

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

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

Staatssekretärin

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 20/4701

15. April 2025

## Übersendung des Zwischenberichts zur ersten Erhebungswelle der MEGAVO-Studie

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

wie am Rande der 85. Sitzung des Innen- und Rechtsausschusses am 02.04.2025 erbeten, übermittle ich Ihnen anliegend den Zwischenbericht zur ersten Erhebungswelle der MEGAVO-Studie verbunden mit der Bitte um Kenntnissgabe an die weiteren Ausschussmitglieder. Der Zwischenbericht wurde im Oktober 2023 im Intranet der Landespolizei veröffentlicht.

Mit freundlichen Grüßen



Magdalena Finke

Anlage: MEGAVO Schleswig-Holstein 2021 - Zwischenbericht - Erste deskriptive Befunde der Befragung zu „Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten“ für die Landespolizei Schleswig-Holstein vom 09.10.2023

# MEGAVO Schleswig-Holstein 2021 - Zwischenbericht -

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

Ministerium für Inneres, Kommunales,  
Wohnen und Sport des Landes Schleswig-Holstein  
Landeskriminalamt, MEGAVO  
Mühlenweg 166, 24116 Kiel

Julia Gundlach  
Lilly Engel

E-Mail: [megavo@polizei.landsh.de](mailto:megavo@polizei.landsh.de)  
09.10.2023





# Inhalt

Vorwort .....	1
A. Schlaglichter .....	4
B. Ergebnisse der standardisierten Online-Befragung .....	8
I. Methodik der Online-Befragung .....	8
II. Beschreibung der MEGAVO-Stichprobe von Schleswig-Holstein .....	10
1. Motivation, Berufsidentifikation und Arbeitszufriedenheit .....	16
1.1. Motivation Berufswahl damals vs. heute .....	16
1.2. Arbeitszufriedenheit und Berufsidentifikation .....	19
2. Werte und Teamkultur .....	21
3. Berufliche Belastungen und Belastungsfolgen .....	23
3.1. Allgemeine Belastungsfaktoren im Berufsalltag .....	23
3.2. Körperliche und psychische Folgen beruflicher Belastungen .....	25
4. Opfererfahrungen .....	31
4.1. Opfererfahrungen im Dienst .....	31
4.2. Belastung durch Opfererfahrungen im Dienst .....	33
5. Einstellungen .....	35
5.1. Einstellungen zu Diversität in Organisation und Gesellschaft .....	36
5.2. Einstellungen zur Demokratie und dem politischen System .....	37
5.3. Politische Selbstverortung (Links-Rechts-Skala) .....	38
5.4. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) .....	40
5.5. Autoritarismus und Rechtsextremismus .....	47
6. Fehlverhalten .....	53
6.1. Beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen .....	53
6.2. Persönliche Reaktion auf beobachtetes Fehlverhalten .....	56
6.3. Reaktion von Vorgesetzten auf gemeldetes Fehlverhalten .....	58
6.4. Gründe für die Nicht-Meldung von beobachtetem Fehlverhalten .....	60
6.5. Rassismus- und Diskriminierungsvorwürfe .....	61
III. Ausblick .....	64
C. Quellen .....	65
D. Tabellen- und Abbildungsverzeichnis .....	68
E. Anhang Tabellen und Abbildungen .....	70

## Vorwort

Im März 2021 startete offiziell die bundesweite Polizeistudie „*Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten - MEGAVO*“, welche vom Bundesministerium des Inneren und für Heimat (BMI) gefördert und von der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPol) wissenschaftlich umgesetzt und begleitet wird. Die Landespolizei Schleswig-Holstein beteiligt sich wie die Mehrheit der deutschen Landespolizeien sowie das Bundeskriminalamt und die Bundespolizei an dem Forschungsvorhaben. Anfang April 2023 wurde durch das BMI und die DHPol der erste Zwischenbericht zu MEGAVO veröffentlicht, welcher einen detaillierten Einblick in die ersten deskriptiven Ergebnisse auf Bundesebene liefert und auf der Projekthomepage der DHPol online abrufbar ist.<sup>1</sup>

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

Um die benannten Themen und leitenden Fragestellungen der Studie adäquat erfassen und bearbeiten zu können, werden vom Projektteam der DHPol unterschiedliche wissenschaftliche Methoden kombiniert. So werden unter anderem über eine standardisierte und sich in regelmäßigen Abständen wiederholende anonyme Online-Befragung aller Beschäftigten der teilnehmenden Landes- und Bundespolizeien umfangreiche Daten erhoben, die statistisch ausgewertet werden und repräsentative Ergebnisse liefern können.

Überdies besteht die Möglichkeit für alle an der Studie teilnehmenden Polizeien, in den Fragebogen der Online-Befragung ein eigenes **landesspezifisches Fragemodul** (Zusatzmodul) einzubinden, über welches ergänzende relevante Themenfelder tiefergehend beleuchtet werden können. **Die Landespolizei Schleswig-Holstein hat im Rahmen der ersten durchgeführten Befragung im Jahr 2021 von dieser Option Gebrauch gemacht.** Ergänzend zu den oben benannten Themen wurden den schleswig-holsteinischen Kolleginnen und Kollegen somit **zehn weitere Fragen** gestellt, und zwar zum Umfang etwaiger Führungsverantwortung, zu den Merkmalen des Einsatz- und Ermittlungsgebietes, zum Umgang von Vorgesetzten mit gemeldetem Fehlverhalten im Dienst, zu den Gründen für die Nicht-Meldung von beobachtetem Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen sowie zu verschiedenen körperlichen und psychischen Folgen von (hoher) beruflicher Belastung.<sup>2</sup>

Die bewilligte Projektförderung des BMI für MEGAVO erstreckt sich zunächst über drei Jahre, die Förderung endet im August 2024. Innerhalb dieser Förderperiode werden zwei Erhebungswellen der standardisierten Online-Befragung (im 1. und 3. Jahr) umgesetzt. Darüber hinaus ist geplant, die Online-Befragung im 6., 9. und 12. Jahr erneut durchzuführen und die Ergebnisse den teilnehmenden Landes- und Bundespolizeien zur Verfügung zu stellen. Durch die anvisierten wiederholten Befragungen über

---

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

<sup>2</sup> Im vorliegenden Zwischenbericht wird in der Regel die zweigeschlechtliche Schreibweise verwendet. Personen, die sich keinem der beiden adressierten Geschlechter zuordnen, sind dennoch ausdrücklich mit angesprochen und werden zu jeder Zeit mitgedacht.

einen Zeitraum von insgesamt 12 Jahren wird die Möglichkeit eröffnet, einen potentiellen Wandel von Motivation, Belastungen, Einstellungen und Opfererfahrungen im Laufe eines polizeilichen Berufslebens zu erkennen und positive bzw. negative Einflussfaktoren für mögliche Veränderungen in den genannten Bereichen zu identifizieren.

Auf Grundlage der herausgearbeiteten Erkenntnisse sollen am Ende Best-Practice-Modelle und Handlungsempfehlungen entwickelt werden, die perspektivisch in die Landespolizei Schleswig-Holstein implementiert werden sollen, sich positiv auf die allgemeine Arbeitszufriedenheit und die Gesundheit von Polizeibeschäftigten auswirken und Gewalt- und Belastungserfahrungen minimieren können.

Die zweite bundesweite Online-Befragung wird im vierten Quartal 2023 stattfinden, auch Schleswig-Holstein wird sich wieder mit einem eigenen angepassten Landesmodul an der Umfrage beteiligen.

Im vorliegenden **Zwischenbericht** werden nun **erste deskriptive Befunde** präsentiert, welche auf den schleswig-holsteinischen MEGAVO-Daten basieren. Die dargestellten Ergebnisse wurden mit der Statistiksoftware IBM SPSS berechnet und dem Landeskriminalamt Schleswig-Holstein von der DHPol zu- geliefert.

Der Bericht soll insbesondere für die Kolleginnen und Kollegen der Landespolizei Schleswig-Holstein einen ersten groben Überblick über die landeseigenen Ergebnisse liefern und potentielle Tendenzen aufzeigen. Angesichts der Menge an zur Verfügung stehenden Daten und Ergebnissen beschränken wir uns hierbei zunächst auf die Darstellungen **einfacher Häufigkeiten** und **Mittelwerte – weiterführende Detailanalysen mit Blick auf Unterschiede zwischen den Geschlechtern, Altersgruppen und Tätigkeitsbereichen sind in den nachfolgenden Ergebnisbeschreibungen noch nicht enthalten**. Darüber hinaus werden die Ergebnisse einiger weniger (unkritischer) Fragen noch nicht berichtet.

**Ein ausführlicher Ergebnisbericht mit tiefergehenden Detailanalysen, inhaltlichen Bewertungen und Handlungsempfehlungen soll im Herbst 2023 erscheinen**. Ergänzende Veröffentlichungen mit differenzierten Zusammenhangsanalysen folgen sodann im Jahr 2024.

Zu Beginn des vorliegenden Berichts werden zunächst in Form von **Schlaglichtern** die **wichtigsten Ergebnisse** zusammengefasst umrissen. Anschließend wird ein kurzer Einblick in die angewandte Methodik gegeben und die den Analysen zu Grunde liegende schleswig-holsteinische Stichprobe der Befragten im Vergleich zur Grundgesamtheit (d. h. alle Bediensteten der Landespolizei Schleswig-Holstein) beschrieben. Nachfolgend werden sodann die Ergebnisse zu den Themenbereichen Motivation und Arbeitszufriedenheit, Werte und Teamkultur, berufliche Belastungen und Belastungsfolgen, Opfererfahrungen im Dienst, Einstellungen sowie beobachtetes Fehlverhalten präsentiert. Der vorliegende Zwischenbericht endet mit einem kurzen Ausblick auf die Inhalte des ausführlichen Ergebnisberichts zu MEGAVO SH 2021 sowie auf die perspektivisch anstehenden Projektphasen.

Abschließend möchten wir an dieser Stelle noch allen an der Durchführung und Begleitung der Studie beteiligten Personen unseren herzlichen Dank aussprechen. Dieser gilt zum einen im Besonderen dem MEGAVO-Projektteam der DHPol, welches bei Bedarf jederzeit unterstützend und engagiert mit Rat und Tat zur Seite steht. Zum anderen möchten wir uns bei allen Kolleginnen und Kollegen der Landespolizei Schleswig-Holstein bedanken, welche die Umsetzung und Bearbeitung der ersten Befragung hier vor Ort mit vereinten Kräften ermöglicht haben.

Der größte Dank jedoch gilt allen Kolleginnen und Kollegen, die an der ersten Online-Befragung teilgenommen und damit maßgeblich zum Erfolg der Studie in Schleswig-Holstein beigetragen haben. Durch Ihren bzw. Euren freiwilligen Beitrag ist es erstmalig möglich, ein repräsentatives und belastbares La-gebild zum polizeilichen Arbeitsalltag in Schleswig-Holstein zu erstellen, Schwachstellen und Hand-lungserfordernisse aufzudecken und darauf aufbauend passgenaue Maßnahmen und Empfehlungen abzuleiten.

Kiel, im Oktober 2023

## A. Schlaglichter

### Motivation, Berufsidentifikation und Arbeitszufriedenheit

- Zu Beginn der Karriere waren für die Befragten vor allem die Motive eine spannende Tätigkeit ausüben zu wollen, etwas Sinnvolles zu tun, anderen Menschen zu helfen, einer verantwortungsvollen Aufgabe nachzugehen sowie sich für die Gesellschaft einzusetzen ausschlaggebend für die Berufswahl (S. 18).
- In der gegenwärtigen beruflichen Situation ist es für die Mehrheit der Befragten am wichtigsten, anderen Menschen zu helfen, im Berufsleben einer verantwortungsvollen Aufgabe nachzugehen, sozial abgesichert zu sein, mit dem Beruf etwas Sinnvolles zu leisten sowie ein gutes Gemeinschaftsgefühl unter Kolleginnen und Kollegen zu erleben (S. 18).
- Die Beschäftigten der Landespolizei Schleswig-Holstein berichten zudem über eine hohe allgemeine Arbeitszufriedenheit, sind sehr zufrieden mit ihrer gegenwärtigen Arbeitsplatzsituation und weisen eine starke Identifikation mit ihrer Arbeit bei der Polizei auf (S. 19 f.).

### Werte und Teamkultur

- Als besonders typisch für die eigene Organisationseinheit oder das eigene Team wurden von den befragten schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten die Werthaltungen Humor, Gleichberechtigung von Frauen, Verantwortlichkeit bzw. Verantwortungsbewusstsein, die Solidarität bzw. der Zusammenhalt innerhalb der Gruppe sowie Gerechtigkeit eingeschätzt (S. 22).
- Demgegenüber werden Abgrenzung bzw. Distanzierung von Bürgerinnen und Bürgern, die Demonstration und das Ausleben von Macht, Misstrauen, das Verheimlichen negativer Emotionen wie Angst oder Trauer oder auch Männlichkeit als besonders untypisch für das Team oder die Organisationseinheit eingeschätzt (S. 22).

### Belastungen des polizeilichen Berufsalltags

- Nach Einschätzung der schleswig-holsteinischen Befragten stellen insbesondere Personalmangel, hoher Verwaltungsaufwand und Schreiarbeit, Schichtdienst, Frustration verbunden mit Verfahrenseinstellungen oder dem Verhängen zu niedriger Strafen für überführte Straftäterinnen und Straftäter, fehlende Wertschätzung der geleisteten Arbeit sowie (Personal-)Beurteilungen die stärksten Belastungen im polizeilichen Berufsalltag dar (S. 23).
- Als gar nicht oder wenig belastend werden die Faktoren fehlende Zeit für die Einsatznachbereitung, Nachtdienst, ein schlechter Ruf der Polizei, berufsbezogene gesundheitliche Probleme sowie die mediale Begleitung der Polizeiarbeit empfunden (S. 23).

### Psychische und körperliche Belastungsfolgen (SH-Modul)

- Die befragten Polizeibeschäftigten in Schleswig-Holstein sind im Durchschnitt wenig bis mittelmäßig durch Irritation (Gereiztheit) belastet, berichten kaum von verschiedenen Anzeichen chronischer Überforderung (Burnout), zeigen wenig Anzeichen von Motivationsverlust und innerer Kündigung im Arbeitskontext und sind durchschnittlich weniger stark von verschiedenen körperlichen bzw. psychischen Belastungssymptomen betroffen (S. 25 ff.).

## Opfererfahrungen im Dienst

- Gefragt nach Opfererfahrungen im Dienst ausgehend von Bürgerinnen und Bürgern berichten 71 % der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten, mindestens einmal in den letzten 12 Monaten Opfer von Beschimpfungen und Provokationen geworden zu sein. Jeweils 20 % der Befragten geben weiterhin an, diese Erfahrungen 3-5-mal bzw. öfter als 10-mal innerhalb eines Jahres gemacht zu haben (S. 31).
- Passive Weigerung sowie körperliche Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko stellen die zweit- und dritthäufigsten berichteten Opfererlebnisse im Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern dar. Hier geben 58 % sowie 45 % der zu diesen Delikten befragten Personen an, dies mindestens einmal in 12 Monaten erlebt zu haben (S. 32).
- Ein Viertel der Befragten (25 %) führt weiterhin an, mindestens einmal in den vergangenen 12 Monaten körperlicher Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko ausgesetzt gewesen zu sein, rund 15 % der antwortenden Personen waren hiervon sogar mehr als einmal im benannten Zeitraum betroffen (S. 32).
- Am seltensten werden im Dienst erlebte körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen sowie sexuelle Übergriffe von den Befragten berichtet (S. 32).
- Schwerere körperliche An- bzw. Übergriffe werden prozentual von mehr Betroffenen als stark belastend empfunden (d. h. körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen, sexuelle Übergriffe, körperliche Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko), Opfererfahrungen durch leichtere Delikte ohne direkten oder massiven körperlichen Angriff (d. h. Beschimpfungen und Provokationen, passive Weigerung, rassistische und sexistische Äußerungen) werden häufiger als gar nicht bis weniger belastend eingestuft (S. 33 f.).

## Einstellungen

- Die Mehrheit der befragten Polizeibeschäftigten befürwortet mit Zustimmungswerten zwischen 40 % und 76 % Diversität im Arbeitsleben und in der Gesellschaft, gleichwohl lassen sich auch ablehnende Positionen erkennen (S. 36).
- Die große Mehrheit der Polizeibeschäftigten in Schleswig-Holstein steht demokratischen Werten und dem politischen System überwiegend positiv gegenüber. Demokratiefreundlichen Aussagen, welche die Identifikation mit dem politischen System und der freiheitlich-demokratischen Grundordnung widerspiegeln, wird von 77 % bis 91 % der Befragten zugestimmt, demokratiefeindliche Aussagen werden dagegen von 43 % bis 71 % der Antwortenden abgelehnt (S. 38).
- Mit Blick auf die Selbstverortung im politischen Spektrum (Links-Rechts-Skala) zeigt sich, dass die schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten durchschnittlich eine gemäßigte politische Haltung aufweisen. Über die Hälfte der Befragten (53,4 %) verorten sich in der Mitte der zehnstufigen Skala ( $M = 5,2$ ), 3,1 % der Befragten ordnen sich dem äußeren linken Spektrum zu, weitere 0,5 % positionieren sich auf der Skala am äußeren rechten Rand (S. 39).
- Menschenfeindliche Einstellungen sind unter den befragten Beschäftigten der Landespolizei Schleswig-Holstein in geringer bis mittelmäßiger Ausprägung auszumachen (S. 42).
- Aussagen zu Antisemitismus, Sexismus, Fremdenfeindlichkeit, Antiziganismus, Muslimfeindlichkeit und der Abwertung von Wohnungslosen werden von der Mehrheit der schleswig-holsteinischen

Befragten abgelehnt bzw. das Vorliegen von alltäglicher Diskriminierung von Black and People of Color (BPoC) wird anerkannt (S. 40 ff.).

- Mit Bezug auf die Einstellungsdimensionen Abwertung von Asylsuchenden und Etabliertenvorrechte lassen sich unter den Befragten schwache bis mäßige (befürwortende) Tendenzen feststellen (S. 45 f.).
- Bei allen abgefragten Vorurteilsdimensionen gibt es in der Regel immer einen im Verhältnis kleineren Anteil an Personen, welcher den menschenfeindlichen Aussagen eher bis voll und ganz zustimmt und einen größeren Anteil an Befragten, welcher die „teils / teils“-Kategorie bei der Beantwortung der Fragen wählt (S. 40 ff.).
- Autoritäre Einstellungen sind unter den befragten Polizeibeschäftigten schwach bis mittelmäßig ausgeprägt, Tendenzen rechtsextremistischer bzw. chauvinistischer Einstellungen sind bei den Befragten in Schleswig-Holstein durchschnittlich in geringem Ausmaße erkennbar (S. 50 f.).

### **Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen**

- Gefragt nach Fehlverhalten und unerwünschten Handlungen geben knapp die Hälfte der befragten Polizeibeschäftigten (45 %) in Schleswig-Holstein an, mindestens einmal in den vergangenen 12 Monaten sexistische Äußerungen bei Kolleginnen und Kollegen beobachtet zu haben (im dienstlichen oder privaten Kontext) (S. 54).
- Diskriminierung, Ausgrenzung und Mobbing sowie rassistische Äußerungen ausgehend von Kolleginnen und Kollegen werden jeweils von gut einem Drittel der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten berichtet. So geben 36 % der Befragten an, mindestens einmal in den vergangenen 12 Monaten bei ihren Kolleginnen und Kollegen diskriminierende und ausgrenzende Verhaltensweisen beobachtet zu haben, rassistische Äußerungen hingegen werden von 35 % der Befragten im benannten Zeitraum bezeugt (S. 54 f.).
- Weitere 29 % der Befragten geben an, mindestens einmal in 12 Monaten Kolleginnen und Kollegen bei der Verletzung von Dienstpflichten erlebt zu haben, 17 % berichten von der Beobachtung der Verweigerung dienstlicher Pflichten und 18 % von erniedrigendem Verhalten durch Kolleginnen und Kollegen (S. 55).
- Beobachtete körperliche An- bzw. Übergriffe, sexuelle Übergriffe sowie korruptes Verhalten weisen unter den abgefragten Fehlverhaltensweisen die niedrigste Prävalenz auf – hier berichten zwischen 5 % und 2 % der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten, Fehlverhalten dieser Art durch Kolleginnen und Kollegen im Verlauf eines Jahres mitbekommen zu haben (S. 55).
- Als Reaktion auf beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen wird das (informelle) Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen – sowohl mit der betroffenen Person selbst oder Dritten – über alle Sachverhalte hinweg am häufigsten gewählt (S. 57).
- Am seltensten wurden in diesem Zusammenhang über (fast) alle Sachverhalte hinweg interne Unterstützungsangebote genutzt bzw. das beobachtete Fehlverhalten angezeigt. Diese Möglichkeiten wurden in der Regel von unter 5 % der befragten schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten gewählt (S. 57).

- Gar nicht auf die Beobachtung von Fehlverhalten reagiert zu haben, gibt über alle Verhaltensweisen hinweg (zum Teil) weit unter der Hälfte aller Befragten an. Am häufigsten wurde diese Antwortkategorie in Bezug auf die Beobachtung sexistischer (41 %) und rassistischer Äußerungen (33 %) gewählt, bei den anderen Verhaltensweisen liegen die Angaben unter 30 % (S. 57).

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

- Von den befragten Polizeibeschäftigten, die das beobachtete Fehlverhalten bei ihren Vorgesetzten gemeldet hatten, geben drei Viertel (78 %) an, die bzw. der Vorgesetzte habe den Hinweis ernst genommen, zwei Drittel (62 %) berichten, die bzw. der Vorgesetzte habe Initiative durch konkretes Handeln gezeigt, 90 % bestätigen überdies, dass sie ein entsprechendes Fehlverhalten erneut bei den Vorgesetzten melden würden (S. 59).

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

- Beobachtetes Fehlverhalten wurde am häufigsten (83,5 %) bei den Vorgesetzten nicht gemeldet, weil der Sachverhalt von den Befragten als nicht schwerwiegend genug eingestuft wurde, weil die bzw. der Vorgesetzte das Verhalten bereits mitbekommen hatte (47,6 %) oder die Meldung in den Augen der Befragten nichts bewirkt hätte (39,3 %) (S. 60 f.).

### **Rassismus- und Diskriminierungsvorwürfe**

- Mit einem Rassismusvorwurf wurden 16 % der befragten Polizeibeschäftigten in Schleswig-Holstein im Laufe von 12 Monaten konfrontiert, von einem Diskriminierungsvorwurf berichten in diesem Zusammenhang gut 11 % der Personen. Rund 7,4 % der Befragten geben zudem an, im Verlauf eines Jahres beiden Vorwürfen ausgesetzt gewesen zu sein, bei 81 % der Befragten stand hingegen keiner der beiden Vorwürfe im Raum (S. 61).
- Rassismusvorwürfe (98,4 %) sowie Diskriminierungsvorwürfe (94,2 %) wurden nahezu ausschließlich von Seiten der Bürgerinnen und Bürger geäußert, (über) drei Viertel der befragten Personen konnte den entgegengebrachten Rassismusvorwurf (82,4 %) sowie den Diskriminierungsvorwurf (75,9 %) überhaupt nicht nachvollziehen, über die Hälfte der Befragten fühlten sich ferner von den Vorwürfen gar nicht oder nur wenig betroffen (55,9 % und 62,2 %) (S. 62).
- Als ziemlich bis sehr belastend wurde der Rassismusvorwurf von jeder bzw. jedem Vierten empfunden (26,3 %), die Vorwürfe der Diskriminierung haben hingegen bei gut einem Fünftel der befragten Polizeibeschäftigten (20,7 %) eine starke Betroffenheit ausgelöst (S. 62 f.).

## B. Ergebnisse der standardisierten Online-Befragung

### I. Methodik der Online-Befragung

Die Online-Befragung der MEGAVO-Studie startete in der Landespolizei Schleswig-Holstein am 16.11.2021 und endete einen Monat später am 17.12.2021. Die Befragung war als Vollerhebung aller Mitarbeitenden der Polizeien des Bundes und der Länder angelegt und schließt demzufolge neben den im Titel der Befragung explizit ausgewiesenen Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten auch Tarifbeschäftigte und Verwaltungsbeamtinnen und -beamte mit ein.<sup>3</sup> Im vorliegenden Bericht wird von **Polizeibeschäftigten** gesprochen, wenn auf alle Befragten unabhängig von deren Beschäftigungsstatus Bezug genommen wird (d. h. die Bezeichnung umfasst sowohl Beamtinnen und Beamte als auch Tarifpersonal), der Begriff **Polizeivollzugsbedienstete** bezieht sich hingegen nur auf die im Polizeidienst verbeamteten Befragten (d. h. Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte).

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

Der Link zum Online-Fragebogen wurde in Schleswig-Holstein über einen eigens zum Zweck der Befragungsdurchführung vorbereiteten anonymen E-Mail-Verteiler mit einer individualisierten E-Mail und einem persönlichen, computergenerierten Passwort (d. h. Zugangscode für die Teilnahme an der Befragung) an alle Beschäftigten der Landespolizei verschickt. In einem zeitlichen Abstand zu der erfolgten Einladung wurde ferner eine Erinnerungsmail über den Verteiler versandt, welche nochmals den Befragungslink und den persönlichen Zugangscode enthielt.

Die Teilnahme an der Online-Befragung der MEGAVO-Studie war freiwillig, die Daten wurden vollständig anonym erfasst, verarbeitet und ausgewertet – ein Rückschluss von den gegebenen Antworten auf einzelne Personen in der Landespolizei Schleswig-Holstein ist zu keinem Zeitpunkt möglich und de facto ausgeschlossen.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Für eine ausführliche Beschreibung der Methodik der MEGAVO-Studie siehe auch: Deutsche Hochschule der Polizei, Projekt MEGAVO, Zwischenbericht 2023 (04.04.2023), S. 16 ff.

<sup>4</sup> Um die vollständige Anonymität der Daten sicherzustellen, wurden zum einen technische, organisatorische und datenschutzrechtliche Vorkehrungen getroffen, die gewährleisten, dass zwischen der Einladungsmail, dem personalisierten Passwort und der Umfrageteilnahme keine Verbindung hergestellt werden kann. Des Weiteren verbleiben die vollständigen MEGAVO-Originaldatensätze mit allen soziodemographischen Angaben und inhaltlichen Antworten im Besitz der DHPol und werden unter keinen Umständen an die teilnehmenden Landes- und Bundespolizeien herausgegeben. Die vorliegenden Landesergebnisse wurden bei der DHPol angefordert und in Form von einfachen Word- oder Excel-Tabellen von dort übermittelt. Die zugelieferten Tabellen wurden im Landeskriminalamt Schleswig-Holstein durch die verantwortlichen Projektmitarbeiterinnen graphisch für den vorliegenden Bericht aufbereitet und interpretiert. Dabei ist die Ähnlichkeit einiger Tabellen und Abbildungen zu den Graphiken des Zwischenberichts der DHPol beabsichtigt, um hier eine bessere Vergleichbarkeit herstellen zu können.

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

In Schleswig-Holstein wurden insgesamt **9.477 Beschäftigte der Landespolizei** angeschrieben, nach Abschluss des ausführlichen Datenbereinigungsprozesses lagen als Landesstichprobe **3.093 verwertbare Fragebögen** vor, was einer sehr guten **Rücklaufquote von rund 33 %** entspricht.<sup>5</sup>

Die vorliegenden 3.093 Datensätze wurden anschließend vom Projektteam der DHPol dahingehend überprüft, ob die in der Stichprobe abgebildete soziodemographische Zusammensetzung auch der tatsächlichen Struktur der Belegschaft der Landespolizei Schleswig-Holsteins entsprach (Soll-Ist-Vergleich). Die dafür notwendigen Vergleichsdaten wurden der DHPol im Vorfeld seitens des Landeskriminalamtes übermittelt. Um die leichten Verzerrungen in der Stichprobe zu beheben, wurde ein statistisches Standardgewichtungsverfahren angewendet, die dazu benötigte Gewichtungvariable (d. h. das Landesgewicht) wurde von der Kriminologischen Forschungsstelle (KFS) des Landeskriminalamtes Schleswig-Holstein entwickelt. Anschließend wurden die Stichprobendaten für die im vorliegenden Bericht ausgewiesenen Analysen unter Verwendung des erstellten Landesgewichts gewichtet, so dass die Ergebnisse für die Landespolizei Schleswig-Holstein nach den einbezogenen Kriterien repräsentativ sind.<sup>6</sup>

Im vorliegenden Bericht werden die ungewichteten und gewichteten Ergebnisse ausschließlich im Rahmen der Stichprobenbeschreibung (Abschnitt II) dargestellt. In allen nachfolgenden Abschnitten werden **allein die gewichteten** und damit die für **Landespolizei Schleswig-Holstein aussagekräftigen Ergebnisse** ausgewiesen.

Im eingesetzten Online-Fragebogen wurden zudem einige Fragen nur einem bestimmten Prozentsatz an zufällig ausgewählten Personen präsentiert (d. h. Teile des Fragebogens wurden „gesplittet“), um die Dauer der Befragung nicht zu sehr in die Länge zu ziehen. Auf diese „Splits“ wird in diesem Bericht jeweils in der Tabellenüberschrift oder den beigefügten Anmerkungen verwiesen.

Des Weiteren wurde im Rahmen der Online-Befragung durch eine eigens dafür vorgesehene Fragebatterie (SE-Skala) kontrolliert, ob die Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer „sozial erwünscht“ antworten. Dabei ist „soziale Erwünschtheit“ eine Antworttendenz bzw. -verzerrung in der Umfrageforschung, bei der Befragte trotz zugesicherter Anonymität tendenziell so antworten, dass ihre Aussagen nicht hundertprozentig der Wahrheit entsprechen, sondern sich eher an (vermuteten) sozialen und gesellschaftlich geteilten Erwartungen und Normen orientieren (d. h. die Befragten stellen sich in

---

<sup>5</sup> Die Rücklaufquoten der teilnehmenden Landes- und Bundespolizeien schwanken zwischen 6 % und 33 % (im Mittel 16 %), siehe hierzu auch: Deutsche Hochschule der Polizei, Projekt MEGAVO, Zwischenbericht 2023 (04.04.2023), S. 17.

