weiteren zentralen paradoxen Zusammenhang mit Blick auf das Verhältnis von Polizei und Gesellschaft sowie Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen. Im Folgenden wird dieser paradoxe Zusammenhang am Beispiel von Diskriminierungsvorwürfen gegenüber der Polizei und deren Umgangsweisen damit ausbuchstabiert, denn die öffentliche Delegitimierung von Polizei, beispielsweise in Gestalt öffentlich erhobener Diskriminierungsvorwürfe, führt – in geradezu paradoxer Umkehrung – potentiell zur Legitimierung gewalttätigen Auftretens (von Feindseligkeiten, Provokationen, Geringschätzigkeiten etc.) gegenüber der Polizei. Dabei ist grundsätzlich zu beachten, dass Diskriminierung als ein facettenreiches Phänomen anzusehen ist, das sich keineswegs lediglich auf die gegenwärtig dominant im Fokus stehenden „Rassismuvorwürfe“ gegenüber der Polizei reduzieren lässt. Zwar verweisen Bürger:innen in den Interviews durchaus auf „Rassismus“ als einer möglichen Interpretationsfolie polizeilicher Handlungen, eine alleinige Fokussierung auf diese Referenz und ähnliche argumentative Stränge würde den analytischen Zugriff auf Fragen der Legitimität bzw. Illegitimität jedoch in einem erheblichen Maßen engführen. Darum erscheint die Frage nach Diskriminierung im Allgemeinen adäquater, um der Vielfalt der im Feld begegnenden Problemanzeigen Rechnung zu tragen. Zum konzeptionellen Profil von Diskriminierung gehören entsprechend nicht nur Formen der ‚negativen‘

Ungleichbehandlung von Bürger:innen durch die Polizei (beispielsweise durch übermäßiges Kontrollieren und Sanktionieren oder gar Stigmatisierung), sondern damit gehen zugleich notwendig immer auch Formen der ‚positiven‘ Ungleichbehandlung anderer Bürger:innen einher (beispielsweise in Gestalt einer ‚Privilegierung‘ bestimmter Milieus oder Sozialgruppen) – beide Formen der Diskriminierung liegen dabei im entlang von polizeilichen Verdachtskonstruktionen zu denkenden Ermessensspielraum polizeilichen Handelns. Durch dieses analytisch neutrale Interesse an positiver wie negativer Diskriminierung werden voreilige ‚rassistisch‘ konnotierte Zuschreibungen an polizeiliche Handlungen sowie voreilige Amalgamierungen und Subsumierung vielfältiger Aspekte der Diskriminierung unter einen nicht selten analytisch diffusen Sammelbegriff eines angeblichen ‚Rassismus‘ der Polizei vermieden. Wie die Interviews mit Bürger:innen zeigen, funktioniert der Begriff und Vorwurf des ‚Rassismus‘ nämlich vielfach genau in diesem Sinne: als vielumfassende Chiffre für unterschiedliche ‚positive‘ wie ‚negative‘ Diskriminierungsformen. Über die Genese dieser semantischen Übertragung bzw. über die Frage, ob diese auf ad hoc und nicht zuletzt medial vermittelte gesellschaftliche Narrative zurückzuführen ist, kann im Rahmen des soziologischen Teilprojektes und auf Grundlage der hier erhobenen Daten keine eindeutige Aussage getroffen werden.

Vor dem Hintergrund dieser knappen theoretischen Bemerkungen zum Phänomenbestand der Diskriminierung werden im Folgenden zunächst Diskriminierungsvorwürfe gegenüber der Polizei als ein mächtiges Deutungsmuster auf Seiten der Bürger:innenschaft verhandelt. Sie speisen sich neben eigenen Erfahrungen, insbesondere auch aus in gesellschaftlichen Gruppen zirkulierenden Wissensbeständen und verweisen gelegentlich auf mediale Berichterstattungen. Anhand dieser Vorwürfe und ihrer Aufnahme und Interpretation bei Bürger:innen wie auch bei Polizist:innen wird so die Dynamik von (De-)Legitimation und Vertrauen(errosion) aufgezeigt.

### 4.3.1 Diskriminierungsvorwürfe – ein mächtiges Deutungsmuster

*es müsste Rassismus sein meiner Meinung nach*

Für einige Bürger:innen sind wahrgenommene Diskriminierungen seitens der Polizei eine relativ neue Erscheinung und sicherlich keineswegs eine, die das Gesamtbild der Polizei von je her dominiert hätte. Vielmehr erzählt ein/e Bürger:in, sie/er habe früher die

*„Polizei schon sehr stark als Beschützer wahrgenommen (.) und als äh: (.) hm: ordnungsschaffende Kraft“. In diesen Erinnerungen „war die Polizei auf jeden Fall gut (.) äh:m (.) unterwegs also (.) äh:m: freundlich“. (EI-B-1, Z. 6–32)*

Zu diesen eigenen Erfahrungen mit der Polizei würden jedoch mittlerweile vielfach Erzählungen kommen, die ihre/seine eigene Wahrnehmung der Polizei irritierten und sie/ihn die Polizei anders wahrnehmen lassen würden. Dazu der folgende Ausschnitt aus demselben Interview:

*das andere sind so Erzählungen (.) die man von andern ja (.) was dann auch so bisschen n anderes Licht nochmal auf (.) die Polizei w:erfen kann den man so als (.) weißer Mann nich so erhält (.). (EI-B-1, Z. 327–332)*

Die „Erzählungen“, so die/der Interviewte, würden im Gegensatz zu den eigenen Erfahrungen ein „anderes Licht“ auf die Polizei werfen, das der typischen Wahrnehmung eines – so die hier aufgemachte, in diesem Kontext offenkundig als relevant angesehene Kontrastperspektive – „weißen Mannes“ zuwiderlaufen würde. Diese Erzählungen erlaubten ihr/ihm somit eine andere Betrachtung der Polizei und vermittelten einen anderen Eindruck von ihr. Dabei wohnt diesen unterschiedlichen Wahrnehmungen sowohl ein Hautfarben- als auch ein Genderindex inne: Der Typus „weißer Mann“ wird hier als Diskriminierungsreferenz eingeführt. Ob und inwiefern der/die Bürger:in hier unmittelbar auf das im Zuge einer sich der Dekonstruktion sozialer Kategorien und Muster verschriebenen kulturellen Gegenbewegung (als „Cancel Culture“ vielfach beschrieben) verpönte Bild des ‚alten weißen Mannes‘ anspielt, lässt sich auf Grundlage des Materials nicht abschließend klären. Fest steht allerdings, dass sie/er davon ausgeht, dass die Polizei anders geworden ist, heutzutage auch anders handelt als früher und dass diese wahrgenommene Differenz auf rekonstruierbaren Ankerpunkten beruht. Gleichwohl ist die Ambivalenz dieser Passage kaum zu übersehen. Denn die Ausführungen der Bürger:in implizieren neben der ‚negativen‘ Diskriminierung nicht-weißer Nicht-Männer zugleich eine ‚positive‘ Diskriminierung: Es sind im Umkehrschluss eben die „weißen Männer“, die – genau wie der/die interviewte Bürger:in selbst – von derartigen Diskriminierungspraktiken nicht berührt bzw. verschont würden. In dem auf eine angebliche, nicht selbst erfahrene ‚negative‘ Diskriminierung anderer aufgrund von Hautfarbe und Gender abgestellt wird, wird also zugleich latent auf die eigene Privilegierung verwiesen.

„Erzählungen“, die rezipiert und weitergegeben werden, sind zwar keine unmittelbar selbst erlebten Geschehnisse, sie strukturieren aber nichtsdestotrotz die Art und Weise, wie die Polizei und polizeiliche Handlungen wahrgenommen und gedeutet werden. Mit anderen Worten: Entsprechende Erzählungen über angebliche polizeiliche Diskriminierungspraktiken sind konstitutiv für die Wahrnehmung von Polizei, in dem sie einen diffusen Wissensvorrat formieren, der in bestimmten Situationen mobilisiert werden kann.

Dieser „Rassismusbewertung“ wird im weiteren Verlauf des Interviews auch direkt aufgegriffen:

*Dass ich nich (.) herausgegriffen werd (.) un (.) mh: (.) ich kanns mir (.) mh (.) nur (.) nah (4) es müsste Rassismus sein meiner Meinung nach; (2) also (3) mh sowas kann ich mir nich wirklich (4) ma kann jetzt nicht erkennen mh:: warum er herausgegriffen wird und ich jetzt mit so (.) meinem Aussehen eher nich so @(. )@ das is so irgendwie (2) [...] nich immer ganz klar (.) deutlich; [...] Ja weil er macht auch nix andres wie ich bei so Demos also (2). (EI-B-1, Z. 357–366)*

In einem weiteren Interview ist dieser ebenfalls explizit thematisch:



*ich bekomme halt von meinem Freundeskreis oder auch von meinem Bekanntenkreis (eher) viel mit dass die sehr (1) eher ne negative (.) Sicht auf die Polizei haben (2) aber so meiner Meinung nach find ich ist die Polizei (natürlich) super wichtig (2) ist aber auch schwierig weil es ja auch da mittlerweile immer mehr Fälle gibt die ähm (.) ja einfach sehr extrem sind (.) also Richtung Rechtsextremismus oder (.) ähm Rassismus oder sowas (.) und deswegen kann ichs nicht so ganz einschätzen grade also ich (.) hab jetzt keine negativen Erfahrungen so großartig gemacht aber ich finds sehr schwierig mit der Polizei. (EI-B-29, Z. 101–109)*

Auch diese Zeilen zeigen auf, dass die Interviewten zwar selbst keinen „Rassismus“ vonseiten der Polizei erfahren haben und auch sonst im Großen und Ganzen „keine negativen Erfahrungen“ mit der Polizei gemacht haben, die Erzählungen aus seinem/ihrer „Freundeskreis“, der „eher ne negative Sicht auf die Polizei“ habe, seine Wahrnehmung von Polizei aber doch markant prägen („ich finds sehr schwierig mit der Polizei“). Dabei lässt sich eine deutliche Akzentverschiebung beobachten: Von der zunächst erfolgenden Zuschreibung eines „Rassismus“ an polizeiliche Handlungen als eines klar profilierten Phänomens hin zu einer diffusen Kategorie, die allfällige Diskriminierungsformen in sich aufnimmt und die dann herangezogen wird, wenn andere Spezifizierungen zu kurz greifen: „es müsste Rassismus sein meiner Meinung nach“, sagt der/die erste Sprecher:in; von „Rassismus oder so was“ spricht der/die zweite Sprecher:in.

Allerdings werden entsprechende Diskriminierungsvorwürfe nicht immer derart pauschal formuliert. Oft verweisen die Bürger:innen vielmehr auf konkret beobachtete Praktiken von Polizist:innen, die als diskriminierend wahrgenommen werden. Klar umrissene Erfahrungsberichte über selbst(mit)erlebte Situationen – im Unterschied zu „Erzählungen“ – spielen dabei die wichtigste Rolle. Im folgenden Beispiel legt ein/e weitere/r Interviewee im Rahmen eines Einzelinterviews ihre/seine Alltagsrekonstruktion einer beobachteten Polizeikontrolle mit Blick auf das dabei seines/ihreres Erachtens aufseiten der Polizist:innen leitende Beurteilungsschema dar:

*das=ist=halt dieses Klischee ne? (.) ((schmatzt)) °das=is=halt° schwer zu sagen (.) ähm:: aber ich denk mal dass der Polizist (.) so trainiert wird dass=es=halt dieses Klischee ist okay (.) der Ausländer mit nem Mercedes (.) ((schmatzt)) hat bestimmt irgendwas schlimmes gemacht (.) und=wie=gesagt auch in der Polizeikontrolle (.) da=warn halt ehrlich gesagt keine (.) keine nordeuropäischen Leute dabei (.) die meisten warn braun- (.) da war sogar ne Familie ne- marokkanische Familie die angehaltn wurde das=hat=man gesehn (.) in der Polizeikontrolle [...] (.) hab ja auch arabische Herkunft und das kann man einfach sehn (.) die Frau hatte ein Kopftuch an ((schmatzt)) und der Mann ((atmet ein)) sah halt se:hr (.) ich=würd=mal=behauptn Marokkaner also irgendwo Nordafrika irgendwas ((atmet ein)) -sah halt sehr arabisch aus (.) joa (.) und ich war ja drei Stunden in der Kontrolle=konnt=ja beobachten (.) was für Fahrzeuge welche Menschen angehaltn wurden. (EI-B-27, Z. 52–69)*

Die in diesen Zeilen von dem/der Bürger:in als diskriminierend beschriebene Kontrollpraxis wird dabei nicht auf die persönliche Veranlagung der Polizist:innen zurückgeführt. Vielmehr

wird hier auf ein professionell etabliertes Handlungsmuster („der Polizist wird so trainiert“) rekurriert, das seinerseits von einem polizeispezifischen Milieuwissen („Klischee“) angeleitet ist. Eine Vorstellung, die regelmäßig auf den Begriff eines ‚strukturellen‘ – bzw. hier – eines ‚institutionellen Rassismus‘ gebracht wird.

Entsprechend dieser auf Seiten der Bürger:innen vielfach anzutreffenden Vorstellung einer institutionell begünstigten und geförderten diskriminierenden polizeilichen Verdachts- und Kontrollpraxis werden die unterschiedlichen Polizeien mit ihren je spezifischen Aufträgen und entsprechend differierenden Verdachtskonstruktionen und Kontrollvorgehen (im nachstehenden Fall: Bundespolizei vs. Landespolizeien) nicht mehr differenziert, sondern regelmäßig einheitlich als ‚die diskriminierende Polizei‘ wahrgenommen. Der folgende Ausschnitt aus einem Einzelinterview mit einer/m Bürger:in bildet in diesem Zusammenhang eine Ausnahme und gibt gleichzeitig einen weiteren beispielhaften Einblick in die Alltagsrekonstruktion bzw. Interpretation beobachteter Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen durch Bürger:innen selbst:

*ich hab schon oft erlebt wo sie dann einfach ähm wo man ähm wo sie einfach dann Menschen die offensichtlich äh Migrationshintergrund haben auch äh angehalten haben. ich war jetzt nich also zwar schon präsent aber bin dann halt weitergegangen weil ich halt aussteigen musste oder die ausgestiegen sind oder ich irgendwo lang musste aber (.) man hat schon gemerkt dass sie wenn ich die an Bahnhöfen gesehen hab also meistens [Ort] oder so ähm dass sie dann ja explizit da nach (.) ja Leuten anhalten die Migrationshintergrund haben also dass ist dann meistens auch die Bundespolizei. (EI-B-35, Z. 67–76)*

Dennoch: Auf Seiten von Bürger:innen bilden die persönlichen Einstellungen und Überzeugungen der Polizist:innen ebenso eine dominante Referenz für die Deutungen alltäglicher Interaktionskonstellationen, die als Diskriminierungen begriffen werden, wie die nachstehenden Auszüge aufzeigen:

*dass viele Polizisten sich einfach (.) sehr groß dadurch fühlen weil sie den Namen Polizist tragen (.) un:d dann auch eben wenn sie dann vielleicht ne Abneigung gegen Menschen mit nem bestimmten n- Migrationshintergrund haben. (EI-B-29, Z. 352–355)*

*also ich könnte mir vorstellen dass gegebenenfalls ein Polizeibeamter oder -beamtin die ne sehr rechtsradikale a- Gesinnung hat das ausnutzt um eher Menschen mit Migrationshintergrund festzunehmen oder zu kontrollieren. (EI-B-37, Z. 480–482)*

Die beiden vorstehenden Passagen verweisen nicht zuletzt auf das in Kap. 3.4 diskutierte Strukturphänomen einer asymmetrischen Wissensverteilung zwischen Polizist:innen (mit mächtiger Interaktionsposition) und Bürger:innenschaft: Bürger:innen haben typischerweise keine oder nur sehr begrenzte Einblicke in die polizeilichen Einschätzungs- und Entscheidungsprozessen und die entsprechenden polizeilichen Verdachtskonstruktionen (vgl. hierzu schon Kap. 3.2). Wenn und weil ihnen Strukturen der polizeilichen Praxis, die Diskriminierungen potentiell

bedingen können, vielfach verborgen bleiben, liegt es nahe, Diskriminierungen einzelnen Polizist:innen bzw. ihren Charakterprädispositionen und vermuteten Einstellungen zuzurechnen.

Wie an den vorstehenden herangezogenen Datenauszügen deutlich wird, speist sich die Dynamik und Überzeugungskraft des Deutungsmusters polizeilicher Diskriminierung vornehmlich aus innerhalb bestimmter Milieus und sozialer Gruppen zirkulierenden Erzählungen. Im Zuge öffentlicher Skandale wie aufgedeckter Gruppenchats von Polizist:innen mit menschenverachtenden Inhalten und der (transnational bedeutsamen) „Black Lives Matter“-Bewegung wie auch generell im Zuge einer Demokratisierung medialer Verbreitungsmöglichkeiten durch den Aufstieg digitaler Medien, scheint dieses Deutungsmuster insbesondere auch durch mediale Zusammenhänge eine dynamische Verbreitung in die gesamte Gesellschaft zu erfahren. Dort bedingt es, obgleich das Deutungsmuster nicht gleich vollständig übernommen wird, doch zumindest typische Wahrnehmungen der polizeilichen Arbeit als strukturell diskriminierend oder als zumindest potentiell diesbezügliche Ambivalenzen aufweisend.

### 4.3.2 Polizeiliche Wahrnehmung von Diskriminierungsvorwürfen

*wenn Bürger in einer Verkehrskontrolle meinten, sie würden nur aufgrund ihrer Hautfarbe kontrolliert. Ziel sei es dann, weniger genau kontrolliert zu werden.*

Im Folgenden rückt nun der polizeiliche Blick auf Diskriminierungsvorwürfe der Bürger:innen gegenüber der Polizei in den Fokus. Mit Blick darauf, dass und inwiefern dem jeweiligen Gegenüber Legitimität abgesprochen wird, erscheinen die diesbezüglichen wechselseitigen Deutungen von Bürger:innen und Polizist:innen geradezu erstaunlich analog.

Diese Analogie wird dabei von Bürger:innen bereits gewissermaßen antizipiert. Gefragt, was interviewte Bürger:innen, wenn sie Polizist:innen wären, denn anders machen würden, finden sich entsprechend Antworten, die die als selbstverständlich unterstellte Überzeugungskraft des Deutungsmusters polizeilicher Diskriminierung deutlich durchscheinen lassen, wie die folgende beispielhafte Antwort dokumentiert:

*„ich wär halt nich rassistisch.“ (EI-B-31, Z. 211)*

Auch innerhalb der Polizei zirkulieren Erzählungen über Diskriminierungsvorwürfe und diejenigen, die sie der Polizei gegenüber erheben. Polizist:innen erzählen also – ganz ebenso wie Bürger:innen vielfach über nicht selbst erlebte Diskriminierungen sprechen – viel über Diskriminierungsvorwürfe gegenüber der Polizei – und zwar typischerweise auch dann, wenn ihnen gegenüber noch keine entsprechenden Vorwürfe direkt erhoben wurden. Dazu der folgende Ausschnitt aus einem Beobachtungsprotokoll zu einer Praxisbegleitung bei der Schutzpolizei:

*Ein/e Polizist:in sagt, er/sie habe kaum eigene Erfahrungen mit Rassismusvorwürfen, gegen sich selbst, spricht aber trotzdem davon, dass diese eine*

*Manipulationsstrategie gegenüber der Polizei seien; beispielsweise, wenn Bürger in einer Verkehrskontrolle meinten, sie würden nur aufgrund ihrer Hautfarbe kontrolliert. Ziel sei es dann, weniger genau kontrolliert zu werden. (BP-16, S. 8)*

Hier scheint also im Kern ein dem auf bürger:innenschaftlicher Seite vielfach mobilisierten Deutungsmuster polizeilicher Diskriminierung in nichts nachstehendes, strukturanalog-invertiertes Deutungsmuster aufseiten der Polizei auf: Unabhängig von der eigenen gegenteiligen Erfahrung werden „Rassismussvorwürfe“ gegenüber der Polizei als außerordentlich häufig eingeschätzt. Und es tritt noch ein weiteres, letztlich wohl unmittelbar auf die typische Strukturlogik polizeihermeneutischer Verdachtskonstruktion zurückzuführendes Moment hinzu: Das Erheben entsprechender Diskriminierungsvorwürfe vonseiten der Bürger:innen wird nicht etwa als Effekt milieuspezifisch gebrochener und nicht zuletzt onlinemedial verbreiteter Deutungsmuster und damit verbundener Deutungsdynamiken begriffen, sondern es wird individuell zugerechnet und als bewusste Manipulationsstrategie gegenüber der Polizei und insofern als absichtliche Untergrabung ihrer Legitimität ausgewiesen. Auch in dem folgenden Ausschnitt aus einem Gruppeninterview mit Kriminalpolizist:innen wird ähnlich erzählt, Polizist:innen erhielten in ihrem Arbeitsalltag regelmäßig (Diskriminierungs-)Vorwürfe und insbesondere Rassismussvorwürfe:

*Ja: Klassiker is an irgendwelchen Brennpunkten wenn man dann halt irgendwie Leute kontrolliert die nach Gras stinken dann heißt man kontrolliert se nur weil sie schwarz sin. (GI-P-11, Z. 2191–2192)*

In zahlreichen Interviews und ad hoc-Gesprächen während der Feldforschungen wurde den Forschenden von Polizist:innen auf ähnliche Weise berichtet, sie sähen sich ständig mit Rassismussvorwürfen oder analog mit Vorwürfen von Polizeigewalt konfrontiert. Während der insgesamt ca. 500 Stunden im Feld haben die Forschenden jedoch keinen einzigen direkten und offenen Vorwurf mitbekommen. Angesichts dieses Befunds ist also vielmehr die Frage zu stellen, welche Funktion die polizeiliche Bezugnahme auf angeblich fortwährend von Bürger:innen erhobene Diskriminierungs-, Rassismus- und Gewaltvorwürfe im Kontext des kollegialen Miteinanders wie auch in der Interaktion mit den Forschenden haben.

