



INSIDER

INNERE SICHERHEIT &  
DEMOKRATISCHE RESILIENZ

**Kurzfassung**  
**zum Abschlussbericht der**  
**Polizeistudie für das Land Rheinland-Pfalz**

**„INnere Sicherheit und DEMokratische Resilienz.  
Bedingungen und Wechselwirkungen polizeilichen  
Handelns in der pluralen Gesellschaft“**

**[INSIDER]**

31. Oktober 2024

# Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung .....	1
Teilprojekt 1 Resilienzfördernde Arbeitsbedingungen, Bewältigungsprozesse und -strukturen .....	2
Teilprojekt 2 Unterstützung für demokratische Werte, Prozesse und Institutionen in der Polizei und in der Bevölkerung.....	9
Teilprojekt 3 Gesellschaftliche und polizeiliche Erwartungen im Rahmen wechselseitiger Erfahrungen – Leitende (Be-)Wertungen und Handlungen .....	15
Übergreifende Handlungsempfehlungen.....	21
Schlussbemerkung.....	23

# Vorbemerkung

Mit dem vorliegenden Dokument legt das Forschungskonsortium „Innere Sicherheit und demokratische Resilienz. Bedingungen und Wechselwirkungen polizeilichen Handelns in der pluralen Gesellschaft“ (nachfolgend: INSIDER) eine Kurzfassung des ausführlichen Abschlussberichts der Polizeistudie für das Land Rheinland-Pfalz vor.

Diese Landesstudie INSIDER wurde im Gefolge der Diskussion um eine bundesweite Polizeistudie, die ebenfalls im Jahr 2021 unter dem Titel „Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten“ (MEGAVO) ihre Arbeit aufnahm, auf den Weg gebracht und von Juli 2021 bis Oktober 2024 durchgeführt. Ihr Zuschnitt verdankt sich einem zweistufigen – von der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz organisierten – Auswahlprozess, im Zuge dessen ein Forschungskonsortium aus einem psychologischen Teilprojekt (TP 1) unter der Leitung von Prof. Dr. Conny H. Antoni (Universität Trier, Professur für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie), einem politikwissenschaftlichen Teilprojekt (TP 2) unter der Leitung von Prof. Dr. Kai Arzheimer (Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Abteilung „Innenpolitik und Politische Soziologie“) und einem soziologischen Teilprojekt (TP 3) unter der Leitung von Prof. Dr. Martin Endreß (Universität Trier, Professur für Allgemeine Soziologie) gebildet wurde.

INSIDER ist als eine multi-methodisch vorgehende Studie komponiert und hat seine Forschungsergebnisse sowohl aus standardisierten Befragungen der Angehörigen der Polizei Rheinland-Pfalz gewonnen wie auch aus narrativen Interviews mit Bürger:innen und Polizist:innen sowie zahlreichen Feldaufenthalten, also beobachtenden Begleitungen des polizeilichen Arbeitsalltags.

Untersuchungsschwerpunkte der Teilprojekte von INSIDER galten der Frage resilienzfördernder Arbeitsbedingungen, Bewältigungsprozesse und -strukturen (TP 1), der Frage nach der Unterstützung für demokratische Werte, Prozesse und Institutionen in der Polizei und in der Bevölkerung (TP 2) sowie den gesellschaftlichen und polizeilichen Erwartungen im Rahmen wechselseitiger Erfahrungen von Polizist:innen und Bürger:innen (TP 3).

Die nachfolgenden Kurzfassungen der Abschlussberichte geben einen ersten Einblick in die jeweiligen Forschungsergebnisse und werden von den jeweiligen Teilprojektleitern gesondert verantwortet. Der Abschnitt zu den teilprojektübergreifenden Handlungsempfehlungen präsentiert diese in thematischer Ordnung unter Hinweis auf die jeweilige Verortung in den Teilprojekten von INSIDER. Für detaillierte Analysen der erhobenen Daten und Begründungen der teilprojektspezifisch formulierten Handlungsempfehlungen verweist das Forschungskonsortium auf die jeweiligen Darlegungen im ausführlichen Abschlussbericht.

Für das Forschungskonsortium  
Martin Endreß, 31.10.2024

## **Teilprojekt 1**

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

Conny H. Antoni / Alexandra Tatar / Sophia Schwickert<sup>1</sup>

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

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

---

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

In dem Projekt verfolgten wir einen multimethodalen Ansatz. Zwei standardisierte Online-Befragungen auf Individualebene und zwei auf Teamebene mit fast ausschließlich geschlossenen Fragen, ergänzten wir durch vorbereitende Experteninterviews und durch vertiefende Gruppeninterviews mit offenen Fragen, die wir inhaltlich qualitativ auswerteten. Das konkrete methodische Vorgehen der Individualbefragung ist dem Kapitel 2 des Politikwissenschaftlichen Teilprojekts zu entnehmen. An den zwei Befragungen im Jahre 2022 und 2023 zu Team- und Führungsprozessen nahm mehr als jede:r vierte Beschäftigte teil. Die Geschlechts- und Altersstruktur entsprach weitgehend der Personalstatistik. Im Jahre 2022 konnten 287 Teams, im Jahre 2023 358 Teams mit mindestens drei teilnehmenden Teammitgliedern auf Teamebene analysiert werden.

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

## **Befinden von Polizeiangehörigen**

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

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

erleiden. Zusätzlich zweifelte fast jede:r fünfte Befragte daran, für die alltäglichen Arbeitsaufgaben ausreichend qualifiziert zu sein.

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

Die von uns abgefragten Belastungen korrelierten positiv mit den erlebten Beanspruchungen: Wurde der Arbeitsaufwand höher empfunden als die dafür erhaltene Belohnung/Wertschätzung, ging dies mit einer deutlich höheren emotionalen Erschöpfung, stärkeren Ängsten und Sorgen der Teilnehmenden, geringerer Zufriedenheit und geringerer emotionaler Verbundenheit einher. Ein ähnliches Bild zeigte sich je mehr Rollenkonflikte die Teilnehmenden erlebten.