<sup>6</sup> Für die Gewichtung der schleswig-holsteinischen Daten wurde ein statistisches Standardverfahren angewendet. Berücksichtigt wurden dabei die Kriterien Geschlecht, Geburtsjahrgang, Tätigkeitsbereich (PVB Schutzpolizei, PVB Kriminalpolizei, PVB geschlossene Einheiten (EHU / SE), PVB Sonstige, Tarifbeschäftigte, Verwaltungsbeamte), Ausbildungsstatus, Besoldungsstufe bzw. Entgeltgruppe und Arbeitszeitanteil. Fehlende Werte in den Angaben wurden durch das statistische Verfahren der multiplen Imputation ergänzt.

ihren Antworten tendenziell in einem besseren bzw. vorteilhafteren Lichte dar).<sup>7</sup> Diese verzerrende Antworttendenz kommt vor allem bei sensiblen Themen zum Tragen (z. B. bei der Frage nach politischen Meinungen oder Einstellungen). Anhand einer SE-Skala lässt sich unter anderem im Rahmen statistischer Analysen überprüfen, ob bestimmte Fragenkomplexe – beispielsweise die Fragen zu den demokratiefeindlichen Einstellungen – einer besonderen Verzerrung unterliegen. Im vorliegenden Bericht wird auf die schleswig-holsteinischen Ergebnisse zur sozialen Erwünschtheit noch nicht eingegangen, es sei an dieser Stelle zunächst auf den Zwischenbericht der DHPol verwiesen.<sup>8</sup>

## II. Beschreibung der MEGAVO-Stichprobe von Schleswig-Holstein

Im folgenden Abschnitt wird ein Überblick über die wichtigsten Eckdaten der schleswig-holsteinischen MEGAVO-Stichprobe gegeben, wobei sowohl die ungewichteten als auch die gewichteten Fallzahlen dargestellt werden, um die potentiellen Abweichungen nachvollziehbar offen zu legen. In den textlichen Beschreibungen wird hier in der Regel jeweils die **ungewichtete Anzahl** der erfassten Merkmale genannt.<sup>9</sup>

Mit Blick auf die **Geschlechterverteilung** zeigt sich, dass über zwei Drittel der Stichprobe Männer (69,4 %) und knapp unter einem Drittel der Befragungspersonen Frauen (30,4 %) sind. Dies entspricht in etwa auch der Verteilung der Geschlechter in der Grundgesamtheit in der Landespolizei Schleswig-Holstein, so dass die gewichtete Anzahl nur marginal von den ungewichteten Werten abweicht. Weniger als 1,0 % der schleswig-holsteinischen Befragten ordneten sich keiner der beiden anderen Geschlechter zu.

Das **Alter** der Befragungspersonen wurde kategorisiert in sechs Altersgruppen erhoben. Wie zu erwarten war, sind die erste Altersgruppe (Befragte geboren 1950 bis 1959) sowie die letzte Altersgruppe (Befragte geboren nach 2000) anteilmäßig am seltensten in der Stichprobe repräsentiert (0,9 % und 3,2 %), die anderen vier Altersgruppen sind hingegen relativ gleich stark vertreten (zwischen 21,4 % und 26,6 %). Durch die Anwendung des Gewichtungsverfahrens treten leichte Verschiebungen auf – so bekommen beispielsweise die Altersgruppe der 1960 bis 1969 Geborenen sowie die der ab 2000 Geborenen etwas mehr statistische Bedeutung in der Stichprobe (25,9 % und 5,5 %).

Von den 3.093 befragten Beschäftigten der Landespolizei Schleswig-Holstein gaben ferner 4,3 % an, einen **Migrationshintergrund** zu haben. Dieser lag vor, wenn die befragte Person selbst oder ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde.

Des Weiteren zeigt sich, dass über die Hälfte aller Befragten (55,3 %) in der schleswig-holsteinischen Stichprobe als **Schulabschluss** die allgemeine Hochschulreife (Abitur oder vergleichbare Abschlüsse) vorweisen kann, gefolgt von einem guten Viertel an Personen mit mittlerer Reife (27,7 %). Durch die Gewichtung ergibt sich erneut eine leichte Veränderung in der Stichprobenszusammensetzung, hier bekommt insbesondere die mittlere Reife ein etwas stärkeres Gewicht in der Stichprobe, die Anzahl an Personen mit Hochschulreife hingegen wird leicht nach unten korrigiert.

---

<sup>7</sup> Siehe hierzu z. B. Bogner & Landrock 2015; Mummendey & Grau 2014.

<sup>8</sup> In den MEGAVO-Bundesdaten lassen sich kaum Anzeichen für sozial erwünschtes Antwortverhalten ausmachen. So ließen sich nur bei den Fragen zu Diversität im beruflichen Kontext leichte Tendenzen für die Verzerrung erkennen (vgl. Deutsche Hochschule der Polizei, Projekt MEGAVO, Zwischenbericht 2023 (04.04.2023), S. 21).

<sup>9</sup> Aus Gründen des Datenschutzes werden im vorliegenden Zwischenbericht absolute Häufigkeiten unter 20 nicht ausgewiesen, bei sensiblen Themen wird die Grenze bei Häufigkeiten unter 30 gesetzt.

In **Tabelle 1** sind zunächst die Stichprobendaten zu den Merkmalen Geschlecht, Geburtsjahr, Migrationshintergrund sowie Schulabschluss dargestellt.

**Tabelle 1 - Stichprobe SH: Geschlecht, Geburtsjahr, Migrationshintergrund, Schulabschluss**

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

Aus **Tabelle 2** auf der nachfolgenden Seite lassen sich die Stichprobendaten zu verschiedenen erfassten **Tätigkeitsmerkmalen aller Befragten** entnehmen.

Es zeigt sich, dass sich mit rund 91 % der überwiegende Anteil aller Befragten dem Polizeivollzugsdienst (PVD) zurechnet. Weiterhin geben 94 % der Stichprobe an, in einem Beamtenverhältnis zu stehen, 6,0 % der befragten Personen weisen sich als tarifbeschäftigt bzw. angestellt aus.

Von den verbeamteten Befragten geben weiterhin knapp unter drei Viertel (71 %) an, dem gehobenen Dienst (A9 bis A12) anzugehören, ein weiteres gutes Viertel der Beamtinnen und Beamten (26,4 %) zählt zum mittleren Dienst (A6 bis A9). Befragte des höheren Dienstes (A13 bis A16) sind mit 2,6 % in der schleswig-holsteinischen Stichprobe vertreten. Die auch hier angewandte Gewichtung führte zu einer leichten Verschiebung in der beschriebenen Zusammensetzung der Merkmale – der gehobene Dienst wurde leicht herunter gewichtet, während der mittlere Dienst ein etwas größeres Gewicht in den Daten erhielt.

**Tabelle 2 - Stichprobe SH: Tätigkeitsmerkmale**

Stichprobe MEGAVO SH 2021	Anzahl (ungewichtet)	Prozent (ungewichtet)	Anzahl (gewichtet)	Prozent (gewichtet)
<b>Polizeivollzugsdienst (PVD)</b>				
Nein	284	9,2	380	12,3
Ja	2.809	90,8	2.713	87,7
<b>Verbeamtung / Tarifbeschäftigung</b>				
Verbeamtet	2.902	94,0	2.759	89,4
Angestellt / Tarifbeschäftigt	185	6,0	327	10,6
k. A.	6	n.a.	7	n.a.
<b>Statusgruppe / Besoldungsgruppe</b>				
Mittlerer Dienst [A6 - A9]	764	26,4	893	32,4
Gehobener Dienst [A9 - A12]	2.055	71,0	1.806	65,6
Höherer Dienst [A13 - A16]	76	2,6	53	1,9
k. A.	11	n.a.	9	n.a.
<b>Entgeltgruppe</b>				
E1 - E4	< 20	< 10,0	22	6,7
E5 - E8	57	31,3	174	53,5
E9 - E12	99	54,4	117	35,9
E13 - E15	< 20	< 10,0	< 20	< 10,0
Sonstige Tarifgruppe	< 20	< 10,0	< 20	< 10,0
k. A.	11	n.a.	13	n.a.
<b>Arbeitszeit</b>				
Teilzeit (< 50 %)	< 20	< 1,0	34	1,1
Teilzeit (> 50 % bis < 75 %)	169	5,5	215	7,0
Teilzeit (> 75 % bis < 100 %)	191	6,2	182	5,9
Vollzeit (100 %)	2.697	87,5	2.654	86,0
k. A.	10	n.a.	8	n.a.
<b>Ausbildung / Studium</b>				
Nein	2.846	92,8	2.678	87,3
In Ausbildung	119	3,9	139	4,5
Im Studium einer Polizei(hoch)schule	71	2,3	226	7,4
Im berufsbegl. / anderen Studium	32	1,0	24	0,8
k. A.	25	n.a.	25	n.a.
<b>Vorgesetztenfunktion</b>				
Nein	2.254	73,0	2.357	76,3
Ja	834	27,0	732	23,7
k. A.	5	n.a.	4	n.a.
<b>Vorgesetzte: Anzahl Mitarbeitende (SH-Modul 2021)</b>				
Bis zu 15 Mitarbeitende	581	69,8	498	68,3
16 bis 50 Mitarbeitende	139	16,7	124	17,0
Über 50 Mitarbeitende	112	13,5	107	14,7
k. A.	2	n.a.	2	n.a.

Bei den Tarifbeschäftigten fallen in der Stichprobe über die Hälfte (54,4 %) in die Tarifgruppe E9 bis E12 (vergleichbar mit dem gehobenen Dienst des PVD), knapp unter einem Drittel (31,3 %) der befragten Tarifkräfte sind ferner in der Gehaltsgruppe E5 bis E8 (vergleichbar mit dem mittleren Dienst des PVD) vertreten. Da beide benannten Tarifgruppen in der Stichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit über- bzw. unterrepräsentiert sind, werden die Anteile durch das angewandte statistische Gewichtsungsverfahren entsprechend korrigiert. Die verbleibenden Tarifgruppen sind sowohl in der Stichprobe als auch in der Grundgesamtheit schwächer vertreten (< 10 %).

Wie **Tabelle 2** weiterhin zu entnehmen ist, arbeitet der überwiegende Anteil der Befragten (87,7 %) in Vollzeit, was auch ungefähr der Verteilung der Arbeitszeitmodelle in der Grundgesamtheit entspricht.

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

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

Im Rahmen des landespezifischen Zusatzmoduls von MEGAVO SH wurden alle Personen mit Führungsverantwortung zusätzlich noch nach der Anzahl der ihnen unterstellten bzw. zugewiesenen Mitarbeitenden gefragt. Demnach sind gut 70 % der Vorgesetzten in der schleswig-holsteinischen Stichprobe für bis zu 15 Mitarbeitende verantwortlich, Personalverantwortung für über 50 Mitarbeitende hat hingegen erwartungsgemäß nur ein kleinerer Anteil von 13,5 % der befragten Führungskräfte.

In **Tabelle 3** werden weitere Merkmalsverteilungen in der Stichprobe mit Blick auf die **Tätigkeitsbereiche des Polizeivollzugsdienstes** präsentiert.

**Tabelle 3 - Stichprobe SH: Tätigkeitsbereiche und berufliche Situation Polizeivollzugsdienst**

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

So zeigt sich, dass gemessen an der tatsächlichen Verteilung in der Grundgesamtheit verhältnismäßig mehr Personen aus der Kriminalpolizei (27,7 %) an der Befragung teilgenommen haben, Befragte aus dem Tätigkeitsbereich Schutzpolizei stellen dennoch mit 61,7 % die größte Gruppe der Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten in der Stichprobe dar. Des Weiteren ordnen sich rund 5 % der Befragten den geschlossenen (Spezial-)Einheiten zu, die Tätigkeitsbereiche Wasserschutzpolizei, Verwaltung sowie die sonstigen Einsatzbereiche des Polizeivollzugsdienstes werden noch seltener genannt. Die leichten Verzerrungen in der Stichprobe werden wie gehabt durch Anwendung des statistischen Gewichtsverfahrens angeglichen, so dass auf Basis der Stichprobe repräsentative Aussagen für alle Beschäftigten der Landespolizei Schleswig-Holstein getätigt werden können.

Befragte aus dem Polizeivollzugsdienst wurden weiterhin um Auskunft zu ihrer beruflichen Situation gebeten, wobei mehrere Situationen für eine teilnehmende Person zutreffend sein konnten. Hier zeigt sich, dass sich jeweils knapp über ein Drittel der befragten Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten dem Außen-, Schicht- sowie Wach- und Wechseldienst zuordnen, rund 16 % der Befragten arbeiten in einer geschlossenen Einheit.

**Tabelle 4 - Stichprobe SH: Tätigkeitsbereiche außerhalb des Polizeivollzugsdienstes**

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

Mit Blick auf die in **Tabelle 4** ausgewiesenen Tätigkeitsbereiche außerhalb des Polizeivollzugsdienstes ist erkennbar, dass mit 39 % am häufigsten der Bereich Verwaltung, Sachbearbeitung und Personalwesen genannt wurde, gefolgt von dem Bereich IT, Technik, Forensik sowie Informations- und Kommunikationstechnik mit 26 % in der Stichprobe. Weiterhin stellen Mitarbeitende aus dem Bereich Aus- und Fortbildung mit 18 % die drittstärkste Gruppe unter dem befragten Tarif- und Verwaltungspersonal dar.

Weiterhin geben rund 43 % der Befragten an (n = 3.077), mehrmals täglich während ihrer Arbeit Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern zu haben, gefolgt von 13,5 % der Stichprobe, welche dies für einige

Male in der Woche bejahen. Demgegenüber steht rund ein Viertel der Befragten (26,2 %), die berichten, (fast) nie im Rahmen ihrer Tätigkeitsausübung Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern zu haben.

Im landesspezifischen Zusatzmodul von Schleswig-Holstein wurden die Befragten aus der Kriminal- und Schutzpolizei ergänzend gebeten, anhand von drei Aussagen auf einer vierstufigen Skala (1 = trifft gar nicht zu bis 4 = trifft voll zu) die allgemeinen Merkmale ihres Einsatz- und Ermittlungsgebietes einzuschätzen (siehe hierzu **Abbildung 22** im Tabellenanhang). Hier geben 64 % der Befragten (n = 2.124) an, dass im öffentlichen Raum ihres Einsatz- und Ermittlungsgebietes Nicht-Deutsche und Menschen mit Migrationshintergrund sehr präsent sind, 27 % (n = 2.093) würden die wirtschaftliche Situation in ihrem Einsatzbereich (eher) nicht als gut bezeichnen und 30 % der befragten Polizeivollzugsbediensteten (n = 2.137) nehmen ihren alltäglichen Einsatzbereich als sozialen Brennpunkt wahr.

## 1. Motivation, Berufsidentifikation und Arbeitszufriedenheit

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

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

Zu Beginn des Fragebogens wurde zunächst anhand zwei offener Abfragen erhoben, was die Befragten in den vergangenen zwei Wochen im Zuge ihrer Arbeit als **besonders motivierend** bzw. als **besonders erschwerend** wahrgenommen hatten.<sup>10</sup>

Als positive, besonders motivierende Erlebnisse wurden u. a. häufiger erfahrene Wertschätzung durch Kolleginnen und Kollegen sowie durch Führungskräfte genannt, berufliche Erfolgserlebnisse, gute Zusammenarbeit im Team sowie persönliche (freundschaftliche) Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen.

Als negative, besonders belastend bzw. demotivierend empfundene Aspekte wurden u. a. ein hohes Maß an alltäglichem Bürokratie- und Verwaltungsaufwand angeführt, mangelnde Ausstattung, die berufsbezogenen Erschwernisse und Einschränkungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie, fehlende Kollegialität und Wertschätzung im Team oder Konflikte in der Organisationseinheit, Personalmangel, hohe Arbeitslast und ein hoher Zeit- und Termindruck.

### 1.1. Motivation Berufswahl damals vs. heute

Die Motivation für die Berufswahl zu Beginn der Karriere sowie auch zum gegenwärtigen Zeitpunkt (d. h. zum Zeitpunkt der Erhebung Ende 2021) wurde im MEGAVO-Fragebogen über zwei Fragen anhand einer Liste von insgesamt 24 Motiven erfasst.

Die Befragten wurden im einleitenden Text der ersten dieser beiden Fragen zunächst dazu aufgefordert, sich an den Beginn ihrer Karriere zurückzusetzen und verschiedene potentielle Motive für ihre damalige Berufswahl auf einer vierstufigen Skala (1 = trifft gar nicht zu bis 4 = trifft voll und ganz zu) zu bewerten. In der darauffolgenden Frage sollten die gleichen Motive erneut bewertet werden, jedoch diesmal mit Bezug zur aktuellen persönlichen Berufssituation.

In **Tabelle 5** auf der nachfolgenden Seite sind die schleswig-holsteinischen Ergebnisse der Abfrage zur Berufsmotivation (Berufsbeginn gegenüber aktueller Situation) in Form von Mittelwerten dargestellt, absteigend sortiert nach dem höchsten Wert bzw. dem wichtigsten Motiv zu Karrierebeginn.

Auf den ersten Blick lässt sich zunächst erkennen, dass von den abgefragten 24 Motiven insgesamt 14 als eher bis voll und ganz zutreffend bewertet werden. Dabei deuten Mittelwerte über einem Wert

---

<sup>10</sup> Die Auswertung der offenen Antworten ist noch nicht abgeschlossen, detailliertere Ergebnisse werden im ausführlichen Ergebnisbericht zu MEGAVO SH 2021 dargestellt (Veröffentlichung im Herbst 2023).

von 2,5 auf (eher) zustimmende Haltungen der Befragten hin, Werte unter 2,5 kennzeichnen (eher) ablehnende Äußerungen.

**Tabelle 5 - Mittelwerte Motive für die Berufswahl damals vs. heute**

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

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

Insgesamt antworteten auf die meisten Fragen zwischen 3.016 und 3.062 Personen, einige Fragen wurden nur an ausgewählte Personengruppen gestellt (mit \*-Symbol in der Tabelle ausgewiesen) und weisen dementsprechend kleinere Fallzahlen auf.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Die meisten Ergebnisse der schleswig-holsteinischen MEGAVO-Stichprobe basieren auf unterschiedlichen Fallzahlen, da nicht alle Befragten jede einzelne Frage beantwortet haben, die Antworten demzufolge eine variierende Anzahl an „fehlenden Werten“ aufweisen. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurde in diesem Bericht

Wie **Tabelle 5** weiterhin zu entnehmen ist, stehen an der Spitze der Liste mehrere eher weichere bzw. „sozial-altruistische“ Motive.

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

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

Mit Blick auf die **gegenwärtige berufliche Situation** ist es für die Mehrheit der Befragten am wichtigsten, anderen Menschen zu helfen ( $M = 3,3$ ), im Berufsleben einer verantwortungsvollen Aufgabe nachzugehen ( $M = 3,3$ ), sozial abgesichert zu sein ( $M = 3,3$ ), mit dem Beruf etwas Sinnvolles zu leisten ( $M = 3,1$ ) sowie ein gutes Gemeinschaftsgefühl unter Kolleginnen und Kollegen zu erleben ( $M = 3,1$ ). Auch die Motive, etwas für die Gesellschaft zu tun ( $M = 3,1$ ), eine spannende Tätigkeit auszuüben ( $M = 3,0$ ) sowie in Kontakt mit Menschen zu sein ( $M = 3,0$ ), werden von der Mehrheit der Befragten auch aktuell noch als wichtig bewertet.

Dagegen werden wiederum jene Motive, die mit dem Wunsch nach Ausübung und Auslebung von Macht, Autorität und Hierarchien sowie einem speziellen gesellschaftlichen Ansehen einhergehen, weitestgehend abgelehnt – hier unterscheiden sich die Zustimmungswerte bzw. Ablehnungswerte kaum zwischen den beiden erfragten Zeitpunkten (d. h. damals und heute).

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

---

folgende Vorgehensweise gewählt: In den Tabellen und Abbildungen wird immer die höchste Fallzahl aller dargestellten Antworten ausgewiesen (hier benannt als  $n_{\max}$ ), im Text zu den graphischen Darstellungen werden jeweils die niedrigsten und höchsten Fallzahlen ( $n$ ) der abgebildeten Ergebnisse genannt.

## 1.2. Arbeitszufriedenheit und Berufsidentifikation

Um die Arbeitszufriedenheit sowie die Identifikation mit dem Polizeiberuf bzw. der Polizei als Organisation zu erfassen, wurden im MEGAVO-Fragebogen unterschiedliche Fragestellungen eingesetzt. Die Ergebnisse dieser Fragen werden im Folgenden in aller Kürze dargestellt. Dabei ist zu beachten, dass einige der Fragebatterien nicht allen Befragten angezeigt wurden, sondern nur spezifischen Teilstichproben (sogenannte „Splits“).<sup>12</sup>

In **Tabelle 6** sind die Mittelwerte zu den Fragen nach der allgemeinen Arbeitszufriedenheit, der Identifikation mit der Arbeit bei der Polizei sowie zu den Fragen zu der Bewertung der allgemeinen Arbeitsplatzsituation (Split C) dargestellt.

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

**Tabelle 6 - Mittelwerte Arbeitszufriedenheit und Berufsidentifikation**

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

Die **Identifikation mit der Arbeit der Polizei** wurde ebenfalls anhand einer fünfstufigen Antwortskala erfasst (0 = gar nicht bis 4 = sehr stark). Auf die Frage hin, wie stark man sich insgesamt mit der eigenen Arbeit bei der Polizei identifizieren könne, gaben über drei Viertel (78,6 %) der 2.875 Befragten an, sich

<sup>12</sup> Dies ist eine Maßnahme, die in der Umfrageforschung häufig angewendet wird, um die Befragungsdauer von (Online-)Umfragen nicht überzustrapazieren – die zufällig von der Beantwortung einer Frage „ausgeschlossenen“ Befragten bekommen dafür im Gegenzug an einer anderen Stelle im Fragebogen alternative Fragen präsentiert, welche wiederum von den anderen Teilnehmenden nicht beantwortet werden können. Auf diese Weise können anteilig mehr Fragen in einem Fragebogen untergebracht und eine hinreichende Anzahl an Antworten sichergestellt werden, ohne dass sich die Befragungsdauer erhöht. Im MEGAVO-Kernfragebogen gab es insgesamt drei dieser „Splits“ (Split A, B und C) – wenn eine Frage zu einem dieser Splits gehört, wird im vorliegenden Bericht darauf hingewiesen.

ziemlich bis sehr stark mit der Polizeiarbeit zu identifizieren ( $M = 3,0$ ). Demgegenüber steht ein kleiner Anteil an Befragten von 3,4 %, die sich gar nicht oder nur wenig mit der Arbeit bei der schleswig-holsteinischen Landespolizei identifizieren können.

Des Weiteren wurde anhand einer größeren Fragebatterie nochmals detailliert und nach verschiedenen Aspekten aufgeschlüsselt die **Arbeitsplatzzufriedenheit** erhoben. Die insgesamt neun Fragen wurden wiederum mit Hilfe einer fünfstufigen Antwortskala (1 = stimme gar nicht zu bis 5 = stimme voll und ganz zu) abgefragt, die Mittelwerte der einzelnen Fragen sind wiederum **Tabelle 6** zu entnehmen.

Im Allgemeinen bestätigt sich auch hier das bereits angeklungene Ergebnis – die zwischen 1.708 und 1.729 befragten Personen (Split C) stimmen im Durchschnitt den meisten zu bewertenden Aussagen tendenziell eher bis voll und ganz zu, was wiederum für eine **durchschnittlich hohe Arbeitsplatzzufriedenheit** spricht. Somit stimmen rund 92 % der Befragten der Aussage zu, mit den eigenen Kolleginnen und Kollegen gut klarzukommen ( $M = 4,4$ ) und rund 83 %, mit dem bzw. der Vorgesetzten ein gutes Verhältnis zu haben ( $M = 4,2$ ). Auch die Aussagen zur Vielfältigkeit der dienstlichen Aufgaben ( $M = 4,0$ ) sowie zum erfahrenen dienstlichen Rückhalt durch Vorgesetzte ( $M = 3,9$ ) finden bei (knapp) drei Viertel der Befragten in Schleswig-Holstein (75,2 % und 71,6 %) ein hohes Maß an Zustimmung.

Am Ende der Liste finden sich mit niedrigeren, aber noch immer im zustimmenden Bereich liegenden Werten Aussagen zur Zufriedenheit mit den Karrieremöglichkeiten ( $M = 3,2$ ), mit Möglichkeiten der Weiterbildung ( $M = 3,3$ ) sowie zur Ausstattung des Arbeitsplatzes ( $M = 3,6$ ).

Über alle neun Aussagen wurde abschließend noch ein **Mittelwertindex zur durchschnittlichen Einschätzung der Arbeitsplatzsituation** gebildet, der mit einem Wert von  $M = 3,8$  den positiven Eindruck bezüglich der Arbeitszufriedenheit der Befragten nochmals untermauert – im Mittel zeigen sich die **Beschäftigten der Landespolizei Schleswig-Holstein eher bis sehr zufrieden mit ihrer gegenwärtigen Arbeitssituation**.<sup>13</sup>

Den **Beschäftigten außerhalb des Polizeivollzugsdienstes** wurden überdies noch zusätzliche Fragen zu ihrem **Verhältnis zur Polizei** gestellt (Split B), wiederum erhoben anhand einer fünfstufigen Antwortskala (1 = stimme gar nicht zu bis 5 = stimme voll und ganz zu). Eine Übersicht über die zu bewertenden Aussagen sowie über die dazugehörigen Mittelwerte und statistischen Kennzahlen ist **Tabelle 11** im Tabellenanhang zu entnehmen. Die Antworten der zwischen 183 bis 189 Befragten lassen auch hier auf ein **positives Verhältnis** zur Polizei schließen (zwischen  $M = 3,0$  und  $M = 4,2$ ).

---

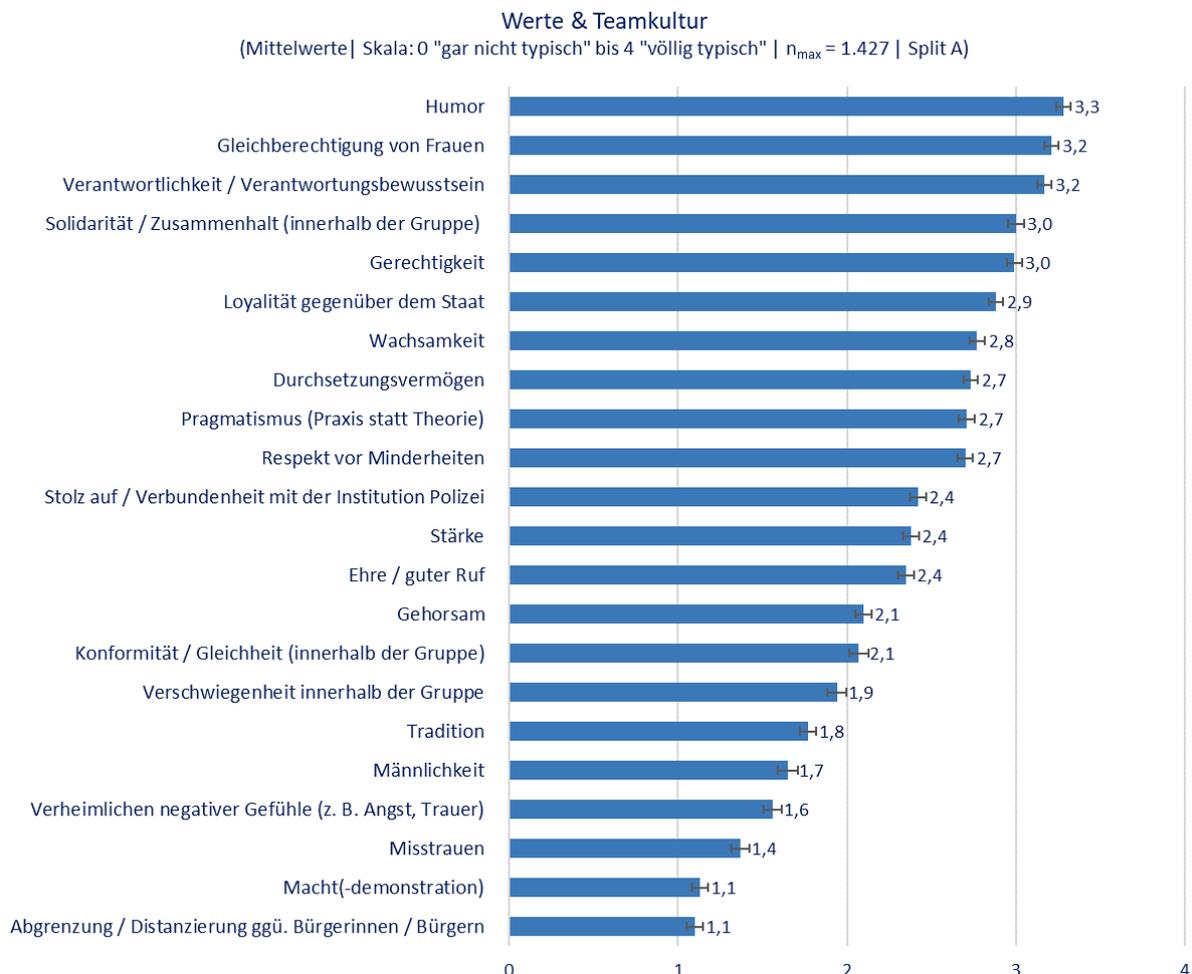
<sup>13</sup> Bei der Bildung eines Mittelwertindex werden die Werte aller Aussagen zu einem einzigen Wert bzw. einer Hintergrunddimension verdichtet. Der Index spiegelt demzufolge die durchschnittliche Ausprägung des anhand verschiedener Aussagen gemessenen theoretischen Konstruktes wider (hier: Zufriedenheit mit der Arbeitssituation). Ein Mittelwertindex kann demzufolge auch als eine Art „Gesamtmittelwert“ über die betreffenden Aussagen verstanden werden. Der Wertebereich für den Index bleibt dabei gleich, d. h. die Index-Werte können weiterhin anhand der ursprünglichen Skala interpretiert werden (hier: 1 = stimme überhaupt nicht zu bis 5 = stimme voll und ganz zu).

## 2. Werte und Teamkultur

Im vorangegangenen Abschnitt wurde bereits mehrfach auf die hohe Bedeutung von guter kollegialer Zusammenarbeit und kollegialem Zusammenhalt im Team oder der Organisationseinheit hingewiesen. So wurden diese Aspekte beispielsweise auch auf die Frage genannt, was im alltäglichen Arbeitsleben als besonders motivierend empfunden wird. Guter Kontakt zu den Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten tragen zudem maßgeblich zu der hohen Arbeitszufriedenheit der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten bei. Auf der anderen Seite wird es von Befragten auch als erschwerend bzw. demotivierend empfunden, wenn gerade diese Aspekte nicht erfüllt sind, es Konflikte im Team oder mit Vorgesetzten gibt, die kollegiale Wertschätzung oder das „Wir-Gefühl“ ausbleiben.

Teamstrukturen, gemeinsam getragene (organisationale) Werte und informelle Regeln des sozialen Umgangs in der Gruppe scheinen somit für die Arbeitszufriedenheit sowie auch für die Bindung an die Polizei als Organisation von großer Wichtigkeit zu sein.

**Abbildung 1 - Mittelwerte Werte und Teamkultur**



Um dem hohen Stellenwert des Teams und des kollegialen Miteinanders innerhalb der Polizei Rechnung zu tragen, wurde im Rahmen der Befragung anhand einer Liste von **22 Werten und Eigenschaften** die für die eigene Einheit typische Teamkultur erfasst (in Anlehnung an den wissenschaftlich geprägten Begriff der „Polizistenkultur“ (Cop Culture)).<sup>14</sup>

Die Befragten wurden darum gebeten, anhand einer fünfstufigen Antwortskala (0 = gar nicht typisch bis 4 = völlig typisch) einzuschätzen, wie (un)typisch die angeführten 22 Werte für ihre aktuelle Organisationseinheit (PVD) oder ihr aktuelles Team (Nicht-PVD) sind. Eine Übersicht der abgefragten Werthaltungen sowie die Antworten in Form von Mittelwerten sind in **Abbildung 1** dargestellt. Des Weiteren wurde die Frage zu Werthaltungen und Teamkultur nur einer Teilstichprobe von 50 % der schleswig-holsteinischen Befragten gestellt (Split A) und von 1.400 bis 1.427 Personen beantwortet.