Wie bereits im vorstehenden Auszug angeklungen, wird der Person, die einen Diskriminierungsvorwurf erhebt, polizeilicherseits typischerweise explizit oder implizit absichtsvolles, manipulatives und damit letztlich illegitimes Handeln unterstellt. Entsprechenden Vorwürfen wird entsprechend für gewöhnlich ihre Legitimität von vornherein abgesprochen, als ob es als diskriminierend oder auch rassistisch zu deutende Polizeiarbeit gar nicht geben könnte. Wie der folgende Auszug aus einem Gruppeninterview bei der Kriminalpolizei zeigt, kann das Deutungsmuster manipulativ-legitimitätsunterwandernder Diskriminierungsvorwürfe gegenüber der Polizei ggf. zu einem entsprechend harschen polizeilichen Auftreten führen, das sogleich

Maßnahmen androht, um der antizipierten Wirkung entsprechender Vorwürfe somit vorwegzunehmen:

*die kontrollieren uns nur weil wir schwarz sin und dann sag ich dass sie auffassen müssen was se sagen sollen weil das ne Straftat der Beleidigung erfüllen kann ((jemand schnauft lachend)) und dann (.) is das dann meistens auch gegessen (.) (GI-P-11, Z. 2209–2211)*

Ein/e andere Polizist:in der Kriminalpolizei deutet die von ihr/ihm wahrgenommene zunehmende Prävalenz entsprechender Rassismuskorrekturen und Vorwürfe von Polizeigewalt als Effekt sich medial verbreitender kultur-politischer Diskurse:

*„die Leute hätten diese ‚Black Lives Matter-Ideologie gefressen‘.“ (BP-42, S. 4)*

Ähnlich wie mit Blick auf die paradoxe Anforderung Gewalt zur Verhinderung von Gewalt und somit legitim anwenden zu müssen, scheint auch mit Blick auf Diskriminierungsvorwürfe gegenüber der Polizei eine Art Mechanismus der apriorischen Selbstlegitimierung auf: Eine polizeiliche Idee, die – wie gezeigt – in der polizeilichen Selbstkonstruktion und dem polizeilichen Selbstbild verankert ist, prinzipiell zu den ‚Guten‘ zu gehören und von vornherein nur solchermaßen legitimiert zu arbeiten und daher prinzipiell auch nicht rassistisch sein zu können oder zu diskriminieren (vgl. hierzu insbesondere Kap. 3.3). So lässt sich auf Seiten der Polizei (ebenso wie innerhalb bestimmter Milieus und Gruppen von Bürger:innen) eine Figur der Innenwendung und Abschließung nach Außen identifizieren: Mit Blick auf Fragen danach, warum bestimmte Personen kontrolliert werden, in die Kritik genommen, ist Abschottung und Verschließen gegen Kritik oftmals der erste polizeiliche Reflex. Dieser wiederum dürfte ebenso von Erfahrungen einer als zunehmend wahrgenommenen Fremdbeobachtung herrühren wie auch von der innerhalb der Polizei dominanten Einschätzung, öffentliche Interpretationen der polizeilichen Kontrollpraxis z. B. als *racial profiling* oder auch der polizeilichen Anwendung von Gewalt bzw. Zwang als „Polizeigewalt“<sup>26</sup> seien grundsätzlich fehlgeleitet und dienen ohnehin

<sup>26</sup> Auseinandersetzungen zwischen Polizei und Gesellschaft über Fragen der Deutung und Bewertung von gewaltvollen Polizeieinsätzen sind ein anderes Beispiel für die beschriebene Dynamik von Legitimität und Vertrauen, die sich ebenfalls als Vertrauens- und Legitimitätszirkel beschreiben lassen. Im Kontext der neuen Sichtbarkeit des Polizierens (vgl. Goldsmith 2010) werden gewaltvolle Interaktionen von Bürger:innen und Polizist:innen regelmäßig mittels Handyaufnahmen und über Plattformen wie YouTube einer größeren Öffentlichkeit zugänglich. Die Auseinandersetzungen und Verhandlungen um die Bewertung dieser somit öffentlichen, die Anwendung von Gewalt beinhaltenden Polizei-Bürger:innen-Interaktionen, lassen oftmals die auseinanderklaffenden Wissensbestände und Interpretationsrahmen von Polizei und Gesellschaft sehr deutlich werden: Was von gesellschaftlichen Akteuer:innen als Polizeigewalt gedeutet und entsprechend negativ bewertet und weiterverbreitet (#Polizeigewalt) wird, wird polizeilicherseits vielfach als legitime Anwendung unmittelbaren Zwangs gedeutet und bewertet. Die wechselseitig aufeinander bezogenen Deutungen (Zuschreibungen) von wissensunkundigen Problemzurechnungen einerseits und reflexhafter Abwehr von Problemidentifizierungen andererseits sorgen hier für die Vorstellung miteinander

nur der gewollten Delegitimierung von Polizei, ihren Polizist:innen und von deren Arbeit. Ähnlich wird von Polizist:innen die regelmäßige Nutzung von Handys, um Aufnahmen (Videos) polizeilicher Einsätze zu machen, als eine Art „Dauerbeobachtung“ wahrgenommen, bei der Polizei – egal wie der Verlauf eines konkreten Einsatzes sich gestalten würde – in jedem Fall immer nur schlecht wegkommen könne:

*mittlerweile es is ja so wenn se sich da drauße bewege ei es sind ja schneller Handys an, als als man überhaupt irgendwas zutun; un äh dann is man ruck zuck un äh egal was man macht man kann es sowieso keinem Recht mache; nh; fange mir an mit fünf an einem rum zu ringe un wir kriegen den net auf dem Bode und es dauert eine Minute lang dann heißt et die haben nix druff, und wenn man hingeht und man haut einem auf die Murrel das er umfällt dann heißt ei wie geht dann das; Polzeibrutalität ah ja das sind so Kruxe weil die ganze Spezialiste die jo alles besser wisse. (GI-P-4, Z. 1701–1707)*

Die Möglichkeit, dass Kontrollsituationen durch gesellschaftlich von Diskriminierung Betroffene vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen als diskriminierend interpretiert werden könnten (obgleich Polizisten aus ihrer Perspektive nicht meinen, entsprechend zu handeln), wird in den vorstehenden Beispielen und auch sonst kaum oder gar nicht reflektiert. Im Vordergrund steht demgegenüber typischerweise die Leitidee, entsprechende, als unbegründet wahrgenommene Vorwürfe würden nur als Instrument genutzt, um einen – aus polizeilicher Sicht – illegitimen Vorteil zu erhalten. Vergleiche dazu auch den folgenden Ausschnitt aus demselben Gruppeninterview mit Kriminalpolizisten:

*die wollen uns nur nerven (.) die merken das halt (.) mittlerweile dass äh: dass die Politik und die Medien halt auch schön öfters sag ich mal auf Polizeigewalt anspringen das merkt der Bürger halt auch un dann (.) springen sie halt auch auf den Zug mit an (.) also man merkt das schon dass das jetzt solche Sachen sin jetzt (.) die wollen einfach dann nur die die Kollegen also grade jüngere Kollegen ausm Konzept bringen (.) weil dann (.) vielleicht mal was nich gesehen wird. (GI-P-11, Z. 2220–2225)*

Indem Bürger:innen in Interaktionen mit Polizist:innen einen Diskriminierungsvorwurf erheben oder diesbezüglich Erklärungen von den Beamt:innen einfordern, werden diese Vorwürfe möglicherweise tatsächlich zu einer Ressource der Bürger:innen, die es ihnen potentiell ermöglichen kann, ihre als strukturell unterlegen gedeutete Interaktionsposition gegenüber Polizist:innen zumindest für die Zeit der Klärung dieser Vorwürfe zu verbessern. Angesichts der viel beschriebenen polizeilichen „Definitions macht“ (Feest/Blankenburg 1972) können die Vorwürfe insofern als eine potentielle Ressource zur Erlangung von Deutungshoheit bzw. Definitionsmacht

---

inkompatibler Situationsdefinitionen. Solche unvermittelt aufeinandertreffenden und unvereinbar verbleibenden Deutungen und Bewertungen haben damit Teil an Dynamiken eines polizeilichen Legitimitätsverlustes und gesellschaftlichen Vertrauensverlustes.

auf Seiten der Bürger:innen – also gewissermaßen als ein Versuch der Symmetrisierung einer strukturell asymmetrischen Interaktionskonstellation – verstanden werden.

Eindrücklich bleibt auch in dem folgenden Ausschnitt aus einem Beobachtungsprotokoll zu einer Praxisbegleitung der Schutzpolizei die polizeiliche Selbstdeutung als legitim handelnder mächtiger Akteur. Im Hintergrund steht die Annahme, der Rassismusbegriff würde in quasi manipulativer Absicht und insofern illegitim hervorgebracht, eben beispielweise mit dem

*„Ziel [...] dann weniger genau kontrolliert zu werden“. (BP-16, S. 8)*

Eine Perspektivenübernahme oder ein Hineinversetzen in die den Rassismusbegriff äußernden Bürger:innen bleibt typischerweise aus und würde wohl gar als Arbeitshindernis begriffen, da das Beherrschen der Situation und die Behauptung der mächtigen Interaktionsposition als zentrale Anforderung und Zielsetzung verstanden werden, und sich eben nur diesbezüglich noch nicht erfahrene, „jüngere Kollegen ausm Konzept bringen“ lassen würden (GI-P-11, Z. 2224–2225).

Insgesamt lässt sich mit Blick auf das Erheben von Diskriminierungsvorwürfen durch Bürger:innen einerseits und den polizeilichen Umgang mit entsprechenden Vorwürfen andererseits von einer wechselseitig-inversen Delegitimierungslogik und -dynamik sprechen: Analog zur Delegitimierung von Polizei und polizeilicher Arbeit in Gestalt von Diskriminierungsvorwürfen, delegitimieren auch Polizist:innen diejenigen Bürger:innen, die entsprechende Vorwürfe formulieren.

### **4.3.3 Polizist:innen im Umgang mit Diskriminierungen der Bürger:innen**

*Die kommen in unser Land und beklaun uns.  
Nee, nee Herr [Name], ich will das nicht hören.*

Trotz wiederholter Verweise der Bürger:innen auf vermeintlich diskriminierende, ja zum Teil auch als rassistisch zu verstehende Handlungen der Polizei, sind solche während der Feldforschungen des soziologischen Teilprojekts nicht auffällig aufschienen. Wohl aber sind als diskriminierende Äußerungen deutlich und regelmäßig vonseiten der im Zuge der Praxisbegleitungen mitbeobachteten Bürger:innen ausgegangen. Mit diesen typischerweise gruppenbezogen-menschenfeindlichen Äußerungen der Bürger:innen, die regelmäßig artikuliert werden, müssen dann Polizist:innen wiederum umgehen. Die folgenden Ausschnitte aus Beobachtungsprotokollen stellen eine Auswahl an Situationen dar, in denen Polizist:innen mit der „Ausländer“-Feindlichkeiten von Bürger:innen konfrontiert sind und mit diesen umgehen müssen:

*[Einige Polizist:innen halten sich im Bereich einer Wache auf, wo Notrufe entgegen genommen werden.] Ein weiterer Anruf geht ein. Wieder vermuten sie, dass es um den Betrunkenen gehen wird. Es wird ein Mann gemeldet. Ein/e Polizist:in schaltet*

*das Telefon laut, als eine Personenbeschreibung abgegeben wird, sodass mitgehört werden kann. Der Anrufer sagt „da sind jede Menge Ausländer untergebracht. Vielleicht gehört er zu denen.“ Alle lachen hinter vorgehaltener Hand. (BP-17, S. 5)*

*Ein weiterer Anruf geht ein: Jemand meldet Bettler in einem Dorf. Diese „sehen albanisch aus“, sagt der Anrufer und beschreibt dann auf Nachfrage des/der Polizist:in deren Kleidung, „dunkel“ seien sie angezogen. „Und weiter?“ fragt die/der Polizist:in. Der Anrufer kann nicht viel mehr sagen. (BP-18, S. 2)*

Polizist:innen sind in ihrem Arbeitsalltag also mit diskriminierenden Äußerungen von Bürger:innen konfrontiert. Entsprechend müssen sie sich zu ihnen verhalten. Die hier dominant zu beobachtende polizeiliche Umgangsweise mit entsprechenden Äußerungen besteht dabei im direkten Kontakt mit den betreffenden Bürger:innen in einer Nicht-Beachtung bzw. in einem Darüber-Hinweggehen. D. h. die Unangemessenheit der Äußerung wird in der direkten Interaktion mit Bürger:innen übergangen, während eine Reaktion (Lachen) in selbstversicherndem Gruppenkontext der polizeilichen ‚Hinterbühne‘ dann ihre Unangemessenheit markiert.

Daneben lassen sich aber auch Fälle beobachten, in denen Polizist:innen Bürger:innen, die sich diskriminierend einlassen, direkt und deutlich zu verstehen geben, dass sie dies nicht zur Kenntnis nehmen wollen oder gar ablehnen („ich will das nicht hören“), wie der nachstehende Auszug aus einem Beobachtungsprotokoll zu einer Praxisbegleitung bei der Schutzpolizei deutlich macht:

*„Die kommen in unser Land und beklaue uns“ [...] „Nee, nee Herr [Name], ich will das nicht hören.“ (BP-35, S. 6)*

Diskriminierungen durch Bürger:innen können polizeilicherseits also – dies zeigen die vorstehenden Beispiele – entweder ignoriert werden, oder aber man grenzt sich gegenüber Bürger:innen auf nicht-konfrontative Weise von deren diskriminierenden Äußerungen ab.

Neben „Ausländer“-feindlichen Äußerungen sind es auch andere Formen gruppenbezogener Diskriminierungen durch Bürger:innen, mit denen Polizist:innen in ihrem Arbeitsalltag umgehen müssen. Dazu das folgende Beispiel:

*Sie sind nun in dem Ort angekommen und ein/e Bürger:in winkt sie heran. Sie halten und P1 lässt das Fenster herunter. Der Mann sagt, er habe Bettler gesehen und angerufen aus Angst davor, die Nachbarschaft würde ausspioniert. Danach könnten dann Einbrecher kommen, so sei es schonmal gegangen. Er sagt dann, es sei auch vorhin „ein [regional spezifischer, abwertender Ausdruck für eine Berufsgruppe]“ durch den Ort gefahren. „Vielleicht hat der was damit zu tun.“ P1 fährt weiter und sagt dann zu P2, „jetzt ist wieder jeder [gleicher regional spezifischer, abwertender Ausdruck für eine Berufsgruppe] verdächtig“. (BP-18, S. 4)*

In diesem Fall ist es also nicht der vermutete Migrationshintergrund, der zum Referenzpunkt der Diskriminierung wird, sondern hier wird zum einen das Bild eines per se in kriminelle



Machenschaften verwickelten ‚Bettlertums‘ bemüht und zum anderen wird ein Berufsbild des/der Schrotthändler:in prinzipiell als ‚verdächtig‘ angesehen. Auch in diesem Beispiel bleiben die diskriminierenden Äußerungen des/der Bürger:in im direkten Kontakt von den Polizist:innen unkommentiert. Stattdessen dient hier wieder die polizeiliche ‚Hinterbühne‘ der kollegialen Vergewisserung, dass die hier mobilisierten bürger:innenschaftlich-laienhaften Verdachtskonstruktionen zum einen nicht ernst zu nehmen, zum andern aber eben auch im Kern diskriminierend sind („jetzt ist wieder jeder [gleicher regional spezifischer, abwertender Ausdruck für eine Berufsgruppe] verdächtig“).

Ein entsprechender, auf der Vorderbühne von Nicht-Beachtung gekennzeichneter polizeilicher Umgang mit diskriminierenden Äußerungen von Bürger:innen ist dabei allerdings nur so lange möglich, wie diese Äußerungen keinen Straftatbestand abgeben – dann könnten sie nicht mehr ignoriert werden. Die beschriebene Praxis des polizeilichen ‚nicht hören Wollens‘ von Äußerungen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeiten und ihres Übergehens lässt sich insofern vor diesem Hintergrund auch als informelle Praxis im Umgang mit den Anforderungen des Legalitätsprinzips verstehen. Denn solange dieses nicht greift, bilden die entsprechenden Äußerungen einen für die Polizist:innen typischerweise ‚nervigen‘ Aspekt des Arbeitsalltags mit Bürger:innen.

Angesichts gesellschaftlich verbreiteter Formen gruppenbezogener Diskriminierungen stehen Polizist:innen jedoch nicht nur mit Blick auf den situativen Umgang mit entsprechenden Äußerungen vor Herausforderungen. Sondern auch und nicht zuletzt im Zusammenhang von entsprechenden Fällen von öffentlicher Relevanz, muss Polizei mögliche Diskriminierungsresonanzen ihrer entsprechend veröffentlichten Pressestatements stets mitdenken. Dies veranschaulicht der folgende – dieses Kapitel beschließende – Auszug:

*Presse-Anfragen: viele, vor allem Interesse, ob deutsche Täter. Er sagt, er habe die deutsch Identität weitergegeben. Mehr nicht. Strategie in sozialen Medien; Leuten, die dort von „Merkels Freunden“ sprechen, nicht antworten, sondern als „selbständiges Statement“ und „nicht in Diskussion gehen“. Aus der Gruppe kommt die Anregung, direkt zu sagen, es handele sich um ortsansässige Einheimische und „darüber hinaus haben wir keine anderen Hinweise auf eine andere Herkunft“. (BP-24, S. 5)*

## Zwischenfazit

Die in Kapitel 4 vorgenommenen Analysen zeigen auf, dass und inwiefern mit den zuvor als zentral identifizierten Strukturphänomenen des Verhältnisses von Polizei und Gesellschaft für Polizist:innen und Bürger:innen auf Handlungs- und Interaktionsebene charakteristische Ambivalenzen und Paradoxien einhergehen. Angesichts der für beide Seiten strukturnotwendig unterschiedlichen, mitunter widersprüchlichen Handlungsorientierungen und -optionen ergeben sich im Kontakt miteinander Uneindeutigkeiten und Unsicherheiten im Hinblick auf die adäquate Deutung konkreter Interaktionssituationen und entsprechender Handlungsvollzüge.

Diese wurden vorstehend entlang der für das Feld spezifischen Spannungen von (4.1) Gewaltanwendung und Gewaltvermeidung, (4.2) Vertrauen und Misstrauen sowie (4.3) Legitimität und Illegitimität zur Darstellung gebracht. Die Erträge der vorstehenden Analysen lassen sich nunmehr konkreter auf *sechs ambivalente Konstellationen und paradoxe Handlungsanforderungen* bringen:

- (1) Die Polizei muss Gewalt anwenden, um Gewalt zu vermeiden.
- (2) Die polizeiliche Ausrüstung ist notwendiges Arbeitsmittel, fungiert aber bisweilen zugleich als Gewaltgenerator.
- (3) Kommunikative Polizei(-arbeit) ist zur Verhinderung von Gewalt erforderlich, sie kann aber bisweilen ebenso als Gewaltgenerator begriffen werden.
- (4) Die Polizei muss misstrauisch beobachten, um gesellschaftliches Vertrauen zu generieren. Umgekehrt muss sich Polizei misstrauisch beobachten lassen, um sich solchermaßen des gesellschaftlichen Vertrauens versichern zu können.
- (5) Milieukennntnis kann zugleich als Arbeitsvoraussetzung zur Realisierbarkeit des polizeilichen Auftrags wie auch als Arbeitshindernis begriffen werden.
- (6) Delegitimierung von Polizei zieht die potentielle Legitimierung von abwertendem bis hin zu gewalttätigem Auftreten von Bürger:innen nach sich.

Ad (1) Die Interaktionen von Polizist:innen und Bürger:innen stehen zunächst und vor allem unter den Vorzeichen der Paradoxie von *Gewaltvermeidung und Gewaltanwendung*: Polizei muss auch und gerade in der Demokratie zuweilen „unmittelbaren Zwang [...] durch körperliche Gewalt“<sup>27</sup> ausüben, um Gewalt(-eskalationen) zu unterbinden, somit für öffentliche Sicherheit und Ordnung zu sorgen und so das staatliche Gewaltmonopol behaupten und durchsetzen zu können. Entsprechend ist Gewalt in Gestalt unmittelbaren Zwangs ein zentraler Aspekt polizeilicher Berufspraxis, der sich schon in der Ausbildung als solcher – im Sinne einer zu erlernenden Praxis – widerspiegeln muss. Nicht zuletzt angesichts einer sich im Kern als ‚gewaltlos‘ verstehenden Gegenwartsgesellschaft, der auch jede/r Polizeianwärter:in angehört, ergeben sich daraus zentrale berufssozialisatorische Herausforderungen an den Zuschnitt von Aus- und Fortbildung sowie Erfordernisse der stetigen Selbstreflexion von Polizist:innen. Vor diesem Hintergrund ist es zu erwarten, dass Polizist:innen im Gegensatz zu (beinahe) allen anderen Bürger:innen die Fähigkeiten und Fertigkeiten erlangen, u. U. auch körperliche Gewalt routinemäßig anwenden zu können – und zwar derart, dass diese auch und gerade unter dem Eindruck womöglich fortgesetzter Vergeblichkeitserfahrungen im Umgang mit gewaltaffinen Bürger:innen lediglich legitimes Zwangsmittel ist und bleibt und nicht in als übermäßig und illegitim wahrgenommene Gewalt kippt.

Ad (2) Angesichts dieser für Polizei und ihren Auftrag maßgeblichen, für im Berufsalltag handelnde Polizist:innen paradoxen Anforderung, in einer sich als gewaltlos verstehenden

---

<sup>27</sup> § 77 Abs. 1 POG.

Gesellschaft u. U. doch Gewalt anwenden zu müssen, um Gewalt(eskalationen) zu verhindern oder diese/diesen adäquat zu begegnen, muss eine polizeispezifische (Schutz-)Ausrüstung als unentbehrliches Arbeitsmittel und ein entschiedenes *Auftreten* als notwendiger Arbeitsmodus begriffen werden – anders könnte stellvertretende Krisenbewältigung, wie sie von der Polizei erwartet wird, wohl vielfach kaum geleistet bzw. gewährleistet werden. Insbesondere das Tragen von Uniform, Schutzschilden, Handschellen, Waffen etc. kann dabei aufseiten von Bürger:innen einerseits der Vergewisserung dienen, dass man im Fall der Fälle erwarten kann, von hinreichend vorbereiteten und ausgestatteten Polizist:innen geschützt zu werden, also ein Gefühl von *Sicherheit* vermittelt zu bekommen. Die Ausrüstung kann allerdings – je nach Umfang, Anlass und situativem Kontext – ganz ebenso umgekehrt als Marker oder Auslöser von *Unsicherheit* wahrgenommen werden oder aber bzw. und als unverhältnismäßiges, potentiell einschüchterndes Zurschaustellen polizeilicher Handlungs- und Interaktionsmacht verstanden und insofern als illegitime Asymmetrisierungspraxis im Rahmen von Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen gedeutet werden. Dies kann dann u. U. dazu führen, dass Bürger:innen ein entschiedenes Auftreten entsprechend ausgerüsteter Polizist:innen sozusagen als Offerte verstehen, Polizist:innen ihrerseits vermehrt mit Gewalt zu begegnen. Auch in diesem Fall wären weitere Überlegungen zu potenziellen Nebenfolgen bzw. nicht intendierten Effekten einer übermäßigen Ausrüstung unter den Bürger:innen im Rahmen einer selbstreflektierten Polizeiarbeit von Bedeutung.

Ad (3) Gerade angesichts entsprechender Potenziale der Verunsicherung aufseiten von Bürger:innen und daraus potentiell hervorgehender Gewaltdynamiken kommt einer *kommunikativen Polizeiarbeit* eine zentrale Rolle bei der *Gewaltverhinderung* zu. Dabei geht es nicht so sehr um ein unter Zeitdruck oftmals kaum mögliches kommunikatives Auffangen des eigenen Ausgerüstet-Seins, sondern vielmehr um ein polizeiliches Bewusstsein dafür, dass ein grundsätzliches Nicht-Erklären des eigenen Vorgehens und ein unvermitteltes Nutzen der Ausrüstung Eskalationspotentiale bergen kann. Angesichts der für gewöhnlich anzunehmenden Wissensasymmetrien zwischen Polizist:innen und Bürger:innen kann es also nicht darum gehen, Bürger:innen im Rahmen einer Einsatzsituation mit ‚harten Fakten‘ weder im Sinne eines vermeintlich neutralen Bezugs zur Situation noch eines fundierten Rechtswissens zu konfrontieren oder ihnen ein solches gar vermitteln zu wollen. Im Gegenteil geht es vielmehr darum, Bürger:innen auf ‚Augenhöhe‘ zu begegnen, also zwischenmenschliche Aspekte zu adressieren, was dann als Ausweis polizeilicher Sozialkompetenz gelten und insofern zu nicht oder wenig eskalativen Interaktionsverläufen beitragen kann, weil die Interaktion als – den Umständen entsprechend – möglichst symmetrische wahrgenommen wird. Umgekehrt kann ein polizeiliches Sich-Einlassen auf ausufernde Diskussionen jedoch auch als *Gewaltgenerator* fungieren. Dies dürfte insbesondere dann der Fall sein, wenn Bürger:innen sich trotz – oder gerade aufgrund – umfassender polizeilicher Bemühungen um Erläuterungen des eigenen Vorgehens (also um

eine möglichst symmetrische Interaktionsgestaltung) nicht kooperativ zeigen. Ein polizeiliches Verbleiben in einem kommunikativen Modus kann dann u. U. als eine Art ‚Freifahrtschein‘ verstanden werden, den Anweisungen von Polizist:innen offenkundig nicht Folge leisten zu müssen, da man – so der situative Eindruck – keine Konsequenzen zu befürchten habe. Greifen Polizist:innen gerade dann doch auf die ihnen zur Verfügung stehenden Handlungsoptionen unmittelbarer Zwangsmittel zurück, machen also sie die asymmetrischen Interaktionspositionen geltend und kenntlich, so dürften entsprechende Situationsdynamiken umso eher zu Gewaltentladungen führen. Diesen mit kommunikativer Polizeiarbeit einhergehenden (De-)Eskalationspotentialen müssen Polizist:innen in ihrem Arbeitsalltag also fortwährend Rechnung tragen.