Umgekehrt wurden geringere Beanspruchungen berichtet, wenn die Befragten über mehr Ressourcen verfügten. So ging eine stärkere emotionale Bewältigungsfähigkeit und Stressresilienz sowie ein höheres Kohärenzerleben mit einer geringeren emotionalen Erschöpfung, geringeren Ängsten und Sorgen, sowie höherer Zufriedenheit und höherer emotionaler Verbundenheit einher. Auch eine bessere Fehler-/Lernkultur hing mit einer geringeren emotionalen Erschöpfung und weniger Ängsten und Sorgen zusammen, sowie mit höherer Zufriedenheit und emotionaler Verbundenheit.

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

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

## **Werteresilienz von Polizeiangehörigen**

Dieses Kapitel befasst sich mit der Resilienz wichtiger Werte der Teams der Polizei Rheinland-Pfalz, also ob Teammitglieder trotz Beleidigungen und Angriffen durch Bürger:innen professionell handeln und die Bürger:innen weiterhin als Partner:in sehen. Als mögliche Einflussfaktoren wurden Belastungen und Ressourcen der Arbeit, Führungsverhalten, Teamprozesse, Teameinstellungen und die Wertschätzung durch den Dienstherrn und deren Wechselwirkungen auf Teamebene analysiert<sup>2</sup>.

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

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

## **Dysfunktionale Einstellungen von Polizeiangehörigen**

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

---

<sup>2</sup> Belastungen der Arbeit umfassen Aufwand, Rollenkonflikte, Rollenambiguität, illegitime Aufgaben, strukturelle Regulationshindernisse. Arbeitsressourcen beinhalten Bedeutung, Vielfältigkeit, Autonomie. Führungsverhalten umfasst ethische und vertikale Führung, sowie Unterstützung in kritischen Situationen. Teamprozesse beinhalten Teamadaptation, Teamlernen, Teammotivation, und ethisches Teamverhalten. Teameinstellungen umfassen Fehler-/Lernkultur, Diversitätseinstellungen, Werteresilienz, Zufriedenheit im Team. Die Wertschätzung durch den Dienstherrn beinhaltet Belohnung, distributive und prozedurale Gerechtigkeit.

Die überwiegende Mehrheit der Befragten war davon überzeugt, dass dysfunktionale Einstellungen innerhalb der Teams der Polizei Rheinland-Pfalz nur wenig verbreitet sind. Trotzdem glaubte fast jede:r fünfte Befragte, dass Kolleg:innen bereit sind, Regeln weit auszulegen und dadurch Regelüberschreitungen zu rechtfertigen. Fast jede:r sechste Befragte glaubte, dass einige Kolleg:innen ein eher aggressives statt höfliches Verhalten im Einsatz als nützlich erachten.

Auf Teamebene korrelierten insbesondere die empfundenen Belastungen der Teams positiv mit der Rechtfertigung von Regelüberschreitungen und der Team-Überzeugung, Gewaltanwendung sei nützlich. Stiegen die Belastungen im Team, stiegen also auch die dysfunktionalen Einstellungen. Etwas schwächere negative Zusammenhänge zeigten sich in Bezug auf das ethische, unterstützende Verhalten von Führungskräften. Je besser das Verhalten der Führungskraft war, desto weniger dysfunktionale Einstellungen waren im Team vorhanden. Auch gute Teamprozesse und -einstellungen gingen mit weniger dysfunktionalen Einstellungen einher. Wertschätzung durch den Dienstherrn korrelierte nur negativ mit der Einstellung, dass Gewalt nützlich sei. Jüngere Teams berichteten häufiger von den dysfunktionalen Einstellungen ihrer Mitglieder. Außerdem gaben Teams mit mehr weiblichen Teammitgliedern eher an, dass ihre Mitglieder Regelüberschreitungen rechtfertigten. In der Gesamtbetrachtung aller Einflussfaktoren zeigte sich, dass nach Kontrolle des Alters und des Geschlechts die Belastungen und die Teamprozesse zusätzlich rund 12 % des Antwortverhaltens der Rechtfertigung von Regelüberschreitungen aufklärten. In Bezug auf die Einstellung, Gewalt sei nützlich, erklärten nach Kontrolle des Alters die Belastungen und die Teameinstellungen zusätzlich rund 17 % des Antwortverhaltens.

Wir konnten interessante Wechselwirkungen zwischen den Einflussfaktoren auf die Nützlichkeit von Gewaltanwendung feststellen. Die Arbeitsressourcen, die selbst nicht mit der Nützlichkeit von Gewaltanwendung korrelierten, schwächten in der Schutzpolizei, die den häufigsten Bürgerkontakt mit vielen unterschiedlichen und unberechenbaren Anforderungen hat, den Zusammenhang von Arbeitsbelastungen und der Nützlichkeit von Gewaltanwendung nicht – wie vermutet – ab, sondern verstärkten ihn. Es scheint, als würden Vielfältigkeit, Bedeutung und Autonomie unter bestimmten Bedingungen, etwa in Situation mit hoher Unsicherheit wie beim Einsatz auf der Streife, als zusätzliche Belastungen wahrgenommen. In den anderen Arbeitsbereichen schwächten sie den Zusammenhang von Arbeitsbelastungen und der Nützlichkeit von Gewaltanwendung wie erwartet ab. Damit scheint der Arbeitskontext die Wahrnehmung von Vielfältigkeit, Bedeutung und Autonomie als Arbeitsressource oder Belastung zu beeinflussen.

## **Fehlverhalten von Polizeiangehörigen**

Dieses Kapitel befasst sich mit beobachteten Fehlverhalten in Teams der Polizei Rheinland-Pfalz gegenüber Bürger:innen und Kolleg:innen und möglichen Einflussfaktoren sowie deren Wechselwirkungen. Dabei differenzieren wir jeweils zwischen einfachem Fehlverhalten (z. B.

Unhöflichkeiten) und disziplinarwürdigem Fehlverhalten (z. B. Diskriminierung). Wie in den vorangegangenen Kapiteln untersuchten wir als mögliche Einflussfaktoren Belastungen und Ressourcen der Arbeit, Führungsverhalten, Teamprozesse, Teameinstellungen und die Wertschätzung durch den Dienstherrn. Zusätzlich untersuchten wir die Zusammenhänge zwischen Fehlverhalten und dysfunktionalen Einstellungen.