Mit Blick auf die Ergebnisse zeigt sich, dass die Attribute Humor (M = 3,3), Gleichberechtigung von Frauen (M = 3,2), Verantwortlichkeit bzw. Verantwortungsbewusstsein (M = 3,2), die Solidarität bzw. der Zusammenhalt innerhalb der Gruppe (M = 3,0) sowie Gerechtigkeit (M = 3,0) von den Befragten als **ziemlich bzw. sehr typisch** für die jeweilige Einheit bzw. das Team angesehen werden.

Demgegenüber werden Abgrenzung bzw. Distanzierung von Bürgerinnen und Bürgern (M = 1,1), die Demonstration und das Ausleben von Macht (M = 1,1), Misstrauen (M = 1,4), das Verheimlichen negativer Emotionen wie Angst oder Trauer (M = 1,6) oder auch eine (Überbetonung von) Männlichkeit (M = 1,7) als **gar nicht bis wenig typisch** für das Team oder die Gruppe eingeschätzt.

Insgesamt liegen sieben der auswählbaren Werthaltungen und Eigenschaften unter der Skalenmitte von 2,0 – die restlichen 15 Attribute befinden sich auf der Skala im Wertebereich von mittelmäßig bis völlig typisch.

An dieser Stelle sei jedoch bereits darauf hingewiesen, dass zwar seitens der Befragten einige gemeinhin als eher positiv konnotierte Eigenschaften und Werthaltungen häufiger als (sehr) typisch für das Team oder die Organisationseinheit eingestuft wurden, diese Werte sich allerdings ggf. auch in Verhaltensweisen niederschlagen können, die eines differenzierteren Blickes und einer kritischeren Einordnung bedürfen. Eine ausführlichere Erläuterung dessen erfolgt im Abschnitt 6 des vorliegenden Berichts zum beobachteten Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen.

---

<sup>14</sup> Zu den Themen Polizistenkultur und Polizeikultur siehe z. B.: Behr 2006, 2008, 2009, 2017, 2022; Dübbens 2015; Gutschmidt & Vera 2019, 2021; Rössler & Gutschmidt 2021; Seidensticker 2021.

### 3. Berufliche Belastungen und Belastungsfolgen

Im Rahmen der MEGAVO-Studie wurden neben der Motivation und den damit einhergehenden Aspekten Arbeitszufriedenheit und Bindung an die Organisation Polizei auch die mitunter negativen Aspekte des polizeilichen Berufsalltags erfasst.

So wurde zum einen anhand einer Liste von 27 möglichen Belastungsfaktoren beleuchtet, welche der angeführten Aspekte von den Befragten durchschnittlich als am schwerwiegendsten bzw. als am stärksten belastend im Berufsalltag wahrgenommen werden. Zum anderen wurde im Rahmen des landesspezifischen Zusatzmoduls in Schleswig-Holstein ein detaillierter Blick auf die möglichen gesundheitlichen Folgen von (zu hoher) beruflicher Belastung geworfen.

Die schleswig-holsteinischen Ergebnisse der Belastungsabfrage werden in den folgenden Abschnitten in aller Kürze dargestellt, eine ausführliche und nach Geschlecht, Alter und Tätigkeitsbereich differenzierte Betrachtung soll ferner im umfassenden Ergebnisbericht zu MEGAVO SH 2021 vorgenommen werden.

#### 3.1. Allgemeine Belastungsfaktoren im Berufsalltag

In **Tabelle 7** auf der nachfolgenden Seite sind die geordneten Mittelwerte der 27 abgefragten möglichen Belastungen dargestellt, die Bewertung des Ausmaßes der Belastungen erfolgte anhand einer fünfstufigen Antwortskala (0 = gar nicht bis 4 = sehr). Die meisten der Fragen bzw. Aussagen wurden von 2.758 bis 2.834 Personen beantwortet.

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

Als **gar nicht oder wenig belastend** hingegen werden die Faktoren fehlende Zeit für die Einsatznachbereitung (M = 1,0), Nachdienst (M = 1,1),<sup>15</sup> ein schlechter Ruf der Polizei (M = 1,1), berufsbezogene gesundheitliche Probleme (M = 1,2) sowie die mediale Begleitung der Polizeiarbeit (M = 1,2) empfunden. Das bereits eingangs erwähnte Belastungsmoment der Konflikte von Kolleginnen und Kollegen untereinander (M = 1,3) bzw. Konflikte zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden (M = 1,3) sowie inoffizielle (Macht-)Prozesse (M = 1,3) werden hier als wenig belastend eingestuft.

In **Abbildung 23** im Tabellenanhang sind ergänzend für die neun stärksten Belastungsfaktoren des polizeilichen Berufsalltags die prozentualen Verteilungen der Antworten dargestellt.

---

<sup>15</sup> Hier muss angemerkt werden, dass sich der Belastungsfaktor „Nachdienst“ nicht adäquat erfassen ließ – die Frage musste aus methodischen Gründen von allen Personen beantwortet werden und damit auch von Befragten, die gar keinen Nachdienst versehen. Vor diesem Hintergrund ist der Mittelwert von 1,1 mit Zurückhaltung zu interpretieren.

**Tabelle 7 - Mittelwerte Belastungsfaktoren im Berufsalltag**

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

*Anmerkungen:*

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

An einer weiteren Stelle im Fragebogen hatten die Befragten zudem die Möglichkeit, im Rahmen einer offenen Nennung einzelne Situationen zu schildern, die sie in ihrer bisherigen Berufspraxis als besonders belastend erlebt haben.

Häufig genannt wurden in diesem Zusammenhang Straftaten oder Todesfälle, in denen Kinder involviert waren (Kindstod, Gewalt gegen Kinder, Kinderpornographie, etc.), die Bearbeitung (erweiterter) Suizide, Todesermittlungsverfahren mit zum Teil eindringlichen bzw. traumatisierenden Sachverhalten, die Aufnahme von besonders schweren Unfallsituationen (mit schwersten Verletzungen oder Todesfolge), dienstliche Ausnahmesituationen mit hoher Gefahr für die eigene Person oder Kolleginnen und Kollegen (Angriffe mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen, schwer zu kontrollierende Tatverdächtige unter Drogen- oder Alkoholeinfluss, etc.), (nicht erfolgreiche) Wiederbelebungen oder auch

das Überbringen von Todesnachrichten an Angehörige. Auch an dieser Stelle wurden erneut Themen als besonders belastend genannt, die bereits in der Liste der alltäglichen Belastungen (**Tabelle 7**) aufgeführt waren – so beispielsweise hohe Arbeitslast und Termindruck, fehlende Wertschätzung oder eingestellte Ermittlungsverfahren und damit einhergehend das Gefühl, „umsonst“ gearbeitet zu haben. Darüber hinaus wurde an der einen oder anderen Stelle auch die fehlende bzw. als unzureichend empfundene Betreuung nach belastenden Einsätzen oder Opfererfahrungen im Dienst genannt.

Die Auswertung der offenen Nennungen zu der Frage nach besonders belastenden Situationen ist noch nicht abgeschlossen, detaillierte Einblicke sollen im ausführlichen Ergebnisbericht zu MEGAVO SH 2021 präsentiert werden.

### 3.2. Körperliche und psychische Folgen beruflicher Belastungen

Im landesspezifischen Zusatzmodul von Schleswig-Holstein wurden in Ergänzung zu den allgemeinen Belastungen des Berufsalltags vier verschiedene Formen psychischer und körperlicher Folgen von beruflicher Belastung bzw. Überlastung erfasst. Das Ziel der detaillierten Befassung mit den gesundheitlichen Auswirkungen von beruflichem Stress ist es, erste Anhaltspunkte bezüglich des Vorkommens und des Ausmaßes an Belastungsfolgen in der Landespolizei Schleswig-Holstein zu generieren, langfristig Risiko- und Schutzfaktoren für Überlastungserscheinungen zu identifizieren und darauf aufbauend Handlungsempfehlungen auszusprechen.<sup>16</sup>

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

Im folgenden Abschnitt werden die deskriptiven Befunde zu den Belastungsfolgen in Form von Mittelwerten dargestellt. Des Weiteren sind dem Tabellenanhang zusätzliche Abbildungen beigelegt, denen jeweils die prozentualen Häufigkeiten der Antworten zu den jeweiligen Fragen und Aussagen zu entnehmen sind.

#### Irritation (Gereiztheit)

In **Abbildung 2** auf der nachfolgenden Seite sind die Ergebnisse der erfragten **Belastungsfolge Irritation (Gereiztheit)** dargestellt. Irritation wird definiert als ein Zustand wahrgenommener **emotionaler und kognitiver Beanspruchung** im Kontext der beruflichen Arbeit, welcher durch ein empfundenes Ungleichgewicht zwischen den individuellen Ressourcen und den alltäglichen Anforderungen des Arbeitslebens entstehen kann.<sup>17</sup> Die acht Aussagen zur Messung von Irritation wurden anhand einer siebenstufigen Antwortskala (1 = trifft überhaupt nicht zu bis 7 = trifft fast völlig zu) abgefragt und von 1.399 bis 1.409 Personen beantwortet. Über die drei Aussagen zur Erfassung kognitiver Irritation sowie über die fünf Aussagen zur Messung emotionaler Irritation wurde ferner jeweils ein **Mittelwertindex** gebildet, welcher eine übergeordnete Einschätzung der **durchschnittlichen Ausprägung der beiden erfassten Irritations-Dimensionen** in der Landespolizei Schleswig-Holstein ermöglicht.

---

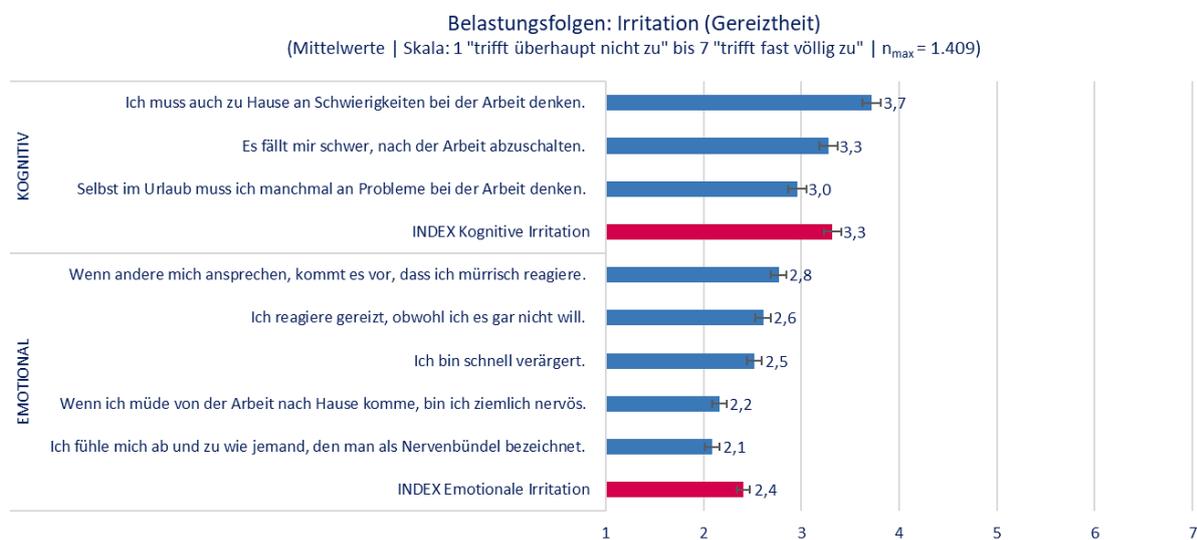
<sup>16</sup> Zum Thema Stress und Stresserkrankungen im Polizeiberuf siehe z. B. Gutschmidt & Monecke 2023.

<sup>17</sup> Das verwendete Erhebungsinstrument zur Erfassung von Irritation (Gereiztheit) wurde von Rigotti, Mohr & Müller entwickelt (vgl. Mohr et al. 2005; Mohr & Rigotti 2014).

Mit Blick auf die Verteilung der einzelnen Mittelwerte zeigt sich zunächst, dass alle Werte unter der Skalenmitte von 4,0 liegen, die Befragten in Schleswig-Holstein demnach **im Mittel wenig bis mittel-mäßig durch Irritation belastet** sind. Des Weiteren ist erkennbar, dass die schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten durchschnittlich etwas stärker von kognitiver Irritation (M Index = 3,3) als von emotionaler Irritation (M Index = 2,4) berichten.

Am häufigsten wird mit 21 % der Aussage zugestimmt, auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken zu müssen (M = 3,7), ein Drittel aller Befragten (35 %) kann dies wiederum nicht bestätigen (zu den prozentualen Anteilen der Antworten siehe **Abbildung 24** im Tabellenanhang). Weitere 14 % bzw. 13 % stimmen den Aussagen zu, nach der Arbeit schwer abschalten zu können (M = 3,3) bzw. selbst im Urlaub an Arbeitsprobleme denken zu müssen (M = 3,0), gut die Hälfte der Befragten (42 % bzw. 52 %) hingegen kann sich im Privatleben und Freizeit sehr gut von der Arbeit distanzieren.

**Abbildung 2 - Mittelwerte Belastungsfolge Irritation (Gereiztheit)**



Von emotionaler Irritation fühlt sich nur ein sehr kleiner Anteil der Antwortenden stark belastet (zwischen 4 % und 6 %). Demgegenüber können zwischen 52 % und 73 % der befragten schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten (eher) nicht von sich behaupten, in bestimmten Situationen (schnell) mürrisch, gereizt oder verärgert zu reagieren oder unter gesteigerter Nervosität zu leiden (M = 2,8 bis M = 2,1).

Weiterhin fällt mit Blick auf die prozentuale Verteilung der Antworten auf, dass die drei Mittelkategorien der Antwortskala bei der Mehrzahl der Aussagen recht häufig von den Befragten gewählt wurden.<sup>18</sup>

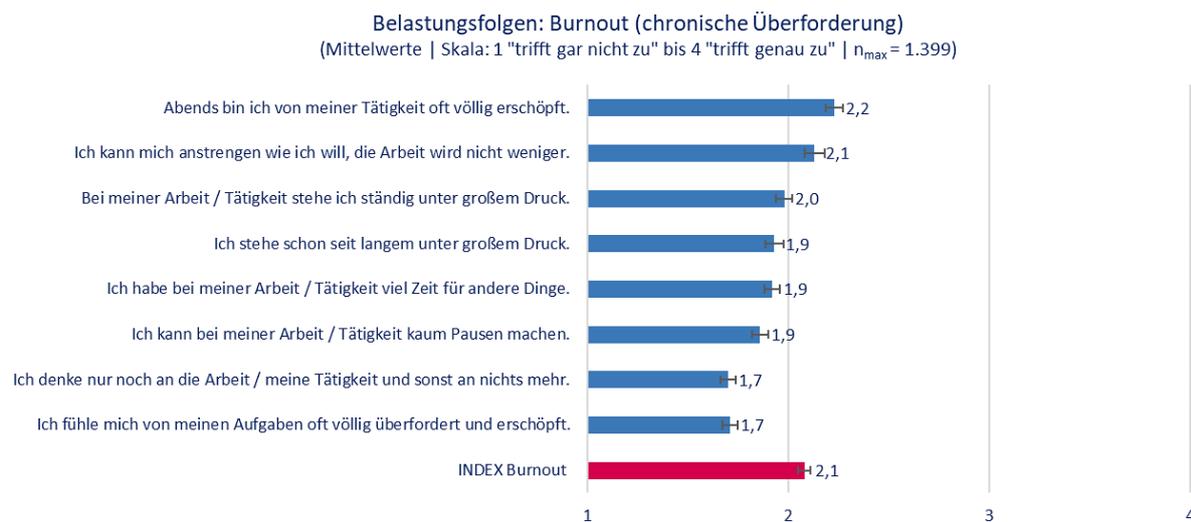
<sup>18</sup> Dieses Antwortmuster fällt in den MEGAVO-Ergebnissen auch bei den sensiblen Fragen zu den Einstellungen auf und kann unter Umständen auch eine methodische Ursache haben. Dieses als „Tendenz zur Mitte“ bekannte Antwortverhalten wird in Abschnitt 5 des vorliegenden Berichts genauer erläutert.

## Burnout (chronische Überforderung)

In **Abbildung 3** sind die Ergebnisse der erfragten **Belastungsfolge Burnout (chronische Überforderung)** dargestellt. Burnout wird gemeinhin verstanden als ein durch langandauernde belastende Lebensumstände (z. B. Pflege von Angehörigen) oder langwierigen beruflichen Stress ausgelöster Zustand chronischer Überforderung sowie starker körperlicher, geistiger und emotionaler Erschöpfung. Das Burnout-Syndrom äußert sich u. a. in Motivationsverlust, Niedergeschlagenheit, reduzierter Leistungsfähigkeit und typischen körperlichen sowie psychischen Belastungssymptomen.

Die im Folgenden beschriebenen Ergebnisse zu den Fragen nach Burnout, Motivationsverlust und den körperlichen und psychischen Belastungssymptomen bilden somit zusammengenommen das Burnout-Syndrom ab und sollten in Bezug zueinander verstanden werden. Während Burnout bzw. chronische Überforderung das eigentliche Störungs- bzw. Krankheitsbild darstellt, können Motivationsverlust und die erfragten Belastungssymptome u. a. auch als direkte Folgen chronischer Überforderung gesehen werden. Die Detailanalysen der Belastungsfolgen sowie erste Zusammenhangsanalysen werden im vollständigen Ergebnisbericht präsentiert.<sup>19</sup>

### Abbildung 3 - Mittelwerte Belastungsfolge Burnout



Die acht Aussagen zur Messung von Burnout wurden auf einer vierstufigen Antwortskala erfasst (1 = trifft gar nicht zu bis 4 = trifft genau zu) und von 1.391 bis 1.399 Personen beantwortet. Über die acht Aussagen wurde auch hier abschließend jeweils ein **Mittelwertindex** gebildet, der die **durchschnittliche Ausprägung der Belastungsfolge Burnout** in der schleswig-holsteinischen Stichprobe repräsentiert.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Die verwendeten Erhebungsinstrumente zur Messung von Burnout, Demotivation und Belastungssymptomen sind dem Burnout-Mobbing-Inventar (BMI) von Satow entnommen (vgl. Satow 2013).

<sup>20</sup> Hierbei ist zu beachten, dass sieben der präsentierten Einzelaussagen im Sinne der Messung positiv gerichtet sind (d. h. eine hohe Zustimmung zu diesen Aussagen steht für starke chronische Überforderung), eine Aussage hingegen negativ gepolt ist (d. h. ein hoher Zustimmungswert steht hier für wenig chronische Überforderung). Vor der Zusammenfassung der einzelnen Aussagen zu einem Mittelwertindex wurde die negativ gerichtete Aussage statistisch „umgepolt“ bzw. invertiert, so dass auch hier hohe Werte für hohe Belastungen stehen und vice versa.

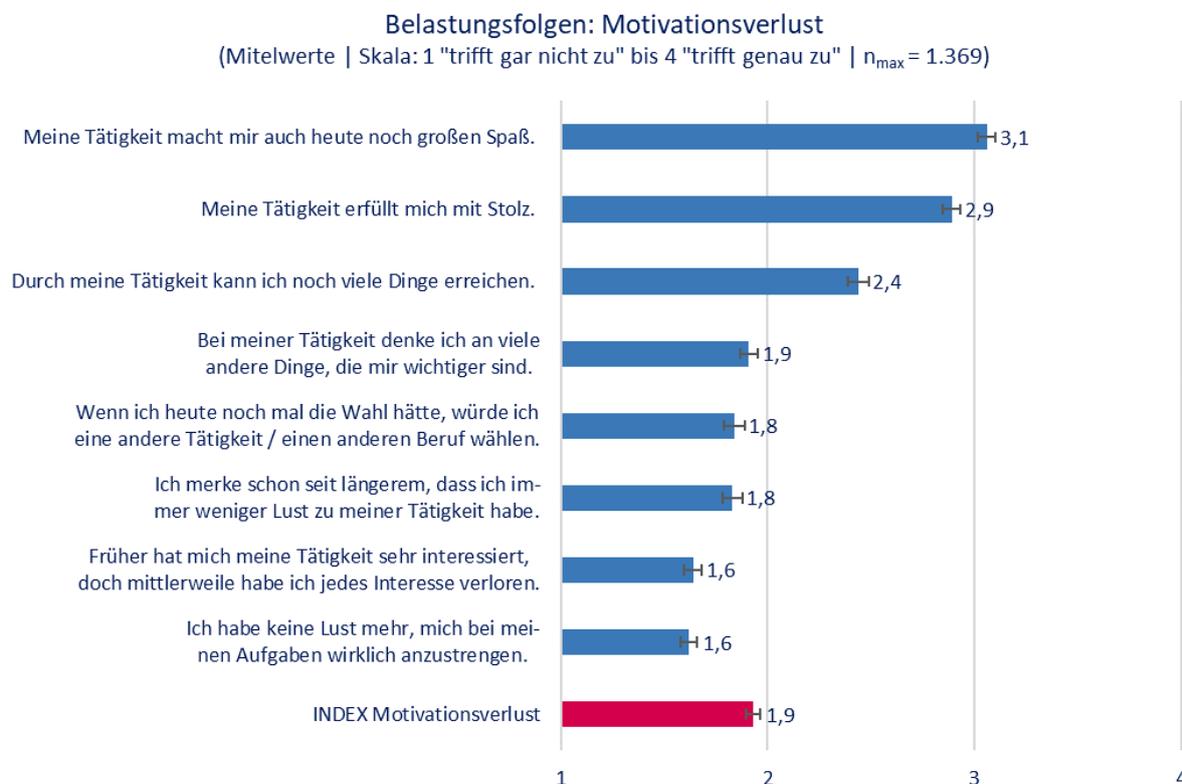
Es zeigt sich, dass wiederum alle Mittelwerte der Einzelaussagen sowie auch der Gesamtindex (M Index = 2,1) unter der Skalenmitte von 2,5 liegen, die Befragten demnach den präsentierten **Aussagen zur Messung von Burnout durchschnittlich eher nicht zustimmen**.

So geben noch gut ein Drittel der Befragten (36 % und 34 %) an, abends immer von den Tätigkeiten völlig erschöpft zu sein (M = 2,2) und, dass ihre Arbeit trotz aller Bemühungen nicht weniger zu werden scheint (M = 2,1). Jeweils ein weiteres knappes Viertel der schleswig-holsteinischen Befragten (24 %) bestätigte zudem, bei der Arbeit sowie ganz allgemein unter einem großen Druck zu stehen (M = 2,0 / 1,9). Der genauere Blick auf die Verteilung der prozentualen Anteile der Antworten (**Abbildung 25** im Tabellenanhang) unterstreicht nochmal das bereits angeklungene Bild – **zwischen 64 % und 89 % der Polizeibeschäftigten in Schleswig-Holstein sehen sich (eher) nicht von Anzeichen chronischer Überforderung betroffen**.

### Motivationsverlust (Demotivation / innere Kündigung)

Aus **Abbildung 4** lassen sich die Mittelwerte der **Belastungsfolge Motivationsverlust (Demotivation)** entnehmen. Motivationsverlust ist hier zum einen definiert als eine Folge- und Begleiterscheinung des Burnouts, zum anderen werden mit der verwendeten Fragebatterie auch Aspekte der „inneren Kündigung“ erfasst. Darunter ist der motivationale innerliche Rückzug von beruflicher Verantwortung und Engagement zu verstehen, welcher bis zur Einschränkung der Tätigkeiten auf das Notwendigste reichen kann.<sup>21</sup>

**Abbildung 4 - Mittelwerte Belastungsfolge Motivationsverlust**



<sup>21</sup> Vgl. Schmitz & Jehle 2013; Satow 2013.

Die acht Aussagen zur Messung des Motivationsverlustes wurden auf einer vierstufigen Antwortskala erfasst (1 = trifft gar nicht zu bis 4 = trifft genau zu) und von 1.363 bis 1.369 Personen beantwortet. Über die acht Aussagen wurde auch hier ein **Mittelwertindex** gebildet, der die **durchschnittliche Ausprägung der Belastungsfolge Motivationsverlust** in der schleswig-holsteinischen Stichprobe wiedergibt.<sup>22</sup>

Der Blick auf die Mittelwerte der Einzelaussagen sowie auf den berechneten Index in **Abbildung 4** zeichnet ein recht positives Bild – von den fünf (positiv gerichteten) Aussagen zur Erfassung von Demotivation und innerer Kündigung ist kein Mittelwert größer als 1,9, die fünf Mittelwerte liegen damit zum Teil deutlich unter der Skalenmitte von 2,5. Die prozentualen Anteile der Antworten zu den Einzelaussagen (siehe hierzu auch **Abbildung 26** im Tabellenanhang) bestätigen diesen Eindruck ebenfalls. So wurden alle fünf Aussagen zur Erfassung von Demotivation und innerer Kündigung von der überwiegenden Anzahl der Befragten (eher) abgelehnt (zwischen 76 % und 88 % Ablehnung).

Demgegenüber berichten gut drei Viertel der schleswig-holsteinischen Stichprobe (72 % und 78 %), dass sie mit Stolz und Freude der Tätigkeiten im Rahmen ihrer polizeilichen Arbeit nachgehen (M = 3,1 / 3,4), jedoch nur knapp die Hälfte (47 %) sind der Meinung, noch viel durch ihre Tätigkeit erreichen zu können (M = 2,4).

Dies bedeutet, dass die schleswig-holsteinischen Befragten **im Durchschnitt eher weniger Anzeichen von Motivationsverlust und innerer Kündigung im Arbeitskontext** zeigen (M Index = 1,9).

### **Körperliche und psychische Belastungssymptome**

In **Abbildung 5** auf der nachfolgenden Seite sind die Mittelwerte der abgefragten **körperlichen und psychischen Belastungssymptome** dargestellt, die sowohl als Folge- und Begleiterscheinung des Burn-outs sowie auch verschiedener Belastungen des polizeilichen Berufsalltags auftreten können.

Die 12 Aussagen zur Erfassung körperlicher und psychischer Symptome hoher beruflicher Belastung und Stress wurden wiederum auf einer vierstufigen Antwortskala erfasst (1 = trifft gar nicht zu bis 4 = trifft genau zu) und von 1.444 bis 1.456 Personen beantwortet. Über die 12 Aussagen wurde erneut ein **Mittelwertindex** gebildet, der die **durchschnittliche Ausprägung der körperlichen und psychischen Belastungssymptome** in der schleswig-holsteinischen Stichprobe abbildet.

Es zeigt sich, dass wiederum alle Mittelwerte der einzelnen Belastungssymptome (teilweise weit) unter der Skalenmitte von 2,5 liegen, die schleswig-holsteinischen Befragten demnach **durchschnittlich eher weniger von körperlichen bzw. psychischen Belastungssymptomen** betroffen sind (M Index = 1,7).

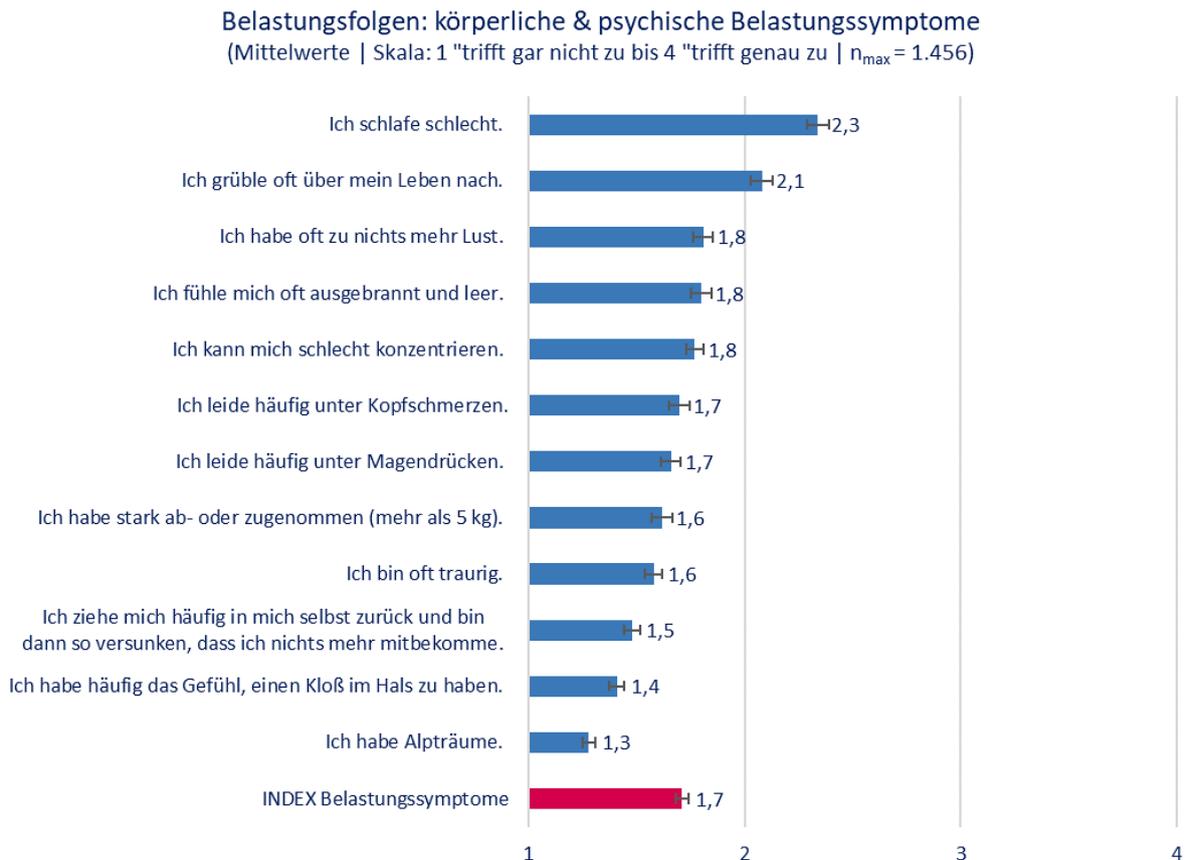
Aus **Abbildung 27** im Tabellenanhang sind wiederum die prozentualen Anteile der Antworten in Bezug auf die einzelnen Aussagen zu den Belastungssymptomen zu entnehmen. So berichten immerhin noch knapp die Hälfte der Befragten, an Schlafproblemen zu leiden (45 %), ein gutes Drittel der Befragten gibt weiterhin an, häufiger über das eigene Leben nachzugrübeln (36 %). Rund ein Fünftel der befrag-

---

<sup>22</sup> Bei der Interpretation der Abbildungen ist wiederum zu beachten, dass von den acht Aussagen zur Erfassung von Motivationsverlust fünf Aussagen positiv gerichtet sind (d. h. hohe Zustimmungswerte stehen für ein hohes Ausmaß an Motivationsverlust), drei Aussagen dagegen negativ gerichtet sind (d. h. hohe Zustimmungswerte stehen für ein geringes Maß an Motivationsverlust bzw. eine hohe Motivation). Vor der Index-Bildung werden die drei negativ gerichteten Aussagen wiederum statistisch invertiert, so dass niedrige bzw. hohe Zustimmungswerte am Ende bei allen Aussagen die gleiche inhaltliche Bedeutung aufweisen.

ten schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten bestätigt zudem, lustlos zu sein (23 %), sich ausgebrannt und leer zu fühlen (22 %), häufiger unter Kopfschmerzen und Konzentrationsproblemen zu leiden (19 %), (unbeabsichtigt) mehr als 5 kg ab- oder zugenommen zu haben (18 %) sowie häufiger unter Magenproblemen zu leiden (17 %). Knapp jede bzw. jeder zehnte Befragte gibt zudem an, oft traurig zu sein (12 %) oder sich häufig in sich zurückzuziehen (10 %). Auf der anderen Seite stehen dagegen 56 % bis 90 % der schleswig-holsteinischen Befragten, welche von den zuvor aufgelisteten Symptomen (eher) nicht betroffen sind.