Ad (4) Eine weitere Paradoxie ergibt sich mit Blick darauf, wie Polizist:innen den polizeilichen Auftrag der Aufrechterhaltung öffentlicher Sicherheit und Ordnung konkret in die Tat umsetzen können. Sie müssen Bürger:innen *misstrauisch beobachten*, um solchermaßen gesellschaftliches *Vertrauen erzeugen* zu können – und zwar zum einen unter den Bürger:innen selbst wie zum anderen damit zugleich auch in die Polizei. Entsprechend führt gar kein Weg daran vorbei, dass Polizist:innen fortwährend Einschätzungen über die Vertrauenswürdigkeit oder aber Verdächtigkeit von Bürger:innen treffen. Würden sie nicht nach dieser Leitwährung vorgehen, könnten sie keine Gefährdungslagen identifizieren und ihrem Arbeitsauftrag letztlich nicht nachkommen. Selbstverständlich gehen damit u. U. Diskriminierungspotentiale einher, die dann wiederum von Bürger:innen moniert und potentiell zu einem Vertrauensverlust in die Arbeit der Polizei und zu einer Delegitimierung von Polizei führen können. Gerade insofern ist umgekehrt ein *institutionalisiertes Misstrauen* mit Blick auf Polizei und ihre Arbeit in Form einer fortwährenden (auch polizei- und politikexternen) Kontrolle potentiell als unangemessen wahrgenommener Vorgehensweisen ebenso unumgänglich. Denn nur diese(s) kann gesellschaftliches Vertrauen in Polizei(arbeit) dauerhaft speisen und somit als zentrale *Legitimierungsresource für die Polizei, ihre Polizist:innen und deren Arbeit* fungieren.

Ad (5) Unmittelbar damit verbunden ergibt sich eine weitere zentrale handlungspraktische Paradoxie mit Blick auf den Polizeiberuf: Polizist:innen müssen einerseits über hinreichende *Milieukennntnis* verfügen, um überhaupt zu tragfähigen Einschätzungen der Vertrauenswürdigkeit oder Verdächtigkeit eines beobachteten Bürger:innenverhaltens gelangen zu können. Diese Milieukennntnis muss insofern einerseits als unverzichtbare *Arbeitsvoraussetzung* angesehen werden, die insbesondere mit Blick auf die präventiv-prospektiv-proaktive Polizeiarbeit von zentraler Bedeutung ist. Andererseits kann eine ausgeprägte Milieukennntnis aber auch zu einem *Arbeitshindernis* werden: Wenn Polizist:innen aufgrund ihres polizeispezifischen Erfahrungs-, Milieu- und Revierwissens immer wieder die gleichen Orte ansteuern und dort immer wieder die gleichen Bürger:innen aus den gleichen Milieus antreffen, dann kann diese auf Prävention orientierte Polizeipraxis von ebendiesen Bürger:innen wie auch von Bürger:innen, die

eine entsprechende Bestreifungspraxis beobachten, als selbsterfüllende Prophezeiung und in diesem Sinne als Diskriminierungs- und Stigmatisierungspraxis gedeutet werden, was letztlich wiederum dazu angetan ist, die Legitimität von proaktiver Polizeiarbeit insgesamt infrage zu stellen.

Ad (6) Daraus ergibt sich schließlich eine letzte hier zu verhandelnde Paradoxie: Umfassende Delegitimierungstendenzen gegenüber der Polizei und ihrer Arbeit in Gestalt von Diskriminierungs- und Stigmatisierungsvorwürfen können ihrerseits paradoxerweise dazu beitragen, dass eine diskriminierendes und stigmatisierendes Auftreten wie potentiell auch ein gewaltvolles Handeln von Bürger:innen gegenüber Polizist:innen vermehrt als legitim angesehen wird. Es handelt sich dann um nichts anderes als um eine bürger:innenschaftlicherseits bemühte Diskriminierungs- und Stigmatisierungspraxis, die derjenigen, die man auf polizeilicher Seite identifizieren zu können meint, in nichts nachsteht. Insofern ist die Ambivalenz entsprechender Diskriminierungsvorwürfe und daraus sich speisender inverser Diskriminierungen und Stigmatisierungen immer mit zu denken: Wer darauf abstellt, dass insbesondere proaktive Polizeiarbeit Ungleichbehandlung im negativen Sinne impliziert, formuliert damit zugleich implizit, dass er/sie Ungleichbehandlung im positiven Sinne erfährt – bei entsprechenden Monita von sich selbst nicht als polizeilicherseits diskriminiert betrachtenden Sprecher:innenpositionen aus, handelt es sich also immer auch um eine Form der ‚Selbstprivilegierung‘.

Vor dem Hintergrund dieser sechs Paradoxien ist insgesamt von einem *Vertrauens- und Legitimitätszirkel* auszugehen: Das bürgerliche Zu- oder Aberkennen des Beherrschens einer polizeispezifischen Kunst des Abwägens und maßvollen Einsatzes *unmittelbaren Zwangs* erweist sich dabei als zentral für das *Vertrauen*, welches Bürger:innen Polizist:innen entgegenbringen. Und dieses muss als zentrale Ressource polizeilichen Handelns und erfolgreicher Polizeiarbeit gelten. Anders formuliert: Bürger:innen müssen hinreichende Anhaltspunkte sehen, der Polizei bis auf Weiteres ganz selbstverständlich vertrauen zu können. Nur so kann Polizei ihrem Auftrag adäquat nachkommen und nötigenfalls auch unmittelbaren Zwang anwenden, der dann als legitimes Mittel betrachtet wird. Ist ein solches Vertrauensverhältnis nicht gegeben, sondern macht sich ein gesellschaftliches *Misstrauen* jenseits institutionalisierter Formen der Kontrolle gegenüber Polizei(arbeit) breit, so ist damit eine, wenn nicht die zentrale Gelingensbedingung polizeilichen Arbeitens tangiert. Dies kann man sich nicht zuletzt an der polizeilicherseits viel beschworenen ‚Sicherheitspartnerschaft‘ zwischen Polizei und Gesellschaft – insbesondere hinsichtlich der Chancen und Grenzen der Kriminalitätsbekämpfung – klarmachen, deren Funkzionieren damit grundsätzlich infrage gestellt würde. Wenn Bürger:innen der Polizei nicht in hinreichendem Maße vertrauen und polizeiliches Handeln als illegitim deuten, bedingt dies potenziell Widerständigkeiten bis hin zu Gewalt der Bürger:innen gegenüber der Polizei. Die Delegitimierung von Polizei bedingt damit potenziell die Legitimierung von Ablehnung bis hin zu gewalttätigem Handeln gegenüber der Polizei. Insbesondere öffentliche und medial

verbreitete Delegitimierungen von Polizeiarbeit als ‚rassistisch‘ sind ein Beispiel dieser potenziellen wechselseitig aufeinander bezogenen Dynamik von (De-)Legitimation und Vertrauen(sverlust) im Verhältnis von Polizei und Gesellschaft.

Zweifel aufseiten der Bürger:innen an der Legitimität polizeilichen Handelns – etwa aufgrund eines als übermäßig gewaltvoll erachteten Vorgehens oder aber einer als unzureichend wahrgenommenen externen Kontrolle der Polizei – können einen Vertrauensverlust gegenüber der Polizei bedingen, der wiederum Zweifel an der Legitimität polizeilichen Handelns bestärken kann, die wiederum Vertrauen schwinden lassen können usw. In solchen – eigendynamischen, sich selbst verstärkenden – Zirkelbewegungen steht also die Anerkennung der Polizei als einer legitimen staatlichen Institution wie von Polizist:innen als legitimen Repräsentant:innen dieser Institution auf dem Spiel. Denn nur, wenn Polizei hinreichend Legitimität zuerkannt wird, kann sie auf einen für das Gelingen ihrer Arbeit notwendigen vertrauensvollen Umgang mit Bürger:innen zählen. Das Vorangegangene verdeutlicht jedoch zugleich, dass die der Polizei von Bürger:innen zugesprochene Legitimität weder einfach gegeben noch selbstverständlich ist. Denn vor dem Hintergrund gruppenspezifischer und sich medial über soziopolitische Kontexte und Landesgrenzen hinweg verbreitender Deutungsmuster, können Legitimitätsunterstellungen unsicher werden und so in breiteren Bevölkerungsschichten erhebliche Unsicherheiten mit Blick auf Fragen der Legitimität polizeilichen Handelns nach sich ziehen und insofern auch Vertrauen in die Polizei erodieren lassen. In entsprechende Beobachtungen, Deutungen und Bewertungen von Bürger:innen gehen also neben eigenen Erfahrungen immer auch öffentliche Debatten und gruppenspezifisch etablierte Milieuzurechnungen eine komplexe Mischung ein und konfigurieren dergestalt handlungsleitende Deutungsmuster mit Blick auf die Vertrauenswürdigkeit und (Il-)Legitimität von Polizei(arbeit). Die Frage, wie solche dynamischen Zirkelbewegungen von potentiellen Vertrauenserosionen und Delegitimierungen gestoppt werden können, verweist einerseits zentral auf die Notwendigkeit einer strikt an demokratischen Maßstäben orientierten Polizeiarbeit und andererseits auf eine angemessene gesellschaftliche Kommunikation über Polizeiarbeit. Denn gute und strikt an demokratischen Maßstäben orientierte Polizeiarbeit ist dazu angetan, Vertrauen von Bürger:innen in die Polizei herzustellen, zu verfestigen und solchermaßen das Maß der Anerkennung der Polizei als eines legitimen staatlichen Akteurs zu stärken. Ebendies wiederum vermittelt polizeilichem Handeln Rückhalt, ermöglicht ein gesellschaftliches Auftreten in zivilen Formen und fungiert somit als Garant für die Ausbildung ausgeprägten sozialen Vertrauens in die Polizei. Die im nachstehenden Kapitel formulierten Handlungsempfehlungen ergeben sich insofern aus diesen und beziehen sich maßgeblich auf diese Überlegungen.

## 5 Polizeiliche Praxis und wissenschaftliche Reflexion

Die Wahrnehmung von Polizei in der Gesellschaft Deutschlands wie konkret im Bundesland Rheinland-Pfalz ist als Kompositionseffekt zu verstehen. Das öffentliche und gesellschaftliche Wahrnehmungsmuster von „Polizei“ wird durch eine Vielzahl von Akteur:innen – nicht nur im Feld der Inneren Sicherheit – geprägt, die mit an unterschiedlichen Rationalitätskriterien ausgerichteter und mit unterschiedlich wirksamer Deutungsmacht versehen sind. Zu diesem hochgradig diversen und komplexen Feld gehören neben den Bürger:innen in ihrer (gruppenspezifischen) Vielfältigkeit insbesondere auch institutionelle Akteure wie Politik (vornehmlich, aber keineswegs ausschließlich die Innenministerien), Presse, Gewerkschaften (gerade im polizeilichen Feld) und Justiz. Insbesondere für das Zusammenspiel der Ordnungskräfte Justiz und Polizei ist – jenseits der gemeinsamen rechtsstaatlichen Einbettung – eine Differenz offenkundig: Während die Polizei vor die Lage zu kommen gedenkt, agiert die Justiz stets nach der Lage. Auch aus dieser multi-institutionellen Rahmung ergeben sich für die Polizei spezifische Dynamiken, die vielfach im Feld zu beobachten waren.

Die polizeiliche Wahrnehmung von Gesellschaft und die gesellschaftliche Wahrnehmung von Polizei sind darüber hinaus sich wechselseitig bedingende und gestaltende Momente und markieren solchermaßen einen weiteren Kompositionseffekt für das Wahrnehmungsmuster „Polizei“. Schon aus diesem Grund kann Polizei nicht einfach als „Spiegel der Gesellschaft“ begriffen werden, aber selbstverständlich spiegeln sich in der Polizei gesellschaftliche Strukturen und Prozesse wider. Und so prägen ebenso selbstverständlich gesellschaftlich veränderte Wahrnehmungsmuster, wie bspw. eine sich intensivierende Sensibilitätskultur, Akzentuierungen einer work life-balance, Wertschätzungs- und Respektdiskurse ebenso das Bild von Polizei wie auch nicht zuletzt die potentiellen polizeilichen Nachwuchskräfte, die unter entsprechenden Rahmenbedingungen sozialisiert werden.

Vor dem Hintergrund dieses – hier lediglich in wenigen Aspekten angerissenen – Gesamt-szenarios muss sich die Formulierung von Handlungsempfehlungen an die Polizei Rheinland-Pfalz aufgrund der Forschungsergebnisse des soziologischen Teilprojekts von INSIDER sowohl deren Zeitgebundenheit als auch deren lediglich mehrfach institutionell (u. a. Gewerkschaften, Politik) vermittelten potentiellen Umsetzbarkeit bewusst sein.

### 5.1 Handlungsempfehlungen

Polizeiliches Handeln muss besonderen Kriterien genügen. Zunächst und vor allem, weil es hier um eine zentrale staatliche Instanz geht, deren Repräsentant:innen, also Polizist:innen, die Ordnungsmacht dieses Staates – hier in einem konkreten Bundesland – aufgrund des Gewaltmonopols sozusagen auf die Straße tragen. Polizei stellt in dieser Hinsicht eine ‚sichtbare‘

Institution dar, der die ‚Unsichtbarkeit‘ des Staates korrespondiert. Aus diesem Grund steht Polizei nicht nur regelmäßig im Zentrum gesellschaftlicher Kontroversen und Auseinandersetzungen, sondern sie ist darüber hinaus zugleich vielfach selbst handelnde Organisation im Rahmen von gesellschaftlichen Konfliktkonstellationen. Mit anderen Worten: Polizei ist nicht lediglich Objekt gesellschaftlicher Konflikte, sondern sie ist unmittelbar Teil dieser und gestaltet diese mit. Die Beobachtung und Beurteilung ihres Auftretens und Handelns sind aus diesen Gründen in besonderem Maße Zielscheibe von gesellschaftlicher Kritik und Ressource wie Restriktion staatlicher Legitimität. Einer Legitimität, die ihrerseits wiederum umgekehrt in hohem Maße gekoppelt ist an die Legitimität, die Polizei und polizeilichem Handeln in einer Gesellschaft zugeschrieben wird.

Als eine zentrale Scharnierstelle zwischen Staat und Gesellschaft ist es für die Polizei ein unabdingbares Erfordernis, sich die gesellschaftlich und politisch an sie herangetragenen Kriterien im Rahmen polizeilichen Handelns jederzeit bewusst zu machen und diesen dann auch zu entsprechen. Denn einzig das Einhalten und das kontinuierliche Bedienen dieser Kriterien ist dazu angetan, bei Bürger:innen Vertrauen in die Polizei fortwährend zu erzeugen und aufrechtzuerhalten und damit die Legitimität der Polizei als der für Bürger:innen wohl sichtbarsten und greifbarsten staatlichen Institution zu begründen. Wie dies im Einzelnen geschieht bzw. geschehen kann, war jedoch nicht Kern des Forschungsziels des soziologischen Teilprojekts von INSIDER und kann daher an dieser Stelle auch nicht detailliert dargelegt werden. Solche vertiefenden Einblicke müssen einem möglichen Anschlussprojekt vorbehalten bleiben. Was aufgrund der vorgenommenen Analysen des soziologischen Teilprojekts allerdings nachfolgend vorgelegt werden kann, sind grundlegende theoretisch wie empirisch informierte Sondierungen in Richtung einer Stärkung des wechselseitigen Vertrauensverhältnisses zwischen Polizei und Bürger:innen sowie damit der Legitimitätszuschreibung an polizeiliches Handeln im Besonderen wie u. U. auch an staatliches Handeln im Allgemeinen. Eben diesem wechselseitigen Verhältnis ist im Sinne der Institutionalisierung polizeilicher Arbeit in rechtsstaatlichen Strukturen in adäquater Form Rechnung zu tragen.

Es gibt, um eine in dieser Hinsicht zentrale Einsicht des soziologischen Teilprojekts ein wenig plakativ zu formulieren, nicht einfach typischerweise „böse“ polizeiliche Akteur:innen, sondern institutionelle Rahmenbedingungen und sich herausbildende Strukturen, die Dynamiken bedingen und dazu veranlassen, dass bestimmte Bewertungen (eben „böse“ Polizist:innen) ggf. auf Seiten von Bürger:innen vorgenommen werden. Entsprechende Typisierungen und Deutungsmuster, die dem Handeln zugrunde liegen, sind mächtig und eine Lösung kann aufgrund ihrer komplexen Entstehung und den damit verbundenen Dynamiken nicht einfach darin liegen, dass von Einzelnen erwartet wird, diese zu durchschauen und diese sodann zu überwinden. Die nachstehend aufgrund der Analysen des soziologischen Teilprojekts formulierten Handlungsempfehlungen zielen entsprechend auch auf eine Untersuchung dieser



institutionellen Rahmenbedingungen und die sich herausbildenden Strukturen, nicht jedoch auf die Ebene individuellen Handelns.

Für das soziologische Teilprojekt der INSIDER-Studie zur Polizei Rheinland-Pfalz ist es dabei von besonderer Bedeutung, dass die hier formulierten Handlungsempfehlungen sich mit der gewählten Forschungsperspektive, den erhobenen Daten sowie der Auswertung und den Analysen dieser Daten decken. Begründet lassen sich daher lediglich Empfehlungen zu Arbeitsbereichen und Interaktionskonstellationen formulieren, zu denen auch die erhobenen empirischen Daten Anlass geben und die im Rahmen des vorliegenden Berichts ausgewertet werden konnten. Dem gewählten Forschungsansatz entspricht es dabei, zurückhaltend mit schnellen und einfachen kausalen oder gar monokausalen Annahmen und Schlussfolgerungen zu sein. Diese lassen sich selten auf die Daten selbst direkt zurückführen, sondern die solide Analyse der Daten eröffnet ein mögliches Feld denkbarer Zusammenhänge, Wechselwirkungen und Bahnungseffekte, denen jeweils gesondert nachzugehen ist. Vielfach – das wurde in den vorstehenden Analysen methodisch kontrolliert herausgearbeitet – kommen hier strukturelle Spannungsverhältnisse und Ambivalenzen zum Tragen, die sich bisweilen auf den Polizeialltag kennzeichnende handlungspraktische Paradoxien zuspitzen.

Insgesamt ist aus Sicht des soziologischen Teilprojekts für eine adäquate Einordnung der folgenden Handlungsempfehlungen für die Polizei Rheinland-Pfalz ebenso zu berücksichtigen, dass es sich – *erstens* – bei der Polizei um keinen monolithischen Block handelt. Nicht nur ist zwischen den verschiedenen polizeilichen Funktionsbereichen (Bereitschaftspolizei, Kriminalpolizei, Schutzpolizei, Wasserschutzpolizei, Verwaltung etc.) zu unterscheiden, sondern auch innerhalb des Bundeslandes selbst unterscheiden sich organisationale Strukturen, Bearbeitungsformen, Handlungsmuster, Nachwuchsrekrutierungen etc. bisweilen signifikant voneinander. Es ist somit eher im Plural von „Polizeien“ zu sprechen, um beides, institutionelle Diversität wie plurale Handlungs-, Beurteilungs- und Entscheidungsmuster innerhalb der Polizei konzeptionell adäquat aufzufassen.

Darüber hinaus ist – *zweitens* – festzuhalten, dass es sich bei der Polizei selbst um eine hochgradig vielfältige wie dynamische Organisation handelt. Während die interne Vielfältigkeit der Polizei ihre mehrfachen Einsatzbereiche widerspiegelt und – wie soeben nochmals betont wurde – eher von „Polizeien“ im Plural gesprochen werden sollte, findet die Dynamik der Polizei Rheinland-Pfalz ebenso in ihren konstanten Selbstreflexionen sowie Transformationen und Modifikationen der eigenen Arbeits- und Entscheidungsprozesse ihren Ausdruck. Es wird somit beständig an der eigenen Aufstellung und dem eigenen Selbst- und Fremdverständnis gearbeitet, es werden Neujustierungen vorgenommen und auch umfangreiche organisationale Reviements sind zum Teil organisationaler Alltag.

Schließlich tritt zu diesen beiden Aspekten noch ein *dritter*: Denn es gehört ebenso zu den Kernphänomenen polizeilicher Organisation in Rheinland-Pfalz, dass sich diese Organisation

dauerhaft intensiv mit sich selbst und ihren organisationalen und einsatzpraktischen Herausforderungen beschäftigt und dass entsprechend in einer überaus vielfältigen Zahl polizeiinterner Arbeitsgruppen und polizeiwissenschaftlicher Publikationen regelmäßig zahlreiche und vielfältigste Vorschläge und Handlungsempfehlungen für die polizeiliche Praxis vorgelegt werden. Bei den folgenden Handlungsempfehlungen handelt es sich somit um den Versuch, auf Basis der im Rahmen des soziologischen Teilprojekts von INSIDER reflektierten Studien und Beiträge sowie insbesondere der erhobenen und ausgewerteten Daten begründete Schlüsse und Vorschläge für Prozesse und Institutionalisierungen für die Polizei Rheinland-Pfalz zu unterbreiten.

Die nachfolgend aufgrund der Forschungsergebnisse formulierten Handlungsempfehlungen des soziologischen Teilprojekts werden dabei in Orientierung an der vorstehend im Bericht zur Anwendung gekommenen analytischen Struktur präsentiert. Diese Ergebnisse wurden in zwei Schritten vorgetragen: in einem ersten Schritt (Kap. 3) ging es um zentrale Strukturphänomene und Asymmetrien, die wesentliche Spannungsverhältnisse für die Bewältigung polizeilicher Berufspraxis mit sich bringen, und in einem zweiten (Kap. 4) um zentrale Ambivalenzen, die spezifische Paradoxien für die polizeiliche Berufspraxis nach sich ziehen. Die Strukturmerkmale wechselseitig aufeinander beziehenden polizeilichen und bürgerlichen Handelns umfassen paradoxe Anforderungen und Handlungsprobleme für Polizist:innen wie Bürger:innen. Das Verhältnis von Polizei und Gesellschaft ebenso wie der Zuschnitt und Verlauf von Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen tangieren dabei allerdings eben immer auch die Organisationsstruktur und -aufstellung, die organisationsinternen Prozesse sowie auch die Aus- und Fortbildung etc. Entsprechende Fragen konnten in dieser Studie zwar nicht im Vordergrund stehen, sie sind aber dennoch im Rahmen der Erhebungen (nicht zuletzt in ad hoc-Feldgesprächen im Zuge der teilnehmenden Beobachtungen und auch im Rahmen der beobachtenden Teilnahme an zahlreichen Polizeiveranstaltungen) in unterschiedlichen Hinsichten immer wieder thematisch gewesen und haben entsprechend Eingang in die Handlungsempfehlungen gefunden.

Die nachfolgend auf diese Herausforderungen zugeschnittenen Handlungsempfehlungen gliedern sich in vier Themengruppen: Es geht zunächst um Bürger:innenkontakt (5.1.1.1 – 5.1.1.9), sodann um organisationsinterne Prozesse (5.1.2.1 – 5.1.2.5), des Weiteren um die Bereiche Ausbildung und Fortbildung (5.1.3.1 – 5.1.3.4) sowie schließlich um Wissenschaft und Fremdbeobachtung (5.1.4.1 – 5.1.4.2).