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

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

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

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

Mit Ausnahme des einfachen beobachteten Fehlverhaltens gegenüber Kolleg:innen fanden sich für alle anderen Formen des Fehlverhaltens interessante Wechselwirkungen der Einflussfaktoren. So konnten wir eine signifikante Interaktion zwischen den Belastungen und Ressourcen der Arbeit in Bezug auf das einfache Fehlverhalten gegenüber Bürger:innen feststellen.

Ähnlich wie bei Überzeugung der Nützlichkeit von Gewaltanwendung, schwächten die Arbeitsressourcen den Zusammenhang zwischen Belastungen und Fehlverhalten nicht – wie vermutet – ab, sondern verstärkten diesen bei hohen Belastungen auch noch. Auch hier testeten wir diesen Interaktionseffekt noch einmal getrennt für die Schutzpolizei und die anderen Arbeitsbereiche. Wir konnten feststellen, dass sich der Effekt sich in den anderen Arbeitsbereichen in die theoretisch erwartete Richtung umkehrte und Bedeutung, Vielfältigkeit, Autonomie als Arbeitsressourcen den Zusammenhang zwischen Belastungen und Fehlverhalten abschwächten, in der Schutzpolizei aber eher als zusätzliche Belastung wirkten und den Zusammenhang verstärkten.

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

## Teilprojekt 2

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

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

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

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

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

Ein gutes Jahr später konnten wir knapp die Hälfte der ursprünglichen Teilnehmenden ein zweites Mal befragen. Auf diese Weise können wir individuelle Veränderungen in den Einstellungen nachvollziehen. Außerdem haben sich an dieser zweiten Welle noch einmal mehrere hundert Polizeiangehörige beteiligt, die an der ersten Befragung noch nicht teilgenommen hatten. Dadurch haben wir eine sehr breite Datengrundlage, um die Einstellungen der rheinland-pfälzischen Polizeiangehörigen zu Gesellschaft und Demokratie zu untersuchen. Wir können außerdem davon ausgehen, dass wir wegen des Online-Formats und der starken Maßnahmen zum Schutz der Anonymität unserer Befragten relativ unverzerrte Antworten erhalten haben.

Trotzdem ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass Polizeiangehörige mit besonders negativen oder problematischen Einstellungen möglicherweise seltener an der Befragung teilgenommen haben als andere. Strenggenommen beziehen sich unsere Aussagen also nur auf den Teil der Polizei, der grundsätzlich bereit war, sich an der Studie zu beteiligen. Ein Vergleich der

erhobenen Daten bezüglich Alter, Geschlecht, und Region deutet jedoch nicht auf systematische Ausfälle hin.

## **Demokratische Wertorientierungen und die Bewertung der Demokratie**

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

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

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

## **Abwertende Einstellungen gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen**

Vor dem Hintergrund der Berichte über rassistische Praktiken innerhalb der Polizeien, die u. a. der Anlass für die MEGAVO-Studie waren, untersuchen wir in einem zweiten Schritt, ob es in der rheinland-pfälzischen Polizei Hinweise auf die Verbreitung abwertender Einstellungen gegenüber bestimmten Personengruppen gibt. Es gibt eine ganze Reihe von Gruppen, die von

solchen Einstellungen betroffen sein können. Aus forschungspraktischen Gründen mussten wir uns bei der Datenerhebung aber auf drei Gruppen beschränken, die im Zentrum der aktuellen Debatten stehen: Zugewanderte, Muslim:innen sowie Jüd:innen. In der zweiten Welle haben wir außerdem ein Konstrukt berücksichtigt, das in den aktuellen wissenschaftlichen und politischen Diskussionen eine wichtige Rolle spielt: die Abwehr von Rassismuskritik.

Bezüglich antisemitischer Einstellungen ist zunächst festzuhalten, dass diese in der rheinland-pfälzischen Polizei (noch) stärker als in der Allgemeinbevölkerung abgelehnt werden. Allerdings ist bekannt, dass es bundesweit mit dem Wiederaufflammen des Nahostkonfliktes durch den Terrorangriff vom Oktober 2023 zu einer Zunahme antisemitischer Einstellungen und Straftaten gekommen ist. Da unsere Datenerhebung zu diesem Zeitpunkt bereits abgeschlossen war, können wir nicht völlig ausschließen, dass es zwischenzeitlich zu Veränderungen gekommen ist.

Ein anderes Bild ergibt sich bei den antimuslimischen Aussagen. Diese werden zwar von einer Mehrheit der Polizeibeamt:innen klar abgelehnt. Immerhin 18 Prozent der Polizeibeamt:innen und 23 Prozent der Verwaltungsbeamt:innen und Tarifbeschäftigten geben hier aber klar zustimmende Antworten, während ein großer Graubereich von 26 bzw. 30 Prozent eine klare Positionierung vermeidet. In der Wiederholungsbefragung zeigt sich, dass diese Einstellungen individuell recht stabil sind. Trotzdem können wir auch hier nicht ausschließen, dass es nach dem Oktober 2023 zu Veränderungen gekommen ist.

Ein grundsätzlich ähnliches Bild ergibt sich bei Aussagen, die gegen Zuwanderung und Zugewanderte gerichtet sind. Anders als bei den antimuslimischen Aussagen gibt es hier für einen Teil der Fragen (für das Referenzjahr 2018) Vergleichsdaten für die allgemeine Bevölkerung. Bei beiden Items positionieren sich die rheinland-pfälzischen Polizeibeamt:innen hier etwas weniger ablehnend als die Bürgerinnen und Bürger. Auffällig ist, dass sie jedoch deutlich häufiger auf die Mittelkategorie („teils/teils“) ausweichen.