### Abbildung 5 - Mittelwerte Belastungssymptome



## 4. Opfererfahrungen

Ein weiterer zentraler Fokus der MEGAVO-Studie liegt auf der Analyse von Gewalterfahrungen von Polizeibeschäftigten im Rahmen ihres Aufgabenvollzugs. Im folgenden Abschnitt werden die deskriptiven Kernergebnisse der Erfassung von Opfererfahrungen im Dienst beleuchtet, detaillierte Analysen folgen auch hier in den kommenden Veröffentlichungen.

### 4.1. Opfererfahrungen im Dienst

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

Die Abfrage erfolgte anhand einer sechsstufigen Antwortskala (0 = nie bis 5 = öfter), jeweils einzeln für acht verschiedene Deliktgruppen – diese Delikte reichten von leichteren Auseinandersetzungen (Beleidigungen, Provokationen) bis hin zu sehr schweren und gewalttätigen Übergriffen (körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen).<sup>23</sup>

In **Tabelle 8** auf der Folgeseite sind die **Prozentwerte zu den Opfererfahrungen im Dienst** durch Bürgerinnen und Bürger **in den letzten 12 Monaten** dargestellt, was in Bezug auf den Zeitpunkt der ersten MEGAVO-Erhebung in Schleswig-Holstein knapp dem vollständigen Jahr 2021 entspricht (November / Dezember 2020 bis November / Dezember 2021). Die Deliktgruppen sind in der Tabelle absteigend sortiert nach der **Prävalenz der Viktimisierung**, d. h. nach der Angabe, ob jemand **mindestens einmal** in den vergangenen 12 Monaten Opfer des angeführten Delikts geworden ist (ausgewiesen in der letzten Spalte der Tabelle). Die Prävalenz ergibt sich aus dem Anteil an Personen, die nicht die Antwortkategorie „nie“ angekreuzt haben.<sup>24</sup> Die Prozentwerte in den Zeilen der Tabelle beziehen sich zudem immer nur auf die Anzahl an Personen, die auch eine Angabe zu dem jeweiligen Delikt gemacht haben, die Fragen wurden von insgesamt 2.004 bis 2.118 Personen beantwortet.

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

---

<sup>23</sup> Die abgefragten Kategorien waren im Wortlaut: Beschimpfungen, Provokationen (beleidigen, bespucken, bedrohen); sexistische Äußerungen; rassistische Äußerungen; sexuelle Übergriffe; passive Weigerung (sperrern, hinwerfen, klammern, strampeln); körperliche Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko (schubsen, festhalten, rangeln); körperliche Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko aber ohne Waffen (schlagen, treten, würgen); körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen.

<sup>24</sup> Durch Ungenauigkeiten, die im Zuge des Rundens der Prozentwerte immer entstehen können, kann es in Einzelfällen vorkommen, dass die Gesamtsumme der ausgewiesenen Prozente für einen Deliktsbereich knapp unter oder knapp über 100 % liegen.

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

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

Jeweils ein knappes Viertel der befragten Polizeibeschäftigten (23 % und 22 %) in Schleswig-Holstein geben im Kontext der Abfrage weiterhin an, im benannten Zeitraum gegen sie gerichtete **rassistische bzw. sexistische Äußerungen** erfahren zu haben.

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

**Tabelle 8 - Prozentwerte zu Opfererfahrungen im Dienst in den letzten 12 Monaten (≈ im Jahr 2021) ausgehend von Bürgerinnen und Bürgern, nach Deliktgruppen**

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

*Anmerkung:*

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

Weiterführende Detailanalysen zum Themenbereich Opfer- und Gewalterfahrungen im Dienst werden im ausstehenden umfänglichen Ergebnisbericht zu MEGAVO SH 2021 enthalten sein.

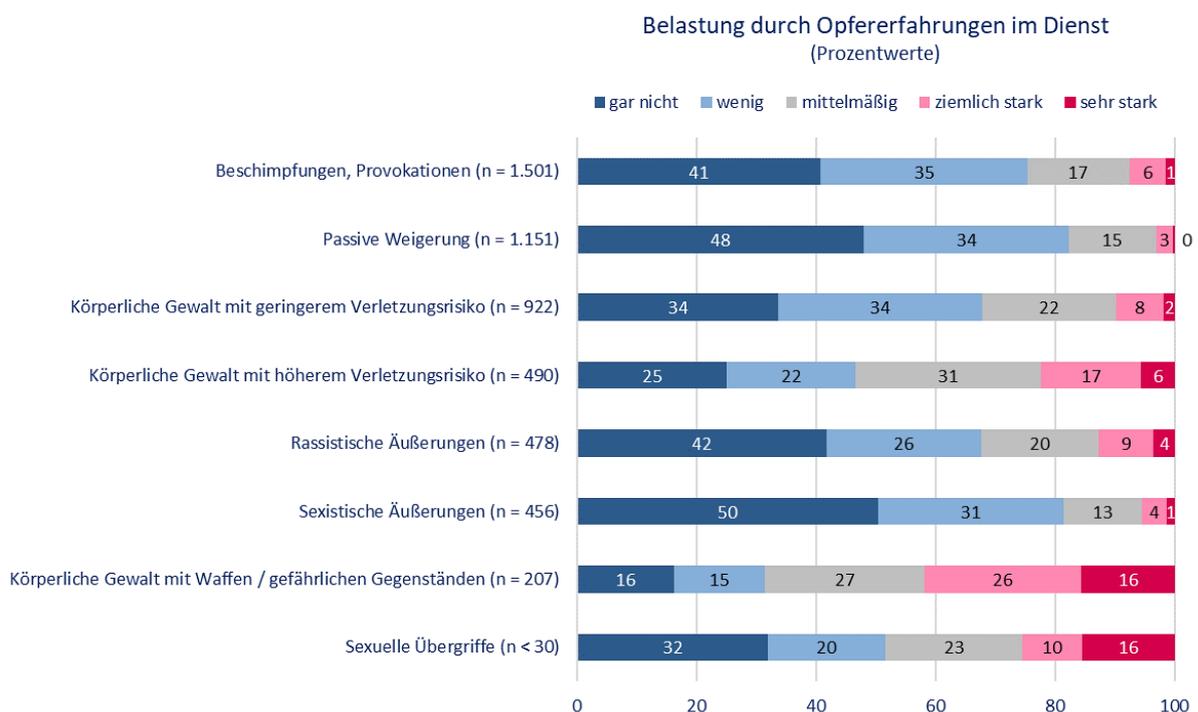
## 4.2. Belastung durch Opfererfahrungen im Dienst

Im Anschluss an die Frage nach den Häufigkeiten erlebter Viktimisierungen im Dienst wurde überdies das **Ausmaß der potentiellen Belastungen** erhoben, die sich direkt aus den Opfererfahrungen ergeben haben. Die Fragen nach den erlebten Belastungen wurden nur denjenigen Polizeibeschäftigten präsentiert, die auch über entsprechende Delikte berichtet hatten. Aus diesem Grund schwankt die Anzahl an Antwortenden zwischen weniger als 30 und 1.151 Personen.

In **Abbildung 6** sind die prozentualen Anteile der Antworten zu der Frage nach den Belastungen durch Opfererfahrungen im Dienst dargestellt. Das Ausmaß der Belastung wurde anhand einer fünfstufigen Antwortskala (0 = gar nicht bis 4 = sehr stark) für die acht Delikte einzeln abgefragt.

So ist aus der Darstellung auf den ersten Blick ersichtlich, dass wie zu erwarten schwerere Gewaltdelikte mit direktem, gegen die eigene Person gerichteten Körperkontakt (d. h. Formen körperlicher Gewalt bzw. Übergriffe unterschiedlichen Schweregrads) von prozentual mehr Betroffenen als stark belastend empfunden wurden. Demgegenüber stehen Delikte ohne direkten oder massiven körperlichen Angriff (d. h. Beschimpfungen und Provokationen, passive Weigerung, rassistische und sexistische Äußerungen), welche die Befragten häufiger als gar nicht bis weniger belastend einstufen (zwischen 68 % und 82 %).

**Abbildung 6 - Prozentwerte Belastung durch Opfererfahrungen im Dienst**



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

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

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

In **Tabelle 12** und **Tabelle 13** im Tabellenanhang sind zudem exemplarisch zur Information die Belastungen durch Beschimpfungen und Provokationen sowie die Belastungen durch erlebte körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen – jeweils aufgeteilt nach Delikthäufigkeit – dargestellt. Im vorliegenden Zwischenbericht wird nicht weiter auf die in den benannten Tabellen ausgewiesenen Ergebnisse eingegangen, dies soll im ausführlichen Ergebnisbericht erfolgen. Es lässt sich an dieser Stelle jedoch bereits ganz allgemein feststellen, **dass Personen, die ein Delikt mehrmals erlebt haben, tendenziell auch höhere Belastungen aufweisen.**

Weiterhin ist mit Blick in die Daten ersichtlich, dass **je schwerwiegender ein Delikt** war, desto eher war die bzw. der betroffene Polizeivollzugsbedienstete danach **dienstunfähig**. Die Daten zur Dienstunfähigkeit werden an dieser Stelle ebenfalls nicht tiefergehend berichtet, sondern sollen ebenfalls erst im ausführlichen Ergebnisbericht zu MEGAVO SH 2021 detaillierter beleuchtet werden.

## 5. Einstellungen

Neben Motivation und Gewalterfahrungen im Dienst wird im Rahmen der MEGAVO-Studie das Thema demokratie- und menschenfeindliche Einstellungen tiefergehend in den Blick genommen. Vor dem Hintergrund vielzähliger medialer Debatten um Extremismus und Rassismus innerhalb der Polizei sowie dem für Polizeivollzugsbedienstete geltenden Neutralitätsgebot mag diese Thematik für viele Befragte die sensibelste und kritischste der Befragung gewesen sein. Zudem sind Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte in besonderem Maße verpflichtet, für die freiheitlich-demokratische Grundordnung sowie die rechts- und sozialstaatliche Ordnung des Grundgesetzes einzutreten und sich zu diesem zu bekennen. In Verbindung mit dem staatlichen Gewaltmonopol, welches u. a. auch der Polizei als staatliche Institution obliegt, ist das Thema Einstellungen in der Polizei sowie auch die im Folgenden berichteten Ergebnisse insbesondere für Polizeiführung und Öffentlichkeit von besonders großem Interesse.<sup>25</sup>

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

Im Vorfeld der Studie als auch im Nachgang der ersten Erhebung wurde an der einen oder anderen Stelle Kritik an den verwendeten, zum Teil sehr **extremen Frageformulierungen** laut. Wie bereits benannt, handelte es sich bei der Mehrheit der eingesetzten Fragen um gängige und altbewährte Standardfragen zur Erfassung der betreffenden Einstellungsdimensionen, die in gleicher Weise zum Teil seit über 20 Jahren in großen Bevölkerungsumfragen eingesetzt werden. Überdies wurden alle Fragen anhand mehrstufiger Antwortskalen abgefragt, die immer eine **differenzierte** oder auch sehr **klare Positionierung** zu den zum Teil extremeren Aussagen zuließen.<sup>26</sup>

Weiterhin ist mit Blick auf die Betrachtung der nachfolgend dargestellten Ergebnisse darauf hinzuweisen, dass nicht ausgehend von den rein deskriptiven Befunden per se auf eine dahinterliegende verfestigte politische Grundhaltung oder gar demokratiefeindliches Verhalten bzw. Handlungen geschlossen werden darf.<sup>27</sup>

Im folgenden Abschnitt sollen die ersten Ergebnisse der schleswig-holsteinischen MEGAVO-Stichprobe zu den Themen Diversitätseinstellungen, Demokratievertrauen bzw. Demokratiefeindlichkeit, politische Selbstverortung, Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) sowie Autoritarismus und Rechtsextremismus näher beleuchtet werden. Wie auch in den vorangegangenen Abschnitten werden auf den kommenden Seiten nur die deskriptiven Ergebnisse in Form von Mittelwerten und einfachen Häufigkeiten präsentiert, weiterführende Detail- und Zusammenhangsanalysen sollen in zukünftigen Veröffentlichungen von MEGAVO SH 2021 berichtet werden.

---

<sup>25</sup> Vgl. z. B. Hunold & Singelstein (2022).

<sup>26</sup> Siehe hierzu z. B. auch: Deutsche Hochschule der Polizei, Projekt MEGAVO, Zwischenbericht 2023 (04.04.2023), S. 43 f.; Zick et al. 2021; Groß et al. 2012.

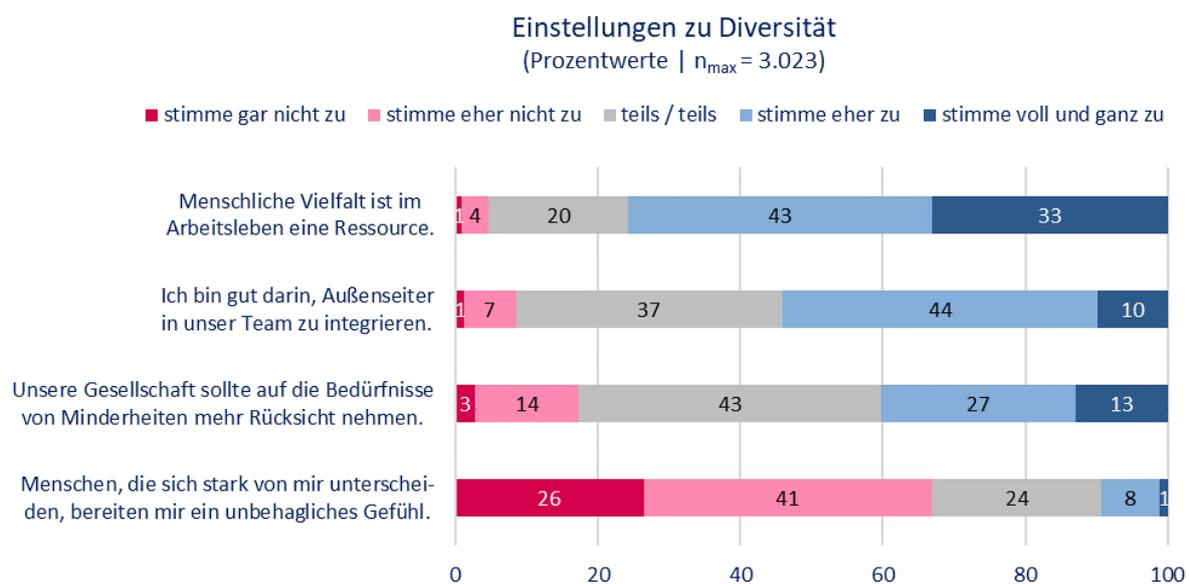
<sup>27</sup> Vgl. z. B. Gutschmidt & Czudnochowski (2022).

## 5.1. Einstellungen zu Diversität in Organisation und Gesellschaft

Zu Beginn des Frageblocks zu den Einstellungen wurden die Teilnehmenden um ihre Einschätzung zu Diversität im Arbeitsleben bzw. in der Gesellschaft im Allgemeinen gebeten. Die vier Aussagen zur Messung von **Diversitätsbefürwortung** wurden anhand einer fünfstufigen Antwortskala (1 = stimme gar nicht zu bis 5 = stimme voll und ganz zu) abgefragt und von 2.991 bis 3.023 Personen beantwortet.

In **Abbildung 7** sind die prozentualen Anteile der Antworten zu den vier Aussagen dargestellt. Hierbei ist zu beachten, dass die ersten drei präsentierten Aussagen positiv und diversitätsbefürwortend formuliert sind, die letzte Aussage hingegen negativ und diversitätsablehnend verfasst ist und dementsprechend andersherum interpretiert werden muss.

**Abbildung 7 - Prozentwerte Einstellungen zu Diversität im Arbeitsleben**



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

Im Detail zeigt sich, dass drei Viertel der Befragten (76 %) menschliche Vielfalt im Arbeitsleben als eine Ressource wahrnehmen, lediglich 5 % teilen diese Einstellung (eher) nicht ( $M = 4,0$ ).

Des Weiteren sehen sich die Hälfte der Befragten (54 %) in der Lage, Außenseiter gut am Arbeitsplatz zu integrieren, ein gutes Drittel hingegen ist sich diesbezüglich nicht ganz sicher (37 %), jede zehnte Person (8 %) kann dem eher oder gar nicht zustimmen ( $M = 3,5$ ).

Der Aussage, die Gesellschaft sollte mehr Rücksicht auf Minderheiten nehmen, wird von knapp einem Fünftel der Befragten (17 %) nicht zugestimmt. Weitere 43 % der Befragten positionieren sich hier in der Mitte der Skala, stimmen demzufolge teils zu, teils lehnen sie die Aussage ab. Zustimmung findet die Aussage hingegen bei 40 % der befragten Polizeibeschäftigten ( $M = 3,3$ ).

Weiterhin fühlen sich zwei Drittel (67 %) der Befragten in Schleswig-Holstein nicht unwohl, wenn sie mit Menschen in Kontakt sind, die sich stark von ihnen selbst unterscheiden. Jede zehnte Person (9 %) hingegen bestätigt, ein Unbehagen in diesem Zusammenhang zu verspüren (M = 2,2).

Darüber hinaus soll an dieser Stelle noch auf eine weitere Auffälligkeit in den Ergebnissen hingewiesen werden, die in Abschnitt 3 erstmalig thematisiert wurde.

Wie bereits bei den Ergebnissen zu den Belastungsfolgen aufgefallen ist, verortet sich auch bei den Fragen zu demokratischen und politischen Einstellungen eine höhere Anzahl an Person in der **Mitte der Skala**. Auch wenn diese Auffälligkeit im Antwortverhalten an dieser Stelle noch nicht so stark ausgeprägt ist, sondern erst bei den Fragen zu menschenfeindlichen und autoritären Einstellungen deutlicher zum Tragen kommt, soll bereits hier in aller Kürze auf die möglichen Gründe für dieses Antwortmuster eingegangen werden. So können die Angaben tatsächlich der zutreffenden Einschätzung der Befragten entsprechen, welche demnach eher **ambivalente oder unentschlossene Positionen** vertreten, auch bei zum Teil extremer formulierten Aussagen. Zum anderen könnte das vorliegende Antwortmuster mitunter aber auch eine eher methodische Ursache haben und ein Hinweis auf eine **Antworttendenz** sein („Tendenz zur Mitte“), die bei Befragungen auftreten kann, sofern Antwortskalen wie im vorliegenden Fall eine Mittelkategorie aufweisen.<sup>28</sup> Da nicht abschließend geklärt werden kann, ob das Antwortmuster die wahren Antworten der Befragten oder aber eine Antworttendenz widerspiegelt, sollen die zum Teil recht stark besetzten Mittelkategorien im vorliegenden Bericht nur bedingt bzw. zurückhaltend inhaltlich interpretiert werden.

## 5.2. Einstellungen zur Demokratie und dem politischen System

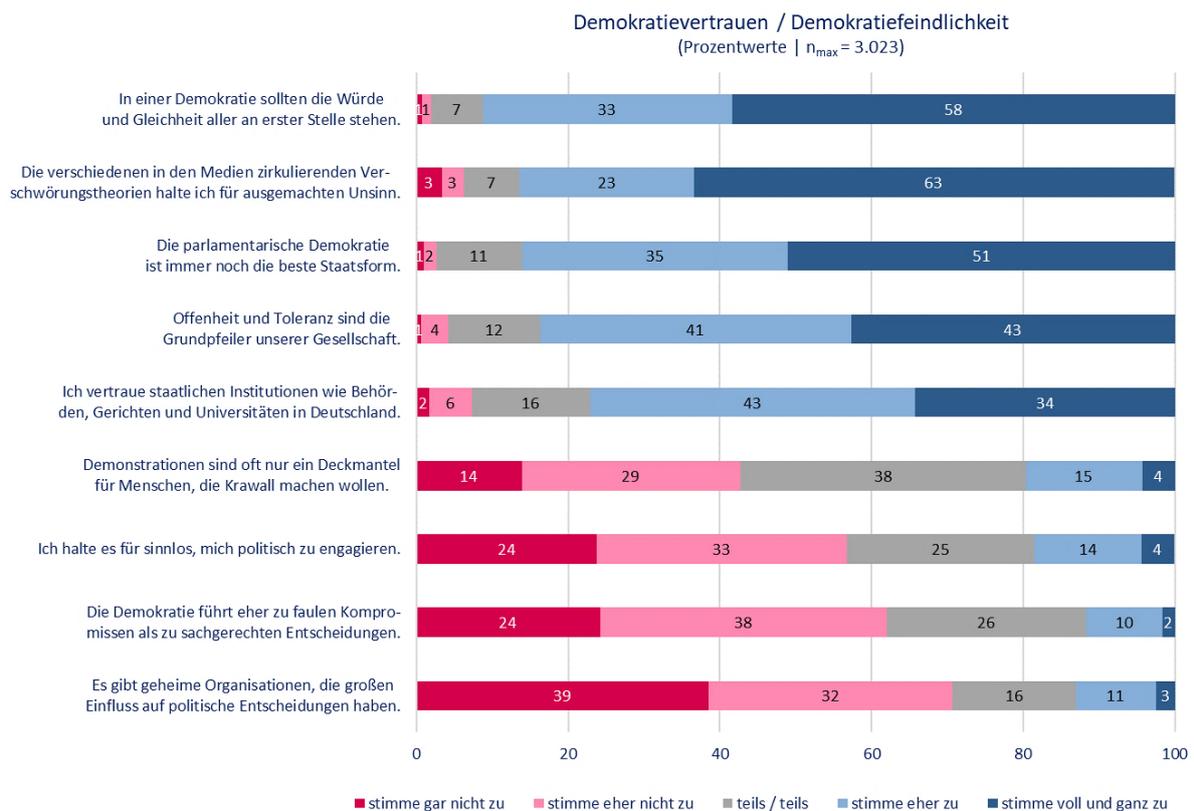
In einem weiteren Fragekomplex wurden den Teilnehmenden neun Aussagen zur Demokratie und dem politischen System präsentiert. Die zu bewertenden Aussagen zu **Demokratievertrauen bzw. Demokratiefeindlichkeit** wurden anhand einer fünfstufigen Antwortskala (1 = stimme gar nicht zu bis 5 = stimme voll und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

In **Abbildung 8** auf der nachfolgenden Seite sind die prozentualen Häufigkeiten der Antworten auf die einzelnen Aussagen abgebildet. Bei der Interpretation der Werte sollte wiederum darauf geachtet werden, dass die ersten fünf Aussagen demokratiefreundliche Haltungen repräsentieren, die vier verbleibenden Aussagen hingegen demokratiekritische bzw. -feindliche Positionen abfragen.

---

<sup>28</sup> Als „Tendenz zur Mitte“ wird ein verzerrendes Antwortverhalten bezeichnet, bei dem Befragte eher dazu tendieren, bei einer ungeraden (mehrstufigen) Anzahl an Antwortkategorien auf einer Skala die Antwortkategorie in der Mitte zu wählen, unabhängig vom Inhalt der Frage oder ob die Mittelkategorie tatsächlich die eigene Antwort repräsentiert (vgl. Bogner & Landrock 2015). Für die Tendenz zur Mitte werden in der Literatur unterschiedliche Ursachen angeführt. So kann die Mittelkategorie eine „Einladung“ für Personen sein, die zu Satisficing-Verhalten neigen (d. h. die bei einer Entscheidungssituation die erstbeste und schnellste Möglichkeit wählen, die den angestrebten Zweck erfüllt) oder auch die beste Wahl für zeitlich gestresste, unmotivierte oder ermüdete Personen darstellen, um den kognitiven Aufwand bei der Beantwortung der Fragen zu reduzieren (vgl. Menold & Bogner 2015). Die Tendenz zur Mitte zählt in der empirischen Sozialforschung zu den systematischen Messfehlern und kann die Aussagekraft der Ergebnisse reduzieren. Um die Tendenz zur Mitte auszuschließen, wird daher empfohlen, insbesondere bei der Abfrage sensibler oder schwieriger Themen Skalen mit einer geraden Anzahl an Antwortoptionen (d. h. ohne Mittelkategorie) zu verwenden, bei welchen die Befragten latent dazu „gedrängt“ werden, sich für eine (eher) positive oder (eher) negative Beantwortung der Frage zu entscheiden.

**Abbildung 8 - Prozentwerte Demokratievertrauen / Demokratiefeindlichkeit**



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

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

### 5.3. Politische Selbstverortung (Links-Rechts-Skala)

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

In **Abbildung 9** sind die Ergebnisse der 2.788 schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten dargestellt, welche die Frage unter Nutzung der Skala beantwortet haben, weitere 203 Personen (6,6 %) wählten hier die „weiß nicht“-Kategorie (nicht in Abbildung ausgewiesen).

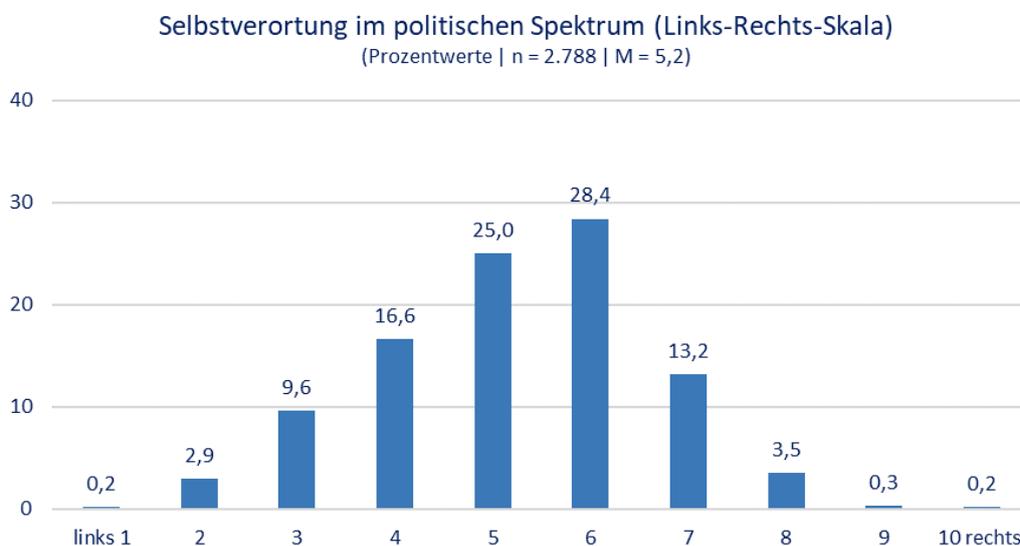
Es lässt sich mit Blick auf die Ergebnisse zunächst feststellen, dass die Verteilung der schleswig-holsteinischen Antworten stark der Verteilung in allgemeinen Bevölkerungsumfragen ähnelt – nur die extremen Werte am Rand der Verteilung werden in der schleswig-holsteinischen Stichprobe weniger häufig gewählt als in vergleichbaren Bevölkerungsumfragen.<sup>29</sup>

So ordnen sich 3,1 % der Befragten dem äußeren linken Spektrum zu (Skalenpunkte 1 und 2), lediglich 0,5 % der Polizeibeschäftigten positionieren sich auf der Skala am äußeren rechten Rand (Skalenpunkte 9 und 10).

Über die Hälfte der Befragten (53,4 %) verorten sich in der Mitte der Skala (Skalenpunkte 5 und 6), was auch anhand des Skalenmittelwerts ( $M = 5,2$ ) erkennbar ist. Ferner ist ersichtlich, dass die Verteilung nach rechts steiler abfällt, sich also mehr Beschäftigte auf der (eher) linken Seite des politischen Spektrums positionieren (Skalenpunkte 1 bis 5, rund 54 %) als auf der rechten (Skalenpunkte 6 bis 10, rund 46 %).

Zusammengenommen lässt sich festhalten, dass die **befragten Polizeibeschäftigten in Schleswig-Holstein** durchschnittlich eine **gemäßigte politische Haltung** aufweisen.

**Abbildung 9 - Prozentwerte Selbstverortung im politischen Spektrum (Links-Rechts-Skala)**



<sup>29</sup> Siehe hierzu u. a.: Deutsche Hochschule der Polizei, Projekt MEGAVO, Zwischenbericht 2023 (04.04.2023), S. 46.

## 5.4. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF)

In einer weiteren umfangreichen Fragebatterie wurden anschließend anhand von 25 Aussagen in Bezug auf verschiedene gesellschaftliche Gruppen **menschenfeindliche Einstellungen bzw. Vorurteile** erfragt. Die hierfür verwendeten Aussagen, welche für einige Teilnehmende in Wortlaut und Formulierung zum Teil recht deutlich bzw. extrem anmuteten, stellen lang bewährte und erprobte Messinstrumente dar und entstammen aus der in der Wissenschaft etablierten Forschung zu **Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF)**.<sup>30</sup>

Das Syndrom Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit kann verstanden werden als ein Zusammenspiel verschiedener Vorurteilsdimensionen, d. h. (negative) Einstellungen in Bezug auf unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen (z. B. Frauen, Asylsuchende, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen jüdischen Glaubens, u. v. m.) oder Einzelpersonen, die einer gesellschaftlichen Gruppe angehören oder als dieser zugehörig wahrgenommen werden.

Dabei wird davon ausgegangen, dass Vorurteile gegenüber unterschiedlichen sozialen Gruppen keine separaten und voneinander unabhängigen Einstellungen sind, sondern dass ihnen eine gemeinsame und verbindende **Ideologie der Ungleichwertigkeit** zu Grunde liegt – d. h. die Überzeugung, dass die Gesellschaft mehr oder minder eine natürliche Ordnung zwischen höher- und minderwertigen Gruppen aufweise. Dieser **gemeinsame Kern** bedingt der Theorie zufolge, dass (individuelle) feindselige Einstellungen mit einer hohen Wahrscheinlichkeit nicht nur gegen eine, sondern häufig gegen mehrere Gruppen gerichtet sind.