## 5.1.1 Zum Bürger:innenkontakt

### 5.1.1.1 „Draußen“ und „Drinnen“ transparent und nachvollziehbar machen

Aufgrund der Untersuchungen des soziologischen Teilprojekts zeigte sich, wie und wo polizeiliche Räume konstituiert werden, wie sich diese von anderen Räumen unterscheiden und wer unter welchen Bedingungen befugt ist, diese Räume zu betreten. Bereits in dieser alltagspraktischen Hinsicht könnten zahlreichen Missverständnissen und Vorbehalten der Bürger:innen polizeilicherseits vorgebeugt werden. Zu denken wäre in diesem Fall an leicht verstehbare Strategien, wodurch der polizeiliche Raum eindeutig markiert und dieser von dem aus polizeilicher Sicht als „Draußen“ begriffenen Raum des Einsatzes getrennt wird. Als besonders markantes, letztlich symbolisches Beispiel lassen sich hier nicht zuletzt die Eingangsschleusen der Polizeiinspektionen anführen, die klar als das ausgewiesen werden sollten, was sie sind: baulich deutlich markierte Grenzen des Zugangs zur Polizei. Vielfach sind es die zugänglich erscheinenden Glastüren, die eine Transparenz zu vermuten veranlassen, die jedoch nicht eingelöst wird. Eine Transparenz, die womöglich auch nicht (mehr überall) eingelöst werden kann (oder gar: muss). Aber es bedarf dann transparenter Formen, in denen die Zutrittsmöglichkeit zum polizeilichen Raum deutlich ausgewiesen sind und klar wird, wie er betreten werden kann, um an dieser zentralen Zugangsstelle nicht alle Bemühungen um die gewünschte Bürgernähe zu konterkarieren.

### 5.1.1.2 Reaktivierung eines Bezirksdienstes im eigentlichen Sinne

Mit dem Stichwort Bürgernähe verbindet sich – daran unmittelbar anschließend – die Handlungsempfehlung, den Bezirksdienst (so der Name in Rheinland-Pfalz) in seiner ursprünglich angedachten Form sozusagen „flanierender“, im Alltag der Menschen präsenter Polizeiarbeit zu reaktivieren. Dies lässt sich durchaus im Sinne des/der durch dienst erfahrene Polizist:innen repräsentierten ‚alten‘ Schutzmannes/-frau realisieren. Ein re-aktualisierter Bezirksdienst erscheint als ein geeignetes Mittel, alltäglicheren Kontakt zwischen Polizist:innen und Bürger:innen zu ermöglichen und ggf. eine direkte, ungezwungene und eine auch anlassunabhängige Kommunikation mit Bürger:innen zu pflegen. Es ist gerade eine solche stetige (zeitlich), kommunal- wie lokal-örtliche greifbare (räumlich), durch ein wechselseitiges ‚Kennen‘ getragene (sozial), insgesamt jedoch notwendig ebenso unaufdringliche sowie wenig bis unauffällig ausgerüstete Präsenz, die am ehesten dazu angetan ist, Vertrauen in polizeiliche Arbeit zu erzeugen und zu erhalten, die Legitimität polizeilichen Handelns herzustellen und zu bekräftigen. Auf diesem Weg lassen sich zudem auch Vorurteile gegen polizeiliche Einsätze und Interventionen abbauen, die aufgrund der Zuschreibung, nicht hinreichend zu informieren und kein hinreichend sensibles Orientierungswissen zur Verfügung zu stellen, herbeigeführt werden. Die alltägliche Präsenz von Bezirksbeamt:innen dient somit zugleich zur Veranschaulichung der

Gütekriterien polizeilicher Arbeit, sie würde von daher Transparenz und Bürger:innennähe erzeugen und als Legitimitätsgenerator fungieren können.

Zu beachten ist im Zusammenhang dieser Empfehlung allerdings auch, dass eine solche Maßnahme zugleich eine weitere Differenzierung der Polizeidienste mit sich bringen könnte. Nämlich dann, wenn damit quasi eine weitere Polizeisparte (neben u. a. denen der Kriminal-, Schutz-, Wasserschutz- oder der Bereitschaftspolizei) etabliert werden würde. Umgekehrt könnte eine Strategie für mehr unaufdringliche Präsenz aber eben auch in einer Entdifferenzierung liegen: Polizist:innen, die weitestgehend zu Generalist:innen ausgebildet werden, könnten mit einem – dann noch genauer zu bestimmenden Rotationsverfahren – diese Aufgabe als Bezirksbeamt:innen wahrnehmen. So können in die Breite der Polizei hinein mehr Polizist:innen intensivere und dichtere Kontakte pflegen und somit mehr gesellschaftliche Bereiche eingeschlossen werden.

### **5.1.1.3 „Flanierende“ Polizeiarbeit benötigt Anerkennung als Typ polizeilicher Arbeit**

Eine „flanierende“ Polizeiarbeit benötigt notwendig inner-organisationale Anerkennung und Wertschätzung.<sup>28</sup> Dafür müssten zwei Aspekte revidiert und ggf. vermieden werden: Zum einen sollte eine Orientierung der Gratifikation polizeilicher Arbeit an „Zahlen“ als Erfolgskriterium unabhängig vom polizeilichen Einsatzbereich vermieden werden. Zum anderen sollte der Bezirksdienst nicht (mehr) ausschließlich oder zumindest nicht (mehr) vornehmlich als eine Option für ältere, ggf. einsatzeingeschränkte Kräfte und Teilzeitkräfte begriffen werden.

Eine solche Aufwertung „flanierender“ Polizeiarbeit im Rahmen eines reaktivierten Bezirksdienstes sollte und müsste bereits während der Ausbildung im Binnenraum Polizei ansetzen, um als potentielle berufliche Option und Karrierechance hinreichend attraktiv zu sein. Diese könnten dann gestärkt und begründet werden im Hinblick auf polizeiliche Legitimationsdynamiken, bürgerschaftliche Relevanz und – damit einhergehend – die grundsätzliche gesellschaftliche Bedeutung, die dieser Typ polizeilicher Arbeit zu entfalten in der Lage wäre.

### **5.1.1.4 Zahlen nicht als wesentliches Leistungskriterium etablieren**

Nicht nur angesichts eines zu reaktivierenden Bezirksdienstes, sondern generell legt diese Überlegung es nahe, Zahlen als Leistungskriterium innerhalb der Polizei als weniger prominent anzusehen. Eine solche Handlungsempfehlung richtet sich in besonderem Maße sowohl an die Polizei und ihre Binnenlogik, als auch an die Politik. Dabei sind indes weitere und genauere Untersuchungen zur Frage nötig, inwieweit dieses Leistungskriterium im Feld als von außen an die Polizei herangetragen bzw. auferlegt wahrgenommen wird.

<sup>28</sup> Vgl. zu potentiellen polizeilichen Vorbehalten in dieser Hinsicht auch schon Oevermann 2000b.

Insgesamt geht diese Handlungsempfehlung dahin, eine Dynamisierung durch über die Bewertung polizeilicher Arbeit sich legende bzw. diese dominierende Zahlenlogik zu vermeiden. Dieses besondere Einschätzungs- wie Gratifikationsformat befördert nach den Erkenntnissen im Feld tendenziell diskriminierende Praktiken. Ein Verzicht auf Richtwerte, auf einen expliziten oder nur latenten „Druck der Zahlen“ könnte außerdem zu einem verbesserten Innenklima der Polizei erheblich beitragen, um beispielsweise die Ausprägung einer internen „Ellenbogengesellschaft“ – so das im Feld gebräuchliche Stichwort – zu vermeiden.

#### **5.1.1.5 Personelle Aufstockungen sind erforderlich**

Im Zusammenhang der untersuchten Wechselseitigkeit von Erfahrungshorizonten und Erwartungsstrukturen ist insbesondere auf die strukturelle Ambivalenz zwischen der von bürgerschaftlicher Seite erwarteten – und unter Gesichtspunkten der Inneren Sicherheit auftragsgemäß vorauszusetzenden – Milieukennntnis zwecks sachkundiger und rechtzeitiger Präventionsarbeit auf der einen und dem Risiko damit potentiell einhergehender Diskriminierungsvorwürfe auf der anderen Seite von Interesse. Diese strukturelle Ambivalenz, die sich auf der Ebene professioneller polizeilicher Handlungspraxis auf eine Paradoxie zuspitzt, besteht darin, dass einerseits für die Bürger:innenschaft die Ausprägung von Erwartungsstrukturen wie auch die Erwartung der Ausrichtung polizeilichen Handelns daran zur adäquaten und wirksamen Prävention beurteilungsleitend für polizeiliches Handeln sind. Die Erwartung aber, dass eben diese Erwartung hinreichend wissensbasiert ist, kann andererseits nicht vorab unter dem Vorbehalt stehen, dass sich keine Ungleichheiten bzw. Ungleichgewichtigkeiten beispielsweise in der Beurteilung unterschiedlicher Personen und/oder Sozialgruppen ergeben bzw. einstellen dürften – das wäre widersprüchlich. Insofern sie dies aber tut, ist die Paradoxie zwischen Präventionserwartung und Diskriminierungslosigkeit letztlich nicht vollständig lösbar. Damit verbindet sich die in diesem Zusammenhang wohl ebenso wenig auflösbare Spannung zwischen einem leitenden Verstehen vom „Verdacht“ und einem solchem vom „Wohlwollen“ her.

Als ein wesentlicher Praxisansatz folgt daraus u. a. – damit nicht der Verdacht unbegründeter Verdachtskontrollen entsteht –, dass es jeweils intensiver, wenn nicht intensiverer Recherchen und für Bürger:innen nachvollziehbarer Aufklärungsambitionen in dieser Hinsicht seitens der Polizei bedarf. Diese sind personalintensiv. Also braucht es personelle Aufstockungen, um sowohl in der Fläche präsent zu sein als auch noch punktgenauer Einsatzerfordernissen begegnen zu können. Nicht zuletzt gilt dieses Votum auch – wenn auch keineswegs ausschließlich – für Bezirksbeamt:innen und milieukundige Beamt:innen, da diese hier in ganz besonderem Maße über sowohl erfahrungsbasiertes wie auch praktisches Wissen verfügen, auch wenn dies nicht zu Lasten des Wechselschichtdienstes gehen darf.

### 5.1.1.6 Sozialraumforen etablieren

Im Anschluss an und im Gefolge des Plädoyers für eine grundsätzliche Reaktivierung bzw. Revitalisierung der ursprünglich einmal angedachten Form des Bezirksdienstes lässt sich zugleich der Vorschlag formulieren, regelmäßig stattfindende und öffentlich angekündigte Sozialraumforen einzurichten. Die Idee geht dahin, Foren mit als kompetent anerkannten Bürger:innen und Polizist:innen in sozial dafür besonders relevanten Räumen über einen strukturierten Wahlprozess zu besetzen. Leitend könnte hier die Idee der Schöff:innen sein, wobei diese qua demokratischer Wahl sowohl legitimiert als auch kontrolliert sein müssten.

Dieser Vorschlag versteht sich ganz im Gegenzug zu abolitionistischen Forderungen. Wobei der Hinweis auf die demokratische Wahl und Legitimation der Mitglieder dieser Sozialraumforen zentral ist, insofern er diese von Formen einer sog. Paralleljustiz („Friedensrichter“ etc.) in spezifischen Milieus scharf und systematisch abgrenzt. Dieser Wahlmodus ist zugleich für die innerpolizeilichen Rekrutierungsprozesse wichtig, denn Polizist:innen sollten hier nicht ‚hingeschickt‘, also zur Teilnahme abgeordnet oder gedrängt werden.

### 5.1.1.7 Reflexion des bürgerpolizeilichen Selbstverständnisses

Polizei muss sich stets darüber im Klaren sein, dass jede Veränderung der Beschreibung des eigenen Selbstverständnisses und des eigenen Handlungsprofils notwendig Einfluss auf die Wahrnehmung und Deutung von Polizei auf Seiten der Bürger:innen hat. Insofern ist jedes Selbstverständnis der Polizei konsequent als Prozess zu verstehen.

Das gilt auch und zuvörderst für die Selbstbeschreibung der Polizei Rheinland-Pfalz als „Bürgerpolizei“. In diesem Kompositum „Bürgerpolizei“<sup>29</sup> werden paradoxerweise eine symmetrische („Bürger“) und eine asymmetrische („Polizei“) Verhältnisbestimmung amalgamiert und kurzgeschlossen. Eine gleichrangige und eine hoheitliche Relation werden vermengt. Das ist zunächst einmal kontraintuitiv. Es zeitigt jedoch den Beobachtungen des soziologischen Teilprojektes zufolge auch spezifische Effekte für das Verhältnis zwischen Bürger:innen und Polizist:innen, die gewissermaßen ihren objektiv legitimen Grund in diesem Kompositum finden. Denn je ausgeprägter das Selbstverständnis von Polizei als „Bürgerpolizei“ ist und somit eine interaktive Erwartungshaltung der Kooperation dem Selbstverständnis nach dominieren muss, um so kritischer und sensibler werden Erfahrungen des Widerstandes gerade auf Seiten der Polizist:innen bewertet.

<sup>29</sup> Vgl. dazu auch die Überlegungen von Ley zum „Agent der Allgemeinheit“ Ley (2013: 68), z. T. im Anschluss an Oevermann 2000b: „Die Sozialverwaltung hat es mit Klienten zu tun, die Polizei zusätzlich mit Delinquenten. In beiden Fällen muss es sich nicht um deutsche Staatsbürger handeln, weshalb auch die Rede von einer bürgerorientierten Polizei nicht unproblematisch“ sei, denn (so Ley ebd. Fn. 33): „Bürger ist man immer nur als Staatsbürger eines konkreten Staates. Beim Bürger handelt es sich um den politisch und sozial vollberechtigten Einwohner eines Staates, der die Staatsbürgerschaft durch Geburt oder Naturalisation erwirbt.“

Und noch in einer weiteren Hinsicht reflektiert sich die sich in diesem Kompositum „Bürgerpolizei“ durchdrückende Spannung. Denn die sowohl zu beobachtende als auch polizeilicherseits regelmäßig beklagte Sozialarbeiterisierung polizeilichen Handelns ist als Effekt (besser: Nebenfolge) des Konzepts der „Bürgerpolizei“ mit seiner Orientierung an einer Servicekultur zu verstehen. Insoweit eben sind die regelmäßig kommunizierten Klagen von Polizeibeamt:innen über allgemeine, Polizei-unspezifische Hilfsanfragen letztlich auch ein paradoxer Effekt sowohl der eigenen veränderten Selbstbeschreibung als auch womöglich der sich parallel vollzogen habenden Aushöhlung des polizeilichen Bezirksdienstes.

Insoweit könnte – so die Handlungsempfehlung – die Reaktivierung eines Bezirksdienstes, der entsprechende Dienstleistungsbegehren potentiell dann zumindest auch partiell auffangen könnte und dessen Tätigkeitsprofil intensiv zu reflektieren wäre, durch seine Tätigkeit zugleich einen Beitrag zur Reflexion des bürgerpolizeilichen Selbstverständnisses innerhalb wie außerhalb der Polizei leisten.<sup>30</sup> Einer Reflexion, die sich die Ambivalenzen ihrer Selbstbeschreibung klar macht und damit umzugehen lernt.

### 5.1.1.8 Über polizeiliche Handlungsspielräume aufklären

Die von Seiten der Polizei wie auch von Bürger:innen regelmäßig vermerkten und zugleich zu meist als unerwünscht begriffenen Erosionen von Vertrauen in die Polizei lassen sich möglicherweise auch dadurch abmildern, dass legitimes polizeiliches Handeln stärker als solches sichtbar und nachvollziehbarer gemacht wird. Hier rücken also journalistische, politische, aber eben auch polizeiliche und bürgerschaftliche Praktiken im Umgang mit Einsätzen, Zeugnissen und Daten zu Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen in den Blick. Der paradoxe Zusammenhang zwischen der Delegitimierung von Polizei und der damit einhergehenden Legitimierung von Widerständigkeiten bis hin zu Feindseligkeiten gegenüber der Polizei macht ebenso auf die Bedeutung der – ja gerade auch polizeilicherseits selbst – notwendigen Orientierung und Verständigung über Polizei und Polizeiarbeit aufmerksam.

<sup>30</sup> Bereits Oevermann hatte auf diesen Aspekt polizeilichen Selbstverständnisses und die Ablehnung von ‚sozialarbeiterlichen‘ Selbstbeschreibungen hingewiesen, indem er seine Irritation ob der Beobachtung formulierte, dass Polizei „sehr großen Wert“ auf die „strukturelle Differenz und institutionelle Distanz zur Sozialverwaltung und vor allem zur Sozialarbeit“ legt, „obwohl doch gerade der für die gesellschaftliche Integration äußerst wichtige konkrete und außerhalb der Aktenverwaltung sich vollziehende Teil der alltäglichen Polizeiarbeit als sachhaltige Krisenbewältigung faktisch einer zudem noch sehr effizienten Sozialarbeit gleichkommt“ (Oevermann 2000b: 64). Vgl. dazu auch dort die weitere Bemerkung: „Dies gehörte zu den wesentlichen Befunden unserer Untersuchung zum kriminalistischen Ermittlungshandeln im Auftrag des BKA (vgl. dazu Oevermann et al. 1994). Es ist mir bis heute nicht wirklich einsichtig geworden, warum insbesondere die Polizeiführung an diesem Befund, der doch ganz erheblich geeignet ist, die gerade auch in der Sozialwissenschaft, aber nicht nur dort, vorliegenden Vorurteile gegen die Polizei als tendenziell korrupten und zum Missbrauch des staatlichen Gewaltmonopols neigenden Repressionsapparates abzubauen, nicht nur wenig Interesse hatte, sondern zuweilen sogar ganz explizit an dessen Ausblendung interessiert war, so als ob dadurch das polizeiliche Selbstverständnis Schaden litte. Jedenfalls war es nicht möglich, diesen Befund an prominenter Stelle in dem veröffentlichten Abschlussbericht zu platzieren.“

Hier könnte beispielsweise die Vorstellung polizeilicher Arbeit in Schulen intensiviert aber auch die angesprochenen Sozialraumforen für entsprechende Vermittlungsarbeit genutzt werden. Inwiefern eine weitere Stärkung der Medienkompetenz von Polizist:innen – aber auch in der Bürger:innenschaft – Abhilfe schaffen könnte, scheint nicht ausgemacht. Zudem kann Polizei das wohl kaum allein bewerkstelligen, sondern hier bräuchte es bspw. Veranstaltungen u. a. von den politischen Bildungsanstalten (bspw. der BpB oder der LpB), im Rahmen derer un-aufgeregt darüber aufgeklärt und reflektiert wird, was Polizei darf und was sie nicht darf. Vorstellbar wären beispielsweise öffentliche Vorlesungsreihen u. a. an Universitäten und Volkshochschulen zu Themen wie „Wozu man Polizei (nicht) braucht und was sie (nicht) darf“.

Generell geht es mit diesem Punkt der Handlungsempfehlungen des soziologischen Teilprojekts um die Frage der Sprechfähigkeit von Polizei. Einer Sprechfähigkeit, die – so der Eindruck aus der Feldforschung – aktuell einerseits durch Politik (Innenministerium) andererseits durch Gewerkschaften (die als Interessenvertretungsorgane nicht einfach mit „Polizei“ gleichzusetzen sind, sondern eben legitim eine andere Sprechposition einnehmen) wie selbstverständlich stellvertretend wahrgenommen wird. Ein Eindruck, der sich ungeachtet der in jeder Behörde angesiedelten Pressestellen und deren Arbeit aufdrängt. Zur Stärkung polizei-origi-närer Sprechfähigkeit – gegenüber den hier zentralen Akteur:innen Politik, Justiz, Presse und Gewerkschaften – wäre insbesondere zu überlegen, die Position des Inspektors der Polizei zu stärken. Für eine derartige Stärkung bedürfte es einer modifizierten Stellung der Position des Inspektors, der einem eigenen Referat im Ministerium vorstehen müsste, um dieser Reflexions- und Kommunikationsaufgabe nachkommen zu können. Eine Empfehlung, die selbstredend in keiner Weise die rechtsstaatliche Bindung von Polizei in Frage stellen kann und will, sondern der es um die mittels einer zentralen Sprecherposition stärkere gesellschaftliche Präsenz polizeilicher Perspektiven auf das eigene Handlungsfeld geht. Diese Sprechposition sollte dabei erstens nicht unter Zeitdruck stehen und zweitens dominant weder Tatsachenfeststellungskommunikation (im Hinblick auf Staatsanwaltschaften) noch Eigenentlastungskommunikation (im Hinblick auf sich selbst, Politik und Gesellschaft) betreiben, sondern eine Reflexionskommunikation nach außen priorisieren, die eben nicht zunächst und vor allem feststellt, dass polizeilicherseits keine Fehler zu verzeichnen wären.

### **5.1.1.9 Wirkungen polizeilicher Ausstattung reflektieren**

Die – potentiell gewalttätiges Handeln von Bürger:innen antizipierende – Ausstattung der Polizist:innen erfordert eine sorgfältige und sorgsame Abwägung innerhalb des Spannungsfeldes von erforderlicher polizeilicher Eigensicherung auf der einen Seite und mit einer entsprechenden Ausrüstung ggf. einhergehenden Provokationen zu ebensolchem Gewalthandeln auf der anderen Seite. Zudem muss ebenfalls intern gesondert reflektiert werden, in welchem Ausmaß die polizeiliche Ausstattung ggf. andere Abwehrreaktionen und -haltungen von Seiten der



Bürger:innen hervorbringen. Wie die im Rahmen des soziologischen Teilprojekts von INSIDER erhobenen Daten und die hier vorgelegten Analysen zeigen, sind es vor allem diese Abwehrreaktionen, die unmittelbar die Legitimität der polizeilichen Maßnahmen in Frage stellen bzw. Delegitimierungspotenziale polizeilichen Handelns bergen.

Entsprechend sollte es (mehr) Gelegenheiten für nicht-ausgestattetes (oder eher: niederschwellig-ausgestattetes) Auftreten und Zusammentreffen von Polizist:innen mit Bürger:innen geben bzw. Konstellationen, die dies ermöglichen. Denkbar wären hier bspw. eher informelle, themenbezogene Runden zwischen Polizei und Bürger:innenschaft, ein Ausbau der „Tage der offenen Tür“ etc. – jeweils mit dem Ziel einer „Entzauberung“ des polizeilichen Arbeitsalltags. Entsprechende Effekte dürften ebenso die vorgeschlagene Reaktivierung des Bezirksdienstes sowie die Sozialraumforen zeitigen, in denen die Beamt:innen auch nicht in der standardmäßigen Uniform des Wechselschichtdienstes auftreten sollten.

Zu beachten ist im Horizont dieser Handlungsempfehlung ein möglicher Teufelskreis: Denn zur Beobachtung einer zu Bürger:innen gewachsenen Distanz gehört polizeilicherseits der Verweis auf eine gestiegene Respektlosigkeit, auf eine Gefährdungslage, die als erhöht begriffen wird, und auf vermehrte Angriffe auf Polizei, die die Begründung dafür liefern, dass die Beamt:innen sich mehr schützen, also ausrüsten, müssten. Und eben diese Konsequenz sorgt dann wiederum für mehr Distanz zu Bürger:innen.

## **5.1.2 Zu organisationsinternen Prozessen**

### **5.1.2.1 Personelle Mobilität fördern**

Organisationen leben u. a. davon, dass die in ihnen Arbeitenden diese durch ihr eigenes Selbstverständnis mittragen. Das gilt zumal und erst recht in Bezug auf hoheitliche Aufgabenbereiche. Dieses Mittragen speist sich zentral aus den Erfahrungen, die die Organisationsangehörigen im Rahmen ihres beruflichen Alltags mit der Organisation und ihren Hierarchieebenen machen, und es lebt von einer hinreichend breiten Orientierung über das Aufgabenprofil und die arbeitsfeldspezifischen Herausforderungen innerhalb der Organisation.

Aus diesen Gründen votiert diese Empfehlung für eine Intensivierung örtlicher Stellenwechsel (stets unter Beachtung möglicher sozialer Folgen). Ein Prozess, der aktuell allein schon durch die frühzeitig im Studium kommunizierbaren gewünschten zukünftigen Einsatzorte mit Trägheitseffekten zu kämpfen hat. Insbesondere in Zeiten, in denen die Ambivalenz der Identität von Lebens- und Dienstort (also Einsatzort) zunehmend offensichtlich wird, sollte hierüber nachgedacht werden. Ein solches Modell brächte – auch jenseits des höheren Dienstes, für den das bereits realisiert ist – Mobilitätseffekte für die Organisation, für die jeweiligen Beamt:innen selbst persönlich (menschlich) mit sich und führte zugleich zur Steigerung der eigenen wie gesamtorganisationalen Professionalität.