Abschließend haben wir noch Einstellungen gegenüber Rassismuskritik untersucht. Dabei geht es nicht um tatsächlich rassistische Einstellungen, sondern vielmehr um die Reaktion darauf, dass solche Einstellungen überhaupt benannt, untersucht und problematisiert werden. Bei der Formulierung der Fragen haben wir uns an der NDiRa-Studie orientiert. Im Ergebnis zeigt sich, dass eine solche Abwehrhaltung in der Polizei (ähnlich wie in der Allgemeinbevölkerung) weit verbreitet ist. Nur ein gutes Zehntel der Befragten ist offen gegenüber rassismuskritischen Aussagen. Dabei zeigt sich ein deutlicher Alterseffekt: jüngere Polizeiangehörige und hier insbesondere solche aus der „Generation Z“ sind für solche Überlegungen eher zugänglich.

## **Kontakt und Prädisposition – Ein Blick auf Ursachen von abwertenden Einstellungen**

Wo liegen die Ursachen negativer Einstellungen gegenüber Muslimen und Zugewanderten und wie ließen sich diese reduzieren? Einer der prominentesten Ansätze in der Sozialpsychologie, die sogenannte Kontakthypothese, besagt, dass tatsächliche Begegnungen zwischen sozialen Gruppen zum Abbau negativer Vorurteile führen, da diese oft medial oder kulturell vermittelt werden. Dabei ist es jedoch wichtig, dass solche Kontakte möglichst auf Augenhöhe stattfinden und mit positiven Erfahrungen verbunden sind. Anderenfalls führen sie möglicherweise dazu, dass sich negative Stereotype verfestigen. Im Polizeikontext ist dies offensichtlich ein Problem, da die Polizei in aller Regel nur gerufen wird, wenn es zu Konflikten, Regelverstößen oder anderen Problemen kommt. Zumindest die dienstlichen Kontakte mit polizeiexternen Personen, die als zugewandert bzw. muslimisch wahrgenommen werden, sind deshalb häufig negativ.

Unsere Ergebnisse zeigen, dass Polizeibeamt:innen verglichen mit dem Verwaltungspersonal deutlich häufiger dienstlichen Kontakt mit Personen haben, denen sie eine Migrationsgeschichte zuordnen. Ein sehr großer Anteil von knapp drei Vierteln der Polizeibeamt:innen schätzt die Qualität dieser Kontakte als gleich gut bzw. schlecht wie die Qualität der Kontakte mit anderen Personen ein, eine kleine Minderheit bewertet sie sogar besser. Ein gutes Viertel der Polizeibeamt:innen nimmt diese Kontakte jedoch als (deutlich) negativer wahr und unterscheidet sich darin klar vom Verwaltungspersonal (11 Prozent) und mutmaßlich auch von der Allgemeinbevölkerung. Weiterführende Analysen zeigen, dass die Qualität der Kontakte umso negativer bewertet wird, je häufiger diese sind. Sie belegen außerdem, dass Polizeibeamt:innen, die häufige dienstliche Kontakte mit Personen haben, denen sie eine Zuwanderungsgeschichte zuschreiben, diese Kontakte häufig negativ bewerten. Eine solche schlechte Kontaktqualität ist wiederum mit negativen Einstellungen gegenüber Muslim:innen und Zugewanderten verbunden.

Bei der abwertenden Einstellungen gegenüber Muslim:innen und Zugewanderten spielen neben objektiven Merkmalen der Situation aber auch persönliche Prädispositionen wie eine negative Weltsicht und Benachteiligungsgefühle eine wichtige Rolle. Diese Ergebnisse sind im Lichte der bestehenden sozialpsychologischen Forschung plausibel und weisen darauf hin, wie sich antimuslimische und zugewanderungsfeindliche Einstellungen zumindest potenziell reduzieren lassen: wichtig wären unter anderem positiv besetzte, kooperative dienstliche Kontakte mit (muslimischen) Menschen mit Zuwanderungsgeschichte.

## **Wer gehört dazu? – Liberaldemokratische Gemeinschaftsorientierungen und Demokratiekonzeptionen**

Ein wichtiger Aspekt demokratischer Einstellungen, der die bisher diskutierten Aspekte miteinander verbindet, ist die Frage nach der „nationalen Gemeinschaft“: Wer soll als vollwertiges Mitglied im Staatsverband anerkannt werden und was sind die Voraussetzungen dafür? In der Forschung werden hier verschiedene Konzeptionen idealtypisch unterschieden. Für ein „ethnisches“ Verständnis von Nationalität ist die (vermeintliche) Abstammung ein unverzichtbares zentrales Kriterium: Wirklich zur Nation gehören können demnach nur die Kinder deutscher Eltern – eine Position, die mit dem Menschenbild des Grundgesetzes nicht vereinbar ist, wie das Bundesverfassungsgericht u. a. in seinen Urteilen zur NPD erklärt hat. Nach dem auf die Ideale der französischen Revolution zurückgehenden „bürgerlichen“ Verständnis hingegen genügt unabhängig von der Herkunft allein das langfristige und glaubwürdige Bekenntnis zu den in der Verfassung niedergelegten Werten und Prinzipien. Eine Art Mittelposition zwischen diesen beiden Idealtypen, das „kulturelle“ Verständnis von Nationalität, betont über die eher abstrakten Prinzipien der Verfassung hinaus die Bedeutung von Sprachkenntnissen und, zumindest in einem gewissen Umfang, die Akzeptanz der nationalen Kultur. Bevölkerungsumfragen in Deutschland und Europa zeigen, dass ein rein bürgerliches Verständnis von Nationalität selten ist und sich in der Realität alle drei Konzeptionen überlagern.

In unserer Untersuchung haben wir die von Polizeiangehörigen wahrgenommene Bedeutung kultureller und ethnischer Kriterien für die deutsche Nationalität erfragt. Dabei zeigte sich, dass etwa ein Fünftel weder ethnische noch kulturelle Kriterien für besonders wichtig hält. Umgekehrt vertreten aber 11 Prozent der Polizeibeamt:innen und 14 Prozent der in der Verwaltung Beschäftigten eine ethnische Vorstellung von Nationalität, der zufolge Zugewanderte niemals richtige Deutsche sein können. Für die demokratische Polizei eines Landes, in dem mehr als ein Fünftel der Staatsangehörigen (und ein noch größerer Teil der Bevölkerung) eine Zuwanderungsgeschichte hat, ist dies eine sehr problematische Position.