Es ist an dieser Stelle nochmal wichtig zu betonen, dass Menschenfeindlichkeit nicht auf interindividuellen Feindschaftsverhältnissen fußt und sich über spezifische Verhaltensweisen oder Handlungen von einzelnen Individuen erklären lässt, sondern sie bezieht sich auf das **Verhältnis zwischen Gruppen** (d. h. Menschen werden auf Grund ihrer natürlichen, selbstgewählten oder zugewiesenen Gruppenzugehörigkeit als ungleichwertig wahrgenommen und in diesem Zuge mit feindseliger Abwertung und Ausgrenzung konfrontiert). Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit umfasst somit in ihrer Gänze **negative Stereotype, Vorurteile, soziale Distanzierungen** oder auch **Schädigungsabsichten** gegenüber unterschiedlichsten Gruppen, die als anders, fremd oder von der gesellschaftlichen Norm abweichend gelesen oder stigmatisiert werden.<sup>31</sup>

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

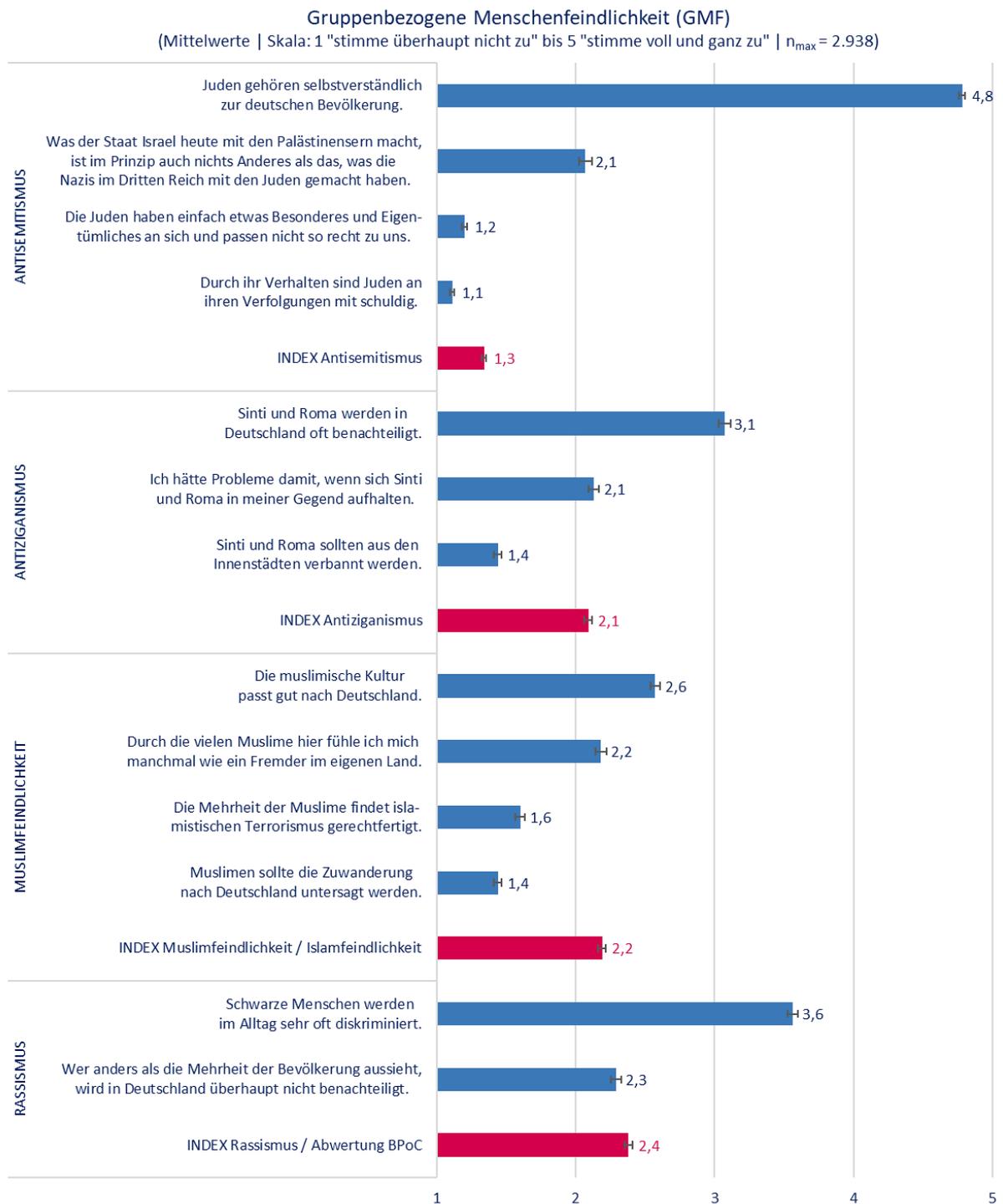
In **Abbildung 10** und **Abbildung 11** auf den nachfolgenden Seiten sind die Mittelwerte der Antworten der schleswig-holsteinischen Stichprobe dargestellt. Die prozentualen Anteile der Antworten auf die Aussagen zu Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit können ferner der **Abbildung 28** und **Abbildung 29** im Tabellenanhang entnommen werden.

---

<sup>30</sup> Zum Syndrom der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit siehe z. B.: Heitmeyer 2002, 2004; Groß et al. 2012; Zick et al. 2021; Groß et al. 2022.

<sup>31</sup> Vgl. Groß et al. 2022.

**Abbildung 10 - Mittelwerte Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (Teil I)**



Die 25 Aussagen zur Messung von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) wurden anhand einer fünfstufigen Antwortskala (1 = stimme überhaupt nicht zu bis 5 = stimme voll und ganz zu) abgefragt und von 2.167 bis 2.956 Personen beantwortet. Zudem wurde auch hier im Rahmen der Abfrage den Befragten die Antwortoption „weiß nicht“ als Ausweichkategorie angeboten, welche aber nicht in den Darstellungen ausgewiesen wird. Über alle Aussagen, die einem spezifischen GMF-Syndrom bzw. Vorurteil zugeordnet sind, wurde abschließend jeweils ein **Mittelwertindex** gebildet, der die **durchschnittliche Ausprägung der entsprechenden menschenfeindlichen Einstellungsdimension** in der schleswig-holsteinischen Stichprobe repräsentiert.

Im Folgenden werden die Mittelwerte der Einzelaussagen sowie die Mittelwertindizes der neun im Rahmen von MEGAVO erhobenen GMF-Elemente nacheinander dargestellt. Es wird hierbei ergänzend immer auch auf die prozentualen Anteile der Antworten Bezug genommen, wie bereits zuvor in anderen Abschnitten des vorliegenden Berichts geschehen. Auch an dieser Stelle sei nochmals in Hinblick auf die Interpretation der Befunde darauf verwiesen, dass einige der Aussagen zur Erfassung von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit positiv und andere negativ formuliert sind, so dass Zustimmungswerte mal Befürwortung, mal Abwertung der jeweiligen Gruppe bedeuten.<sup>32</sup>

In **Abbildung 10** auf der vorherigen Seite und **Abbildung 28** (Tabellenanhang) sind zunächst die schleswig-holsteinischen Ergebnisse (Mittelwerte / prozentualen Häufigkeiten) zu den abgefragten GMF-Einstellungsdimensionen **Antisemitismus**, **Antiziganismus (Abwertung von Sinti und Roma)**, **Muslimfeindlichkeit** und **Rassismus** (hier: **Abwertung von Black and People of Color (BPoC)**) dargestellt.

Mit Blick auf die Antworten ( $n_{\max} = 2.927$ ) auf die vier Aussagen zum **Antisemitismus** (Abwertung von Menschen jüdischen Glaubens) fällt auf, dass sich **kaum antisemitische Einstellungen** unter den schleswig-holsteinischen Befragten ausmachen lassen (M Index = 1,3). Rund 98 % der Befragten lehnen die Aussagen ab, Juden passen auf Grund ihrer eigentümlichen Art nicht zu den Deutschen bzw. seien an ihrer Verfolgung mit schuldig, weitere 97 % sehen Juden als selbstverständlich der deutschen Bevölkerung zugehörig. Die Aussage bezüglich der israelischen Palästinenserpolitik bildet in diesem Zusammenhang eine Ausnahme – diese wird zwar von zwei Drittel der Befragten abgelehnt (67 %), ein Fünftel 21 % verortet sich hier jedoch in der Mitte der Skala, weitere 12 % stimmen zu. Zudem weist die Aussage mit rund 24 % die meisten „weiß nicht“-Antworten auf, was ein Hinweis darauf sein könnte, dass die Frage schwer verständlich war, ggf. etwas Anderes misst (Kritik an der politischen Führung Israels) oder eine spezifische „Wissensdimension“ berührt (d. h. Wissen über den Nahostkonflikt oder die NS-Politik im Dritten Reich).

Die Antworten auf die drei Aussagen zum **Antiziganismus** (Abwertung von Sinti und Roma) ( $n_{\max} = 2.886$ ) zeichnen im Vergleich ein etwas heterogeneres Bild. Es zeigt sich auf der einen Seite, dass den **abwertenden Aussagen** gegenüber Sinti und Roma **mehrheitlich nicht zugestimmt wird** (M Index = 2,1) – so lehnen 91 % der befragten Polizeibeschäftigten die Forderung ab, Sinti und Roma aus den deutschen Innenstädten zu verbannen, weitere zwei Drittel (66 %) geben an, dass sie keine Probleme damit haben würden, wenn sich Sinti und Roma in ihrer Gegend aufhielten. Demgegenüber stehen allerdings auch 13 % der Befragten, die dieser Aussage eher oder voll und ganz zustimmen. Die

---

<sup>32</sup> Die dargestellten Mittelwerte der Einzelaussagen basieren auf den Original-Items, d. h. sie weisen den durchschnittlichen Zustimmungswert auf der verwendeten Skala zu der im Wortlaut präsentierten Aussage auf. Items, die für eine Indexbildung invertiert werden müssen, haben nach der Invertierung einen anderen (höheren / niedrigeren) Mittelwert, da die Skala bei der Invertierung „umgedreht“ bzw. gespiegelt wird. Der neue (invertierte) Mittelwert wird dann für die Berechnung eines Mittelwertindex verwendet, er wird jedoch im vorliegenden Bericht nicht extra ausgewiesen.

Auffassung, dass Sinti und Roma in Deutschland oft benachteiligt werden, teilen insgesamt 40 % der Befragten, jeweils ein Drittel positioniert sich diesbezüglich weiterhin in der Mitte der Skala (29 %) bzw. teilt diese Auffassung nicht (31 %). Auch hier fällt wiederum auf, dass bei dieser letztgenannten Aussage relativ viele Personen die „weiß nicht“-Kategorie (23,1 %) angekreuzt haben, was erneut ein Hinweis darauf sein könnte, dass die Aussage einen anderen Bereich der Einstellungen berührt (d. h. die Wissenskomponente von Einstellungen).<sup>33</sup>

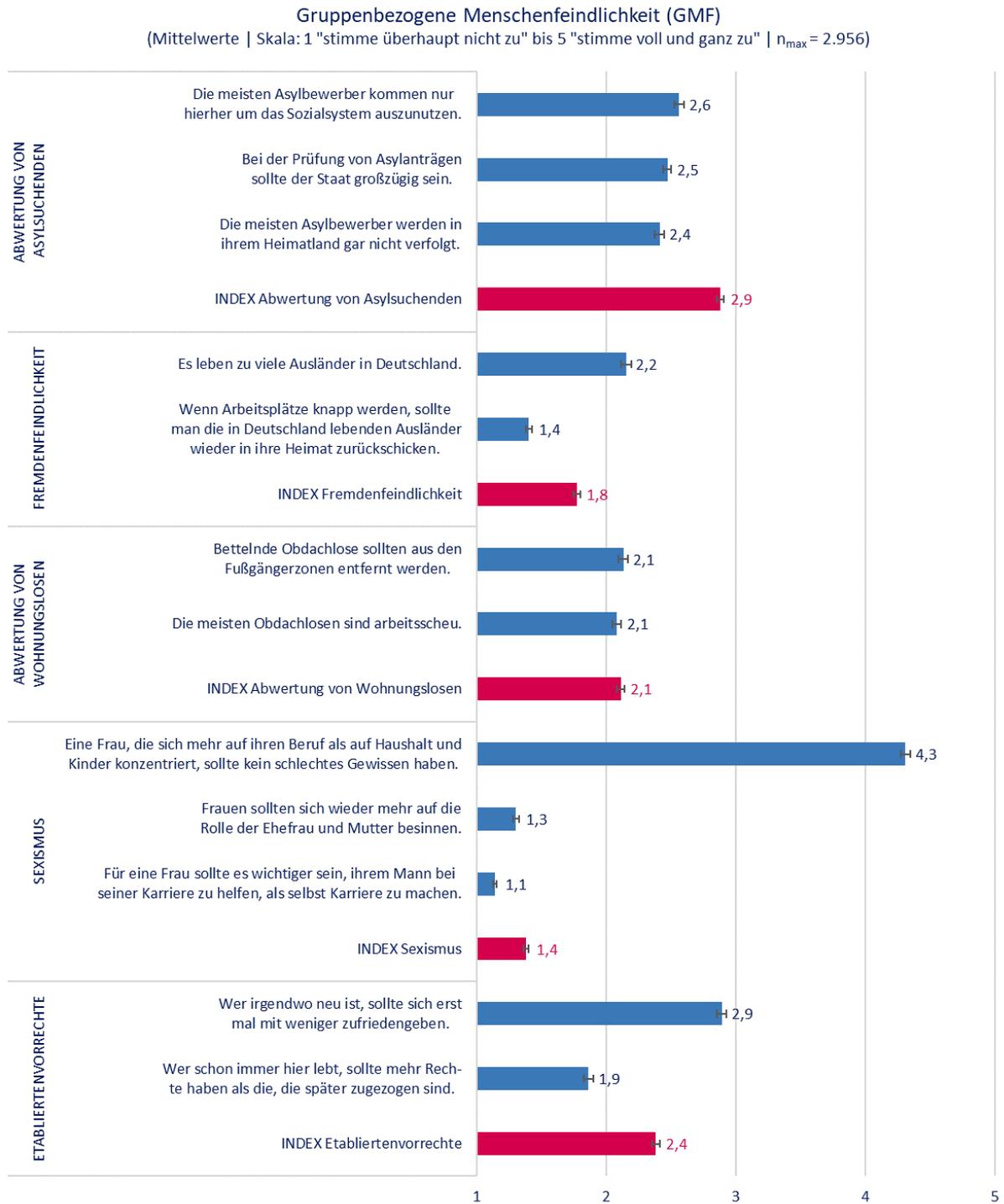
Der Blick auf die schleswig-holsteinischen Ergebnisse zu der Einstellungsdimension **Muslimfeindlichkeit** (auch Islamfeindlichkeit, Abwertung von Menschen muslimischen Glaubens) offenbart, dass auch hier die **überwiegende Mehrheit der Befragten die muslim- und islamfeindlichen Aussagen ablehnt** (M Index = 2,2;  $n_{\max} = 2.938$ ). So stimmen um die 90 % der Polizeibesetzten den Aussagen (eher) nicht zu, dass Muslimen die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden sollte bzw. die Mehrheit der Muslime den islamistischen Terrorismus als gerechtfertigt erachtet. Weitere zwei Drittel (67 %) der Antwortenden können nicht bestätigen, sich auf Grund der vielen Muslime fremd im eigenen Land zu fühlen, 14 % der Befragten können dies auf der anderen Seite von sich behaupten. Die positiv formulierte Aussage, die muslimische Kultur passe gut nach Deutschland, wird demgegenüber von gut der Hälfte der schleswig-holsteinischen Befragten abgelehnt (46 %), 40 % sind diesbezüglich unentschieden, bei weiteren 14 % findet die Aussage wiederum Zustimmung.

Die Vorurteilsdimension **Rassismus** (Abwertung von Personen auf Grund ihrer ethnischen Herkunft, Abstammung, Hautfarbe oder Nationalität) wurde in der MEGAVO-Studie über zwei Aussagen erfasst, die nicht aus den altbewährten und validierten Erhebungsinstrumenten zur Erfassung Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit entstammen, sondern eigens für die MEGAVO-Befragung neu entwickelt worden sind. Die Aussagen beziehen sich auf Abwertungs- und Diskriminierungserfahrungen auf Grund der (nicht-weißen) Hautfarbe bzw. des Aussehens von Menschen und erfassen somit als eine spezifische Form des Rassismus die Diskriminierung und **Abwertung von Black and People of Color (BPoC)**. Es zeigt sich auch hier, dass die **Mehrheit der Befragten die häufig erlebte Diskriminierung von BPoC in Deutschland anerkennt** (M Index = 2,4;  $n_{\max} = 2.741$ ). So stimmen über die Hälfte der Befragten (58 %) der Aussage zu, dass schwarze Menschen im Alltag sehr oft Diskriminierung erfahren, 15 % können diese Meinung demgegenüber nicht teilen. Zwei Drittel (64 %) der befragten Polizeibesetzten in Schleswig-Holstein lehnen dagegen die Aussage ab, dass Personen, die fremd oder anders als die Mehrheit der Deutschen aussehen, überhaupt keine Benachteiligung erfahren würden. Jede bzw. jeder zehnte Befragte (11 %) stimmt dieser Aussage hingegen eher oder voll und ganz zu. Bei beiden präsentierten Aussagen positionieren sich wiederum gut ein Viertel der Befragten (26 % und 25 %) über die Wahl der „teils / teils“-Kategorie in der Mitte der Skala.

---

<sup>33</sup> Nach dem in der Sozialpsychologie prominenten „Drei-Komponenten-Modell“ setzen sich Einstellungen grob gesprochen aus drei unterschiedlichen Komponenten zusammen – einer kognitive Komponente (d. h. Informationen, Wissen und Meinungen über das Einstellungsobjekt), einer affektive Komponente (d. h. positive oder negative Emotionen gegenüber dem Einstellungsobjekt) sowie einer konative Komponente (d. h. Verhaltensabsichten und Handlungstendenzen gegenüber dem Einstellungsobjekt) – die zueinander in einer konsistenten und bestenfalls ausbalancierten Beziehung stehen (vgl. z. B. Rosenberg & Hovland 1960; Ajzen & Fishbein 1977; Ajzen 1991); siehe hierzu auch: Deutsche Hochschule der Polizei, Projekt MEGAVO, Zwischenbericht 2023 (04.04.2023), S. 51.

**Abbildung 11 - Mittelwerte Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (Teil II)**



In **Abbildung 11** auf der vorherigen Seite und **Abbildung 29** (Tabellenanhang) sind die schleswig-holsteinischen Ergebnisse (Mittelwerte / prozentualen Häufigkeiten) zu den abgefragten GMF-Einstellungsdimensionen **Abwertung von Asylsuchenden, Fremdenfeindlichkeit, Abwertung von Wohnungslosen, Sexismus** und **Etabliertenvorrechte** dargestellt.

Der Blick auf die schleswig-holsteinischen Befunde zu der Einstellungsdimension **Abwertung von Asylsuchenden** offenbart ein relativ einheitliches Antwortverhalten der Befragten in Bezug auf die drei präsentierten Aussagen ( $n_{\max} = 2.938$ ). Rund die Hälfte aller Befragten in Schleswig-Holstein lehnt die Behauptung ab, Asylbewerber wollten nur das deutsche Sozialsystem ausnutzen (50 %) bzw. wären in ihrem Heimatland gar keiner Verfolgung ausgesetzt (55 %). Weniger als ein Fünftel stimmen den beiden Aussagen demgegenüber eher bzw. voll und ganz zu (17 % und 14 %). Bezüglich der dritten, positiv formulierten Aussage ergibt sich ein etwas konträres Bild – ein großzügiger Umgang des Staates bei der Prüfung von Asylanträgen wird von mehr als der Hälfte der Befragten abgelehnt (55 %), jede zehnte Person stimmt dieser Aussage dagegen zu (12 %). Bei allen drei Aussagen wählen zudem ein Drittel der Befragten (rund 33 %) die „teil / teils“-Kategorie für die Beantwortung der Fragen aus. Auch unter Bezugnahme auf den Mittelwertindex von  $M \text{ Index} = 2,9$  lässt sich schließen, dass **unter den befragten schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten schwache bis mäßige Tendenzen für die Abwertung von Asylsuchenden** bestehen. Es muss an dieser Stelle zudem darauf hingewiesen werden, dass der Mittelwertindex für die Abwertung von Asylsuchenden im Vergleich zu den Mittelwertindizes der anderen abgefragten GMF-Dimensionen der höchste ist.

Die zwei Fragen zur Messung von **Fremdenfeindlichkeit** (Abwertung von Nicht-Deutschen) ( $M \text{ Index} = 1,8$ ;  $n_{\max} = 2.933$ ) wurden von den schleswig-holsteinischen Befragten tendenziell einheitlich beantwortet – **die große Mehrheit der Befragten stimmt den fremdenfeindlichen Aussagen überhaupt nicht bis eher nicht zu**. So sind über zwei Drittel (68 %) der Polizeibeschäftigten nicht der Meinung, dass in Deutschland zu viele Ausländer leben würden, etwa jede zehnte Person (13 %) stimmt dieser Aussage dagegen eher bis voll und ganz zu, 19 % sind diesbezüglich unentschlossen. Dass bei knappen Arbeitsplätzen die in Deutschland lebenden Ausländer ausgewiesen werden sollten, wird von über 90 % der Befragten abgelehnt, diese Aussage findet lediglich bei rund 1 % der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten noch Zustimmung.

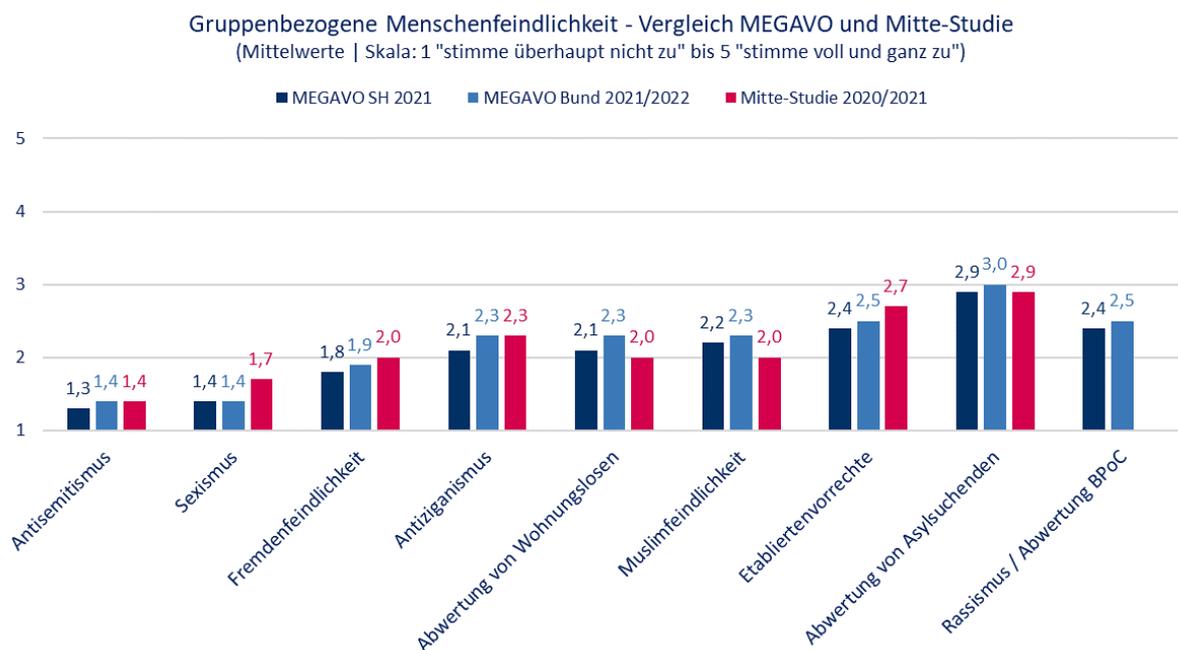
Die Ergebnisse bezüglich der GMF-Dimension **Abwertung von Wohnungslosen** belegen zudem, **dass die befragten Polizeibeschäftigten mehrheitlich die abwertenden Aussagen in Bezug auf Obdachlose ablehnen** ( $M \text{ Index} = 2,1$ ;  $n_{\max} = 2.900$ ). Demnach sind über zwei Drittel der Befragten (eher) nicht der Ansicht, dass die meisten Obdachlosen arbeitsscheu seien (68 %) oder bettelnde Wohnungslose aus der Fußgängerzone entfernt werden sollten (70 %). Demgegenüber stimmen weniger als 10 % der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten den beiden Aussagen zu, wiederum ein Viertel der Befragten (24 % und 23 %) zeigen sich hier unentschieden.

Mit Blick auf die dargestellten Ergebnisse ( $n_{\max} = 2.956$ ) zum klassischen **Sexismus** (Abwertung von Menschen auf Grund ihres Geschlechts; hier: Abwertung von Frauen) fällt auf, dass sich anhand der zu bewertenden Aussagen **kaum sexistische Einstellungen unter den schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten ausmachen lassen** ( $M \text{ Index} = 1,4$ ). Beide Aussagen, die sich auf klassische und tradierte Geschlechtervorstellungen beziehen und das Bild von Frauen in der traditionellen Rolle als Ehegattin, Mutter und altruistische Unterstützerin der Karriere des Ehemannes zeichnen, werden von nahezu allen Befragten abgelehnt (94 % und 99 % Ablehnung). Im Gegenzug wird der Aussage, Frauen sollten kein schlechtes Gewissen haben, wenn sie sich eher auf ihre Karriere konzentrieren, zu 84 % zugestimmt. Rund jede zehnte Person ist sich diesbezüglich allerdings auch unsicher (8 %) oder lehnt dies

eher bis voll und ganz ab (9 %). Es ist an dieser Stelle jedoch ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass die in MEGAVO verwendete Messung sexistischer Einstellungen ausschließlich auf die Facette „traditionelle Rollenerwartungen“ zielt und ggf. heutzutage nicht mehr zeitgemäß ist, da sich **moderner Sexismus** bzw. die (strukturelle) Diskriminierung von Frauen in der Regel auf eine andere, subtilere Art und Weise manifestiert.

Die Vorurteilsdimension **Etabliertenvorrechte** (Bevorzugung der Alteingesessenen gegenüber Neuankömmlingen / neu Hinzugezogenen) wurde anhand von zwei Aussagen gemessen, die recht heterogen beantwortet wurden ( $n_{\max} = 2.943$ ). So lehnen über drei Viertel (79 %) der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten die Aussage ab, dass Alteingesessene mehr Rechte genießen sollten als neu Hinzugezogene, nur jede bzw. jeder zehnte Befragte stimmt dem zu (10 %) oder ist sich diesbezüglich unsicher (12 %). Die Überzeugung, dass Personen, die irgendwo neu sind, sich erstmal mit weniger zufriedengeben sollten, wird demgegenüber von rund einem Drittel der Befragten abgelehnt (36 %), ein weiteres Drittel steht der Aussage ambivalent gegenüber (34 %), ein letztes Drittel stimmt eher oder voll und ganz zu (31 %). Mit Blick auf den Mittelwertindex (M Index = 2,4) lässt sich abschließend festhalten, dass die GMF-Dimension **Etabliertenvorrechte** unter den **Befragungsteilnehmenden schwach bis mäßig ausgeprägt** ist.

**Abbildung 12 - Mittelwerte Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Vergleich MEGAVO (SH / Bund) und Mitte-Studie**



In **Abbildung 12** werden abschließend für einen **groben Vergleich** die Mittelwertindizes der neun erhobenen Dimensionen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit aus unterschiedlichen (Teil-)Studien – MEGAVO SH 2021, MEGAVO Bund 2021/2022 und der Mitte-Studie 2020/2021 (repräsentative Bevölkerungsbefragung zu Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit) – gegenübergestellt.<sup>34</sup>

<sup>34</sup> Vorurteile gegenüber Black and People of Color (BPOC) wurden in der Mitte-Studie 2020/2021 nicht erhoben, weshalb für diese Vorurteilsdimension eine Gegenüberstellung nicht möglich ist.

Zwar lassen sich die Mittelwertindizes nicht hundertprozentig miteinander vergleichen, da sie auf unterschiedlich zusammengesetzten Stichproben basieren, ein erster Eindruck bzw. eine tendenzielle Einordnung der schleswig-holsteinischen Ergebnisse kann hierüber jedoch mitunter gewonnen werden.<sup>35</sup>

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

## 5.5. Autoritarismus und Rechtsextremismus

Die letzte umfangreiche Fragebatterie aus dem Bereich der Einstellungsmessung im MEGAVO-Kernfragebogen galt der Erfassung der Einstellungsdimensionen Autoritarismus und Rechtsextremismus.

Der Begriff **Autoritarismus** wird sowohl in den Politikwissenschaften als auch in der Sozialpsychologie mit jeweils einer (leicht) unterschiedlichen Bedeutung verwendet. Während er von der Politikwissenschaft als eine totalitäre, antidemokratische und antiliberale Form der Herrschaft verstanden wird, ist Autoritarismus in der Sozialpsychologie als eine Persönlichkeitseigenschaft, häufiger jedoch auch als eine **Einstellungsdimension** definiert. Autoritarismus ist gekennzeichnet durch ein Zusammenspiel antidemokratischer und antipluralistischer Einstellungen, einhergehend mit der unbedingten Befürwortung fester Hierarchien und Strukturen, bereitwilliger Unterordnung unter starke Führungspersönlichkeiten, pauschalem Gehorsam sowie auch der aggressiv-dominanten Abwertung von gesellschaftlichen Gruppen und Personen, die als schwach, andersdenkend oder „minderwertig“ wahrgenommen werden. Autoritarismus steht häufig in enger Verbindung zu Rechtsextremismus, Rassismus und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit.<sup>36</sup> Das sozialpsychologische Konzept des Autoritarismus unterteilt sich in **drei Subdimensionen**, die auch anhand einer Kurzsкала im MEGAVO-Fragebogen erfasst wurden – (autoritärer) Konventionalismus, autoritäre Unterwürfigkeit sowie autoritäre Aggression.

**Konventionalismus** bezieht sich auf das unkritische Übernehmen bzw. Festhalten an tradierten und etablierten Verfahrensweisen, sozialen Normen und moralischen Werten. **Autoritäre Unterwürfigkeit** ist wiederum definiert als die unhinterfragte Unterordnung unter (legitimierte) Autoritäten, Führungspersonen und soziale Institutionen, einhergehend mit der Ablehnung kritischer oder oppositioneller

---

<sup>35</sup> Vgl. Zick et al. 2021.

<sup>36</sup> Vgl. z. B. Adorno et al. 1950; Altemeyer 1988, 1996, 1998; Beierlein et al. 2014; Decker et al. 2021, 2022.