In der Organisation ist zudem Wissen darüber präsent, dass ein über viele Jahre weitgehend stabil bleibendes Personaltableau – bspw. in einer Dienststelle – negative Effekte zeitigen kann. Eine solche Mobilitätsintensivierung könnte hier bspw. verhindern, dass sich Wiederholungseffekte verfestigen und die Sensibilisierung für Effekte „Sich-selbst-erfüllender-Prophezeiungen“ (Robert K. Merton) erhalten bliebe. Denn, wenn die Gleichen immer die Gleichen kontrollieren, stabilisieren sich wechselseitig Erfahrungsmuster und Erwartungsstrukturen mit zwei möglichen negativen Effekten: einer ggf. zu weitreichenden Toleranz- bzw. Duldungskultur oder aber einer sich ggf. stabilisierenden Diskriminierungsdynamik.

Dieses Plädoyer für eine intensiviertere Dynamisierung der personellen örtlichen Aufstellungen der Polizei hat neben diesem örtlichen Rotationsaspekt (Versetzungsgeschehen) noch einen weiteren Aspekt: die Teamstrukturen. Die Empfehlung geht dahin, über die Einführung eines – im Einzelnen näher zu besprechenden – Modells des *routinemäßigen* Wechsels innerhalb der Teams, bspw. der Streifenwagenteams, nachzudenken. Entsprechende Modelle sind in vergleichbaren Berufssparten gang und gäbe. Das gilt bspw. für die Cockpit-Besatzungen bei der Lufthansa, bei der ADAC Luftrettung sowie bei Rettungssanitäter:innen und Notärzt:innen. (u. a. auch mit einem Springermodell). Dort bestehen jeweils keine Dauerteams, auch nicht in den Schichten; und dies gerade auch aus dem Grund, um die Qualität der Arbeit dauerhaft sicherzustellen, damit sich über die Etablierung von Routinen nicht eventuelle Qualitätseinbußen oder eine Nicht-Beachtung von Sicherheitsstandards entwickeln können.<sup>31</sup> Diese Hinweise auf andere hochsensible Arbeits- oder auch Notfallbereiche entkräftet die polizeilicherseits gegen diese Empfehlung oftmals vorgetragene These vom Sich-Aufeinander-verlassen-können-müssen als besonderes Spezifikum polizeilicher Arbeit. Ebenso spricht die Ausbildung von Polizeibeamt:innen als Generalist:innen dafür, dass eine solche Rotation prinzipiell möglich sein müsste, ohne zu Lasten der Professionalität polizeilicher Arbeit zu gehen.

Gerade für diejenigen, die mit immer gleicher „Klientel“ und hin und wieder mit „Normalbürger:innen“ zu tun haben, könnte die Möglichkeit, ggf. „flanierende“ Polizeiarbeit zu übernehmen, andere Erfahrungen eröffnen und so auch eine Entlastungskonstellation darstellen. Darüber hinaus würde dies die Chance eines ggf. routinemäßigen Wechsels insbesondere der Streifenwagenbesatzungen mit sich bringen.

### 5.1.2.2 Interventionsmöglichkeiten schaffen

Immer wieder wurde im Zuge der Feldforschungen die Bedeutung der ersten polizeilichen Führungsebene (DGLs) für nicht nur – aber insbesondere – junge und jüngere Beamt:innen und ihre berufliche Sozialisation, sondern auch für das Funktionieren der Gesamtorganisation deutlich. Der Bedeutung dieser Führungsebene für die jüngere Generation von Polizeibeamt:innen und damit für die Entwicklung des professionellen Bewusstseins (einschließlich seiner

<sup>31</sup> Vgl. dazu auch die Studie von N. Ellebrecht (2020) zum Rettungsdienst und zur Feuerwehr.

gesellschaftlichen und politischen Aspekte) innerhalb der Organisation muss die Polizei mehr Rechnung tragen. Neben der Kontinuierung, dem Ausbau und der Intensivierung des Angebots an Führungsqualifizierungsmaßnahmen und der Ermöglichung der Wahrnehmung dieser Maßnahmen in einer deutlich höheren Frequenz geht die Empfehlung des soziologischen Teilprojekts von INSIDER dahin, hier auch ein weiteres Format vorzusehen: Intervisionsangebote. Denn die bisherigen Angebote zur Führungsqualifizierung konzentrieren sich auf Supervisionsangebote. Derer bedarf es selbstverständlich auch, aber Intervisionsangebote eröffneten es gerade auch der ersten Führungsebene, sich untereinander intensiv über auftretende Probleme, Anforderungen und Konflikte im Rahmen des Führens einer Dienstgruppe auszutauschen. In diesen Reflexionsgesprächen könnten sie erfahren, dass die Konstellationen in der eigenen Gruppe kein Alleinstellungsmerkmal darstellen und so voneinander lernen. Die Empfehlung bedeutet zugleich, auch für Intervisionsangebote regionale Zeiten und Räume zu schaffen und vorzusehen.

### **5.1.2.3 Tunneleffekte in Beförderungsprozessen vermeiden**

Die Polizei Rheinland-Pfalz befindet sich seit einiger Zeit auf fast allen Ebenen in einem erheblichen und noch nicht abgeschlossenen Umbruch aufgrund des Generationswechsels. Dieser massive Verjüngungsprozess führt unvermeidbarer Weise zu Engpässen bei den innerorganisationalen Aufstiegsmöglichkeiten – und diese werden sich absehbar weiter verschärfen.

Für diese, im Kern positive Entwicklung gilt es für die Organisation in hinreichendem Maße Kreativität zu entfalten, um sog. ‚Tunneleffekte‘ zu vermeiden. Die Empfehlung geht also dahin, hinreichend organisationale Phantasie aufzubringen und vervielfältigte Anreiz- und Anerkennungsdimensionen zu schaffen, um angesichts der mannigfaltigen Aufstiegserwartungen keine (überzogenen) Neidszenarien aufkommen zu lassen, die allgegenwärtige innerorganisationale Konfliktdynamiken nach sich ziehen könnten. Das ist angesichts des markanten Generationswechsels innerhalb der Polizei Rheinland-Pfalz eine herausragende Aufgabe, um generell alle Mitarbeitenden zu motivieren, um erstens geeigneten Kräften auch Führungspositionen anbieten zu können und um zweitens damit einen personellen Aderlass zu vermeiden, also qualifiziertes und vielversprechendes Personal in der Organisation halten zu können.

### **5.1.2.4 Zugangsvoraussetzungen zur Polizei erneut überdenken**

Die aktuellen Zugangsvoraussetzungen für den Eintritt in den Polizeidienst im Bundesland Rheinland-Pfalz sollten hinsichtlich der Dimensionen Bildung (schulische Kompetenzen) und Körperlichkeit weiter überdacht werden. Sie haben – gerade auch hinsichtlich des erforderlichen Bildungspatents – eine hohe Selektionswirkung, die milieu- und sozialgruppenrelevant ist und somit zu Lasten der Diversität innerhalb der Polizei Rheinland-Pfalz geht.

Es könnte darüber nachgedacht werden, eine noch stärkere Öffnung zum Polizeidienst auch ohne den – zumindest im Regelfall – vorherigen Erwerb des höchsten schulischen

Bildungsabschlusses zu ermöglichen, sondern – evtl. analog zu den Hochschulzugängen – berufspraktische Qualifizierungen als anrechenbare Leistungspunkte zu werten, um so auch Anwärter:innen für die Polizei zu gewinnen, die andere (Sozial-)Erfahrungen mitbringen und ggf. sogar in ausgeprägterem Maße Wissen über Handlungskompetenzen als ‚unterprivilegiert‘ begriffener sozialer Gruppen verinnerlicht haben und so differenziertere Lesarten in die polizeiliche Praxis einbringen könnten (vgl. dazu S. Ellebrecht 2022).

### **5.1.2.5 Mitarbeitende in Veränderungsprozesse noch stärker einbinden und mitnehmen**

Zuvor war die Rede davon, dass Organisationen davon leben, dass die in ihnen Arbeitenden diese durch ihr eigenes Selbstverständnis mittragen. Um dies zu erreichen und dauerhaft zu gewährleisten, ist es in einer so hochdynamischen Organisation wie gegenwärtig der Polizei Rheinland-Pfalz auch von besonderer Bedeutung, die in der Organisation Arbeitenden bei Veränderungen mitzunehmen. Als ein Beispiel kann hier – neben der durch die Arbeit der AG KriBe angestoßenen Reorganisationsprozesse – der aktuelle Leitbildprozess innerhalb der Polizei Rheinland-Pfalz sein.

Für diesen Prozess lautet die Empfehlung, bspw. die im Rahmen der Workshop-Serie der AG Werte zahlreich beteiligten Beamten:innen, die sich zu den Leitvorstellungen ihres beruflichen Handelns geäußert haben, systematisch entweder einzubinden oder aber zumindest deren im entsprechenden Bericht niedergelegten Anregungen mit zu reflektieren. Denn jenseits des offiziellen Leitbildes dokumentieren sich in diesen Daten die impliziten Leitbilder von Polizeibeamten:innen und diese sollten im Rahmen dieses Prozesses in ihrem Verhältnis zum expliziten Leitbild reflektiert und über diesen Prozess in das im Entstehen begriffene neue Leitbild Eingang finden. Eine intensive und extensive Einbeziehung würde die Bedeutung und Wirkungsmächtigkeit eines Leitbildes deutlich erhöhen. Zudem hätte dessen – polizeilicherseits routinemäßig vorgenommene – Plakatierung den Effekt, dass im Falle von als nicht angemessen angesehenem Verhalten unter Kolleg:innen intern und unmittelbar physisch auf dieses Leitbild mit dem Tenor verwiesen werden könnten: ‚Hier, schau mal, das kommt von uns, das verstehen wir als Richtschnur unseres Handelns: Halte Dich also dran.‘ Eine solche, aus dem eigenen kollegialen Selbstverständnis herauskommende ‚Orientierung‘ wäre ungleich wirkmächtiger als ein ausschließlich ‚von oben‘ etabliertes ‚kulturelles Leitbild‘.

## **5.1.3 Zu Ausbildung und Fortbildung**

### **5.1.3.1 Über Strukturen des Verhältnisses von Bürger:innen und Polizist:innen aufklären**

Zu den zentralen Ergebnissen des soziologischen Teilprojekts der INSIDER-Studie gehört die Einsicht, dass Polizei ihre „Klientel“ aufgrund von Selbstbeschreibungen, durch die Anwendung

von Beobachtungsschemata und aufgrund des eigenen Handelns in Interaktionskonstellationen stets selbst mit erzeugt.

Aus diesem Grund sollten insbesondere innerhalb von Dienstgruppen Erörterungen von, Aufklärungen über und Besprechungen von Strukturen des Verhältnisses von Bürger:innen und Polizist:innen Gegenstand von Dienstgruppengesprächen sein; diese sollten im Kontext polizeilicher Alltagsarbeit als explizit reflektiert werden. Dabei geht es darum, zu erkennen, was (gesamtgesellschaftlich geteilte bzw. bestehende) Deutungsmuster und Erwartungsstrukturen sind und welche Wirkungen sie entfalten, um solchermaßen zum einen ein Verständnis für die hier sich vollziehenden Ko-Konstitutionsprozesse zu schaffen und zu befördern und um damit zum anderen eine Abkehr von individualisierenden Beobachtungsperspektiven (auch polizeilicherseits mit der etablierten Logik des Suchens nach individuellen Fehlern) zu befördern.

Auch für die Behandlung der vorstehenden Punkte ist also erneut auf die besondere Bedeutung der (biographisch wie institutionell) ersten Führungsebene innerhalb der Polizei hinzuweisen. Es könnte auch darüber nachgedacht werden, ob entsprechende Reflexionen nicht auch schon im Rahmen des Curriculums im Studium noch stärker vermittelt und im Rahmen der Praktika angeleitet geübt werden könnten.

### **5.1.3.2 Bewusstsein für Bedeutung und (Neben-)Folgen der polizeilichen Autonomie schulen und darüber aufklären**

Eine grundlegende Empfehlung geht dahin, die Sensibilisierung für die polizeiliche Einschätzungs- und Entscheidungspraxis und die dieser zugrundeliegenden Typisierungen im Hinblick auf die damit potentiell einhergehenden Diskriminierungspotenziale zu pflegen und zu intensivieren. Demgegenüber herrscht im polizeilichen Feld bislang typischerweise die Vorstellung vor, dass Erfahrung Praxis legitimieren würde. Diese Erfahrung ist jedoch stets relativ zu Situationen, sie bleibt implizit und unsichtbar. Eine immer um die gleichen Verdächtigen kreisende polizeiliche Beobachtungspraxis ist demgegenüber sichtbar und somit eine weitere Logik einer Sich-selbst-erfüllender-Prophezeiung deutlich: Denn die Dauerkommunikation über mögliche Formen und Praktiken potentieller Diskriminierungen lenkt konsequent den Fokus gerade auf als marginalisiert oder ‚unterprivilegiert‘ begriffene soziale Gruppen.

Um derartige Bahnungseffekte zu vermeiden, ist innerpolizeilich die Umstellung vom bislang dominierenden individualisierenden Blick auf Fehler auf eine strukturelle Zusammenhänge in den Blick nehmende „Reflexionskultur“ anzuraten (die dann auch genau diesen Namen tragen sollte). Es bedarf eines Klimas, in dem klar ist, dass Fehler in jeder Berufspraxis unvermeidlich sind, Bestandteil beruflicher Normalität sind und dass es im beruflichen Alltag und seiner Reflexion entsprechend stets um drei Dinge geht: erstens darum sauber und korrekt zu arbeiten, zweitens gemachte Fehler zu reflektieren und drittens daraus zu lernen. Nur so lässt sich, so die hier leitende Überzeugung, die für polizeiliches Handeln konstitutive Autonomie in Einschätzungs- und Entscheidungsprozessen stärken und ggf. schützen (vor allem auch

gegenüber einer (nicht eindeutig nachzuweisenden, aber trotzdem wirkmächtigen) Zahlenlogik). Das bedeutet insbesondere, für reaktive wie proaktive Polizeiarbeit keine Anreize zu setzen, die zu einer Dynamisierung von möglichen Diskriminierungskonstellationen führen könnten. Denn, so ein weiteres zentrales Forschungsergebnis des soziologischen Teilprojekts: Polizist:innen diskriminieren typischerweise nicht individuell, sondern die Dynamiken und Strukturen der beruflichen Anforderungen an sie sowie die Wege der Praxis können Diskriminierungsprozesse veranlassen bzw. potenziell nach sich ziehen.<sup>32</sup>

Ohne Frage: Derartige Überlegungen sind im Kern ambivalent und es handelt sich um eine Gratwanderung. Denn neben einer grundsätzlichen Zustimmung könnte – von Seiten der Polizei – argumentiert werden, dass ein Verständnis polizeilicher Arbeit im Sinne einer professionalisierten Kunst (qua Erfahrungswissen etc.) nicht (mehr) ausreiche und diese (aktuell) evidenzbasiert zu geschehen habe. Und ebenso könnte argumentiert werden – nunmehr von Seiten der Bürger:innen –, dass solchermaßen polizeiliches Handeln als per se nicht kontrollierbares Handeln verstanden und damit seiner Immunisierung gegen Kritik Vorschub geleistet würde. Die Antwort kann jedoch angesichts einer komplexen polizeilichen Praxis nur sein: Es ist und bleibt im Kern eine Gratwanderung, die immer wieder auf das flankierende Erfordernis interner wie externer Reflexionsprozesse im Sinne aller verweist.

### **5.1.3.3 Den Sinn für Angemessenheit noch intensiver und regelmäßig erneut schulen**

Polizist:innen müssen Gewalt anwenden, um Gewalt zu verhindern. Darin besteht eine paradoxe Anforderung, der Polizist:innen begegnen, indem sie die Legitimität ihrer Gewaltanwendung immerzu kommunikativ herstellen (müssen). Bürger:innen teilen über diese polizeispezifische Erfahrung und Anforderung i. d. R. keine eigenen Erfahrungen, sodass sich vor dem Hintergrund der paradoxen Anforderung Gewalt anzuwenden, um Gewalt zu verhindern, eine spezifische Grenze zwischen Bürger:innen und Polizist:innen ergibt, die auch in polizeilichen Innen-Außen-Abgrenzungen sichtbar wird. Es ist diese Grenze, deren Bearbeitung dauerhaft im beruflichen Alltag erfolgt und erfolgen muss: Diese Grenzziehungsarbeit ist konstitutiver Bestandteil polizeilicher Berufspraxis. Da diese Grenzziehung ein hochsensibles Phänomen im gesellschaftlichen Raum ist, bedarf es entsprechend eines ausgeprägten Sinns für die Angemessenheit der jeweiligen Praxisvollzüge.

Sowohl mit Blick auf die wechselseitige Wissensasymmetrie (Polizei-, Eingriffs- und Dienstrecht etc. hier, Sensibilitätsprofile und kulturelle Spezifika dort) als auch auf die Deutungs- und Handlungsasymmetrien geht die Empfehlung dahin, diesen Sinn für Angemessenheit nicht nur im Rahmen der Ausbildung zu schulen, sondern für dessen kontinuierliche Reflexion und Weiterentwicklung (auch angesichts der Herausforderung komplexer und schnell geforderter

<sup>32</sup> Vgl. den in eine ähnliche Richtung gehenden Befund der IKriS-Studie: Jacobsen/Bergmann (2024).

Entscheidungen in hochdynamischen Lagen) Zeiten und Räume vorzusehen, um damit auch den sich gesellschaftlich kontinuierlich verschiebenden Sinn für Verletzungsprofile regelmäßig im Hinblick auf die praktische Sensibilität in Einsatzkonstellationen zu schulen. Das dürfte die kommunikative Kompetenz in Interaktionskonstellationen schärfen und erhöhen – darf umgekehrt aber natürlich ebenso wenig zu einer Selbstblockade polizeilichen Handelns führen.

Als eine weitere, interne und externe Perspektiven durchaus innovativ verschränkende Maßnahme wäre die Weiterführung des „Lage Live“-Fortbildungsformats zu begrüßen, da es sowohl Polizeien-übergreifende Orientierungen zu ermöglichen und zu fördern geeignet ist und zudem angesichts eines Flächenbundeslandes Fortbildungen ohne einen allzu erheblichen Zeitaufwand unter Hinzuziehung von Expert:innen zu realisieren erlaubt.

#### **5.1.3.4 Über mögliche Kippunkte in Interaktionskonstellationen lehren**

Aufgrund der identifizierten Wissens-, Deutungs- und Handlungsasymmetrien zwischen Polizist:innen und Bürger:innen erweist es sich als unabdingbar, im Rahmen von Aus- und Fortbildung über „tipping points“ (Kippunkte) in Interaktionskonstellationen zu lehren und über den Umgang mit diesen zu schulen bzw. zu qualifizieren.

Denn wenn Polizist:innen die Legitimität ihrer Gewaltanwendung bzw. entsprechende Maßnahmen Bürger:innen erklären, aber auch mit ihrem Gesamtaufreten für diese Legitimität einstehen, gewinnt ein Strukturmerkmal polizeilicher Arbeit an Bedeutung und Sichtbarkeit: Kommunikation, um Gewalt zu verhindern. Aufgrund der asymmetrischen Wissensverteilung sowie einer asymmetrischen Interaktionsposition von Bürger:innen und Polizist:innen kann die typischerweise geforderte kommunikative Polizei(-arbeit) zur Verhinderung von Gewalt vielfach kaum ihre Ausrichtung auf wechselseitiges Verstehen und somit schlichtende Potenziale entfalten. Im Gegenteil kann eine sich im (harten) Ansagemodus vollziehende polizeiliche Kommunikation dann durchaus paradoxerweise zugleich als ein Gewaltgenerator fungieren. Eine intensive Schulung und weiterführende, parallel zum beruflichen Alltag laufende Qualifizierung über mit diesen Asymmetrien einhergehende Kippunkte könnte entsprechenden Dynamiken vorzubeugen helfen.

### **5.1.4 Zu Fremdbeobachtung und Wissenschaft**

#### **5.1.4.1 Legitimität durch professionelle und institutionelle Fremdbeobachtung erhöhen**

Immer wieder kreisen die Fragen zur Legitimität polizeilichen Handelns ebenso wie die (Fundamental-)Kritik an Polizei um das Problem ihrer Kontrolle. Wenn sich dem bisherigen Erkenntnisstand zufolge die Etablierung einer unabhängigen Beweisaufnahmestelle bei Verdachtsfällen polizeilichen Vergehens in Deutschland und somit ebenso in Rheinland-Pfalz (etwa nach dem dänischen oder englischen Modell) nicht realisieren lassen können sollte, dann geht die

Empfehlung des soziologischen Teilprojekts zumindest dahin, eine wirklich unabhängige, also nicht politiknah institutionalisierte Beschwerdestelle einzurichten und für diese zugleich mehrere Standorte vorzusehen (das könnte in Rheinland-Pfalz bspw. auf der Ebene der Flächenpräsidien erfolgen).<sup>33</sup> Eine solche Dezentrierung von Beschwerdestellen und Beauftragten und deren Entkopplung oder Autonomisierung von Politik würde öffentlich die Autonomisierung der Rationalitätskriterien polizeilichen Handelns bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung der politischen (demokratisch-rechtsstaatlichen) Kontrolle sicherstellen können. Über die Berufung entsprechender Personen für diese Stellen wäre gesondert nachzudenken; denkbar wäre es aber durchaus, solche Beschwerdebeauftragten bspw. von den vorgeschlagenen Sozialraumböden wählen zu lassen. Solchermaßen könnte die Legitimität durch professionalisierte und institutionalisierte Fremdbeobachtung erhöht werden und damit womöglich einen Eindruck unterlaufen, den der Umstand polizeilichen Ermitteln im Falle zur Debatte stehenden eigenen ‚Fehlverhaltens‘ verstärkt.

Ob in diesem Zusammenhang dann auch über die Einrichtung einer speziellen Beschwerdestelle für People of Color (PoC) nachzudenken wäre, die wohl idealerweise mit einer Person zu besetzen wäre, die sich selbst als PoC versteht, um auch mit einer derartigen institutionellen Maßnahme den geläufigen und von Seiten mancher Bürger:innen immer wieder vorgetragenen Vorwürfen begegnen zu können, ist nochmals gesondert zu erörtern. Gleichwohl lässt sich schon aufgrund der Feldforschungserfahrungen des soziologischen Teilprojekts sagen, dass die gerade auch auf Seiten der Polizei umgreifende Internalisierung dieser Beobachtungslogik in eigentümlicher Umkehrung dann auch regelmäßig im Feld begegnete: Durchgängig war zumindest bei Erstkontakten die Befürchtung leitend, es ginge der Studie und den Forschenden ja sowieso nur um Rassismus, Rechtsextremismus und Sexismus und es sei ja egal, was man sagen oder tun würde, man stünde eh unter Generalverdacht und die Studie habe nur die Bestätigung dieser vorgefassten Meinung zum Ziel. Entsprechend wurden die Forschenden auch mit auf dieses Thema zugeschnittenen Ergebnisfragen konfrontiert. In diesen Situationen waren dann jeweils einleitend – zumeist auch erfolgreiche – klärende Gespräche erforderlich.