Zwar können wir anhand der Daten beobachten, dass sich die Gruppen mit exklusiverem Nationalitätsverständnis (überraschenderweise) durch etwas ausgeprägtere liberaldemokratische Einstellungen (bspw. Befürwortung des Rechtes auf Meinungsfreiheit) auszeichnen. Dies geht aber gleichzeitig zulasten einer Akzeptanz von Minderheitenrechten. Danach werden die Privilegien der liberalen Demokratie – Freiheit und Gleichheit – nur der eigenen (autochthonen) Gruppe zugestanden.

## **Belastung und Ressourcen – Treiber von und Schutz vor problematischen Einstellungen?**

In den vorangegangenen Abschnitten haben wir uns hauptsächlich mit vier Komplexen von Einstellungen beschäftigt: (1) Unterstützung für liberaldemokratische Werte und Prinzipien, (2) Zustimmung zu populistischen Ideen, (3) Einstellungen zu Zugewanderten und (4) antimuslimischen Einstellungen. In diesem Abschnitt zeigen wir zunächst noch einmal, dass diese Einstellungen in erwartbarer Weise miteinander in Beziehung stehen: antimuslimische, zuwanderungsfeindliche Einstellungen und, in etwas geringerem Umfang, populistische Einstellungen treten sehr häufig gemeinsam auf beziehungsweise werden gemeinsam abgelehnt. Liberaldemokratische Werte und Prinzipien korrelieren hingegen negativ mit den drei anderen Komplexen, wobei hier die Zusammenhänge etwas schwächer sind.

In der Forschung, aber auch in der breiteren Öffentlichkeit wird häufig vermutet, dass Arbeitsbelastungen und das Fehlen von Ressourcen die Herausbildung von problematischen Einstellungen unter Polizeiangehörigen begünstigen können. Dies erscheint intuitiv plausibel: Man kann sich gut vorstellen, dass negative Erfahrungen mit Angehörigen von wahrgenommenen Outgroups generalisiert und Ärger über die Arbeitsbedingungen auf diese projiziert werden. Ebenso erscheint es gerade im polizeilichen Kontext nachvollziehbar, dass Unzufriedenheit mit den eigenen, letztlich von „der Politik“ verantworteten Arbeitsbedingungen langfristig demokratische Einstellungen unterminiert.

In einer letzten Serie von Analysen prüfen wir deshalb, wie sich berufliche Belastungen und Ressourcen auf problematische Einstellungen auswirken. Dazu nehmen wir in die in den letzten Abschnitten vorgestellten Modelle vier Konstrukte auf, die im arbeitspsychologischen Teilprojekt als relevant identifiziert wurden: (1) Ungleichgewicht von Aufwand und Belohnung, (2) Rollenkonflikte, (3) emotionale Bewältigungsfähigkeit und (4) Fehlerkultur.

Im Ergebnis zeigt sich, dass diese nur schwache Effekte auf die Ausbildung populistischer Einstellungen haben, die sich überdies nur bei Polizeibeamt:innen nachweisen lassen. Speziell in dieser Gruppe können wir außerdem zeigen, dass emotionale Bewältigungsfähigkeit und Fehlerkultur nachweislich die Ausprägung antimuslimischer Einstellungen reduzieren, auch wenn die vorher diskutierten Effekte von Autoritarismus, Dominanzorientierung, Ideologie und Kontaktqualität deutlich stärker sind. Hinzu kommen indirekte Effekte, da beispielsweise die Kontaktqualität ihrerseits durch Belastungen und Ressourcen beeinflusst und ihr Effekt moderiert wird. Eine Reduktion von Belastungen und eine verbesserte Ausstattung mit Ressourcen können deshalb einen Beitrag zum Schutz vor problematischen Einstellungen leisten.

## Teilprojekt 3

# Gesellschaftliche und polizeiliche Erwartungen im Rahmen wechselseitiger Erfahrungen – Leitende (Be-)Wertungen und Handlungen

Martin Endreß / Sebastian Klimasch / Silke Müller<sup>1</sup>  
(unter Mitarbeit von Stefan Nicolae)

### Forschungszuschnitt

Das soziologische Teilprojekt von INSIDER analysiert wechselseitig aufeinander bezogene Erfahrungen von Polizist:innen und Bürger:innen in Rheinland-Pfalz (RLP). Dabei geht es zentral um die aus diesen Erfahrungen resultierenden, wechselseitig aufeinander verweisenden Erwartungen, Deutungsmuster, (Be-)Wertungsprozesse und Handlungsweisen, die konkrete Interaktionskonstellationen zwischen Polizist:innen und Bürger:innen prägen. Diese untersucht das soziologische Teilprojekt entsprechend mit Blick auf die ihnen zugrundeliegenden Strukturen sowie hinsichtlich ihrer Prozesse und Dynamiken. Untersuchungsgegenstand sind somit die *in Wechselwirkung miteinander stehenden Wahrnehmungsmuster, Wissensbestände und Handlungsformen von Polizei und Gesellschaft in RLP*.

Dazu bedient sich das soziologische Teilprojekt eines *qualitativ-rekonstruktiven Forschungszuschnitts* sowie entsprechender Datenerhebungs- und -auswertungsverfahren. Wesentliche Merkmale qualitativ-rekonstruktiver Sozialforschung sind eine theoretisch-konzeptionelle (analytische) Offenheit und ein erkundend-offenes (exploratives) Vorgehen bei der Datenerhebung und Datenauswertung. Entsprechend werden auf der Basis vertiefter Einblicke in das Untersuchungsfeld der Polizei RLP zum einen die zentralen handlungs- und interpretationsleitenden Probleme identifiziert, die sich Polizist:innen und Bürger:innen im Umgang miteinander objektiv stellen, und zum anderen wird deren typische Bewältigung rekonstruiert.