Gedanken und Meinungen. **Autoritäre Aggression** hingegen beschreibt die bedingungslose Durchsetzung dominanter Positionen mit Maßnahmen und Handlungen, die auf die Schädigung oder harte Bestrafung von Personen abzielen, die gegen die eigenen (Gruppen-)Normen bzw. Werthaltungen und Anschauungen verstoßen oder die gewünschte (gesellschaftliche) Ordnung gestört haben.<sup>37</sup>

Der Begriff **Rechtsextremismus** ist in Deutschland nicht einheitlich definiert – nach vielen der unterschiedlichen, doch recht ähnlichen Begriffsdefinitionen kennzeichnet sich Rechtsextremismus durch folgende Merkmale: eine Ideologie der Ungleichwertigkeit und die Abwertung von als schwach oder „minderwertig“ empfundenen sozialen Gruppen, Ablehnung freiheitlich-demokratischer Werte, Überbetonung der ethnischen Zugehörigkeit, Befürwortung autoritärer Staatsformen, Nationalismus bzw. nationaler Chauvinismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Sozialdarwinismus, die Legitimierung von Gewaltanwendung, die Verharmlosung des Nationalsozialismus und eine Ideologie der Volksgemeinschaft.<sup>38</sup>

In MEGAVO wurde eine **Teilfacette des Rechtsextremismus** über drei Aussagen zur Erfassung von (nationalem) Chauvinismus und einer Aussage zur Messung sozialdarwinistischer Einstellungen erhoben. **Chauvinismus** ist allgemein definiert als die Überzeugung, einer überlegenen Gruppe oder Nation anzugehören. **Nationaler Chauvinismus** (Nationalchauvinismus) kann als aggressiv-übersteigter Nationalismus verstanden werden und gilt als eine Ideologiedimension des Rechtsextremismus. Der Begriff **Sozialdarwinismus** hingegen meint den Glauben an die Durchsetzung und das „Recht des Stärkeren“ im gesellschaftlichen Zusammenleben. Wie bereits benannt, sind sozialdarwinistische Einstellungen ebenfalls kennzeichnend für eine rechtsextreme Weltanschauung.<sup>39</sup>

In **Abbildung 13** auf der nachfolgenden Seite und **Abbildung 30** (Tabellenanhang) sind die schleswig-holsteinischen Ergebnisse (Mittelwerte / prozentualen Häufigkeiten) zu den erfragten Einstellungsdimensionen des Autoritarismus und des Rechtsextremismus dargestellt. Die neun Aussagen zum Autoritarismus sowie die vier Aussagen zur Erfassung rechtsextremistischer Einstellungen wurden durchmischt in einer Fragebatterie anhand einer fünfstufigen Antwortskala (1 = lehne völlig ab bis 5 = stimme voll und ganz zu) abgefragt und von 2.832 bis 2.890 Personen beantwortet. Zudem wurde auch im Rahmen dieser Abfrage die Antwortoption „weiß nicht“ als Ausweichkategorie angeboten, welche aber nicht in den Darstellungen ausgewiesen wird.

Über alle Aussagen, die eine spezifische Subdimension des Autoritarismus abbilden, wurde abschließend jeweils ein **Mittelwertindex** gebildet, der die **durchschnittliche Ausprägung der entsprechenden Autoritarismus-Dimension** in der schleswig-holsteinischen Stichprobe repräsentiert. Darüber hinaus wurden die Mittelwertindizes der drei Subdimensionen zu einem **Gesamtindex Autoritarismus** zusammengefasst, der wiederum die **durchschnittliche Ausprägung von Autoritarismus** unter den befragten schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten wiedergibt.

Auf die gleiche Weise wurde mit den Aussagen zum Rechtsextremismus verfahren – über die vier betreffenden Aussagen wurde ein **Mittelwertindex** gebildet, welcher die **durchschnittliche Ausprägung der erfassten rechtsextremistischen Einstellungen** der Befragten in Schleswig-Holstein repräsentiert.

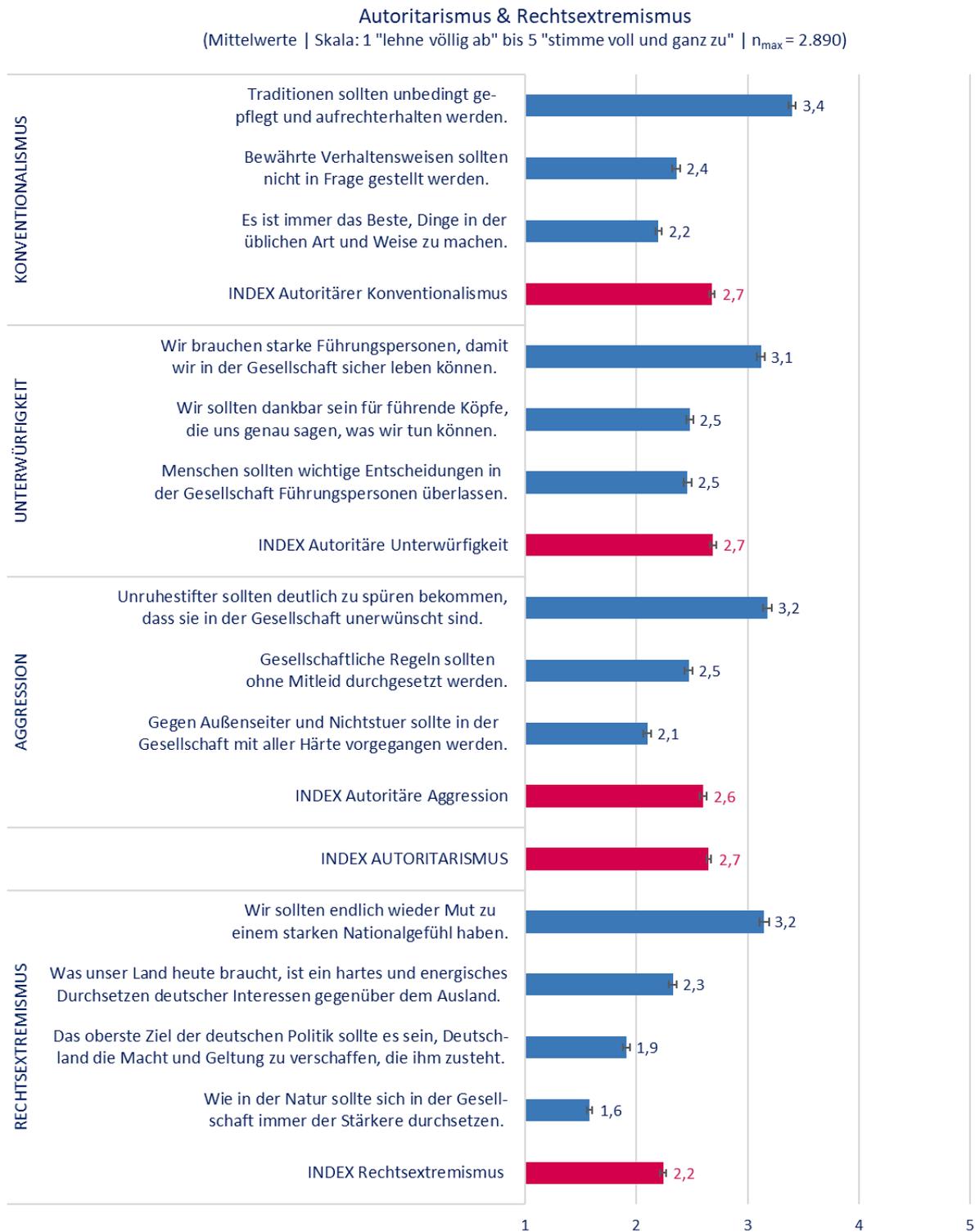
---

<sup>37</sup> Vgl. Beierlein et al. 2014; Deutsche Hochschule der Polizei, Projekt MEGAVO, Zwischenbericht 2023 (04.04.2023), S. 54.

<sup>38</sup> Vgl. Glaser 2012; Zick et al. 2016, 2019; Zick & Küpper 2021; Decker et al. 2020, 2022; Bundesamt für Verfassungsschutz (BfV): <https://www.verfassungsschutz.de>.

<sup>39</sup> Vgl. z. B. Zick et al. 2019; Zick & Küpper 2021.

**Abbildung 13 - Mittelwerte Autoritarismus & Rechtsextremismus**



Mit Blick auf die in **Abbildung 13** dargestellten Mittelwertindizes von Autoritarismus (M Index = 2,7) sowie den dazugehörigen Subdimensionen Konventionalismus (M Index = 2,7;  $n_{\max} = 2.890$ ), autoritäre Unterwürfigkeit (M Index = 2,7;  $n_{\max} = 2.874$ ) und autoritäre Aggression (M Index = 2,6;  $n_{\max} = 2.853$ ) lässt sich erkennen, dass alle drei Mittelwerte unter der Skalenmitte von 3,0 liegen, somit unter den **befragten schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigte schwache bis mäßige Tendenzen autoritärer Einstellungen** vorliegen.

Des Weiteren ist anhand der Mittelwerte der Einzelaussagen ersichtlich, dass die präsentierten autoritären Aussagen in unterschiedlich starkem Ausmaß befürwortet bzw. abgelehnt wurden. Ebenfalls auffällig ist, dass sich wiederum (weit über) ein Drittel aller Befragten (zwischen 28 % und 43 %) bei den einzelnen Aussagen zur Erfassung autoritärer Einstellungen in der **Mitte der Skala** verortet, d. h. die Kategorie „stimme teils zu / teils nicht zu“ für die Beantwortung der Fragen gewählt wurde (siehe hierzu **Abbildung 30** im Tabellenanhang).

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

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

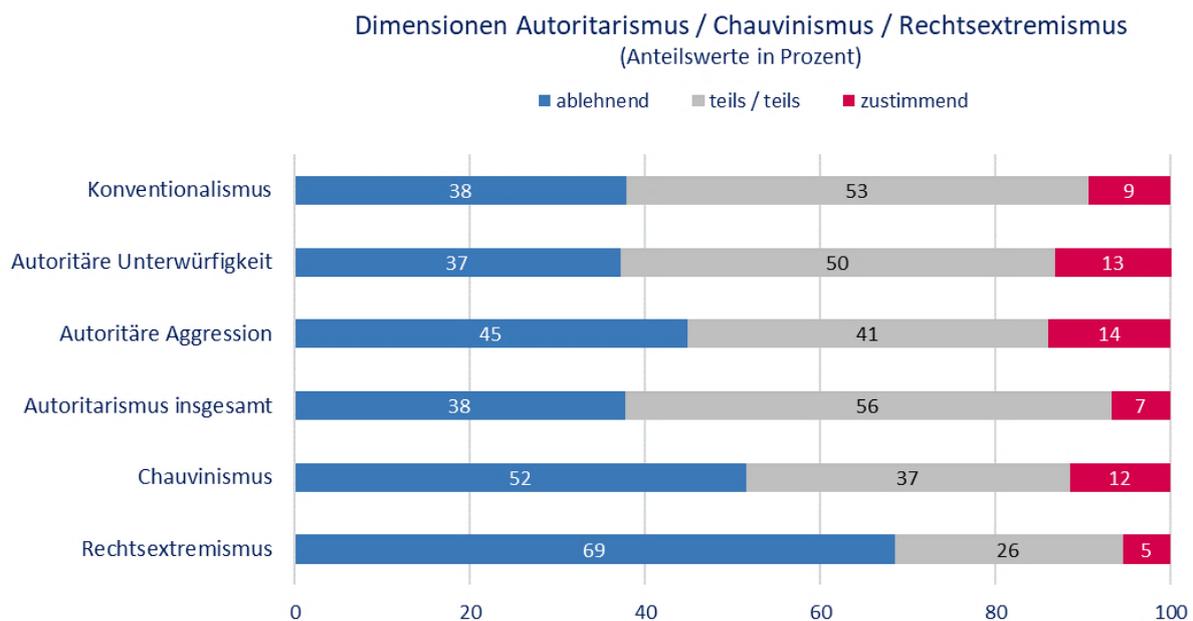
Die schleswig-holsteinischen Antworten zu der erfragten **Subdimension autoritäre Aggression** weisen ein vergleichbares Muster auf. So lehnen zwei Drittel bzw. die Hälfte der Befragten die Aussagen ab, dass gegen gesellschaftliche Außenseiter mit aller Härte durchgegriffen werden müsse (65 %) bzw. dass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

In **Abbildung 13** sind zudem die Mittelwerte der Aussagen zur Erfassung der rechtsextremistischen Einstellungsdimensionen **Chauvinismus** (M = 3,2 bis M = 1,9) und **Sozialdarwinismus** (M = 1,6) dargestellt. Mit Blick auf den hier ebenfalls ausgewiesenen **Mittelwertindex zum Rechtsextremismus** (M Index = 2,2) lässt sich zusammengefasst festhalten, dass dieser wiederum unter der Skalenmitte von 3,0 liegt, demzufolge unter den **befragten schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten**

**schwache Tendenzen rechtsextremistischer (bzw. chauvinistischer) Einstellungen** auszumachen sind.<sup>40</sup>

So ist ersichtlich, dass 41 % der Befragten überwiegend bis voll und ganz der Aussage zustimmen, dass wir (die Deutschen) endlich wieder Mut zu einem starken Nationalgefühl haben sollten, ein Viertel der befragten Polizeibeschäftigten (26 %) in Schleswig-Holstein lehnt diese Aussage dagegen ab (siehe hierzu **Abbildung 30** im Tabellenanhang). Über die Hälfte der Befragten (54 %) ist dagegen nicht der Meinung, dass deutsche Interessen gegenüber dem Ausland hart und energisch durchgesetzt werden sollten, jede zehnte bzw. jeder zehnte Befragte hält ein solches Auftreten für angebracht (10 %). Weiterhin lehnen drei Viertel (75 %) der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten die Aussage völlig oder überwiegend ab, dass es das oberste Ziel der deutschen Politik sein sollte, Deutschland die ihm zustehende Macht und Geltung zu verschaffen – demgegenüber stehen 5 % der Befragten, die diesbezüglich der gegenteiligen Auffassung sind. Abschließend lässt sich erkennen, dass die große Mehrheit der Befragten (89 %) die sozialdarwinistische Aussage völlig oder überwiegend ablehnt, dass sich wie in der Natur auch in der Gesellschaft immer der Stärkere durchsetzen sollte, lediglich 1 % der befragten Personen in Schleswig-Holstein stimmen dem zu.

**Abbildung 14 - Anteilswerte der Einstellungsdimensionen Autoritarismus, Chauvinismus und Rechtsextremismus**



<sup>40</sup> Es muss an dieser Stelle nochmals explizit darauf hingewiesen werden, dass die hier zum Mittelwertindex „Rechtsextremismus“ zusammengefassten vier Aussagen lediglich zwei Teilaspekte einer umfassenden politischen Ideologie abbilden. Die Aussagen zur Messung von Nationalchauvinismus und Sozialdarwinismus erfassen somit nur einen kleinen Teil der verschiedenen Einstellungsdimensionen, die in der Regel mit einem (geschlossenen) rechtsextremen Weltbild in Zusammenhang stehen. Weitere Aspekte einer rechtsextremistischen Ideologie wie z. B. Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus oder Demokratiefeindlichkeit werden im Fragebogen an anderer Stelle erhoben. Die vor diesem Hintergrund nicht ganz zutreffende Index-Bezeichnung „Rechtsextremismus“ wurde dennoch im vorliegenden Zwischenbericht beibehalten, um eine Vergleichbarkeit zu den MEGAVO-Bundesdaten herzustellen (siehe hierzu: Deutsche Hochschule der Polizei, Projekt MEGAVO, Zwischenbericht 2023 (04.04.2023), S. 61 f.).

Um einen weiteren Gesamtüberblick über die Ausprägungen ausgewählter Einstellungsdimensionen in der Landespolizei Schleswig-Holstein zu geben, wurden die zuvor berechneten **Mittelwertindizes** nochmals durch die DHPol **kategorisiert**, wobei hier Werte **unter 2,5 als ablehnend** und Werte **über 3,5 als zustimmend** eingestuft wurden.<sup>41</sup>

In **Abbildung 14** auf der vorherigen Seite sind die **prozentualen Anteile der ablehnenden bzw. zustimmenden Haltungen** (kategorisierte Mittelwertindizes) in der Stichprobe zu den abgefragten Einstellungsdimensionen (autoritärer) Konventionalismus, autoritäre Unterwürfigkeit, autoritäre Aggression, Autoritarismus, Chauvinismus und Rechtsextremismus (Chauvinismus & Sozialdarwinismus) abgebildet.

Mit Blick auf die Ergebnisse ist zu erkennen, dass bei den drei Autoritarismus-Subdimensionen die **Anteile ablehnender Haltungen** (blau) eng beieinanderliegen, zwischen 37 % bei der Subdimension autoritäre Unterwürfigkeit und 45 % bei der Subdimension autoritäre Aggression. Weiterhin ist ersichtlich, dass die Anteile ablehnender Haltungen in Bezug auf die Einstellungsdimensionen nationaler Chauvinismus über die Hälfte ausmachen (52 %), der Gesamtindex Rechtsextremismus weist zudem über zwei Drittel (69 %) ablehnende Haltungen auf.

Demgegenüber stehen bei allen dargestellten Einstellungsdimensionen im Verhältnis kleinere **Anteile zustimmender Haltungen** (rot) – zwischen 5 % bei Rechtsextremismus bis zu 12 % bei nationalem Chauvinismus, 13 % bei autoritärer Unterwürfigkeit und 14 % in Bezug auf autoritäre Aggression.

Abschließend bleibt noch anzumerken, dass **neutrale Haltungen** – d. h. Antworten von Personen, die sich weder klar ablehnend noch klar zustimmend zu den Einstellungsfragen positioniert haben – über alle Einstellungsdimensionen hinweg einen **verhältnismäßig großen Anteil** ausmachen, zwischen 26 % bei Rechtsextremismus und 56 % bei der Einstellungsdimension Autoritarismus.

---

<sup>41</sup> Bei der Anwendung der sogenannten „Cut-off“-Werte (d. h. Mittelwertbereiche, die jemand erreichen muss, um zu einer bestimmten Gruppe gezählt zu werden) wurden alle Personen mit Mittelwerten unter 2,5 (ablehnend) und alle Personen mit Mittelwerten über 3,5 (zustimmend) auf den erfragten Einstellungsdimensionen zu jeweils einer Gruppe zusammengefasst. Personen mit Mittelwerten zwischen 2,5 und 3,5 bilden die dritte Gruppe der Befragten mit neutralen oder ambivalenten Haltungen (teils / teils) ab (siehe hierzu: Deutsche Hochschule der Polizei, Projekt MEGAVO, Zwischenbericht 2023 (04.04.2023), S. 59 ff.).

## 6. Fehlverhalten

Im letzten inhaltlichen Abschnitt des vorliegenden Berichts soll das Thema Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen genauer betrachtet werden. Wie bereits in den vorangegangenen Abschnitten ersichtlich wurde, ist ein gutes, von Kollegialität und Wertschätzung getragenes Arbeitsumfeld ein wichtiger und positiver Einflussfaktor in Bezug auf Arbeitsmotivation, Organisationsbindung, Arbeitszufriedenheit und Belastungsempfinden für die Beschäftigten der schleswig-holsteinischen Landespolizei.

Beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen kann mitunter diese benannten Aspekte direkt oder indirekt (stark) negativ beeinflussen und im schlimmsten Fall das kollegiale Miteinander und Arbeitsklima gefährden oder langfristig schädigen. Fehlverhalten kann zudem nicht nur polizeiintern einen erheblichen Schaden anrichten, auch leidet das Bild der Polizei in der Öffentlichkeit mitunter massiv, wenn sich Beschäftigte der Polizei im Dienst (öffentlich) falsch verhalten.

Im MEGAVO-Kernfragebogen wurde diese hochrelevante Thematik durch zwei umfangreiche Frageblöcke erfasst, die zum einen die **beobachtete Häufigkeit** von Handlungen und (Fehl-)Verhaltensweisen seitens Kolleginnen und Kollegen in den letzten 12 Monaten sowie die individuelle Reaktion der Befragten auf die Beobachtung des Fehlverhaltens erfassten.

Im schleswig-holsteinischen Zusatzmodul wurden ergänzend noch vier weitere Fragen zum Umgang der Vorgesetzten mit der Meldung von beobachteten Fehlverhalten gestellt sowie auch die Gründe erhoben, warum ein beobachtetes Fehlverhalten mitunter nicht an die Vorgesetzten gemeldet worden war.

Es ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass es sich bei den erfragten Verhaltensweisen nicht in allen Fällen um strafrechtlich relevante Sachverhalte handelt, sondern zum Teil auch sozial unerwünschte bzw. im weitesten Sinne übergreifige Verhaltensweisen und Äußerungen erhoben wurden. Zudem besteht die Möglichkeit, dass einige der **berichteten Vorfälle mehrfach genannt bzw. gezählt** wurden (Mehrfachzählungen), da davon auszugehen ist, dass ein und dasselbe Fehlverhalten ggf. von mehreren Befragten beobachtet und dann im Rahmen der anonymen Befragung auch von mehreren Personen angegeben wurde. Diese potentiellen Mehrfachzählungen erschweren die Einschätzung der „wahren“ Anteilswerte von Fehlverhalten in der Landespolizei Schleswig-Holstein. Es handelt sich zudem – wie auch bei anderen Aspekten des Fragebogens – um die subjektive Einschätzung oder Bewertung einer Situation seitens der Befragten. Letztlich sollte jedoch nicht unerwähnt bleiben, dass natürlich auch **nicht jedes Fehlverhalten**, was tatsächlich stattgefunden hat, beobachtet bzw. im Rahmen der MEGAVO-Befragung **berichtet wurde**.<sup>42</sup>

### 6.1. Beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen

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

---

<sup>42</sup> Vgl. Deutsche Hochschule der Polizei, Projekt MEGAVO, Zwischenbericht 2023 (04.04.2023), S. 64.

Anhand einer Liste von neun unerwünschten bzw. strafrechtlich relevanten Verhaltensweisen wurden die Häufigkeiten der Beobachtungen für jeden einzelnen Sachverhalt anhand einer sechsstufigen Antwortskala (0 = nie bis 5 = öfter) erfragt.

In **Tabelle 9** sind die **Prozentwerte zum beobachteten Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen in den letzten 12 Monaten** dargestellt, was in Bezug auf den Zeitpunkt der ersten MEGAVO-Erhebung in Schleswig-Holstein knapp dem vollständigen Jahr 2021 entspricht (November / Dezember 2020 bis November / Dezember 2021).

Die unerwünschten Verhaltensweisen und strafrechtlich relevanten Handlungen sind in der Tabelle absteigend sortiert nach der **Prävalenz des beobachteten Fehlverhaltens**, d. h. der Angabe, ob jemand **mindestens einmal** in den vergangenen 12 Monaten das beschriebene Fehlverhalten beobachtet hat (ausgewiesen in der letzten Spalte der Tabelle). Die Prävalenz ergibt sich aus dem Anteil an Personen, die nicht die Antwortkategorie „nie“ angekreuzt haben. Die Prozentwerte in den Zeilen der Tabelle beziehen sich zudem immer nur auf die Anzahl an Personen, die auch eine Angabe zu dem jeweiligen Sachverhalt gemacht haben. Die neun Abfragen wurden von insgesamt 2.821 bis 2.852 Personen beantwortet.

**Tabelle 9 - Prozentwerte beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen in den letzten 12 Monaten (≈ im Jahr 2021), nach Deliktgruppen und Häufigkeit**

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

Mit Blick auf **Tabelle 9** zeigt sich, dass **sexistische Äußerungen** unter den erfragten Verhaltensweisen die höchste Prävalenz aufweisen – knapp die Hälfte der Befragten (45 %) in Schleswig-Holstein berichtet, dieses Fehlverhalten im vergangenen Jahr mindestens einmal bei ihren Kolleginnen und Kollegen beobachtet zu haben. Dabei gibt fast jede zehnte bzw. jeder zehnte Befragte weiterhin an, sexistische Äußerungen im Kollegenkreis nicht nur einmal, sondern 3-5-mal (12 %) sowie sogar über 10-mal (öfter) innerhalb eines Jahres beobachtet zu haben (11 %).

**Diskriminierung, Ausgrenzung und Mobbing** sowie **rassistische Äußerung** ausgehend von Kolleginnen und Kollegen werden jeweils von gut einem Drittel der Befragten berichtet.

So geben 36 % der befragten schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten an, mindestens einmal in den vergangenen 12 Monaten bei ihren Kolleginnen und Kollegen **diskriminierende und ausgrenzende Verhaltensweisen** beobachtet zu haben. Einmalig beobachtet wurden diese Verhaltensweisen in 13 %, öfter als 10-mal in 5 % der Fälle.

**Rassistische Äußerungen** seitens der Kolleginnen und Kollegen hingegen werden von 35 % der Befragten berichtet, knapp jede zehnte antwortende Person (9 %) wurde in den letzten 12 Monaten einmal bzw. 3-5-mal Zeugin oder Zeuge dieser menschenfeindlichen Äußerungen. In wiederum 5 % der Fälle wird angegeben, dies öfter als 10-mal in einem Jahr beobachtet zu haben.

Darüber hinaus geben 29 % der Befragten an, mindestens einmal in 12 Monaten Kolleginnen und Kollegen bei der **Verletzung von Dienstpflichten** erlebt zu haben, 18 % berichten zudem in diesem Zusammenhang von der **Verweigerung dienstlicher Pflichten** durch Kolleginnen und Kollegen. Bei beiden Sachverhalten gibt rund jede zehnte Person an (10 % und 8 %), dieses Fehlverhalten einmal in einem Jahr wahrgenommen zu haben, mehrmalige Verstöße werden nur von einem kleinen Anteil an Personen berichtet (zwischen 6 % und 2 %).

**Erniedrigendes Verhalten** ausgehend von Kolleginnen und Kollegen wird von 17 % der Befragten mindestens einmal in 12 Monaten bezeugt, zwischen 4 % und 1 % der Antwortenden können von mehrmaligen Vorkommnissen dieser Art berichten.

Beobachtete **körperliche An- bzw. Übergriffe, sexuelle Übergriffe** sowie **korruptes Verhalten** weisen unter den abgefragten Fehlverhaltensweisen die niedrigste Prävalenz auf – hier berichten zwischen 5 % und 2 % der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten, Fehlverhalten dieser Art durch Kolleginnen und Kollegen im Verlauf eines Jahres registriert zu haben.

Die hier dargestellten Ergebnisse scheinen zum Teil in einem **gewissen Widerspruch** zu den präsentierten Befunden in den vorangegangenen Abschnitten des vorliegenden Berichts zu stehen.

So gaben gut 83 % (M = 3,2) der Befragten an, dass Gleichberechtigung und Gleichbehandlung von Frauen für das eigene Team oder die eigene Organisationseinheit besonders charakteristisch seien, sexistische Einstellungen wurden gleichsam sehr selten geäußert (M Index Sexismus = 1,4). Auf der anderen Seite wurde sexistisches Fehlverhalten ausgehend von Kolleginnen und Kollegen von gut jeder zweiten befragten Person mindestens einmal in den letzten 12 Monaten beobachtet.

Weiterhin wurde das gute Gemeinschaftsgefühl unter Kolleginnen und Kollegen in rund 80 % der Fälle als wichtiger Motivator für die Berufswahl und -ausübung benannt (M = 3,0), das gute Verhältnis zwischen Kolleginnen und Kollegen sowie zu Vorgesetzten (M = 4,4 / 4,2) sind mit ausschlaggebend für die sehr hohe Arbeitszufriedenheit innerhalb der Landespolizei Schleswig-Holstein. Ferner werden Solidarität und Zusammenhalt innerhalb der Gruppe von 77 % der Befragten als sehr typische Werte für das Team oder die Organisationseinheit eingeschätzt (M = 3,0), potentielle Konflikte zwischen Kolleginnen und Kollegen bzw. zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden werden als eher gering belastend empfunden (M = 1,3). Auf der anderen Seite kann jede bzw. jeder dritte Befragte von mindestens einem Fall unkollegialen bzw. unsozialen Verhaltens wie Mobbing und Diskriminierung berichten.

Überdies wurden rassistischen Vorurteilen auf der einen Seite von einem Großteil der Befragten (eher) nicht zugestimmt (M Index Rassismus = 2,4), auf der anderen Seite kann auch hier jede bzw. jeder dritte befragte Polizeibeschäftigte der Landespolizei Schleswig-Holstein von beobachtetem Fehlverhalten innerhalb eines Jahres in diesem Zusammenhang berichten.

Diese **Diskrepanz** in den vorliegenden Ergebnissen bedarf ggf. eines differenzierteren Blickes auf die unterschiedlichen Thematiken in den noch ausstehenden weiterführenden Analysen der schleswig-holsteinischen MEGAVO-Daten.

## 6.2. Persönliche Reaktion auf beobachtetes Fehlverhalten

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

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

In **Tabelle 10** sind die Prozentwerte der Antworten auf die Frage nach der persönlichen Reaktion auf beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen dargestellt, erneut sortiert nach den Häufigkeiten bzw. Prävalenzen von beobachtetem Fehlverhalten (Abschnitt 6.1). Da bei dieser Frage **Mehrfachantworten** möglich waren, kann die Summe der dargestellten Prozente über die 100 % hinaus gehen.<sup>43</sup> Die Anzahl der Antwortenden variiert zudem stark zwischen den einzelnen Sachverhalten (zwischen 56 und 1.222 Personen), dies ist zum Teil allein bedingt durch die Häufigkeit, mit welcher die unerwünschten Verhaltensweisen im Verlauf eines Jahres beobachtet wurden.

**Tabelle 10 - Prozentwerte persönliche Reaktion auf beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen, nach Deliktgruppen**

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

<sup>43</sup> Die Prozentuierungsbasis sind pro Sachverhalt bzw. abgefragter Verhaltensweise jeweils alle Personen, die mindestens eine der sechs Reaktionsformen ausgewählt haben.

Es fällt zunächst auf den ersten Blick auf, dass das **(informelle) Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen** – sowohl mit der betroffenen Person selbst oder Dritten – über alle Sachverhalte hinweg die am **häufigsten gewählte Reaktionsform** darstellt.

**Das Gespräch mit der Kollegin oder dem Kollegen**, die bzw. der das Fehlverhalten gezeigt hatte, wurde von über 40 % der Befragten bei fast allen Sachverhalten gesucht. Besonders bei Diskriminierung, Ausgrenzung und Mobbing sowie rassistischen Äußerungen wurde das bilaterale Gespräch von über der Hälfte der Personen (53 %) gewählt, bei sexistischen Äußerungen (47 %) sowie der Verletzungen von Dienstpflichten (46 %) sind es knapp die Hälfte der Befragten, die eine informelle kollegiale Rückmeldung als gewählte Reaktionsform angeben. Demgegenüber berichtet nur ein Drittel der Befragten (33 %), korruptes Verhalten mit der dafür mutmaßlich verantwortlichen Person direkt besprochen zu haben.

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

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

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

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

Die vorangestellten Ergebnisse unterstreichen im Gegenzug zu den in Abschnitt 6.1 herausgestellten leichten Diskrepanzen in den Befunden nochmals die bereits mehrfach angesprochene Bedeutung guten kollegialen Zusammenhalts für das Arbeits- und Teamgefüge. Wurde seitens der Kolleginnen und Kollegen Fehlverhalten gezeigt, wurde am ehesten versucht, die beobachteten Ereignisse informell in einem Gespräch mit der betreffenden Person zu klären oder weitere (nicht-vorgesetzte) Kolleginnen und Kollegen beratend hinzuzuziehen.