#### **5.1.4.2 Weitere Forschung einfordern, ermöglichen und entwickeln**

Die abschließende Handlungsempfehlung vereinigt einen konkret-besonderen, einen institutionellen und einen allgemeinen Aspekt. Der konkret-besondere bezieht sich auf die enorme Menge an Daten, die das soziologische Teilprojekt im Rahmen seiner dreijährigen Feldforschung erheben konnte, die für und im Rahmen des hier vorgelegten Abschlussberichtes nur ansatzweise ausgewertet werden konnten und für die sich entsprechend eine weitere Bearbeitung geradezu aufdrängt, da sich zahlreiche weitere und an die hier vorgelegten Analysen

---

<sup>33</sup> Denn die polizeiliche „Definitionsmacht“ bzw. genauer: Deutungsmacht kann aus strukturellen (nicht persönlichen) Gründen nicht durch eine einzige – dann wiederum nicht nur sehr politiknahe, sondern auch personell äußerst schmal aufgestellte – Bürger:innenbeauftragtenstelle aufgefangen werden.



anschließende Untersuchungs- und Forschungsperspektiven unter Einbeziehung des bereits vorliegenden Datenmaterials anbieten.<sup>34</sup>

Darüber hinaus hat diese Handlungsempfehlung einen institutionellen Hintergrund. Parallel zur Polizeistudie für das Land Rheinland-Pfalz, die durch das INSIDER-Konsortium verwirklicht wurde, etablierte die Politik für die Dauer der Forschungsarbeit der Studie eine zunächst „projektbegleitende Forschungsstelle“. Diese inzwischen verstetigte Forschungsstelle sollte dringlich auf breitere Füße gestellt werden, um nicht nur eigene Forschungsarbeiten initiieren, in Forschungsprojekten kooperieren und weitere begleiten zu können, sondern auch um noch stärker als relevante Adresse im Konzert der entsprechenden Einrichtungen in Deutschland wahrgenommen zu werden. Diese Forschungsstelle sollte von daher als Forschungsstelle der Polizei Rheinland-Pfalz begriffen und ausgeflaggt werden, die an der HdP zwar verortet ist, aber eben im Sinne einer bundeslandpolizeilichen Institution verstanden wird, sich wissenschaftlich auch durch eigene Forschung präsentieren kann, in entsprechenden Aktivitäten (nicht zuletzt innerpolizeiliche Reflexions- und Aufarbeitungsprozesse) unterstützt und entsprechend ausgestattet werden. Damit könnte sie ihrer notwendigen Funktion zur Koordinierung aller bundeslandspezifischen Aktivitäten, zur zentralen Verfügbarmachung und Vermittlung wissenschaftlichen Wissens, zu einer Kooperationsstelle für vergleichbare Institutionen in anderen Bundesländern, zur Vereinheitlichung der forschungsbezogenen Abläufe im Bundesland Rheinland-Pfalz sowie zu einer Institution werden, die eigene Forschung nicht nur, aber auch zu den bundeslandspezifischen Herausforderungen für Polizei und innere Sicherheit initiiert und durchführt.

Eine institutionell gestärkte Forschungsstelle könnte als zentraler Ort für die Polizei Rheinland-Pfalz zugleich dafür Sorge tragen, zu verhindern, dass sich (1) in Politik und Polizei potentiell eine Annahme durchsetzt, mit der vorliegenden INSIDER-Studie sei es nun auch gut und man bedürfe keiner weiteren Forschung, und dass (2) Politik und Polizei zu der Auffassung kommen, gerade einer Vertiefung qualitativer Analysen bedürfe es nicht, da diese eh nur exemplarisch untersuche bzw. untersuchen könne.

Schließlich hat die Empfehlung auch einen allgemeinen Aspekt: Externer wissenschaftlicher (Dauer-)Beobachtung kommt nicht nur als Legitimationsgrund und Legitimitätsressource polizeilichen Handelns zentrale Bedeutung zu. Sie fungiert zugleich als Vertrauensgenerator, insofern sie die gesellschaftliche Einbindung, Öffnung und Kontrolle von Polizei dokumentiert. Darüber hinaus aber sind es gerade die sozialwissenschaftlichen Forschungserkenntnisse und Impulse, die für eine systematisch und dauerhaft auf Gesellschaft bezogene und in dieser, für diese und auf diese hin handelnden Organisation von eminenter und unerlässlicher Bedeutung

---

<sup>34</sup> Das gilt u. a. für geschlechterspezifische Fragestellungen (die hier insbesondere aus Anonymisierungsgesichtspunkte nicht thematisiert wurden), für generationsspezifische Aspekte (auch wenn diese in 5.1.1.2, 5.1.2.1, 5.1.2.3, 5.1.2.4 angesprochen werden), für Orientierungen hin auf veränderte Arbeitsverhältnisse (s. auch 5.1.1.4) oder auch für Digitalisierungs- und Diversifizierungsaspekte.

für ihre kontinuierliche Professionalisierung sind und bleiben. So gilt auch für Polizei in einer Wissenschaftsgesellschaft: Keine bessere Polizei ohne wissenschaftliche Erkenntnisse.

Was nun die weiteren Forschungsbedarfe aufgrund der Ergebnisse der vorliegenden Studie sowie darüber hinaus anbelangt, so sind angesichts der inhaltlichen Grenzen des für die Studie Erforschten, der methodischen Grenzen des realisierbar Gewesenen sowie der durch die personellen und zeitlichen Ressourcen gesetzten Grenzen auch keine Langzeitbeobachtungen möglich gewesen. Das gilt insbesondere für eine Untersuchung der Prozesse des Hineinwachsendens in die Organisation, die sich typischerweise u. a. in den Erzählungen vom „Praxisschock“ verdichten. Darüber hinaus ergeben sich aus den vorstehenden Überlegungen Forschungsbedarfe über die Form polizeilicher Führungsprozesse, über die polizeiinterne Rekrutierungspraxis von Führungskräften, zur Arbeit und Wirksamkeit eines reaktivierten Bezirksdienstes, zur „Evaluation“ der Umsetzung sowohl der im Zuge der Vorschläge der AG KriBe als auch der Ergebnisse der AG Werte und der AG Bezirksdienst 2.0. eingeleiteten Maßnahmen.

Forschungen zu Einschätzungs- und Entscheidungsprozessen insbesondere im Bereich der Kriminalpolizei wären für eine vertiefende Einsicht, Analyse und vergleichende Untersuchung sicherlich erforderlich. Und nicht zuletzt ist es der gesamtgesellschaftlich wie in demokratischer Hinsicht ebenso zentrale wie große Themenkreis „Legitimität und Vertrauen“, der nicht nur aufgrund der Forschungsergebnisse des soziologischen Teilprojekts von INSIDER weiteren Forschungsbedarf nach sich zieht.

Schließlich wäre selbstverständlich eine wissenschaftliche Analyse sowohl des Prozesses der Aufnahme der Forschungsergebnisse der INSIDER-Studie in Politik und Polizei zielführend wie auch eine Begleitung und Analyse der Effekte auf ihrer Grundlage angestoßener Veränderungsprozesse im Rahmen der Polizei Rheinland-Pfalz.

## 5.2 Resümee

Generell gilt für jede Formulierung von Handlungsempfehlungen, die Wissenschaft aus den eigenen Forschungsergebnissen heraus meint formulieren zu können, was vor Jahren schon Rafael Behr formulierte: „Forschung kann die Bedingungen der Möglichkeit zur Veränderung benennen, nicht aber Veränderung selbst initiieren“ (Behr 2006: 15). Letzteres bleibt Aufgabe von Politik und Polizei. Und damit werden – gerade im Falle der Organisation Polizei – alle für die polizeiliche Berufspraxis formulierten Handlungsempfehlungen einem doppelten Mediationsprozess unterzogen, der notwendig zu einer je spezifischen Gewichtung und auch Veränderung des wissenschaftlich als sinnvoll Erachteten führt. Schon aus diesem Grund ist Wissenschaft gehalten, hier umsichtig zu formulieren und die eigenen Ideen unter dem Vorbehalt praktischer Realitäten zu wissen. In diesem Sinne ist der Reflexivitätsimperativ zuvörderst auch stets an die Adresse von Wissenschaft zu richten.

Zu den *zentralen Reflexivitätsanforderungen* an die Forschungen des soziologischen Teilprojekts gehörte es erstens, Vertrauen aufzubauen, um Transparenz über das Forschungsinteresse herzustellen, ein berufsfeldspezifisches Verständnis zu entwickeln und in diesem Feld zugleich sprechfähig zu werden. Zweitens gehörte dazu die forschungsleitende Haltung, Bürger:innen und Polizist:innen ein natürliches Erzählen ihrer Erfahrungen, Eindrücke und Erwartungen zu ermöglichen, sie also für ihre Ausführungen – wie es jemand im Feld so trefflich formulierte – in ihre „Komfortzone“ zu bringen. Weiterhin gehörte drittens zu dieser Reflexivität, in Erfahrung zu bringen, wie die Menschen im Feld „ticken“ und mit welchen Konstellationen sie konfrontiert sind. Und das – so eine weitere treffliche Formulierung aus dem Feld – „lernt man nur vor Ort“. Schließlich sind hier – viertens – die partizipativen Forschungsanteile anzuführen, die es ermöglichten, Forschungseinsichten in die Organisation einzubringen und sich durch die Reaktionen im Feld zugleich potentiell erneut irritieren zu lassen.

Drei abschließende Bemerkungen sollen diese Gedanken aufnehmen und zugleich mit Blick auf die polizeiliche Praxis akzentuieren:

a) Es gehört zur Logik von Handlungsempfehlungen, dass diese – gedanklich, aber insbesondere im Falle ihrer Umsetzung – Effekte für die Organisationen implizieren, auf die hin sie formuliert werden. Ihre Darlegung und wie auch immer geartete Ausgestaltung im Umsetzungsprozess tangiert die personelle Aufstellung, den habituellen Zuschnitt der Organisationsmitglieder, die Ausprägung von Haltungen, das Auftreten von Beamt:innen, die Dynamik von Führungsprozessen sowie schließlich das Verständnis des Verhältnisses von innerer Sicherheit und gesellschaftlicher Ordnung. Damit lassen sich drei Ebenen einer Reflexivität wissenschaftlichen Beratens unterscheiden: eine organisationale Reflexivität, die polizei-, also organisations-interne Abläufe in den Blick nimmt, eine gesellschaftliche Reflexivität bezogen auf das Verhältnis von Polizei und Bürger:innen und damit auf den wechselseitigen Erfahrungs- und Erwartungshorizont; sowie eine politisch-rechtliche Reflexivität, die das Verhältnis zwischen

Polizei und Staat wie auch Polizei und demokratischen Gesellschaftsbildern reflektiert. Für alle drei Reflexivitätsebenen gilt es, das Spannungsverhältnis von Vertrauen und Legitimität als analytische Folie zu berücksichtigen. Es wäre also für mögliche Anschlussprojekte, die ggf. stärker auf die Umsetzbarkeit und Ausgestaltung der im Rahmen von INSIDER formulierten Handlungsempfehlungen fokussieren könnten, evtl. vielversprechend, wenn hier einerseits auch die Forschungsstelle der Polizei mit Blick auf innerorganisationale Abläufe und Strukturen etc. und andererseits aber auch (externe) juristische Expertise etc. miteinbezogen würden.

b) Organisationen zeichnen sich typischerweise durch wirkmächtige, strukturelle Trägheiten einerseits aus, die im Fall der Polizei nicht zuletzt bedingt sind durch die Bindung an politische Prozesse. Andererseits wurde in den vorstehenden Analysen die Polizei als eine hochdynamische Organisation deutlich, deren Dynamiken nicht zuletzt durch die mit diesem Berufsfeld und seinem staatlichen Auftrag einhergehenden Spannungsverhältnisse, Ambivalenzen und auch Paradoxien bedingt und geprägt sind. Eine Reflexion aller oder auch nur wesentlicher Implikationen der formulierten Handlungsempfehlungen für alle Teile und für alle Ebenen der Organisation ist im Rahmen dieses Berichts somit keineswegs leistbar. Vielmehr ist es das Anliegen, dass diese Empfehlungen als Anregungen und Bahnungseffekte für mögliche Umsetzungsprozesse und die diesen vorausgehenden Gespräche zwischen Politik und Polizei verstanden werden können.

c) Die Leitidee „Bürgerpolizei“, deren Ambivalenz vorstehend erörtert wurde, mit der sich organisationsintern das Selbstverständnis einer Polizei der Bürger:innen für die Bürger:innen verbindet, ist weder der einzige noch der stärkste Garant einer demokratisch-rechtsstaatlichen Ordnung. Aber sie kann mit ihrem Auftreten in Interaktionen mit Bürger:innen, in ihrer Öffnung zur Gesellschaft hin und gerade auch hinsichtlich der Bearbeitung von Beschwerdeprozessen (polizei-internen wie bürgerschaftlichen) durchaus als ein Laboratorium der Demokratie fungieren – wie Polizei eben auch (u. a. mit der Form dieser Bearbeitung) ihr wirkmächtigster Gegner und damit geradezu zum Garanten ihres Erodierens werden kann. Auch hier bleibt eine Ambivalenz. Diese Ambivalenz, potentiell als Akteur:in demokratischer Resilienz wie demokratischer Erosion wirksam sein zu können, muss stets das Bewusstsein schulen, dass sowohl negative als auch positive Ergebnisse erstens Lerneffekte und zweitens Handlungsbedarfe implizieren.

## Literaturverzeichnis

- Abdul-Rahman, L., Espín Grau, H., Klaus, L. & Singelstein, T. (2020). *Zweiter Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamt\*innen“ (KviAPol). Rassismus und Diskriminierungserfahrungen im Kontext polizeilicher Gewaltausübung.* Ruhr-Universität Bochum.
- Abdul-Rahman, L., Espín Grau, H., Klaus, L. & Singelstein, T. (2023). *Gewalt im Amt. Übermäßige polizeiliche Gewaltanwendung und ihre Aufarbeitung.* Campus Verlag.
- Anpalagan, S. (2021). Einzelfälle. In T. Feltes & H. Plank (Hrsg.), *Rassismus, Rechtsextremismus, Polizeigewalt. Beiträge für und über eine rechtschaffen(de), demokratische Bürgerpolizei* (S. 75–83). Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Antony, A., Sebald, G. & Adloff, F. (2016). Handlungs- und Interaktionskrisen. Eine Annäherung in systematisierender Absicht. In dies. (Hrsg.), *Handlungs- und Interaktionskrisen* (= Sonderheft Österreichische Zeitschrift für Soziologie 41) (S. 1–15). Springer VS.
- Baier, D. & Ellrich, K. (Hrsg.) (2014). *Polizeibeamte als Opfer von Gewalt. Ergebnisse einer Mixed-Method-Studie.* Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Behr, R. (2000). Paradoxien gegenwärtiger Polizeiarbeit in Deutschland: Deutschland: Zwischen „Smooth-Policing“ und „Knüppel-aus-dem-Sack“. In H.-J. Lange (Hrsg.), *Staat, Demokratie und Innere Sicherheit in Deutschland* (S. 221–234). Leske + Budrich.
- Behr, R. (2000/2008). *Cop culture – der Alltag des Gewaltmonopols: Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei* (2. Auflage). VS Verlag.
- Behr, R. (2006). *Polizeikultur. Routinen – Rituale – Reflexionen. Bausteine zu einer Theorie der Praxis der Polizei.* VS Verlag.
- Behr, R. (2013). Polizei.Kultur.Gewalt. Die Bedeutung von Organisationskultur für den Gewaltdiskurs und die Menschenrechtsfrage in der Polizei. *SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis*, 1, 81–93.
- Behr, R. (2017). „Racial“ oder „Social“ Profiling in der Polizeiarbeit? Eine organisations-kulturelle Perspektive auf Diskriminierungsvorwürfe an die Polizei. In C. Kopke & W. Kühnel (Hrsg.), *Demokratie, Freiheit und Sicherheit* (S. 255–272). Nomos.
- Behr, R. (2019). Gewalt und Polizei: Ambivalenzen des innerstaatlichen Gewaltmonopols. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 69 (21-23), 24–28.
- Behr, R. (2021a). „Dem Guten verpflichtet, vom Bösen bedroht“: Was man erkennt, wenn Polizist\*innen von ihren Werten sprechen. Eine explorative Skizze aus der verstehenden Polizeiforschung. In A. Ruch & T. Singelstein (Hrsg.), *Auf neuen Wegen: Kriminologie, Kriminalpolitik und Polizeiwissenschaft aus interdisziplinärer Perspektive. Festschrift für Thomas Feltes zum 70. Geburtstag* (S. 333–343). Duncker & Humblot.
- Behr, R. (2021b). Die Polizei hat sich mental und operativ aufgerüstet (Interview). In *DIE ZEIT*, 2021-10-11.
- Belina, B. & Keitzel, S. (2018). Racial Profiling. In *Kriminologisches Journal*, 1, 18–24.
- Bentler, L. (2021). Bürgernähe und Legalitätsprinzip – ‚Crime fighter‘ oder ‚Freund und Helfer‘? In T. Feltes & H. Plank (Hrsg.), *Rassismus, Rechtsextremismus, Polizeigewalt. Beiträge für und über eine rechtschaffen(de), demokratische Bürgerpolizei* (S. 15–37). Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Bergmann, J. & Jacobsen, A. (2021). Diskriminierung und Rassismus der Polizei als Forschungsfeld. Eine problemorientierte Bestandaufnahme. In *SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis*, 4, 45–57.
- Bohnsack, R. (2021). *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden.* Barbara Budrich.

- Bornewasser, M. & Eckert, R. (1995). *Belastungen und Gefährdungen von Polizeibeamtinnen und –beamten im alltäglichen Umgang mit Fremden* (Abschlußbericht zum Projekt „Polizei und Fremde“). Trier/Münster: Eigendruck.
- Bourdieu, P. (1976 [1972]). *Entwurf einer Theorie der Praxis auf der ethnologischen Grundlage der kabyliischen Gesellschaft*. Suhrkamp.
- Bourdieu, P. (1993 [1980]). *Sozialer Sinn*. Kritik der theoretischen Vernunft. Suhrkamp.
- Breidenstein, G., Hirschauer, S., Kalthoff, H. & Nieswand, B. (2013). *Ethnografie. Die Praxis der Feldforschung*. UVK/utb.
- Brayne, S. (2014). Surveillance and System Avoidance. In *American Sociological Review*, 79, 3, 367–391.
- Brayne, S. (2020). *Predict and Surveil: Data, Discretion, and the Future of Policing*. Oxford University Press.
- Bühl, W. L. (1984). *Krisentheorien. Politik, Wirtschaft und Gesellschaft im Übergang*. Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Collins, R. (2011 [2008]). *Dynamik der Gewalt. Eine mikrosoziologische Theorie*. Hamburger Edition.
- Collins, R. (2020). *Seven Reasons Why Police Are Disliked*. <https://www.drrandallcollins.com/sociological-eye/2020/6/5/seven-reasons-why-police-are-disliked>
- Czudnochowski, D. (2024). *„Hinter der Lage“ – Eine Ethnographie zum polizeilichen Erfahrungswissen* (Diss. Freiburg i.Br.)
- Dangelmaier, T. (2021). „Den richtigen Riecher haben“ – Die Bedeutung von Narrativen im Kontext proaktiver Polizeiarbeit. In *Kriminologie – Das Online-Journal | Criminology - The Online Journal*, 3, 4, 359–382.
- Derin, B. & Singelstein, T. (2020). Polizei und Gewalt. In D. Hunold & A. Ruch (Hrsg.), *Polizeiarbeit zwischen Praxishandeln und Rechtsordnung. Empirische Polizeiforschungen zur polizeipraktischen Ausgestaltung des Rechts* (S. 121–142). VS-Verlag.
- Deutsche Gesellschaft für Soziologie/Berufsverband Deutscher Soziologinnen und Soziologen (2017). *Ethik-Kodex*. [https://soziologie.de/fileadmin/user\\_upload/dokumente/Ethik-Kodex\\_2017-06-10.pdf](https://soziologie.de/fileadmin/user_upload/dokumente/Ethik-Kodex_2017-06-10.pdf)
- Diekmann, A. (2009). *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Dosdall, H. (2023). Die Organisation Polizei. In M. Apelt & V. Tacke (Hrsg.), *Handbuch Organisationstypen*. (2. Auflage) (S. 213–234). Springer VS.
- Eckert, R., Jungbauer, J. & Willems, H. (1995). Zur Feindschaft verdammt? Belastungssituationen der Polizei im Umgang mit ausländischen Tatverdächtigen und ihre Konsequenzen. In: M. Bornewasser & R. Eckert, R., *Belastungen und Gefährdungen von Polizeibeamtinnen und –beamten im alltäglichen Umgang mit Fremden* (Abschlußbericht zum Projekt „Polizei und Fremde“) (S. 75–149). Trier/Münster: Eigendruck.
- Ellebrecht, N. (2020). *Organisierte Rettung. Studien zur Soziologie des Notfalls*. Springer.
- Ellebrecht, S. (2022). Organisierte (In-)Differenz. Zur Bedeutung von Diversität und Repräsentation für die Polizei. In D. Hunold & T. Singelstein (Hrsg.), *Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme* (S. 669–691). Springer.
- Ellrich, K. & Baier, D. (2014). *Gewalt gegen niedersächsische Beamtinnen und Beamte aus Einsatz- und Streifendienst. Zum Einfluss von personen-, Arbeits- und situationsbezogenen Merkmalen auf das Gewaltopferisiko* (Forschungsbericht Nr. 123). KFN.
- Ellrich, K. & Baier, D. (2022). Gewalt gegen die Polizei – ein Überblick zur Verbreitung, zu Einflussfaktoren und Implikationen für die Praxis. In M. Staller & S. Koerner (Hrsg.), *Handbuch polizeiliches Einsatztraining* (S. 503–521). Springer.