Um den Wechselwirkungen von Polizei und Gesellschaft in RLP in ihrer Vielfältigkeit gerecht zu werden, stützt sich das soziologische Teilprojekt auf ein *multimethodisches Forschungskonzept* mit einer *breiten Datenbasis*. Diese weist unterschiedlichen *Datentypen* auf. Dabei handelt es sich zunächst um Verschriftlichungen von *Einzelinterviews* mit Bürger:innen und Polizist:innen sowie von *Gruppeninterviews* mit Polizist:innen. Darüber hinaus führte das soziologische

---

<sup>1</sup> In alphabetischer Reihenfolge.

Teilprojekt zahlreiche *Praxisbegleitungen* von Polizeiarbeit im gesamten polizeilichen Berufsalltag und im Kontext von Polizeieinsätzen durch, die durch vielfältige weitere *beobachtende Teilnahmen an polizeilichen Veranstaltungen* ergänzt wurden. Zusätzlich zu diesen Daten wurden weitere Materialien aus dem polizeilichen Feld, wissenschaftliche Studien zu diesem Forschungskontext und sonstige Texte zum Verhältnis von Gesellschaft und Polizei sowie Dokumente aus der medialen Berichterstattung von und über Polizei und Polizeiarbeit gesammelt und zum Zwecke von Sekundäranalysen herangezogen.

Auf der Grundlage dieser breiten Datenbasis hat das soziologische Teilprojekt seine Ergebnisse erarbeitet. Dabei gelang es dem Teilprojekt insbesondere aufgrund ausführlicher Interviewerzählungen auf der einen und praxisbegleitender Beobachtungen auf der anderen Seite, sich mit der Arbeitswelt der Polizist:innen in RLP und ihrer Berufspraxis sowie mit den Interaktionskonstellationen mit Bürger:innen intensiv vertraut zu machen, diese aus der jeweiligen Perspektive zu verstehen und die damit verbundenen Standpunkte konsequent in ihrer wechselseitigen Verzahnung zu analysieren und zu reflektieren.

Nachfolgend werden die *Forschungsergebnisse in zwei Schritten* dargestellt:

1. Es werden die *Strukturphänomene* vorgestellt, die als die zentralen Spannungsverhältnisse für Interaktionen zwischen Polizist:innen und Bürger:innen identifiziert werden konnten.
2. Es werden die mit diesen Strukturphänomenen einhergehenden *Ambivalenzen und Paradoxien* für die Praxis des Interagierens zwischen Bürger:innen und Polizist:innen dargelegt.

Auf der Grundlage der Ergebnisse dieser beiden Untersuchungsschritte formuliert das Teilprojekt sodann *Handlungsempfehlungen*, die geeignet erscheinen, den mit den Strukturphänomenen einhergehenden Ambivalenzen und Paradoxien zu begegnen und damit deren potentiell legitimitäts- und vertrauenserodierenden (Neben-)Folgen entgegenzuwirken. Diese sind in der eigentlichen Berichtsfassung ausführlich dargelegt und begründet und werden abschließend in einem gesonderten Abschnitt in Kurzform teilprojektübergreifend zusammengefasst.

## Strukturphänomene

Das soziologische Teilprojekt hat *vier Strukturphänomene*, also zentrale Charakteristika von Interaktionskonstellationen zwischen Polizist:innen und Bürger:innen identifiziert, die von hervorgehobener Bedeutung für das Verstehen der stets wechselseitig aufeinander bezogenen Situationsinterpretationen und Handlungsprozesse von Polizist:innen und Bürger:innen sind. Diese Strukturphänomene lassen sich auf vier Spannungsverhältnisse bringen. Es sind dies die Spannungsverhältnisse von

- (1) Bürger:innenkrisen und Polizeiroutinen sowie *vice versa*
- (2) Polizeihermeneutik und Bürger:innenhermeneutik
- (3) Selbst- und Fremdbildern sowie Grenzziehungsprozessen
- (4) Asymmetrien und Asymmetrisierungen im Wissen, Deuten und Handeln

Ad (1) Das positions- und perspektivenspezifische Spannungsverhältnis von Krise und Routine wird als grundlegend für ein Verständnis der typischen Interaktionskonstellationen und -dynamiken zwischen Polizist:innen und Bürger:innen angesehen: Polizeiarbeit besteht im Kern darin, die von Bürger:innen im Rückgriff auf die ihnen verfügbaren Deutungs- und Handlungsroutinen selbst nicht bewältigbaren Krisen stellvertretend zu bearbeiten. Um dem nachkommen zu können, muss diese stellvertretende Krisenbewältigung durch Polizei ihrerseits in hohem Maße routinisiert sein. Diese Polizeiroutinen können allerdings zum einen ihrerseits angesichts sozialgruppenspezifischer Bürger:innenroutinen in die Krise geraten und sie können zum anderen wiederum Krisenpotential für Bürger:innen entfalten, die selten Polizeikontakt haben und mit Polizeiarbeit kaum vertraut sind.

Ad (2) Ein weiteres Spannungsverhältnis besteht zwischen der Hermeneutik, also der typischen Art und Weise des Deutens und Verstehens von Interaktionskonstellationen auf Seiten der Polizei einerseits und auf Seiten der Bürger:innen andererseits. Dieses Deuten und Verstehen – das zugleich Teil der jeweiligen Routinen ist – ist auf Seiten der Polizei typischerweise dominant auf Konstellationen hin orientiert und prospektiv (zukunftsorientiert) ausgerichtet, auf Seiten von Bürger:innen dagegen eher auf Personen und die Gegenwart des Erlebens und des Ereignisses hin ausgeprägt.