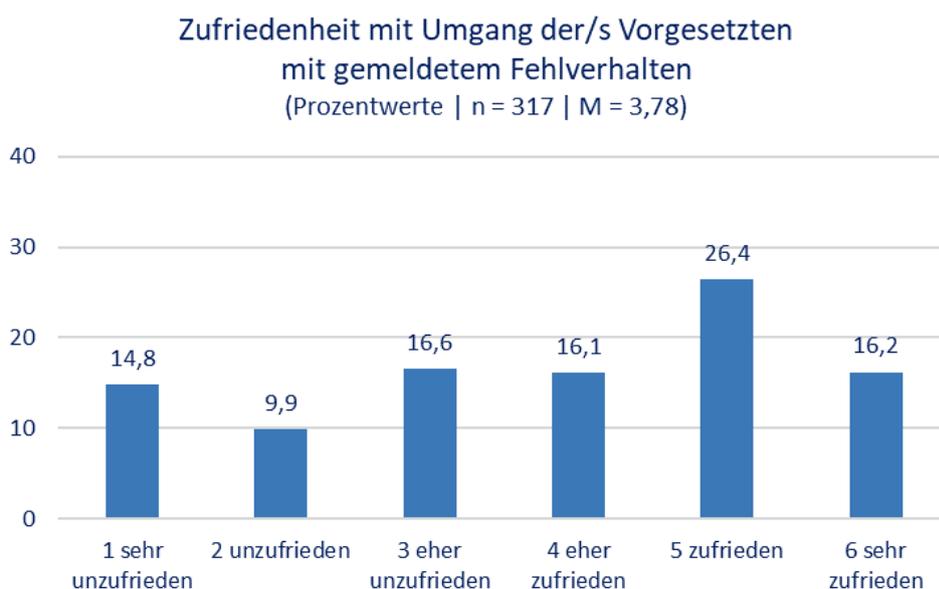
### 6.3. Reaktion von Vorgesetzten auf gemeldetes Fehlverhalten

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

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

Wie **Abbildung 15** zu entnehmen ist, geben von den 317 Befragten über die Hälfte (58,7 %) an, (eher) zufrieden mit der Reaktion ihrer Führungskraft gewesen zu sein, rund 41 % waren dagegen (eher) unzufrieden mit dem Umgang der Vorgesetzten (M = 3,8). Auch wenn die Verteilung der Antworten eine leichte Tendenz in Richtung Zufriedenheit aufweist, waren ungefähr gleich viele Personen sehr unzufrieden bzw. sehr zufrieden mit der Reaktion der bzw. des Vorgesetzten auf das von ihnen gemeldete Fehlverhalten (14,8 % und 16,2 %).

**Abbildung 15 - Prozentwerte Zufriedenheit mit Umgang von Vorgesetzten mit Fehlverhalten**

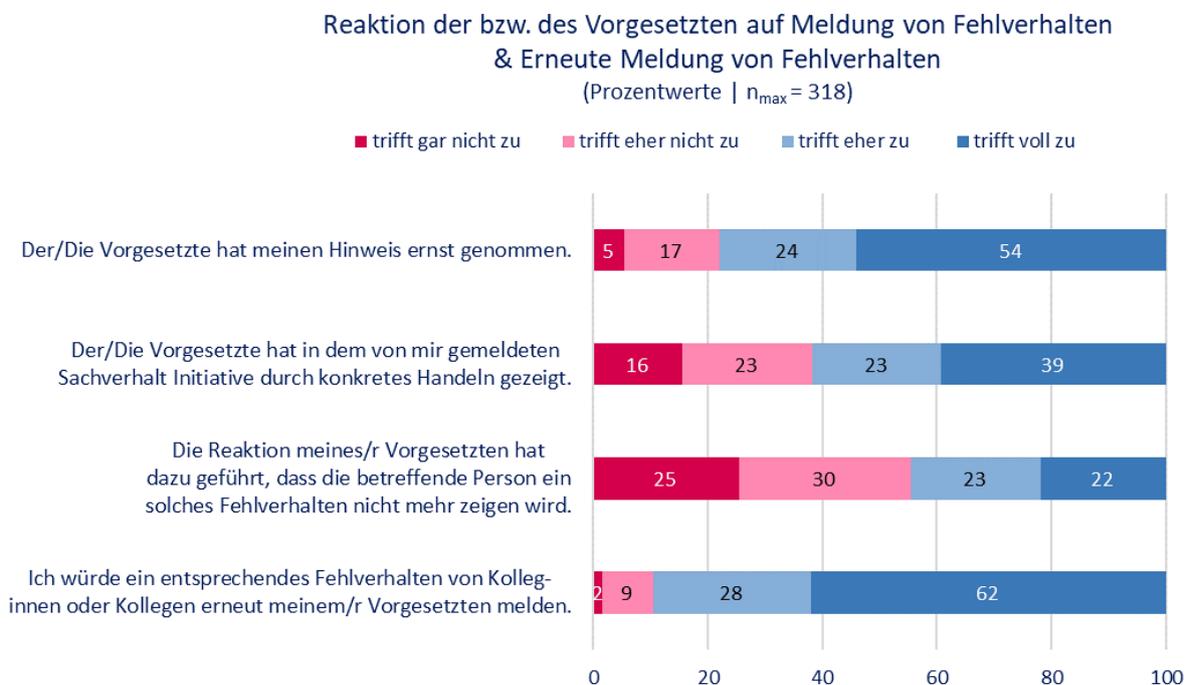


Im Anschluss wurden den Befragten drei Aussagen zu einer möglichen Reaktion der bzw. des Vorgesetzten auf die Meldung des beobachteten Fehlverhaltens präsentiert, welche sie auf einer vierstufigen Antwortskala (1 = trifft gar nicht zu bis 4 = trifft voll zu) einschätzen sollten. Eine weitere Antwortkategorie („kann ich nicht beurteilen“) wurde ebenfalls zu Wahl gestellt, diese wird allerdings in den Analysen als fehlender Wert behandelt und dementsprechend hier nicht ausgewiesen.

Personen, die ein beobachtetes Fehlverhalten ihrer vorgesetzten Führungskraft gemeldet hatten, wurden darüber hinaus in einer nachfolgenden Frage anhand einer vierstufigen Antwortskala (1 = trifft gar nicht zu bis 4 = trifft voll zu) wiederum um Einschätzung gebeten, ob sie ein entsprechendes Fehlverhalten von Kolleginnen oder Kollegen erneut an Vorgesetzte melden würden.

In **Abbildung 16** sind die prozentualen Anteile der Antworten auf die vier Fragen dargestellt, die insgesamt von 261 bis 318 Personen beantwortet wurden.

**Abbildung 16 - Prozentwerte Reaktion von Vorgesetzten auf Fehlverhalten & Erneute Meldung von Fehlverhalten**



Es zeigt sich, dass über drei Viertel der Befragten (78 %) der Aussage zustimmen, die bzw. der Vorgesetzte habe den Hinweis auf das beobachtete Fehlverhalten ernst genommen, 22 % dagegen können dies nicht bestätigen ( $M = 3,3$ ). Weiterhin geben knapp zwei Drittel (62 %) an, die bzw. der Vorgesetzte habe Initiative durch konkretes Handeln gezeigt, 39 % stimmen dieser Aussage hingegen nicht zu ( $M = 2,9$ ).

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

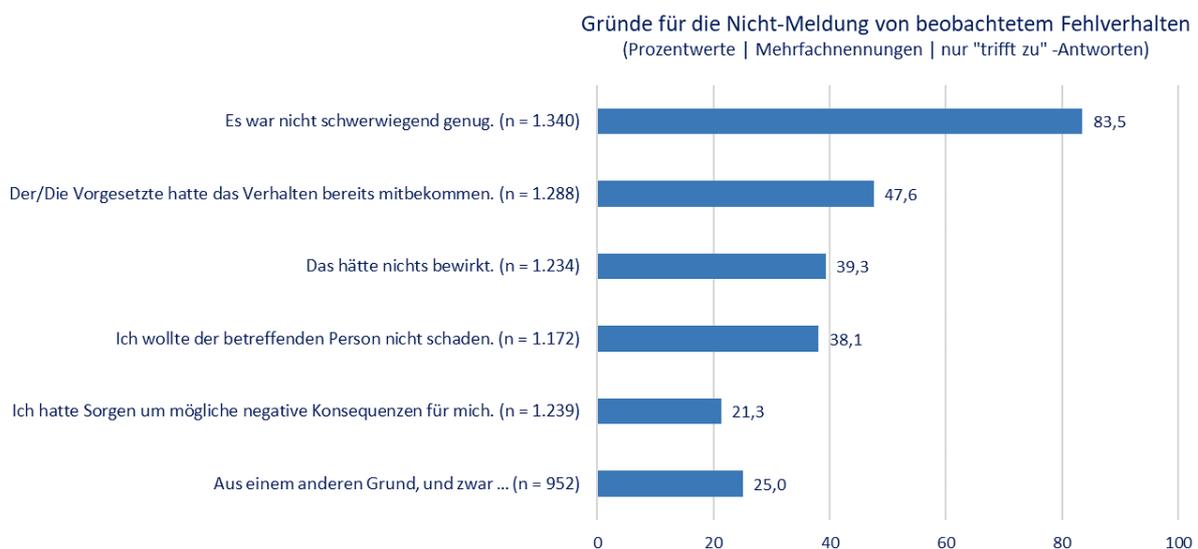
## 6.4. Gründe für die Nicht-Meldung von beobachtetem Fehlverhalten

Alle Personen, die im Vorfeld bei der Frage nach den persönlichen Reaktionen auf beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen angegeben hatten, das zuletzt beobachtete **Fehlverhalten nicht an ihre Vorgesetzten gemeldet** zu haben, wurden anschließend zu den **Gründen für ihre Nicht-Meldung** befragt.

Zu diesem Zweck wurden den schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten sechs Aussagen präsentiert, die jeweils mit „trifft zu“ oder „trifft nicht zu“ beantwortet werden konnten – es war demzufolge möglich, mehrere Gründe als zutreffend auszuwählen (Mehrfachnennungen). Ferner gab es die Möglichkeit, abschließend in einem offenen Antwortformat weitere Gründe anzugeben, die im Rahmen der geschlossenen Abfrage nicht genannt worden waren.

In **Abbildung 17** sind der Übersichtlichkeit halber ausschließlich die prozentualen Anteile der „trifft zu“-Antworten für die sechs abgefragten potentiellen Gründe dargestellt, insgesamt wurden die Fragen von 952 bis 1.340 Personen beantwortet.<sup>44</sup>

**Abbildung 17 - Prozentwerte Gründe für die Nicht-Meldung von beobachtetem Fehlverhalten**



Es zeigt sich, dass das zuletzt beobachtete Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen am häufigsten den Vorgesetzten nicht gemeldet wurde (83,5 %), weil das spezifische Verhalten oder der vorliegende Sachverhalt von der Beobachterin bzw. dem Beobachter als nicht schwerwiegend genug eingestuft wurde. Ferner gibt knapp die Hälfte der Befragten (47,6 %) als Grund für die Nicht-Meldung des Fehlverhaltens an, dass die bzw. der Vorgesetzte das Verhalten bereits mitbekommen hatte, demzufolge eine Meldung nicht mehr notwendig war.

Die Aussage, dass die Meldung an den oder die Vorgesetzte nichts bewirkt hätte, bestätigen noch gute 40 % der befragten schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten. Auffallend ist ebenfalls, dass jede bzw. jeder fünfte Befragte (21,3 %) vor der Meldung des beobachteten Fehlverhaltens an die Vorgesetzten aus Sorge vor negativen Konsequenzen für die eigene Person zurückgeschreckt war.

<sup>44</sup> Die Prozentuierungsbasis sind pro benanntem Grund jeweils alle Personen, die diese Aussage entweder mit „trifft zu“ oder „trifft nicht zu“ bewertet haben.

Überdies geben knapp 40 % der Befragten an, der Kollegin oder dem Kollegen, welche bzw. welcher das Fehlverhalten gezeigt hatte, nicht haben schaden zu wollen. Diese Aussage wurde allerdings nur jenen Befragten angezeigt, die bei der vorangestellten Abfrage nach den persönlichen Reaktionen auf das zuletzt beobachtete Fehlverhalten dieses **nicht angezeigt** hatten.

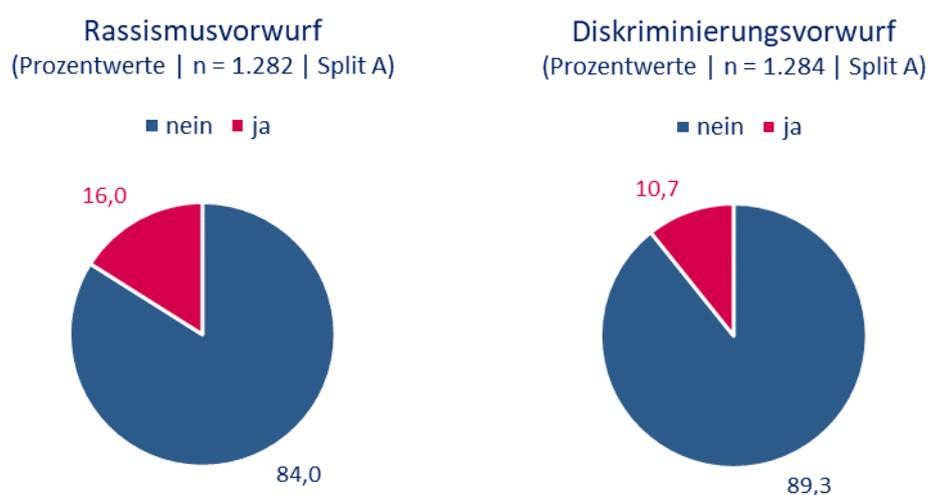
Das Vorliegen anderer Gründe für die Nicht-Meldung von beobachtetem Fehlverhalten wurde von einem Viertel der Befragten (25 %) bestätigt. Die überwiegende Mehrheit dieser Personen nutzte zudem die Möglichkeit, in dem dafür vorgesehenen Freitextfeld ergänzende Angaben zu den weiteren Gründen für die Nicht-Meldung des von ihnen beobachteten Fehlverhaltens zu machen. Die 211 vorliegenden offenen Antworten wurden bereits gesichtet und einer thematischen Einsortierung unterzogen, die geplante tiefergehende qualitative Analyse der vielfältigen angeführten Begründungen ist jedoch noch in Bearbeitung, so dass die Ergebnisse im vorliegenden Zwischenbericht nicht präsentiert werden können.

## 6.5. Rassismus- und Diskriminierungsvorwürfe

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

Wie **Abbildung 18** zu entnehmen ist, wurde ein **Rassismusvorwurf** von 16 % der Befragten in Schleswig-Holstein bestätigt (n = 1.282), von einem **Diskriminierungsvorwurf** berichten gut 11 % der Personen (n = 1.284). Rund 7,4 % der Befragten gaben zudem an, im Verlauf eines Jahres mit beiden Vorwürfen konfrontiert worden zu sein, bei 81 % der Befragten stand hingegen keiner der beiden Vorwürfe im Raum.

**Abbildung 18 - Prozentwerte Rassismus- und Diskriminierungsvorwurf in 12 Monaten**

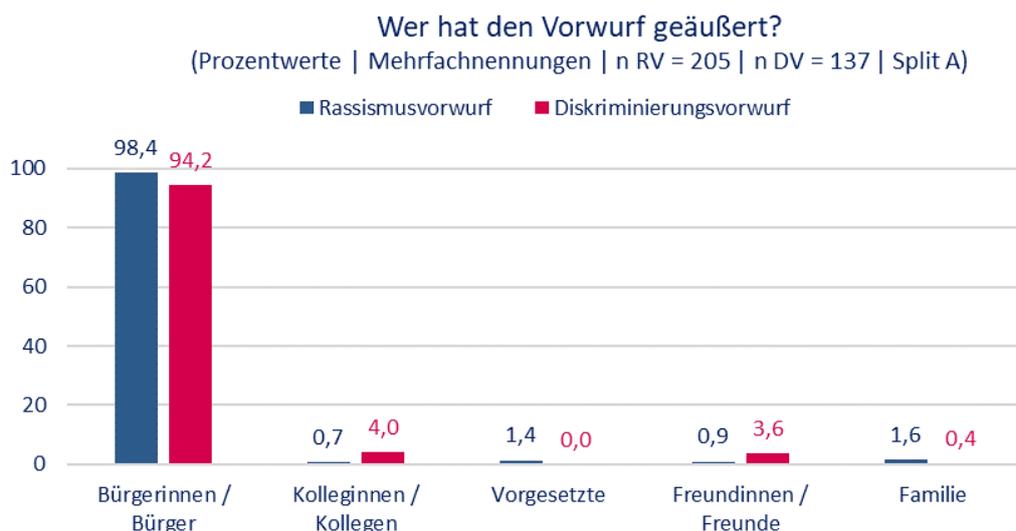


Im Anschluss wurden jenen Personen, bei denen ein Rassismus- bzw. Diskriminierungsvorwurf vorlag, drei vertiefende Fragen zu der Thematik präsentiert. So wurden die Befragten darum gebeten anzugeben, wer die Vorwürfe geäußert hat, wie nachvollziehbar die Vorwürfe für die betreffende Person waren und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

In **Abbildung 19** sind die Prozentwerte bzgl. der **Quelle der Vorwürfe** abgebildet. Bei der Beantwortung der Frage war es möglich, mehrere Antwortoptionen auszuwählen (Mehrfachnennungen), da die Vorwürfe von unterschiedlichen Parteien innerhalb von 12 Monaten ausgesprochen werden können.

Mit Blick auf die Abbildung wird deutlich, dass die Rassismusvorwürfe (98,4 %) sowie die Diskriminierungsvorwürfe (94,2 %) nahezu ausschließlich von Seiten der **Bürgerinnen und Bürger** geäußert wurden. Die anderen Antwortoptionen werden im Falle des Rassismusvorwurfs in unter 2 % der Fälle gewählt. Diskriminierungsvorwürfe wurden zudem von Kolleginnen und Kollegen sowie von Freundinnen und Freunden in rund 4 % der Fälle angeführt.

**Abbildung 19 - Prozentwerte Quelle der Vorwürfe**

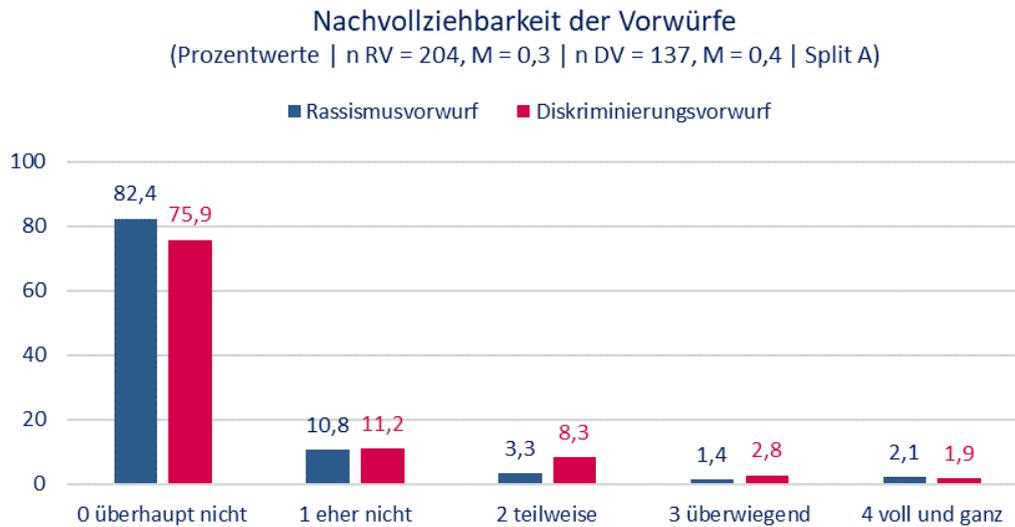


In **Abbildung 20** auf der nachfolgende Seite sind die Prozentwerte zur Nachvollziehbarkeit der geäußerten Rassismus- und Diskriminierungsvorwürfe dargestellt. Die beiden Fragen wurden auf einer fünfstufigen Antwortskala (0 = überhaupt nicht bis 4 = voll und ganz) erfasst.

Es zeigt sich, dass (über) drei Viertel der befragten Personen den entgegengebrachten Rassismusvorwurf (82,4 %) sowie den Diskriminierungsvorwurf (75,9 %) überhaupt nicht nachvollziehen konnten, jede zehnte Person gab in diesem Zusammenhang weiterhin an, die benannten Vorwürfe eher nicht verstehen zu können (10,8 % und 11,2 %).

Demgegenüber konnten 3,5 % der schleswig-holsteinischen Polizeibeschäftigten den Rassismusvorwurf sowie knapp 5 % den Diskriminierungsvorwurf überwiegend oder vollständig nachempfinden.

**Abbildung 20 - Prozentwerte Nachvollziehbarkeit der Vorwürfe**

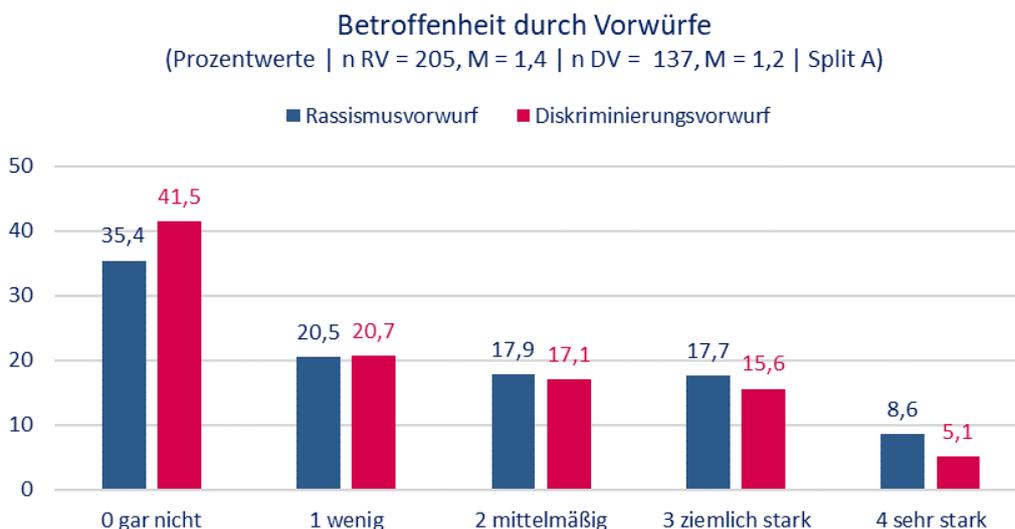


In **Abbildung 21** sind die Prozentwerte zu der Frage nach der persönlichen Betroffenheit durch die entgegengebrachten Rassismus- und Diskriminierungsvorwürfe dargestellt. Die beiden Fragen wurden wiederum auf einer fünfstufigen Antwortskala (0 = gar nicht bis 4 sehr stark) erfasst.

Der Blick auf die Abbildung macht deutlich, dass sich über die Hälfte der mit einem Rassismuvorwurf konfrontierten Befragten (55,9 %) gar nicht oder nur wenig durch den Vorwurf betroffen fühlten, beim Diskriminierungsvorwurf liegt hier der Anteil bei knapp zwei Drittel der Befragten (62,2 %). Als ziemlich bis sehr belastend wurde der Rassismuvorwurf von jeder bzw. jedem Vierten empfunden (26,3 %), die Vorwürfe der Diskriminierung haben hingegen bei gut einem Fünftel der befragten Polizeibeschäftigten (20,7 %) eine starke Betroffenheit ausgelöst.

Insgesamt ist erkennbar, dass Rassismuvorwürfe durchschnittlich eine etwas höhere Betroffenheit bei den Befragten hervorrufen (M = 1,4) als Diskriminierungsvorwürfe (M = 1,2).

**Abbildung 21 - Prozentwerte Betroffenheit durch Vorwürfe**



### III. Ausblick

Wie bereits an verschiedenen Stellen im vorliegenden Zwischenbericht angeklungen ist, wird im Verlauf des vierten Quartals 2023 ein **ausführlicher Ergebnisbericht zu MEGAVO SH 2021** erscheinen.

Dieser Bericht wird zum einen zu allen hier bereits allgemein dargestellten Befunden **tieferegehende Detailanalysen** enthalten, d. h. die schleswig-holsteinischen Ergebnisse werden nochmals differenziert nach **Geschlecht, Altersgruppen** und **Tätigkeitsbereichen** betrachtet. Des Weiteren sollen im Rahmen dessen auch alle vorliegenden Ergebnisse **umfassend bewertet, eingeordnet** und **diskutiert** sowie – darauf aufbauend – erste Handlungsempfehlungen und Maßnahmen ausgesprochen werden. Ergänzende Veröffentlichungen mit weiterführenden Zusammenhangsanalysen folgen sodann im Jahr 2024.

Darüber hinaus werden in den anstehenden Veröffentlichungen auch die Ergebnisse in Bezug auf jene Themenbereiche offengelegt, die im vorliegenden Zwischenbericht noch nicht ausgewiesen wurden. Dies betrifft die Fragen nach der Dienstunfähigkeit nach Opfererfahrungen, Schwierigkeiten im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern, die Wahrnehmung der Polizei sowie die Einschätzung der Legitimität polizeilichen Handelns. Zudem soll ein genauerer Blick auf die Ergebnisse zur sozialen Erwünschtheit geworfen werden, um auch für Schleswig-Holstein Aussagen darüber treffen zu können, inwiefern die Ergebnisse zu den besonders sensiblen Themenbereichen im MEGAVO-Fragebogen mitunter einer Antwortverzerrung unterliegen.

Weiterhin ist für den ausführlichen Ergebnisbericht geplant, erste Einblicke in die Auswertungen der verschiedenen Freitextfelder (offenen Nennungen) zu geben, welche im Rahmen der Befragung von einer Vielzahl an Befragten genutzt wurden, um ergänzende Angaben, Eindrücke, (kritische) Meinungen oder fehlende Antwortmöglichkeiten mitzuteilen.

**Zum Ende des vierten Quartals 2023** startet sodann die **zweite Befragungswelle von MEGAVO in Schleswig-Holstein** – auch dieses Mal werden wieder alle Beschäftigten der Landespolizei Schleswig-Holstein per E-Mail darum gebeten, sich an der anonymen Online-Befragung zu beteiligen und damit weitere Daten zu liefern, deren Ergebnisse perspektivisch als Grundlage für Handlungsempfehlungen zur Bewältigung unterschiedlicher Herausforderungen innerhalb der schleswig-holsteinischen Landespolizei genutzt werden können.

## C. Quellen

- Adorno, T. W., Frenkel-Brunswik, E., Levinson, D. & Sanford, N. (1950): The authoritarian personality. New York: Harper.
- Ajzen, I. (1991): The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50 (2), S. 179-211.
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1977): Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin*, 84 (5), S. 888-918.
- Altemeyer, B. (1988): *Enemies of freedom. Understanding right-wing authoritarianism*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Altemeyer, B. (1996): *The authoritarian specter*. Cambridge: Harvard University Press.
- Altemeyer, B. (1998): The other „Authoritarian Personality“. *Advances in Experimental Social Psychology*, 30, S. 47-92.
- Behr, R. (2006): *Polizeikultur. Routinen – Rituale – Reflexionen. Bausteine zu einer Theorie der Praxis der Polizei*. Wiesbaden: Springer VS.
- Behr, R. (2008): *Cop Culture – Der Alltag des Gewaltmonopols. Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei*, 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.
- Behr, R. (2009): Warum Polizisten oft schweigen, wenn sie reden sollten. Ein Essay zur Frage des Korpsgeistes in der deutschen Polizei, in: Feltes, T. (Hrsg.): *Neue Wege, neue Ziele. Polizieren und Polizeiwissenschaft im Diskurs*. Frankfurt a. M.: Verlag für Polizeiwissenschaft, S. 21-44.
- Behr, R. (2017): Maskulinität in der Polizei: Was Cop Culture mit Männlichkeit zu tun hat. *Juridikum*, 2017/4, S. 541-551.
- Behr, R. (2022): „Polizeigewalt hat es nicht gegeben“ – Cop Culture als Disposition für Dominanz, Überlegenheit und Grenzüberschreitung im polizeilichen Alltagshandeln, in: Hunold, D. & Singelstein, T. (Hrsg.): *Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme*. Wiesbaden: Springer VS, S. 217-238.
- Beierlein, C., Asbrock, F., Kauff, M. & Schmidt, P. (2014): Die Kurzskala Autoritarismus (KSA-3). Ein ökonomisches Messinstrument zur Erfassung dreier Subdimensionen autoritärer Einstellungen. *GESIS-Working Papers*, 2014 (35). Mannheim, GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.
- Bogner, K., & Landrock, U. (2015): *Antworttendenzen in standardisierten Umfragen*. Mannheim, GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS Survey Guidelines).
- Decker, O. & Brähler, E. (Hrsg.) (2020): *Autoritäre Dynamiken. Neue Radikalität – alte Ressentiments*. Leipziger Autoritarismus Studie 2020. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Decker, O., Kiess, J., Heller, A. & Brähler, E. (Hrsg.) (2022): *Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten. Neue Herausforderungen – alte Reaktionen?* Leipziger Autoritarismus Studie 2022. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Deutsche Hochschule der Polizei (DHPol), Projekt MEGAVO, Zwischenbericht 2023 (04.04.2023), Siehe: <https://www.polizeistudie.de>.

- Dübbbers, C. (2015): Von der Staats- zur Bürgerpolizei? Empirische Studien zur Kultur der Polizei im Wandel. Frankfurt a. M.: Verlag für Polizeiwissenschaften.
- Glaser, M. (2012): „Rechtsextremismus“ – eine Begriffsdiskussion. BIKnetz.
- Groß, E., Zick, A. & Krause, D. (2012): Von der Ungleichwertigkeit zur Ungleichheit: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Aus Politik und Zeitgeschichte, 62 (16/17), S. 11-18.
- Groß, E., Clasen, J. & Zick, A. (2022): Ursachen und Präventionsmöglichkeiten bei Vorurteilen und Diskriminierungen in der Polizei. Zur Relevanz des Syndroms der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit für die Analyse, Prävention und Intervention in Polizeiforschung und -arbeit, in: Hunold, D. & Singelstein, T. (Hrsg.): Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme. Wiesbaden: Springer VS, S. 145-179.
- Gutschmidt, D. & Vera, A. (2019): Cop Culture und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in der Polizei: eine empirische Analyse, in: Groß, H. & Schmidt, P. (Hrsg.): Empirische Polizeiforschung XXIII – Polizei und Migration. Frankfurt a. M.: Verlag für Polizeiwissenschaften, S. 227-250.
- Gutschmidt, D. & Vera, A. (2021): Stress, Organisationskultur und Coping in der Polizei, in: Arzt, C., Hirschmann, N., Hunold, D., Lüders, S., Meißelbach, C., Schöne, M. & Sticher, B. (Hrsg.): Perspektiven der Polizeiforschung. 1. Nachwuchstagung Empirische Polizeiforschung – 4./5. März 2021 (Tagungsband). Berlin, S. 11-29.
- Gutschmidt, D. & Czudnochowski (2022): Von Einstellungen zu polizeilichen Praxen, in: Hunold, D. & Singelstein, T. (Hrsg.): Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme. Wiesbaden: Springer VS, S. 199-2016.
- Gutschmidt, D. & Monecke, L. (2023): Stress und Stresserkrankungen im Polizeiberuf, in: Staller, M. S., Zaiser, B. & Koerner, S. (Hrsg.): Handbuch Polizeipsychologie. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 315-333.
- Heitmeyer, W. (Hrsg.) (2002): Deutsche Zustände, Folge 1. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.
- Heitmeyer, W. (Hrsg.) (2004): Deutsche Zustände, Folge 3. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.
- Hunold, D. & Singelstein, T. (Hrsg.) (2022): Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme. Wiesbaden: Springer VS.
- Menold, N. & Bogner, K. (2015). Gestaltung von Ratingskalen in Fragebögen. Mannheim, GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS Survey Guidelines).
- Mohr, G., Rigotti, T. & Müller, A. (2005): Irritation – ein Instrument zur Erfassung psychischer Beanspruchung im Arbeitskontext. Skalen- und Itemparameter aus 15 Studien. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, (49), S. 44-48.
- Mohr, G. & Rigotti, T. (2014): Irritation (Gereiztheit). Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS). Mannheim, GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.
- Mummendey, H. D. & Grau, I. (2014): Die Fragebogen-Methode. Grundlagen und Anwendung in Persönlichkeits-, Einstellungs- und Selbstkonzeptforschung. 6. korr. Auflage. Göttingen u. a.: Hogrefe.
- Rössler, C. & Gutschmidt, D. (2021): Polizeiliche Werte von Individuen und Gruppen. Zusammenhänge mit Stress und Arbeitszufriedenheit. SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis (2/2021), S. 66-77.