- Ellrich, K., Baier, D. & Pfeiffer, C. (2012). *Polizeibeamte als Opfer von Gewalt: Ergebnisse einer Befragung von Polizeibeamten in zehn Bundesländern*. Nomos.
- Elsner, E. & Laumer, M. (2015). *Gewalt gegen Polizeibeamte in Bayern. Langzeitanalyse der polizeilichen Kriminalstatistik und Auswertung von Strafverfahrensakten. Projektbericht der kriminologischen Forschungsgruppe der Bayerischen Polizei (KFG)*. Landeskriminalamt Bayern.
- Endreß, M. (2002). *Vertrauen*. transcript.
- Endreß, M. (2010). *Vertrauen. Soziologische Perspektiven*. In M. Maring (Hrsg.), *Vertrauen. Zwischen sozialem Kitt und der Senkung von Transaktionskosten* (S. 91–113). KIT Scientific.
- Endreß, M. (2014). Grundlagenprobleme einer Soziologie der Gewalt. Zur vermeintlichen Alternative zwischen körperlicher und struktureller Gewalt. In M. Staudigl (Hrsg.), *Gesichter der Gewalt. Beiträge aus phänomenologischer Sicht* (S. 87–113). Fink.
- Endreß, M. (2017). Towards a Sociology of Trauma. A State of Multiple Incommensurability. In W. Kloos (Hrsg.), *Wor(l)ds of Trauma* (S. 39–55). Waxmann.
- Endreß, M. (2018a). Verstehende Soziologie(n) und hermeneutische Tradition(en). In M. Staudigl (Hrsg.), *Alfred Schütz und die Hermeneutik* (S. 13–45). Herbert von Halem.
- Endreß, M. (2018b). Trauma. Schritte zu einer phänomenologisch-fundierten soziologischen Analyse. In M. Endreß & A. Hahn (Hrsg.), *Lebenswelttheorie und Gesellschaftsanalyse. Studien zum Werk von Thomas Luckmann* (S. 39–75). Herbert von Halem.
- Endreß, M. (2020). Grenzen und Grenzziehungen. Eine sozial- und gesellschaftstheoretische Skizze. In B. Liebsch (Hrsg.), *Die Grenzen der Einen sind (nicht) die der Anderen. Neuere Beobachtungen* (S. 41–59). Kulturverlag Kadmos.
- Endreß, M. (2022). Ambivalenzen und Herausforderungen für die Polizei Rheinland-Pfalz. In *75 Jahre Polizei Rheinland-Pfalz. Unser Weg zu einer Bürgerpolizei. Innenansichten und Außenansichten 1947–2022* (S. 87–90). Mdl.
- Endreß, M. (2023a). Krisen und Resilienzen. In *Sozialpsychiatrische Informationen*, 53, 4, 11–15.
- Endreß, M. (2023b). Demokratische Resilienz und Polizei. In *Polizei. Wissen. Themen politischer Bildung*, 7, 1, 21–23.
- Endreß, M. (2025). Die Gewalt der Polizei. Wissenssoziologische Überlegungen zur wechselseitigen Konstitution des Wissens um und durch Gewalt. In T. Benkel & E. Coenen (Hrsg.), *Wissen und Gewalt. Szenarien der Grenzüberschreitung*. Beltz Juventa [im Druck].
- Endreß, M. & Müller, S. (2023). Ambivalenzen und Herausforderungen qualitativer Polizeiforschung: Erfahrungen aus der Polizeistudie »INSIDER« für das Land Rheinland-Pfalz. In N. Maurer, A. Möhne & N. Zurawski (Hrsg.), *Kritische Polizeiforschung: Reflexionen, Dilemmata und Erfahrungen aus der Praxis* (S. 77–111). transcript.
- Endreß, M. & Pabst, A. (2013). Violence and Shattered Trust. Sociological Considerations. In *Human Studies*, 36, 1, 89–106.
- Fassin, D. (2013 [2011]). *Enforcing Order. An Ethnography of Urban Policing*. Polity Press.
- Fassin, D. (2017). Boredom: Accounting for the Ordinary in the Work of Policing (France). In D. Fassin (Hrsg.), *Writing the world of policing: The difference ethnography makes* (S. 271–292). University of Chicago Press.
- Feest, J. (2020 [1971]). Die Situation des Verdachts. In ders., *Definitionsmacht, Renitenz und Abolitionismus. Texte rund um das Strafvollzugsarchiv* (S. 15–37). Springer.
- Feltes, T. & Plank, H. (Hrsg.) (2021). *Rassismus, Rechtsextremismus, Polizeigewalt. Beiträge für und über eine rechtschaffen(d)e, demokratische Bürgerpolizei*. Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Franzmann, A. (2016). Entstehungskontexte und Entwicklungsphasen der Objektiven Hermeneutik als einer Methodenschule. In R. Becker-Lenz, A. Franzmann, A. Jansen & M. Jung

- (Hrsg.), *Die Methodenschule der Objektiven Hermeneutik. Eine Bestandsaufnahme* (S. 1–42). Springer VS.
- Franzmann, A., Rycher, M., Scheid, C. & Twardella, J. (Hrsg.) (2023b). Vorwort. In dies. (Hrsg.), *Objektive Hermeneutik. Handbuch zur Methodik in ihren Anwendungsfeldern* (S. 7–12). Barbara Budrich/utb.
- Franzmann, A., Rycher, M., Scheid, C. & Twardella, J. (Hrsg.) (2023a). Einleitung. In dies. (Hrsg.), *Objektive Hermeneutik. Handbuch zur Methodik in ihren Anwendungsfeldern* (S. 13–45). Barbara Budrich/utb. ,
- Funcke, D. & Loer, T. (2019). Von der Forschungsfrage über Feld und Fall zur Theorie. Zur Einleitung. In dies. (Hrsg.), *Vom Fall zur Theorie. Auf dem Pfad der rekonstruktiven Sozialforschung* (S. 1–56). Springer Fachmedien.
- Galtung, J. (1969 [1975]). Gewalt, Frieden und Friedensforschung. In J. Galtung (Hrsg.), *Strukturelle Gewalt. Beiträge zur Friedens- und Konfliktforschung* (S. 7–36, S. 137–145). Rowohlt.
- Garfinkel, H. (2020 [1967]). *Studien zur Ethnomethodologie*. Campus.
- Garz, D. & Raven, U. (2015). *Theorie der Lebenspraxis. Einführung in das Werk Ulrich Oevermanns*. Springer VS.
- Goffman, A. (2014). *On the Run. Fugitive Life in an American City*. University of Chicago Press (dt. Übers. u.d.T.: *On the Run. Die Kriminalisierung der Armen in Amerika*. Verlag Antje Kunstmann 2015).
- Goffman, A. (2009). On the Run: Wanted Men in a Philadelphia Ghetto. In *American Sociological Review*, 74, 3, 339–357.
- Goffman, E. (1977 [1974]). *Rahmen-Analyse. Ein Versuch über die Organisation von Alltagserfahrungen*. Suhrkamp.
- Goffman, E. (2020 [1963]). *Stigma: Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität*. Suhrkamp.
- Goldsmith, A. J. (2010). Policing's New Visibility. In *British Journal of Criminology*, 50, 5, 914–934.
- Grutzpalk, J. & Klein, M. (Hrsg) (2024). *Polizei der Zukunft – Zukunft der Polizei*. Polizei. Wissen. Themen polizeilicher Bildung, 6, 2022, Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Helfferrich, C. (2019). Leitfaden- und Experteninterviews. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 669–686). Springer VS.
- Hermanutz, M. (Hrsg.) (2015). *Gewalt gegen Polizisten – sinkender Respekt und steigende Aggression? Eine Beleuchtung der Gesamtumstände*. Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Herrnkind, K. (2021). „Als hätte ihn ein PFERD getreten“. In T. Feltes & H. Plank (Hrsg.), *Rassismus, Rechtsextremismus, Polizeigewalt. Beiträge für und über eine rechtschaffen(de), demokratische Bürgerpolizei* (S. 71–74). Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Herrnkind, M. & Scheerer, S. (2003). *Die Polizei als Organisation mit Gewaltlizenz. Möglichkeiten und Grenzen der Kontrolle*. LIT-Verlag.
- Howe, C., Decker, C., Knobloch, L., Can, H. & Bosch, A. (2022). *Bericht zur Berliner Polizeistudie. Eine diskriminierungskritische, qualitative Untersuchung ausgewählter Dienstbereiche der Polizei Berlin*, herausgegeben vom ZTG (Zentrum Technik und Gesellschaft) der Technischen Universität Berlin.
- Hunecke, I. (2014). Polizei und Gewalt. In *Kritische Vierteljahresschrift für Gesetzgebung und Rechtswissenschaft*, 97, 3, 267–291.
- Hunold, D. (2015). *Polizei im Revier. Polizeiliche Handlungspraxis gegenüber Jugendlichen in der multiethnischen Stadt*. Schriftenreihe des Max-Planck-Instituts für ausländisches und internationales Strafrecht. Reihe K: Kriminologische Forschungsberichte, Band 168.



- Hunold, D., Dangelmaier, T. & Brauer, E. (2021). Soziale Ordnung und Raum – Aspekte polizeilicher Raumkonstruktion. In *Soziale Probleme*, 32, 1, 19–44.
- Hunold, D. & Singelstein, T. (Hrsg.) (2022). *Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme*. Springer VS.
- Imbusch, P. (2013). Die Soziologie und die Krisen der Gesellschaft. In *Newsletter Studienbereich Soziologie, Sozialpolitik und Sozialarbeit der Universität Freiburg (CH)*, 12, 6–11.
- Jacobsen, A. & Bergmann, J. (2024). *Diskriminierungsrisiken in der Polizeiarbeit. Ergebnisse des Forschungsprojektes „Polizeipraxis zwischen staatlichem Auftrag und öffentlicher Kritik. Herausforderungen, Bewältigungsstrategien, Risikokonstellationen“*. Schriftenreihe des Instituts für Kriminalitäts- und Sicherheitsforschung (IKriS), Bd. 3. Polizeiakademie Niedersachsen.
- Jaschke, H.-G. (1998). Fremdenfeindliche Tendenzen in der Polizei. Anmerkungen zu einem umstrittenen Phänomen. In W. Gessenharter & H. Fröchling (Hrsg.), *Rechtsextremismus und Neue Rechte in Deutschland. Neuvermessung eines politisch-ideologischen Raumes?* (S. 191–209). Leske+Budrich.
- Keesman, L. D. (2023). The showability of policing: How police officers' use of videos in organizational contexts reproduces police culture. In *European Journal of Criminology*, 20, 3, 905–924.
- Kiess, J. (2019). *Die soziale Konstruktion der Krise. Wandel der deutschen Sozialpartnerschaft aus der Framing-Perspektive*. Beltz Juventa.
- Klinker, F., Scharloth, J., Szczek, J. (2018). *Sprachliche Gewalt. Formen und Effekte von Pejorierung, verbaler Aggression und Hassrede*. Metzler.
- Knopp, P. (2023). *Praxisform Polizeinotruf: Eine Studie zur Mobilisierung und Kontrolle von ziviler Wachsamkeit und polizeilicher Intervention* [Dissertation, Wien].
- Koschorke, A. (2012). *Wahrheit und Erfindung: Grundzüge einer Allgemeinen Erzähltheorie*. Fischer.
- Kretschmann, A. (2023). *Strukturen und Kontexte rechtskonformen Polizeihandelns – Eine qualitative Untersuchung zur Rechtsbindung am Beispiel des Streifendienstes der Polizei Niedersachsen*. URL: <https://www.pa.polizei-nds.de/download/76618>
- Krusenbach, M. (2008). Mitgehen als Methode: Der „Go-Along“ in der Phänomenologischen Forschungspraxis. In J. Raab, M. Pfadenhauer, P. Stegmaier, J. Dreher & B. Schnettler (Hrsg.), *Phänomenologie und Soziologie: Theoretische Positionen, Aktuelle Problemfelder und Empirische Umsetzungen* (S. 349–358). VS Springer.
- Lange, H.-J. (Hrsg.) (2000). *Staat, Demokratie und Innere Sicherheit in Deutschland*. Leske + Budrich.
- Lange, H.-J. (Hrsg.) (2013 [2003]). *Die Polizei der Gesellschaft. Zur Soziologie der Inneren Sicherheit*. VS.
- Lange, H.-J., Wendekamm, M. & Endreß, C. (Hrsg.) (2014). *Dimensionen der Sicherheitskultur*. Springer VS.
- Lange, H.-J., Model, T. & Wendekamm, M. (Hrsg.) (2019). *Zukunft der Polizei. Trends und Strategien*. Springer VS.
- Lange, H.-J. & Wendekamm (Hrsg.) (2019). *Postfaktische Sicherheitspolitik. Gewährleistung von Sicherheit in unübersichtlichen Zeiten*. Springer VS.
- Lepsius, M. R. (2013 [1995]). Institutionenanalyse und Institutionenpolitik. In ders., *Institutionalisierung politischen Handelns. Analysen zur DDR, Wiedervereinigung und Europäischen Union* (S. 11–25). VS.

- Lepsius, M. R. (2013 [1997]). Institutionalisation und Deinstitutionalisierung von Rationalitätskriterien. In ders., *Institutionalisierung politischen Handelns. Analysen zur DDR, Wiedervereinigung und Europäischen Union* (S. 26–39). VS.
- Ley, T. (2013). Zum Verhältnis von Polizei zum Bürger – oder Kunden? In *Polizei & Wissenschaft*, 1/2013, 57–70.
- Liebsch, B. (2007). *Subtile Gewalt: Spielräume sprachlicher Verletzbarkeit*. Velbrück.
- Loick, D. (Hrsg.) (2018). *Kritik der Polizei*. Campus.
- Mannheim, K. (1980). *Strukturen des Denkens*, hrsg. v. D. Kettler, V. Meja & N. Stehr. Suhrkamp.
- Maurer, N., Möhne, A. & Zurawski, N. (Hrsg.) (2024). *Kritische Polizeiforschung: Reflexionen, Dilemmata und Erfahrungen aus der Praxis*. transcript.
- Mayr, F. (2014). *Gibt es Krisen, und wenn ja wie viele? Theoretisch-konzeptionelle Überlegungen zu einer Soziologie der Krise* (= Eichstätter Beiträge zur Soziologie, Nr. 5). Katholische Universität Eichstätt Ingolstadt. [https://www.ku.de/fileadmin/1405/Eichstaetter\\_Beitraege\\_zur\\_Soziologie/FM\\_-\\_Gibt\\_es\\_Krisen\\_\\_und\\_wenn\\_ja\\_wie\\_viele\\_-\\_EBS\\_5-2014.pdf](https://www.ku.de/fileadmin/1405/Eichstaetter_Beitraege_zur_Soziologie/FM_-_Gibt_es_Krisen__und_wenn_ja_wie_viele_-_EBS_5-2014.pdf)
- MEGAVO (2023). *Motivation, Einstellungen und Gewalt im Alltag von Vollzugsbeamte. Zwischenbericht 2023*. Deutsche Hochschule der Polizei. <https://www.polizeistudie.de/wp-content/uploads/projekt-megavo-zwischenbericht-2023-04-04.pdf>
- MEGAVO (2024). *MEGAVO-Studie. Projektbericht 2021–2024*. Deutsche Hochschule der Polizei.
- Mensching, A. (2008). *Gelebte Hierarchien: Mikropolitische Arrangements und organisationskulturelle Praktiken am Beispiel der Polizei*. VS Springer.
- Mergel, T. (2012) Einleitung: Krisen als Wahrnehmungsphänomene. In ders. (Hrsg.), *Krisen verstehen. Historische und kulturwissenschaftliche Annäherungen* (S. 9–24). Campus.
- Merton, R. K. (1948). The Self-Fulfilling Prophecy. In *Antioch Review*, 8, 2, 193–210.
- Moebius, S. & Nungesser, F. (2018). Symbolische Gewalt. In *Bürger & Staat*, 68, 3, 120–127.
- Müller, A. (2022). Die Krise als Deutungsmuster. In S. Bartmann, N. Erdmann, M. Haefker, C. Schnörmann & C. Streblov-Poser (Hrsg.), *Verstehendes Forschen in der Pandemie und anderen Ausnahmesituationen. Praktische und methodologische Erkenntnisse der Rekonstruktiven Sozialen Arbeit* (S. 75–92). Barbara Budrich.
- Narr, W.-D. (1980). Physische Gewaltsamkeit, ihre Eigentümlichkeit und das Monopol des Staates. In *Leviathan*, 8, 4, 541–573.
- Oevermann, U. (1991). Genetischer Strukturalismus und das sozialwissenschaftliche Problem der Erklärung der Entstehung des Neuen. In S. Müller-Doohm (Hrsg.), *Jenseits der Utopie. Theoriekritik der Gegenwart* (S. 267–336). Suhrkamp.
- Oevermann, U. (1996). Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns. In A. Combe & W. Helsper (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns* (S. 70–182). Suhrkamp.
- Oevermann, U. (2000a). Die Methode der Fallrekonstruktion in der Grundlagenforschung sowie der klinischen und pädagogischen Praxis. In K. Kraimer (Hrsg.), *Die Fallrekonstruktion* (S. 58–153). Suhrkamp.
- Oevermann, U. (2000b). Dienstleistung der Sozialbürokratie aus professionalisierungstheoretischer Sicht. In E.-M. v. Harrach, T. Loer & O. Schmidtke (Hrsg.), *Verwaltung des Sozialen. Formen der subjektiven Bewältigung eines Strukturkonflikts* (S. 57–77). UVK.
- Oevermann, U. (2001 [1973]). Zur Analyse der Struktur von sozialen Deutungsmustern. In *Sozialer Sinn* 2, 1, 3–33.
- Oevermann, U. (2002). *Klinische Soziologie auf der Basis der Methodologie der objektiven Hermeneutik. Manifest der objektiv hermeneutischen Sozialforschung*. Institut für hermeneutische Sozial- und Kulturforschung e.V., URL: [https://www.ihs.de/publikationen/Ulrich\\_Oevermann-Manifest\\_der\\_objektiv\\_hermeneutischen\\_Sozialforschung.pdf](https://www.ihs.de/publikationen/Ulrich_Oevermann-Manifest_der_objektiv_hermeneutischen_Sozialforschung.pdf)

- Oevermann, U. (2003a). *Der Beitrag der Sozialwissenschaften zur Polizeiausbildung*. Unveröffentl. Mskr. Frankfurt/M.
- Oevermann, U. (2003b). Regelgeleitetes Handeln, Normativität und Lebenspraxis. In J. Link, T. Loer & H. Neuendorff (Hrsg.), *„Normalität“ im Diskursnetz soziologischer Begriffe* (S. 183–217), Synchron Wissenschaftsverlag der Autoren.
- Oevermann, U. (2004). Objektivität des Protokolls und Subjektivität als Forschungsgegenstand. In *Zeitschrift für qualitative Bildungs-, Beratungs- und Sozialforschung*, 5, 2, 311–336.
- Oevermann, U. (2006). Wissen, Glauben, Überzeugung. Ein Vorschlag zu einer Theorie des Wissens aus krisentheoretischer Perspektive. In D. Tänzler, H. Knoblauch, H.-G. Soeffner (Hrsg.), *Neue Perspektiven der Wissenssoziologie* (S. 79–118). UVK.
- Oevermann, U. (2013). Objektive Hermeneutik als Methodologie der Erfahrungswissenschaften von der sinnstrukturierten Welt. In P. C. Langer, A. Kühner & P. Schweder (Hrsg.), *Frankfurter Beiträge zur Soziologie und Sozialpsychologie. Reflexive Wissensproduktion: Anregungen zu einem kritischen Methodenverständnis in qualitativer Forschung* (S. 69–98). Springer VS.
- Oevermann, U. (2016 [2008]). „Krise und Routine“ als analytisches Paradigma in den Sozialwissenschaften. In R. Becker-Lenz, A. Franzmann, A. Jansen & M. Jung (Hrsg.), *Die Methodenschule der Objektiven Hermeneutik* (S. 43–114), Springer VS.
- Oevermann, U. (2023 [1981]). Fallrekonstruktion und Strukturgeneralisierung als Beitrag der objektiven Hermeneutik zur soziologisch-strukturtheoretischen Analyse. In A. Franzmann, M. Rychner, C. Scheid & J. Twardella (Hrsg.), *Objektive Hermeneutik. Handbuch zur Methodik in ihren Anwendungsfeldern* (S. 47–82). Barbara Budrich/utb.
- Oevermann, U., Allert, T., Konau, E. & Krambeck, J. (1979). Die Methodologie einer ‚objektiven Hermeneutik‘ und ihre allgemeine forschungslogische Bedeutung in den Sozialwissenschaften. In H.-G. Soeffner (Hrsg.), *Interpretative Verfahren in den Sozial- und Textwissenschaften* (S. 352–434). J. B. Metzler.
- Oevermann, U., Leidinger E., Strömer, T., Dern, H., Kube, E. & Tykwer, J. (1994) *Kriminalistische Datenerschließung. Zur Reform des kriminalpolizeilichen Meldedienstes*. Sonderband der BKA-Forschungsreihe. Bundeskriminalamt.
- Ohlemacher, T., Rüdiger, A., Schacht, G. & Feldkötter, U. (2003). *Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und -beamte 1985–2000. Eine kriminologische Analyse*. Nomos.
- Okunlola, S. (2009). *„Dem Volk dienen“*. Ein Lesebuch zur Geschichte der Polizei Rheinland-Pfalz 1945–2008. Verlag der Landesarchivverwaltung Rheinland-Pfalz.
- Pfadenhauer, M. (2007). Das Experteninterview. In R. Buber & H. H. Holzmüller (Hrsg.), *Qualitative Marktforschung. Konzepte – Methoden – Analysen* (S. 449–461). Gabler.
- Popitz, H. (1992 [1968]). *Phänomene der Macht*. Mohr (Paul Siebeck).
- Preunkert, J. (2011). Die Krise in der Soziologie. In: *Soziologie*, 40, 4, 432–442.
- Przyborski, A. & Wohlrab-Sahr, M. (2021). *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch* (5. überarb. u. erw. Auflage). De Gruyter/Oldenbourg.
- Puschke, J. (2014). Gewalt und Widerstand gegen Polizeibeamte – Befunde und Diskurs. In *Neue Kriminalpolitik*, 26, 1, 28–41.
- Reemtsma, J. P. (2002). *Die Gewalt spricht nicht. Drei Reden*. Reclam.
- Reichertz, J. (2003). Hermeneutische Polizeiforschung. In M. H. W. Möllers & R. v. Ooyen (Hrsg.), *Jahrbuch Öffentliche Sicherheit 2002/ 2003* (S. 29–56). Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Reichertz, J. (2005). Prämissen einer hermeneutisch wissenssoziologischen Polizeiforschung. In *Historical Social Research*, 30, 1, 227–256.

- Reichertz, J. (2021). Vorwort. In T. Feltes & H. Plank (Hrsg.), *Rassismus, Rechtsextremismus, Polizeigewalt. Beiträge für und über eine rechtschaffen(d)e, demokratische Bürgerpolizei* (S. 7–8). Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Reuter, I. (2014). *Polizei und Gewalt. Eine handlungstheoretische Rekonstruktion polizeilicher Konfliktarbeit*. Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Schade, S. & Durben, F. (Hrsg.) (2022). *25 Jahre Campus Hahn der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz*. Boorberg.
- Schäfer, M. (2020). Polizeiliches Handeln im Spannungsfeld von Institution und Biographie: Beitrag zur Veranstaltung »Professionelles Handeln im öffentlichen Auftrag« der Sektion Professionssoziologie. In B. Blättel-Mink (Hrsg.), *Gesellschaft unter Spannungen. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2020. Symposium im Rahmen der Tagung von Deutsche Gesellschaft für Soziologie (CD)*.
- Schäfer, M. (2021). *Polizist\*in werden – Polizist\*in sein. Strukturen und Widersprüche polizeilicher Arbeit*. Universitätsverlag Göttingen.
- Scheytt, C. & Pflüger, J. (2024). Ethical challenges in qualitative sociology. A systematic literature review. In *Frontiers in Sociology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1458423>
- Schmidt, S. (2023). *Affekt und Polizei. Kultur und soziale Praxis*. transcript.
- Schmidt, R. & Woltersdorff, V. (Hrsg.) (2008). *Symbolische Gewalt. Herrschaftsanalyse nach Pierre Bourdieu*. UVK.
- Schroer, M. (2004 [2000]). Gewalt ohne Gesicht. Zur Notwendigkeit einer umfassenden Gewaltanalyse. In W. Heitmeyer & H.-G. Soeffner (Hrsg.), *Gewalt. Entwicklungen, Strukturen, Analyseprobleme* (S. 151–173). Suhrkamp.
- Schütz, A. (2004 [1932]). Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt. Eine Einleitung in die verstehende Soziologie. In ders., *Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt. Eine Einleitung in die verstehende Soziologie* (= Alfred Schütz Werkausgabe, Bd. II) (S. 75–447), hrsg. v. M. Endreß & J. Renn. UVK.
- Schütz, A. (2010 [1953]). Wissenschaftliche Interpretation und Alltagsverständnis menschlichen Handelns. In ders., *Zur Methodologie der Sozialwissenschaften* (= Alfred Schütz Werkausgabe, Bd. IV) (S. 329–399), hrsg. v. T. Eberle, J. Dreher & G. Sebald. UVK.
- Schütz, A. (2011 [1946]). Der gut informierte Bürger. Ein Essay zur sozialen Verteilung von Wissen. In ders., *Relevanz und Handeln 2* (= Alfred Schütz Werkausgabe, Bd. VI.2) (S. 115–132), hrsg. v. A. Göttlich, G. Sebald & J. Weyand. UVK.
- Schütz, A. & Luckmann, T. (2017). *Strukturen der Lebenswelt* (2., überarb. Aufl). UVK.
- Schütze, F. & Bohnsack, R. (1973). Die Selektionsverfahren der Polizei in ihrer Beziehung zur Handlungskompetenz der Tatverdächtigen. In *Kriminologisches Journal*, 5, 4, 270–290.
- Schütze, F., Meinefeld, W., Springer, W. & Weymann, A. (1973). Grundlagentheoretische Voraussetzungen methodisch kontrollierten Fremdverstehens. In Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hrsg.), *Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit* (S. 433–495), Bd. 2. Rowohlt.
- Seigel, M. (2018). Violence work: policing and power. In *Race & Class*, 59, 4, 15–33.
- Simmel, G. (2009). Soziologie der Mahlzeit. In K. Lichtblau (Hrsg.), *Soziologische Ästhetik. Klassiker der Sozialwissenschaften* (S. 155–161). VS.
- Srubar, I. (2015). Lebenswelt und Trauma. In R. Hitzler (Hrsg.), *Hermeneutik als Lebenspraxis* (S. 79–93). Beltz Juventa.
- Steffes-enn, R. (2012). *Polizisten im Visier. Eine kriminologische Untersuchung zur Gewalt gegen Polizeibeamte aus Tätersicht*. Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Steg, J. (2020a). Normale Anomalie. Die Coronakrise als Zäsur und Chance. In *Blätter für deutsche und internationale Politik*, 65, 6, 71–79.