Ad (3) Zu den feldspezifischen Spannungsverhältnissen gehören sodann die jeweiligen Ausprägungen von wechselseitigen Grenzziehungsprozessen entlang gruppenspezifisch primär wirksamer wie kontext- und situationsspezifisch mobilisierter Selbst- und Fremdbilder. Wechselseitige (Ko-)Konstruktionen von Polizist:innen und Bürger:innen bestehen dabei oftmals als verdinglichende Gegenüberstellungen. Entsprechende ‚bipolare‘ Weltbilder verstärken sich dabei in spezifischen Interaktionskonstellationen wechselseitig. Dieser Ko-Konstruktionsprozess

ist vielfach von Hörensagen geprägt, weitgehend medial dominiert und er gewinnt seine besondere Bedeutung v. a. hinsichtlich der wechselseitigen Zuschreibung gewaltförmigen Handelns: Unter Ausblendung interaktiver Dynamiken dominieren zumeist sowohl im Falle von Gewalt von Bürger:innen gegen Polizist:innen wie auch im Falle von Gewalt durch Polizist:innen gegen Bürger:innen Beschreibungen einseitiger Übergriffe. Solchermaßen richten sich Polizei wie Bürger:innen regelmäßig in einer jeweils konträr ausgelegten Täter-Opfer-Opposition ein: Beide Seiten sind sich damit in der Polarität der Situationsbeschreibungen einig, während sie mit Blick auf die Frage, wer Täter und wer Opfer ist, aber für gewöhnlich uneinig sind. Dies, obwohl die Bewertungsschemata polizeilichen Handelns in der beruflichen Alltagspraxis eben typischerweise nicht dichotom zugeschnitten sind, sondern sich im graduellen Spektrum von „verhältnismäßig – unverhältnismäßig“ und „angemessen – unangemessen“ bewegen (müssen). Hier werden formelle (gesetzliche) Grundlagen und informelle (erfahrungsgesättigte) Bewertungsmuster situationsspezifisch zusammengeführt. Es geht also jeweils um situativ-kontextuelle, also in interaktive Dynamiken eingelassene Zurechnungen.

Ad (4) Schließlich zeichnen sich Polizist:innen-Bürger:innen-Interaktionen im Hinblick auf die gruppenspezifisch verteilten Erfahrungs- und Wissensvorräte, also die handlungsrelevanten Deutungsmuster, Erwartungsstrukturen und (Be-)Wertungsmuster sowie die jeweils objektiv gegebenen Möglichkeiten des Handelns durch strukturelle Asymmetrien sowie damit verbundene Potentiale kontext- und situationsspezifischer Asymmetrisierungen aus. So besteht zum einen eine strukturelle Asymmetrie hinsichtlich der auf bürgerschaftlicher und polizeilicher Seite jeweils verfügbaren Erfahrungs- und Wissensvorräte – nicht zuletzt mit Blick auf rechtliche Fragen polizeilicher Befugnisse; zum zweiten besteht eine Asymmetrie hinsichtlich der Deutungs(ohn)macht in spezifischen Interaktionskonstellationen und zum dritten lässt sich eine strukturelle Asymmetrie hinsichtlich der Handlungsspielräume und Interaktions(ohn)macht von Polizist:innen und Bürger:innen ausmachen. Vor dem Hintergrund dieser strukturellen Asymmetrien im Wissen, Deuten und Handeln von Polizist:innen einerseits und Bürger:innen andererseits ergeben sich konstellations- und situationsspezifische Potenziale der Asymmetrisierung.

## Ambivalenzen und Paradoxien

Die vorstehend notwendig knapp beschriebenen Strukturmerkmale des stets wechselseitig aufeinander verweisenden und bezugnehmenden Deutens und Handelns von Polizist:innen und Bürger:innen bringen insbesondere *drei ambivalente Konstellationen und paradoxe Handlungsanforderungen* mit sich. Diese lassen sich wie folgt formelhaft zusammenfassen:

- (1) Polizei muss in einer sich als ‚gewaltlos‘ verstehenden Gesellschaft potenziell Gewalt anwenden, um Gewalt(eskalationen) zu vermeiden.
- (2) Polizei muss misstrauisch beobachten, um gesellschaftliches Vertrauen zu erzeugen. Damit können Diskriminierungspotenziale einhergehen. Deswegen muss Polizei sich umgekehrt ebenso misstrauisch beobachten lassen, um sich so des gesellschaftlichen Vertrauens versichern zu können.
- (3) Eine potentielle Delegitimierung von Polizei und ihrer Arbeit zieht die potentielle Legitimierung von abwertendem bis hin zu gewalttätigem Auftreten von Bürger:innen gegenüber der Polizei nach sich, das erst recht Vertrauenserrosionen auszulösen imstande ist.

Ad (1) Polizist:innen sind dazu ermächtigt, *Gewalt anzuwenden, um Gewalt zu verhindern*. Polizei muss in einer Demokratie das staatliche Gewaltmonopol behaupten und durchsetzen, also „unmittelbaren Zwang [...] durch körperliche Gewalt“ (§ 77 Abs. 1 POG) ausüben, um Gewalt(eskalationen) unterbinden zu können. Dieses für den Polizeiberuf leitende Selbstverständnis und die für diesen Beruf charakteristische Erfahrung, legitim Gewalt anzuwenden, ist also als konjunktive Erfahrung zugleich ein Generator der Nähe zwischen Polizist:innen wie auch ein Differenzmarker zur übrigen Gesellschaft, von der aus polizeilicher Perspektive eben nicht in gleicher Weise erwartet wird, dies verstehen zu können bzw. in dieser Hinsicht verstanden zu werden. Am Beispiel der paradoxen Anforderung, Gewalt anwenden zu müssen, um Gewalt zu verhindern, lässt sich die Funktion der polizeilichen Deutung und Erfahrung einer Innen-Außen-Differenz und entsprechender Abgrenzungsstrategien aufzeigen. Dieser paradoxen Anforderung, Gewalt anzuwenden, um Gewalt zu verhindern, begegnen Polizist:innen typischerweise, indem sie die Legitimität ihrer Gewaltanwendung kommunikativ herzustellen versuchen. Hier lässt sich jedoch eine weitere Paradoxie beobachten, denn kommunikative Polizei(-arbeit) dient zwar einerseits der Verhinderung von Gewalt, sie kann aber andererseits als Gewaltgenerator begriffen werden bzw. als solcher in spezifischen Interaktionskonstellationen fungieren.