Rosenberg, M. J. & Hovland, C. I. (1960): Cognitive, affective and behavioral components of attitudes, In: Rosenberg, M. J., Hovland, C. I., McGuire, W. J., Abelson, R. P. & Brehm, J. W. (Eds.): Attitude organization and change. New Haven: Yale University Press, S. 1-14.

Satow, L. (2013): Burnout-Mobbing-Inventar (BMI): Testmanual. Siehe: <http://www.drsatow.de>.

Schmitz, E. & Jehle, P. (2013): Innere Kündigung und vorzeitige Pensionierung bei Lehrkräften, in: Rothland, M. (Hrsg.): Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf. Modelle, Befunde, Interventionen. Wiesbaden: Springer VS, S. 155-174.

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

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

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

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

## Links

<https://www.polizeistudie.de>

<https://www.verfassungsschutz.de>

## D. Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

### Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 - Stichprobe SH: Geschlecht, Geburtsjahr, Migrationshintergrund, Schulabschluss.....	11
Tabelle 2 - Stichprobe SH: Tätigkeitsmerkmale.....	12
Tabelle 3 - Stichprobe SH: Tätigkeitsbereiche und berufliche Situation Polizeivollzugsdienst.....	13
Tabelle 4 - Stichprobe SH: Tätigkeitsbereiche außerhalb des Polizeivollzugsdienstes .....	14
Tabelle 5 - Mittelwerte Motive für die Berufswahl damals vs. heute.....	17
Tabelle 6 - Mittelwerte Arbeitszufriedenheit und Berufsidentifikation .....	19
Tabelle 7 - Mittelwerte Belastungsfaktoren im Berufsalltag .....	24
Tabelle 8 - Prozentwerte zu Opfererfahrungen im Dienst in den letzten 12 Monaten (≈ im Jahr 2021) ausgehend von Bürgerinnen und Bürgern, nach Deliktgruppen .....	32
Tabelle 9 - Prozentwerte beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen in den letzten 12 Monaten (≈ im Jahr 2021), nach Deliktgruppen und Häufigkeit .....	54
Tabelle 10 - Prozentwerte persönliche Reaktion auf beobachtetes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen, nach Deliktgruppen .....	56
Tabelle 11 - Mittelwerte Verhältnis zur Polizei .....	70
Tabelle 12 - Prozentwerte zu Ausmaß der Belastung durch im Dienst erlebte Beschimpfungen und Provokationen, nach Häufigkeit der Opfererfahrung .....	70
Tabelle 13 - Prozentwerte zu Ausmaß der Belastung durch im Dienst erlebte körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen, nach Häufigkeit der Opfererfahrung .....	70

### Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Mittelwerte Werte und Teamkultur .....	21
Abbildung 2 - Mittelwerte Belastungsfolge Irritation (Gereiztheit) .....	26
Abbildung 3 - Mittelwerte Belastungsfolge Burnout .....	27
Abbildung 4 - Mittelwerte Belastungsfolge Motivationsverlust .....	28
Abbildung 5 - Mittelwerte Belastungssymptome .....	30
Abbildung 6 - Prozentwerte Belastung durch Opfererfahrungen im Dienst.....	33
Abbildung 7 - Prozentwerte Einstellungen zu Diversität im Arbeitsleben .....	36
Abbildung 8 - Prozentwerte Demokratievertrauen / Demokratiefeindlichkeit .....	38
Abbildung 9 - Prozentwerte Selbstverortung im politischen Spektrum (Links-Rechts-Skala) .....	39
Abbildung 10 - Mittelwerte Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (Teil I) .....	41
Abbildung 11 - Mittelwerte Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (Teil II) .....	44
Abbildung 12 - Mittelwerte Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Vergleich MEGAVO (SH / Bund) und Mitte-Studie.....	46
Abbildung 13 - Mittelwerte Autoritarismus & Rechtsextremismus.....	49
Abbildung 14 - Anteilswerte der Einstellungsdimensionen Autoritarismus, Chauvinismus und Rechtsextremismus .....	51
Abbildung 15 - Prozentwerte Zufriedenheit mit Umgang von Vorgesetzten mit Fehlverhalten .....	58

Abbildung 16 - Prozentwerte Reaktion von Vorgesetzten auf Fehlverhalten & Erneute Meldung von Fehlverhalten .....	59
Abbildung 17 - Prozentwerte Gründe für die Nicht-Meldung von beobachtetem Fehlverhalten.....	60
Abbildung 18 - Prozentwerte Rassismus- und Diskriminierungsvorwurf in 12 Monaten .....	61
Abbildung 19 - Prozentwerte Quelle der Vorwürfe .....	62
Abbildung 20 - Prozentwerte Nachvollziehbarkeit der Vorwürfe .....	63
Abbildung 21 - Prozentwerte Betroffenheit durch Vorwürfe .....	63
Abbildung 22 - Prozentwerte Merkmale des Einsatz- und Ermittlungsgebiets .....	71
Abbildung 23 - Prozentwerte stärkste Belastungen des polizeilichen Berufsalltags .....	71
Abbildung 24 - Prozentwerte Belastungsfolge Irritation (Gereiztheit) .....	72
Abbildung 25 - Prozentwerte Belastungsfolge Burnout.....	72
Abbildung 26 - Prozentwerte Belastungsfolge Motivationsverlust .....	73
Abbildung 27 - Prozentwerte Belastungssymptome.....	73
Abbildung 28 - Prozentwerte Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (Teil I).....	74
Abbildung 29 - Prozentwerte Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (Teil II).....	75
Abbildung 30 - Prozentwerte Autoritarismus & Rechtsextremismus .....	76

## E. Anhang Tabellen und Abbildungen

**Tabelle 11 - Mittelwerte Verhältnis zur Polizei**

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

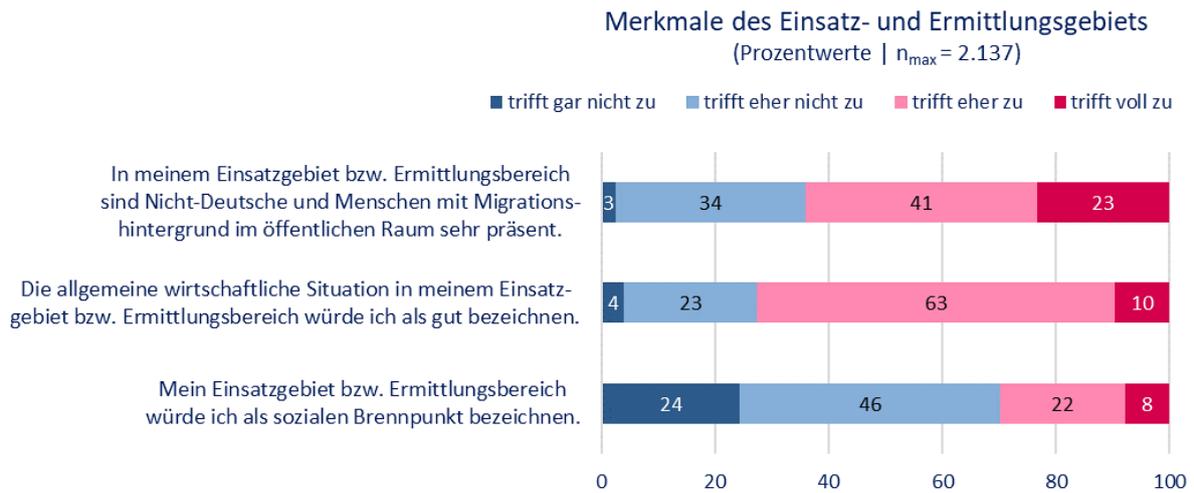
**Tabelle 12 - Prozentwerte zu Ausmaß der Belastung durch im Dienst erlebte Beschimpfungen und Provokationen, nach Häufigkeit der Opfererfahrung**

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

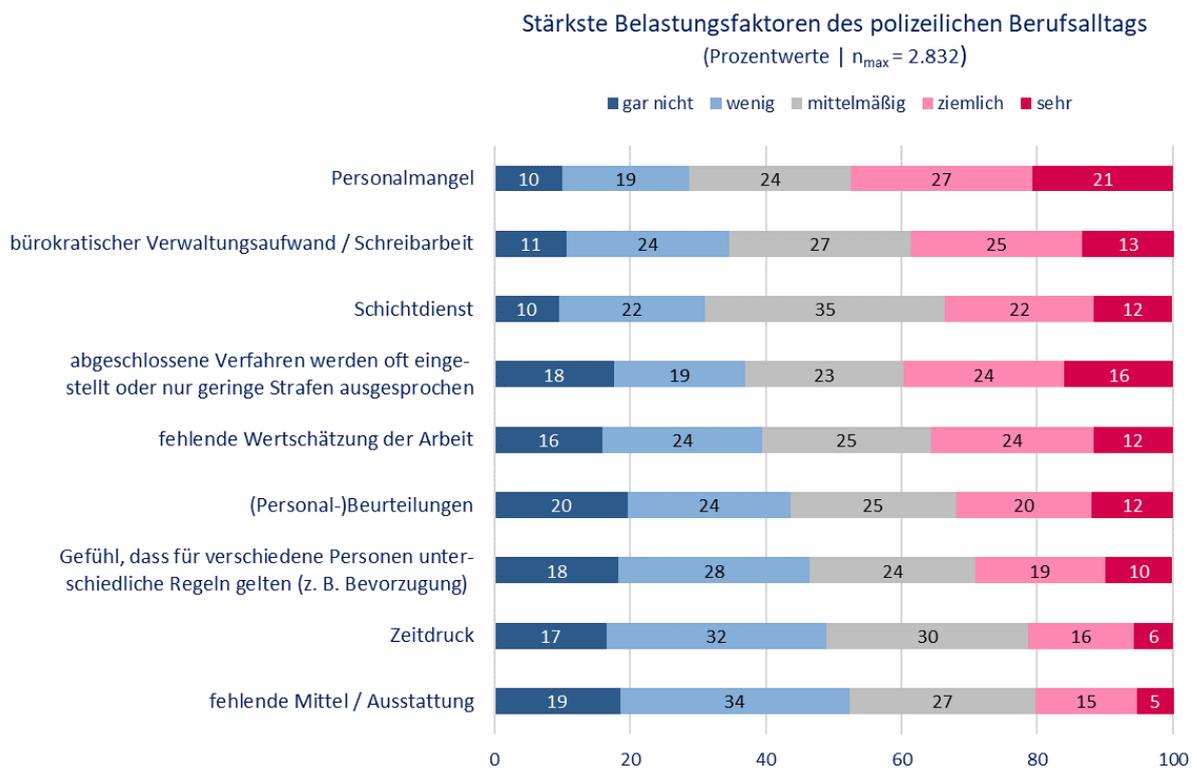
**Tabelle 13 - Prozentwerte zu Ausmaß der Belastung durch im Dienst erlebte körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen, nach Häufigkeit der Opfererfahrung**

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

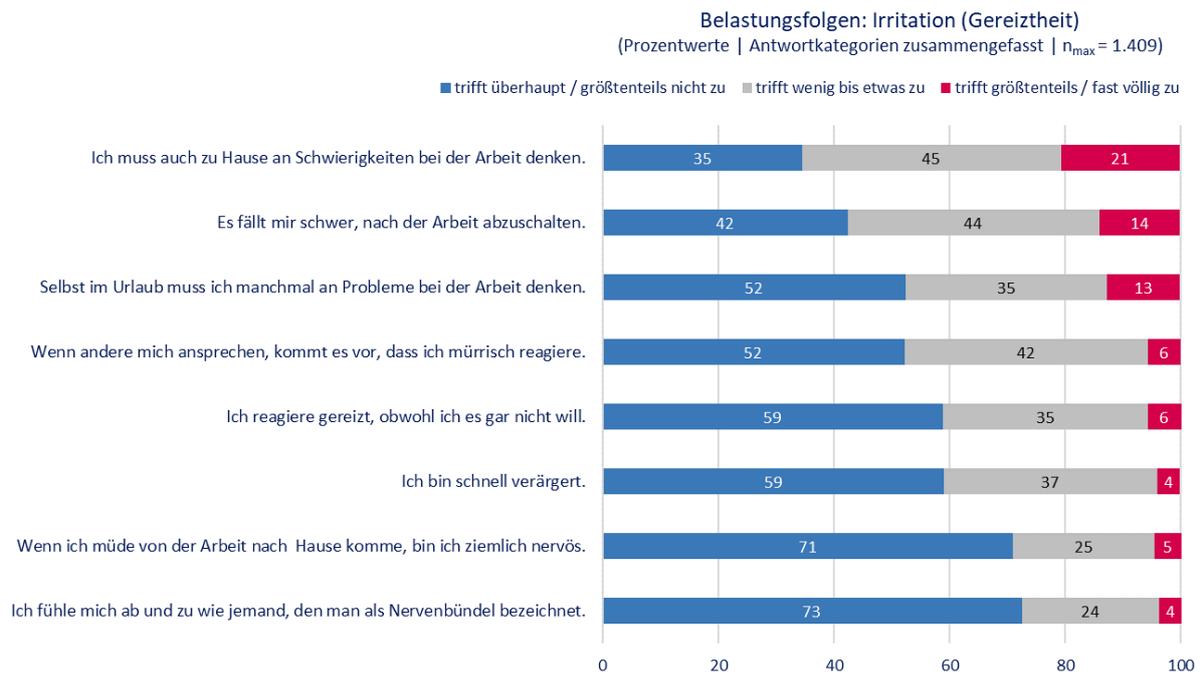
**Abbildung 22 - Prozentwerte Merkmale des Einsatz- und Ermittlungsgebiets**



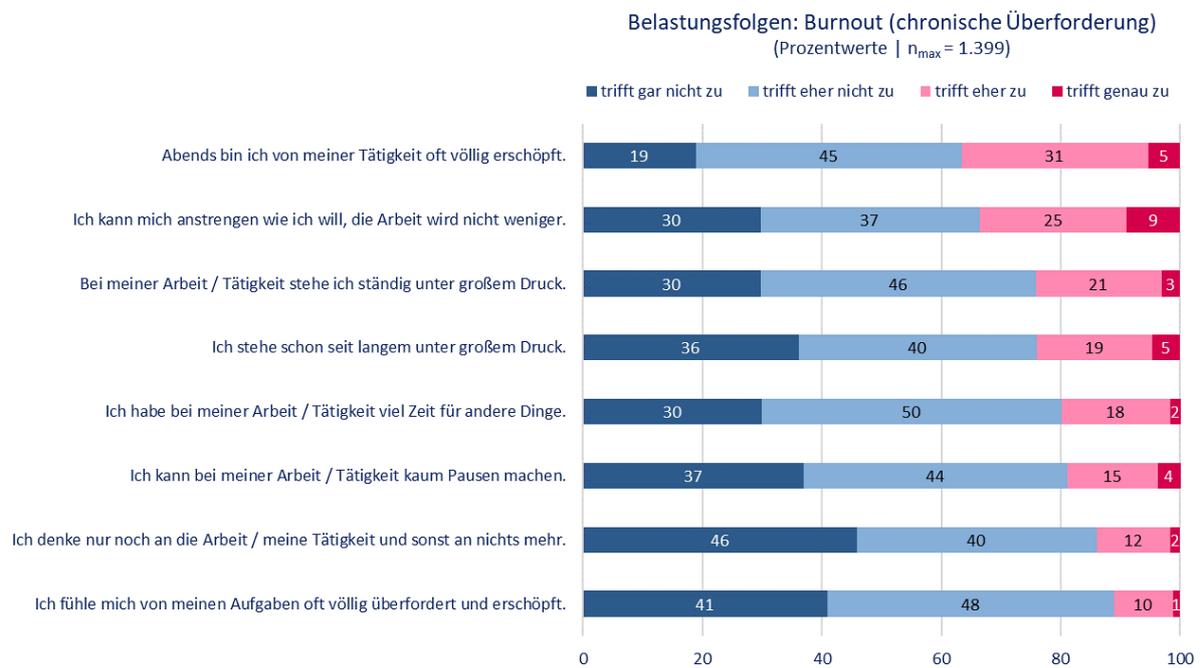
**Abbildung 23 - Prozentwerte stärkste Belastungen des polizeilichen Berufsalltags**



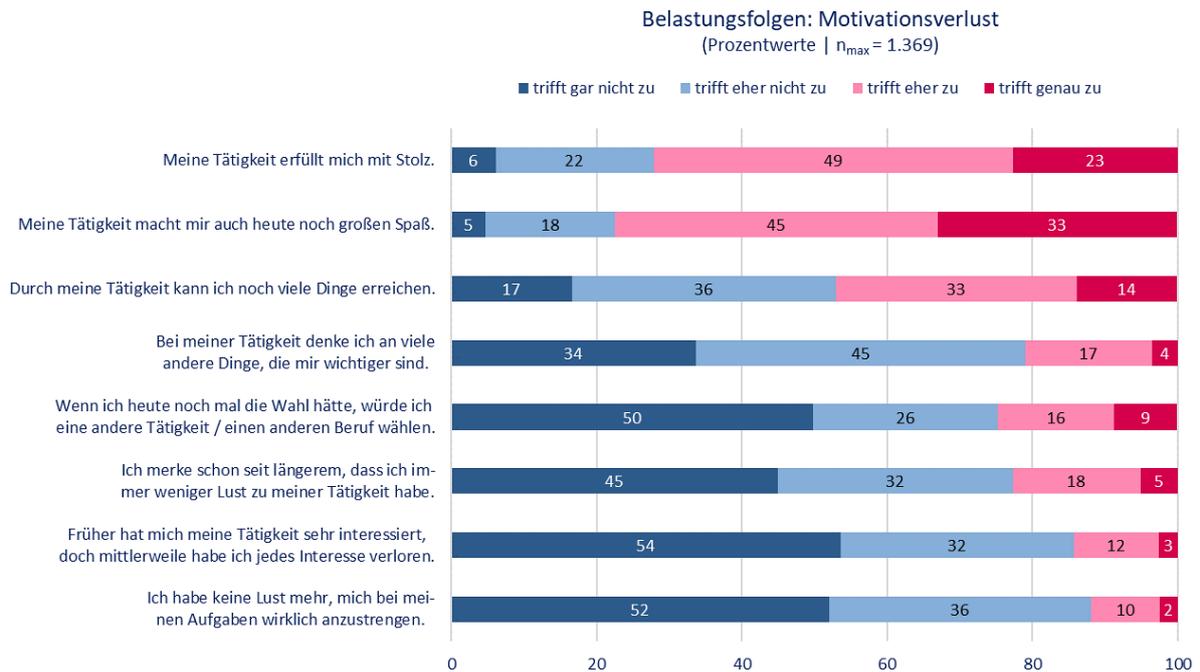
**Abbildung 24 - Prozentwerte Belastungsfolge Irritation (Gereiztheit)**



**Abbildung 25 - Prozentwerte Belastungsfolge Burnout**



**Abbildung 26 - Prozentwerte Belastungsfolge Motivationsverlust**



**Abbildung 27 - Prozentwerte Belastungssymptome**

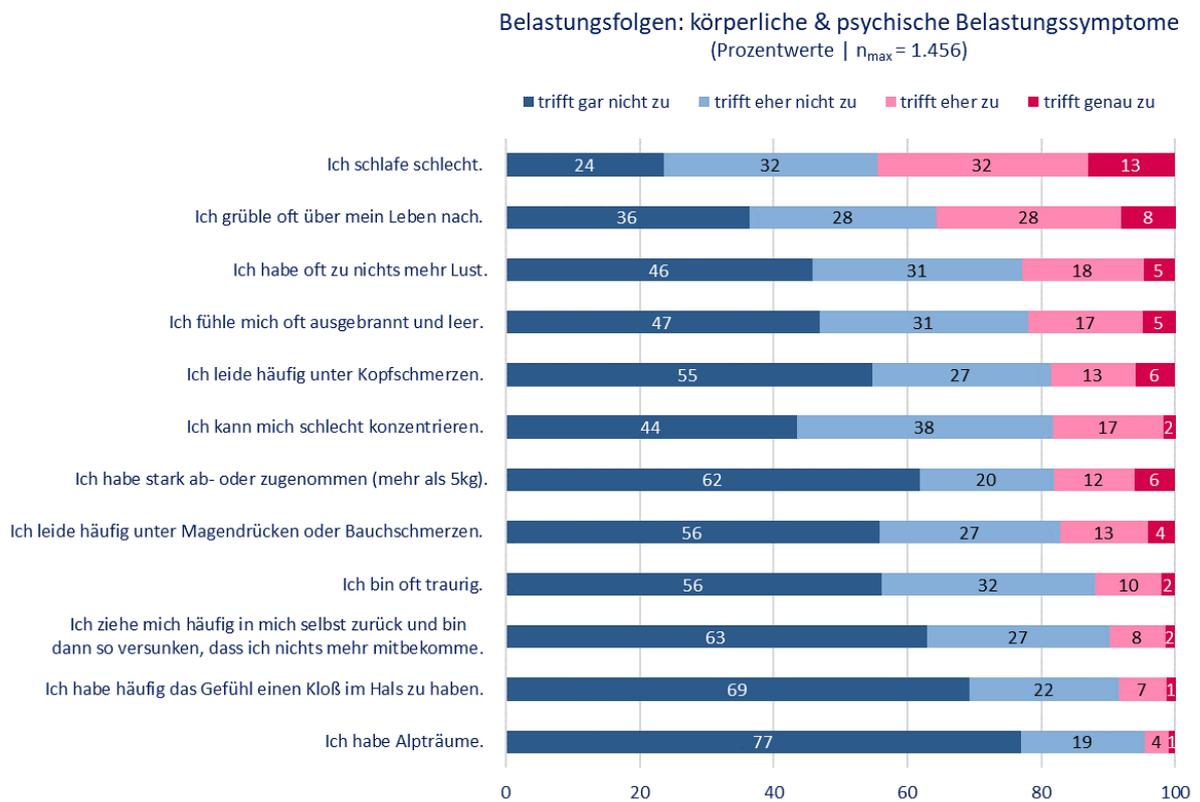


Abbildung 28 - Prozentwerte Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (Teil I)

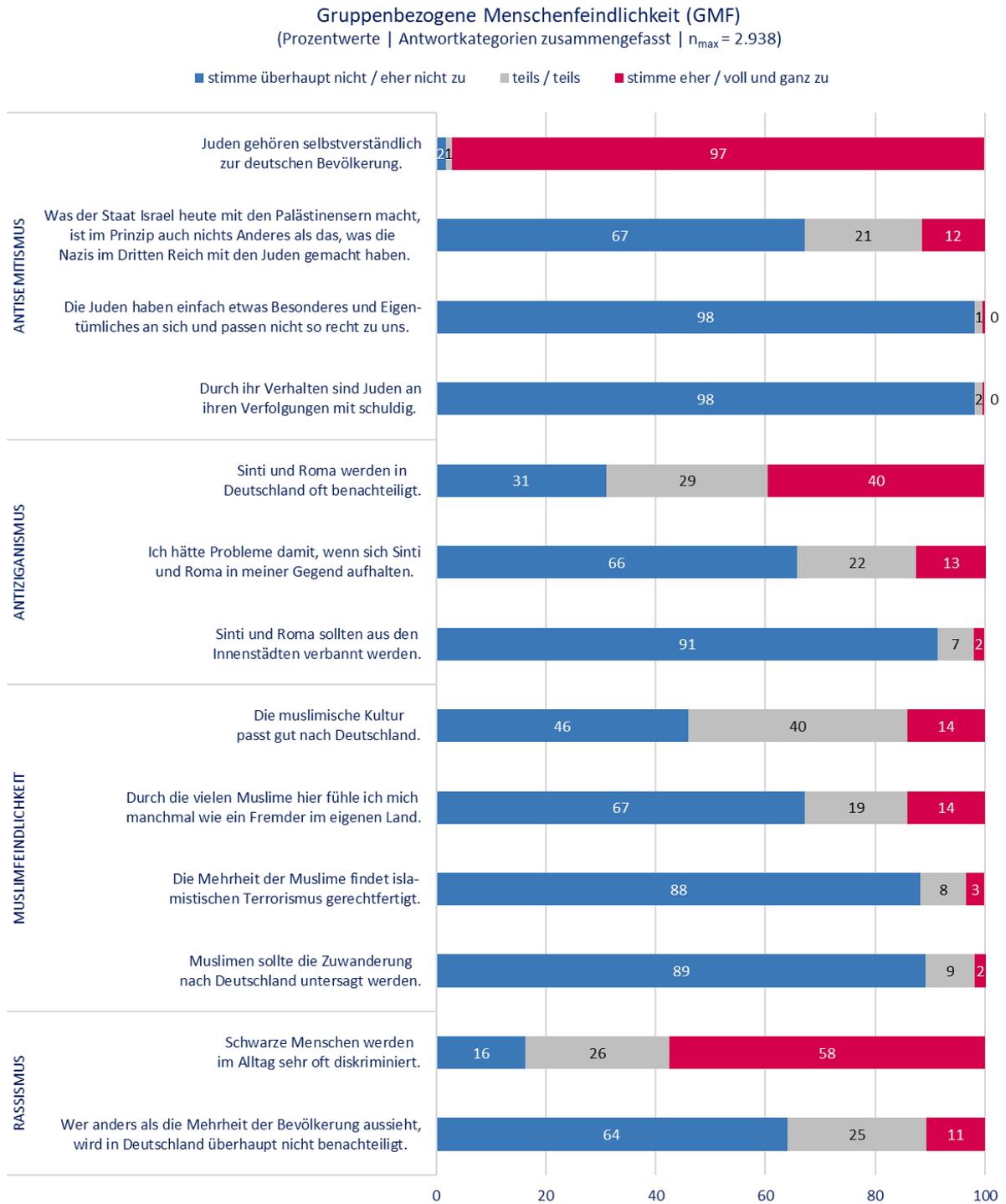
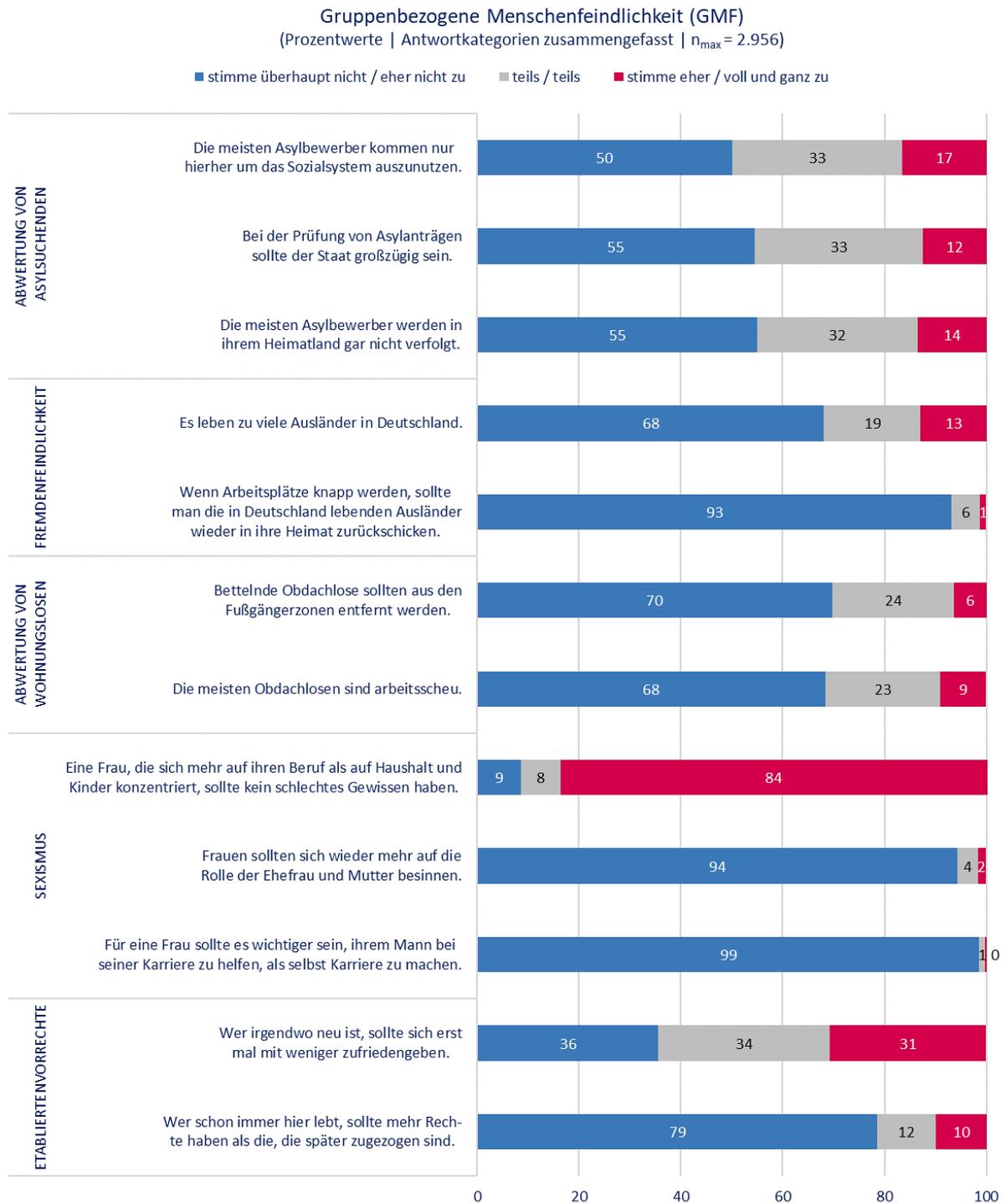


Abbildung 29 - Prozentwerte Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (Teil II)



**Abbildung 30 - Prozentwerte Autoritarismus & Rechtsextremismus**