- Steg, J. (2020b). Was heißt eigentlich Krise? In *Soziologie*, 49, 4, 423–435.
- Steil, A. (1993). *Krisensemantik. Wissenssoziologische Untersuchungen zu einem Topos moderner Zeiterfahrung*. Springer VS.
- Strübing, J. (2018). *Qualitative Sozialforschung. Eine komprimierte Einführung* (2., überarb. u. erw. Auflage). De Gruyter Oldenbourg.
- Strübing, J., Hirschauer, S., Ayaß, R., Krähnke, U. & Scheffer, T. (2018). Gütekriterien qualitativer Sozialforschung. Ein Diskussionsanstoß. In *Zeitschrift für Soziologie*, 47, 2, 83–100.
- Sumner, W. G. (1906). *Folkways. A Study of the Sociological Importance of Usages, Manners, Customs, Mores, and Morals*. Ginn and Company.
- Tränkle, S. (2020). Autoritätserhalt um jeden Preis? Was Streifenbeamte\_innen bewegt, bei drohenden Widerstandslagen auf die Durchsetzung des Gewaltmonopols zu verzichten und Handlungsspielräume zur Deeskalation zu nutzen. In D. Hunold & A. Ruch (Hrsg.), *Polizeiarbeit zwischen Praxishandeln und Rechtsordnung, Empirische Polizeiforschungen zur polizeipraktischen Ausgestaltung des Rechts* (S. 143–164). Springer VS.
- Wagner, J. & John, E. (Hrsg.) (2023). *Demokratische Resilienz für die Polizei*. Polizei. Wissen. Themen polizeilicher Bildung, 7, 1/2023, Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Weber, M. (2009a). *Wirtschaft und Gesellschaft. Die Wirtschaft und die gesellschaftlichen Ordnungen und Mächte. Nachlaß. Teilband 1: Gemeinschaften*, hrsg. v. W. J. Mommsen. Mohr (Paul Siebeck) (MWS I/22-1).
- Weber, M. (2009b). *Wirtschaft und Gesellschaft. Die Wirtschaft und die gesellschaftlichen Ordnungen und Mächte. Nachlaß. Teilband 4: Herrschaft*, hrsg. v. E. Hanke. Mohr (Paul Siebeck) (MWS I/22-4).
- Weber, M. (2018 [1908–1917]). *Verstehende Soziologie und Werturteilsfreiheit. Schriften und Reden 1908–1917* (= Max Weber Gesamtausgabe, Bd. 12), hrsg. v. J. Weiß in Zusammenarbeit mit S. Frommer. Mohr (Paul Siebeck).
- Weber, M. (2018 [1900–1907]). *Zur Logik und Methodik der Sozialwissenschaften. Schriften 1900–1907* (= Max Weber Gesamtausgabe, Bd. 7), hrsg. v. G. Wagner. Mohr (Paul Siebeck).
- Weber, M. (2018 [1904]). *Die „Objektivität“ sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis*. In ders., *Zur Logik und Methodik der Sozialwissenschaften. Schriften 1900–1907* (= Max Weber Gesamtausgabe, Bd. 7) (S. 135–234), hrsg. v. G. Wagner. Mohr (Paul Siebeck).
- Weber, M. (2018 [1906]). *Kritische Studien auf dem Gebiet der kulturwissenschaftlichen Logik*. In: ders., *Zur Logik und Methodik der Sozialwissenschaften. Schriften 1900–1907* (= Max Weber Gesamtausgabe, Bd. 7) (S. 384–480), hrsg. v. G. Wagner. Mohr (Paul Siebeck).
- Weber, M. (2018 [1917]). Der Sinn der „Wertfreiheit“ der soziologischen und ökonomischen Wissenschaften. In ders., *Verstehende Soziologie und Werturteilsfreiheit. Schriften und Reden 1908–1917* (= Max Weber Gesamtausgabe, Bd. 12) (S. 445–512), hrsg. v. J. Weiß in Zusammenarbeit mit S. Frommer. Mohr (Paul Siebeck).
- Wendekamm, M. & Model, T. (2019). Arbeitskultur und Berufsbilder der Polizei. Zwischen gesellschaftlichen Megatrends und Herausforderungen der Inneren Sicherheit. In H.-J. Lange, T. Model. & M. Wendekamm (Hrsg.), *Zukunft der Polizei. Trends und Strategien* (S. 261–279). Springer VS.
- Wernet, A. (2009). *Einführung in die Interpretationstechnik der Objektiven Hermeneutik*. Springer VS.
- Wernet, A. (2021). *Einladung zur Objektiven Hermeneutik: Ein Studienbuch für den Einstieg*. Barbara Budrich.

- Wirrer, R. & Meier, R. (2008). Rheinland-Pfalz. In H. Groß, B. Frevel & C. Dams (Hrsg.), *Handbuch der Polizeien Deutschlands* (S. 317–353). VS.
- Zietlow, B. (2014). Die Bewältigung schwerer Gewaltopfererfahrungen im Polizeiberuf. Befunde qualitativer Interviews. In D. Baier & K. Ellrich (Hrsg.), *Polizeibeamte als Opfer von Gewalt. Ergebnisse einer Mixed-Method-Studie* (S. 225–254). Verlag für Polizeiwissenschaft.

# Anhang

## Dank

Das soziologische Teilprojekt von INSIDER beruht auf ausgedehnten Feldforschungen, im Rahmen derer ein umfangreiches Korpus qualitativer Daten erhoben werden konnte: Neben narrativen Einzel-, Gruppen- und Expert:inneninterviews sowie einer Vielzahl von Feldgesprächen konnten vor allem auch zahlreiche Praxisbegleitungen im polizeilichen Berufsalltag und Teilnahme an Veranstaltungen der Polizei Rheinland-Pfalz realisiert werden. Dieser ebenso breite wie intensive und alle polizeilichen Hierarchieebenen einbeziehende Feldzugang, der als durchaus außergewöhnlich und außerordentlich bezeichnet werden darf, wäre ohne die anhaltende und wohlwollende Bereitschaft zur Mitwirkung der Polizist:innen aus allen Funktionsbereichen und Hierarchieebenen der rheinland-pfälzischen Polizei in keiner Weise möglich gewesen: Nur so konnte der zur Umsetzung des Teilprojekts unverzichtbare ständige und intensive Kontakt der Forschenden in das Feld hinein gewährleistet werden. Viele Polizist:innen haben den Forschenden dabei Türen geöffnet und wertvolle Einsichten ermöglicht. Für diese kooperative und forschungsunterstützende Haltung ebenso wie die Offenheit und kritische Neugierde sei an dieser Stelle ausdrücklich gedankt.

Der Dank des soziologischen Teilprojekts von INSIDER geht darüber hinaus auch an die Forschungsstelle der Polizei Rheinland-Pfalz an der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz „auf dem Hahn“, die vor allem in Fragen der Organisation und Umsetzung des Feldzugangs wie der Felderschließung stets mit Rat und Tat zur Seite stand.

Weiterhin sei an dieser Stelle den Bürger:innen gedankt, die bereit waren, sich die Zeit für die erbetenen Interviews zu nehmen und über ihre Erfahrungen mit und Erwartungen an die Polizei zu sprechen.

Und nicht zuletzt danken die Autor:innen dieses Teilprojektberichts den studentischen Kräften, die sowohl bei der Transkription als auch der Datenvereinheitlichung geholfen haben. Stellvertretend und besonders sei hier Jacqueline Geib erwähnt und für ihre anhaltenden vielfältigen Hilfestellungen gedankt. Ebenso gilt der Dank den Studierenden, die im Rahmen der im Projektzeitraum durchgeführten studentischen Forschungspraktika an der Universität Trier nicht nur weitere Interviews durchgeführt haben, sondern auch in zahlreichen Datensitzungen mit den Autor:innen viele Stunden der Datenauswertungen mitgetragen haben.



# Transkriptions- und Anonymisierungsregeln

## **Transkriptionsregeln**

.	sinkende Intonation / kurze Pause
...	Drei Sekunden Pause
?	steigende Intonation
[]	Anmerkungen
<u>nein</u>	betont
viellei-	Abbruch
oh=nee	Wortverschleifung
nei::n	Dehnung, die Häufigkeit vom : entspricht der Länge der Dehnung
@nein@	lachend gesprochen
@ @	Lachen

## **Anonymisierungsregeln**

[Ort]	Anonymisierung für einen in den Daten genannten konkreten Ort
B	Bürger:in (ggf. B1, B2 etc.)
F	Forschende
P	Polizist:in (ggf. P1, P2 etc.)

## **Kennzeichnungsregeln der Datentypen**

EI-P	Einzelinterview Polizist:in
GI-P	Gruppeninterview Polizei
EI-B	Einzelinterview Bürger:in
BP	Beobachtungsprotokoll
T	Teilnahme an Veranstaltungen der Polizei RLP

Zitationsbeispiel Interview: GI-P-3, Z. 22-28 = Gruppeninterview Polizei, Nr. 3, Zeilen 22-28

Zitationsbeispiel Beobachtungsprotokoll: BP-3, S. 2 = Beobachtungsprotokoll Nr. 3, Seite 2

## Informationen zu den Autor:innen

**Martin Endreß**, Prof. Dr., Professur für Allgemeine Soziologie, Universität Trier. Forschungsschwerpunkte: Soziologische Theorie, Wissenssoziologie, Politische Soziologie, Vertrauens- und Resilienzforschung. Von 2019–2024 Sprecher der DFG-Forschungsgruppe 2539 „Resilienz. Gesellschaftliche Umbruchsphasen im Dialog zwischen Mediävistik und Soziologie“ und von 2021–2024 Sprecher des Forschungskonsortiums der Polizeistudie für das Land Rheinland-Pfalz „Innere Sicherheit und demokratische Resilienz“ [INSIDER]. Aktuell u. a. Ko-Leiter des LeibnizWissenschaftsCampus „Resiliencies: Comparing and Integrating Methods, Methodologies, Narratives, and Theories“ [RECOMENT]. Letzte Buchveröffentlichung: Resilienz als Prozess. Beiträge zu einer Soziologie von Resilienz (hg. mit B.Rampp), VS-Verlag 2022.

**Sebastian Klimasch**, M.A., ist Mitarbeiter an der Professur für Allgemeine Soziologie an der Universität Trier. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Soziologische Theorie, Wissenssoziologie, Politische Soziologie, Soziologie der Krise, Soziologie von Verschwörungsdeutungen. Letzter Aufsatzbeitrag: Zur Dialektik von Verschwörungs- und Krisensemantik am Fall der Corona-Pandemie, in: Andreas Anton/Michael Schetsche/Michael K. Walter (Hg.): Konspiration – Soziologie des Verschwörungsdenkens, 2. überarb. u. erw. Aufl., Springer VS 2024.

**Silke Müller**, Dr., war Mitarbeiterin im Teilprojekt 3 von INSIDER an der Professur für Allgemeine Soziologie an der Universität Trier. Sie studierte an der Goethe-Universität in Frankfurt a.M. Soziologie. Ihre Dissertation entstand am Exzellenzcluster »Religion und Politik« an der Universität Münster. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Religions- und Kulturosoziologie, Methodologie und Methoden rekonstruktiv-qualitativer Sozialforschung sowie jüngst und mit der vorliegenden Studie die soziologische Polizeiforschung.

**Stefan Nicolae**, Dr., ist Mitarbeiter der Professur für Allgemeine Soziologie an der Universität Trier. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Soziologische Theorien, Wissenssoziologie, Soziologie des Bewertens und qualitative Sozialforschung. Letzte Buchveröffentlichung: Bewertungskulturen (hg. mit O. Berli und H. Schäfer), Springer VS 2021.

# Impressum und Zitation

## Projektleitung

Prof. Dr. Martin Endreß

## Autor:innen (in alphabetischer Reihenfolge)

Martin Endreß, Sebastian Klimasch, Silke Müller

(unter Mitarbeit von Stefan Nicolae)

## Förderung

Gefördert vom Ministerium des Innern und für Sport des Landes Rheinland-Pfalz

## Online

Der Teilprojektbericht ist ab 28. November 2024 als pdf-Datei abrufbar unter:

<https://www.uni-trier.de/universitaet/fachbereiche-faecher/fachbereich-iv/faecher/soziologie/professuren/allgemeine-soziologie/forschung/projekte/polizeistudie-rlp>

## Zitation

Endreß, Martin / Klimasch, Sebastian / Müller, Silke (2024): Gesellschaftliche und polizeiliche Erwartungen im Rahmen wechselseitiger Erfahrungen – Leitende (Be-)Wertungen und Handlungen. Bericht von Teilprojekt 3 der Polizeistudie für das Land Rheinland-Pfalz „Innere Sicherheit und Demokratische Resilienz. Bedingungen und Wechselwirkungen polizeilichen Handelns in der pluralen Gesellschaft“ [INSIDER]. Unter Mitarbeit von Stefan Nicolae. Trier: Universitätsdruck.



## **Übergreifende Handlungsempfehlungen**



Die drei Teilprojekte der INSIDER-Studie, deren jeweilige Berichte vorstehend präsentiert wurden, verfolgten in konzeptioneller, methodischer und begrifflicher Hinsicht unterschiedliche Perspektiven auf Polizei und Gesellschaft. Im Zuge der gemeinsamen Forschungsarbeit und des intensiven Austausches über gesonderte Forschungsschritte und Teilergebnisse zwischen den Forschenden zeigte sich jedoch, dass diese analytisch ausgearbeiteten Perspektiven einander ergänzten, ein umfassenderes Bild auf den Untersuchungsgegenstand ermöglichten und diese interdisziplinäre Komposition des Forschungskonsortiums nicht nur Herausforderungen, sondern vor allem viele Chancen und entsprechend erweiterte Anschlussmöglichkeiten eröffneten.

Die interdisziplinär angelegte und multi-methodische Ausrichtung der INSIDER-Studie ist zugleich Ausdruck der disziplinären und damit konzeptionellen wie methodischen Vielfalt der deutschsprachigen Polizeiforschung. Auch hinsichtlich der jeweils teilprojekt-spezifischen Handlungsempfehlungen zeigte sich schnell, dass sich auch diese Handlungsempfehlungen wechselseitig ergänzen, stützen und als ein kohärentes Bild zum Ausdruck gebracht werden können. Nachdem diese in den Langfassungen der Teilprojektberichte vorstehend jeweils gesondert ausgeführt wurden und zum Teil auch ihre potenzielle Umsetzbarkeit auf Seiten der Polizei thematisiert wurde, werden sie hier abschließend – strukturiert nach den jeweils behandelten thematischen Feldern – in einer kompakten Darstellung nochmals zu Überblickszwecken wiedergegeben.

Für diese zusammenfassende Präsentation ist deren Gliederung nach A) Empfehlungen für organisationsinterne Maßnahmen, B) Empfehlungen für die Handlungsbereiche Rekrutierung, Karriere, Aus- und Fortbildung sowie C) Empfehlungen im Hinblick auf das Verhältnis von Polizei und Gesellschaft leitend. Dabei wird jeweils auf die entsprechenden Berichte verwiesen, in denen die jeweiligen Empfehlungen ausgeführt und begründet werden:

#### **A) Empfehlungen für organisationsinterne Maßnahmen**

- (1) Reduzierung unnötiger Belastungen und Verstärkung der erlebten Wertschätzung (TP1)
- (2) Debriefing/Nachbesprechungen auf Führungs- und Teamebene (TP 1)
- (3) Mitberücksichtigung des Verwaltungspersonals bei allen Maßnahmen (TP 2)
- (4) Erfordernis eines großen Fingerspitzengefühls und des Mitnehmens des Personals bei allen Maßnahmen (TP 2)
- (5) „Flanierende“ Polizeiarbeit benötigt Anerkennung als Typ polizeilicher Arbeit (TP 3)
- (6) Zahlen nicht als wesentliches Leistungskriterium etablieren (TP 3)
- (7) Personelle Aufstockungen sind erforderlich (TP 3)
- (8) Mitarbeitende in Veränderungsprozesse noch stärker einbinden und mitnehmen (TP 3)

## **B) Empfehlungen für Rekrutierung und Karriere, Aus- und Fortbildung**

- (1) Individuelle Ebene: Ausbau von Coaching, Schulung und Personalauswahl (TP 1)
- (2) Unbedingte Fortsetzung der bisherigen Maßnahmen zur Inneren Führung, zur Stärkung demokratischer Werte sowie deren Umsetzung im Curriculum der HdP (TP 2)
- (3) Tunneleffekte in Beförderungsprozessen vermeiden (TP 3)
- (4) Zugangsvoraussetzungen zur Polizei erneut überdenken (TP 3)
- (5) Personelle Mobilität fördern (TP 3)
- (6) Intervisionsmöglichkeiten schaffen (TP 3)
- (7) Über Strukturen des Verhältnisses von Bürger:innen und Polizist:innen aufklären (TP 3)
- (8) Bewusstsein für Bedeutung und (Neben-)Folgen der polizeilichen Autonomie schulen und darüber aufklären (TP 3)
- (9) Den Sinn für Angemessenheit noch intensiver und regelmäßig erneut schulen (TP 3)
- (10) Über mögliche Kippunkte in Interaktionskonstellationen lehren (TP 3)

## **C) Empfehlungen im Hinblick auf das Verhältnis Polizei und Gesellschaft**

- (1) Noch gezielteres Vorgehen gegen antimuslimische und zuwanderungsfeindliche Einstellungen und Vorurteile. Positive Kontakte und innere Diversität können dabei eine zentrale Rolle spielen (TP 2)
- (2) Klarmachen, dass die Polizei für ein bürgerlich-kulturelles Konzept von Nationalität steht (TP 2)
- (3) Wappnung der Polizei gegen die Verbreitung von Verschwörungsmmythen (TP 2)
- (4) „Draußen“ und „Drunnen“ transparent und nachvollziehbar markieren (TP 3)
- (5) Reaktivierung eines Bezirksdienstes im eigentlichen Sinne (TP 3)
- (6) Sozialraumforen etablieren (TP 3)
- (7) Reflexion des bürgerpolizeilichen Selbstverständnisses (TP 3)
- (8) Über polizeiliche Handlungsspielräume aufklären (TP 3)
- (9) Wirkungen polizeilicher Ausstattung reflektieren (TP 3)
- (10) Legitimität durch professionelle und institutionelle Fremdbeobachtung erhöhen (TP 3)
- (11) Weitere Forschung einfordern, ermöglichen und entwickeln (TP 3)



## Schlussbemerkung

Die Polizeistudie für das Bundesland Rheinland-Pfalz wäre ohne die Bereitschaft des damaligen Innenministers Roger Lewentz, ein solche Studie zu unterstützen und finanzielle in erheblichem Umfang zu fördern sowie durch das ausgeprägte Engagement des damaligen Direktors der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz (HdP), Friedel Durben, nicht möglich gewesen. Die drei Teilprojekte des Forschungskonsortiums basieren auf umfangreichen Erhebungen quantitativer und qualitativer Daten sowie auf Feldforschungen, die zudem ohne die Bereitwilligkeit der Angehörigen der Polizei Rheinland-Pfalz so nicht hätten durchgeführt werden können. Viele von ihnen haben uns Türen geöffnet und in ihren Dienststellen für eine Beteiligung an der INSIDER-Studie geworben, sie haben uns wertvolle Kontakte eröffnet und die Forschung unterstützend begleitet. Von zentraler Bedeutung für die Durchführung der Studie war zudem die Einrichtung der – zunächst forschungsbegleitenden – Projektstelle auf der HdP, die das Forschungskonsortium in erheblichem Umfang von organisatorischen ‚Hürden‘ des Feldzugangs entlastete. Den Mitarbeitenden der Forschungsstelle, Dr. Michaela Meier-Ebert (vormals: Wendekamm), Ann-Christin Adam und Dr. Benjamin Rampp gilt unser besonderer Dank. Ebenso gilt der Dank des Forschungskonsortiums den Mitgliedern des Beirates für ihr konstruktiv-kritisches Engagement.

Gefördert vom Ministerium des Innern und für Sport des Landes Rheinland-Pfalz.

Der ausführliche Bericht ist ab 28. November 2024 als pdf-Datei abrufbar unter:

<https://www.uni-trier.de/universitaet/fachbereiche-faecher/fachbereich-iv/faecher/soziologie/professuren/allgemeine-soziologie/forschung/projekte/polizeistudie-rlp>

Zitation:

Antoni, Conny / Arzheimer, Kai / Endreß, Martin (2024): Innere Sicherheit und Demokratische Resilienz. Bedingungen und Wechselwirkungen polizeilichen Handelns in der pluralen Gesellschaft [INSIDER]. Abschlussbericht der Polizeistudie für das Land Rheinland-Pfalz, Trier/Mainz.

## Liste der Beiratsmitglieder

Name	Organisation / Funktion
<b>Prof.in Dr. Regina Ammicht Quinn</b>	Eberhard Karls Universität Tübingen, Professorin für Ethik, Sprecherin des Internationalen Zentrums für Ethik in den Wissenschaften (IZEW) und Direktorin des Zentrums für Gender- und Diversitätsforschung (ZGD)
<b>Prof.in Dr. Nina Baur</b>	Technische Universität Berlin, Professorin für Methoden der empirischen Sozialforschung
<b>Prof. Dr. Raphael Behr</b>	Akademie der Polizei Hamburg, Professor für Polizeiwissenschaften
<b>Prof.in Dr. Juliane Degner</b>	Universität Hamburg, Professorin für Sozialpsychologie
<b>Thomas Ebling</b>	Polizeipräsident Polizeipräsidium Rheinland-Pfalz a. D. [Beiratsmitglied bis Oktober 2022]
<b>Dr. Dorothea Fuhr</b>	Mitglied des Vorstands der Arbeitsgemeinschaft der Beiräte für Migration und Integration Rheinland-Pfalz
<b>Sabrina Kunz</b>	Landesvorsitzende der Gewerkschaft der Polizei Rheinland-Pfalz und Vorsitzende des Hauptpersonalrats der Polizei Rheinland-Pfalz [Beiratsmitglied bis Januar 2024]
<b>Malika Laabdallaoui</b>	Mitglied des Vorstands des Zentralrats der Muslime in Deutschland e.V. – Landesverband Rheinland-Pfalz, Beirätin im Landesaktionsplan gegen Rassismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit
<b>Stefanie Loth</b>	Landesvorsitzende der Gewerkschaft der Polizei Rheinland-Pfalz und Vertreterin des Hauptpersonalrats der Polizei Rheinland-Pfalz [Beiratsmitglied seit Januar 2024 als Nachrückerin für Sabrina Kunz]
<b>Duresa Miftari</b>	Mitglied der Interessengruppe „Junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ in der Kommission Innere Führung der Polizei Rheinland-Pfalz
<b>Barbara Schleicher-Rothmund</b>	Bürgerbeauftragte des Landes Rheinland-Pfalz, Beauftragte für die Landespolizei Rheinland-Pfalz
<b>Dr. Britta Schellenberg</b>	Ludwigs-Maximilians-Universität München Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Politische Systeme und Europäische Integration
<b>Jürgen Schmitt</b>	Ehemaliger Inspekteur der Polizei Rheinland-Pfalz [Beiratsmitglied seit Januar 2023 als Nachrücker für Thomas Ebling]
<b>Rainer Stocker</b>	Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Referat Forschung und Grundsatzangelegenheiten [Beiratsmitglied bis Juli 2024]
<b>Prof.in Dr. Barbara Thériault</b>	Université de Montréal, Professorin für Soziologie, Leiterin des Centre canadien d'études allemandes et européennes (CCEAE)
<b>Prof. Dr. Mark Zöller</b>	Ludwigs-Maximilians-Universität München, Professor für Deutsches, Europäisches und internationales Strafrecht und Strafprozessrecht, Wirtschaftsstrafrecht und das Recht der Digitalisierung