Ad (2) Eine weitere Paradoxie ergibt sich mit Blick darauf, wie Polizist:innen den polizeilichen Auftrag zur Aufrechterhaltung öffentlicher Sicherheit und Ordnung konkret in die Tat umsetzen können: *Polizei muss Bürger:innen misstrauisch beobachten, um solchermaßen gesellschaftliches*

*Vertrauen erzeugen zu können* – und zwar zum einen auf Seiten der Bürger:innen in diese Ordnung wie zum anderen – und damit zugleich – auch in die Polizei selbst. Zentraler Baustein reaktiver wie proaktiver polizeilicher Arbeit sind entsprechend Verdachtskonstruktionen, die die notwendige Grundlage der polizeilichen Einschätzungs- und Entscheidungspraxis bilden. Auch in Bezug auf dieses Kernelement ist eine strukturelle Ambivalenz zu identifizieren, die sich auf eine paradoxe Formel zuspitzen lässt: Eine polizeilicherseits intensive Kenntnis der Rahmenbedingungen beobachteter Situationen muss und wird als Arbeitsvoraussetzung zur Realisierbarkeit des polizeilichen Auftrags begriffen, wie diese Kenntnis zugleich auch zum Arbeitshindernis (durch ggf. zu große Nähe oder aber durch die Gefahr von Stigmatisierungen und/oder Diskriminierungen) werden kann. Entsprechende Diskriminierungsvorwürfe von Seiten der Bürger:innen können zu einem Vertrauensverlust in die Arbeit der Polizei und zu einer Delegitimierung von Polizei führen. Gerade insofern ist umgekehrt ein *institutionalisiertes Misstrauen mit Blick auf Polizei und ihre Arbeit* in Form einer fortwährenden (auch polizei- und politikexternen) Kontrolle potentiell als unangemessen wahrgenommener polizeilicher Vorgehensweisen ebenso unumgänglich. Denn nur diese(s) kann gesellschaftliches Vertrauen in Polizei(arbeit) dauerhaft speisen und somit als *zentrale Legitimierungsressource für die Polizei, ihre Polizist:innen und deren Arbeit* fungieren.

Ad (3) Die paradoxen Anforderungen und Strukturmerkmale polizeilichen Handelns und somit auch der Interaktionen von Bürger:innen und Polizist:innen schlagen sich insgesamt in einem *Vertrauens- und Legitimitätszirkel* nieder: Insbesondere auf Gewalt und diskriminierende polizeiliche Praktiken gerichtete (und den polizeilichen Selbstinterpretationen entgegenstehende) Interpretationen von Bürger:innen, die Polizeiarbeit als illegitim deuten, haben Teil an Dynamiken eines polizeilichen Legitimitäts- und gesellschaftlichen Vertrauensverlustes. Die öffentliche Delegitimierung von Polizei zieht dabei die potentielle Legitimierung von abwertendem bis hin zu gewalttätigem Auftreten von Bürger:innen gegenüber Polizist:innen nach sich und bedingt aufgrund entsprechender (Gegen-)Reaktionen dann erst recht (weitere) Vertrauenserrosionen.

Vor dem Hintergrund dieser drei zentralen Ambivalenzen und Paradoxien des Verhältnisses von Polizei und Gesellschaft sind die nachstehenden, in die teilprojektübergreifende Zusammenstellung integrierten Handlungsempfehlungen des soziologischen Teilprojekts zu lesen.

# Übergreifende Handlungsempfehlungen

Die drei Teilprojekte der INSIDER-Studie, deren jeweilige Berichte vorstehend präsentiert wurden, verfolgten in konzeptioneller, methodischer und begrifflicher Hinsicht unterschiedliche Perspektiven auf Polizei und Gesellschaft. Im Zuge der gemeinsamen Forschungsarbeit und des intensiven Austausches über gesonderte Forschungsschritte und Teilergebnisse zwischen den Forschenden zeigte sich jedoch, dass diese analytisch ausgearbeiteten Perspektiven einander ergänzten, ein umfassenderes Bild auf den Untersuchungsgegenstand ermöglichten und diese interdisziplinäre Komposition des Forschungskonsortiums nicht nur Herausforderungen, sondern vor allem viele Chancen und entsprechend erweiterte Anschlussmöglichkeiten eröffneten.

Die interdisziplinär angelegte und multi-methodische Ausrichtung der INSIDER-Studie ist zugleich Ausdruck der disziplinären und damit konzeptionellen wie methodischen Vielfalt der deutschsprachigen Polizeiforschung. Auch hinsichtlich der jeweils teilprojekt-spezifischen Handlungsempfehlungen zeigte sich schnell, dass sich auch diese Handlungsempfehlungen wechselseitig ergänzen, stützen und als ein kohärentes Bild zum Ausdruck gebracht werden können. Nachdem diese in den Langfassungen der Teilprojektberichte vorstehend jeweils gesondert ausgeführt wurden und zum Teil auch ihre potenzielle Umsetzbarkeit auf Seiten der Polizei thematisiert wurde, werden sie hier abschließend – strukturiert nach den jeweils behandelten thematischen Feldern – in einer kompakten Darstellung nochmals zu Überblickszwecken wiedergegeben.

Für diese zusammenfassende Präsentation ist deren Gliederung nach A) Empfehlungen für organisationsinterne Maßnahmen, B) Empfehlungen für die Handlungsbereiche Rekrutierung, Karriere, Aus- und Fortbildung sowie C) Empfehlungen im Hinblick auf das Verhältnis von Polizei und Gesellschaft leitend. Dabei wird jeweils auf die entsprechenden Berichte verwiesen, in denen die jeweiligen Empfehlungen ausgeführt und begründet werden:

## **A) Empfehlungen für organisationsinterne Maßnahmen**

- (1) Reduzierung unnötiger Belastungen und Verstärkung der erlebten Wertschätzung (TP 1)
- (2) Debriefing/Nachbesprechungen auf Führungs- und Teamebene (TP 1)
- (3) Mitberücksichtigung des Verwaltungspersonals bei allen Maßnahmen (TP 2)
- (4) Erfordernis eines großen Fingerspitzengefühls und des Mitnehmens des Personals bei allen Maßnahmen (TP 2)
- (5) „Flanierende“ Polizeiarbeit benötigt Anerkennung als Typ polizeilicher Arbeit (TP 3)
- (6) Zahlen nicht als wesentliches Leistungskriterium etablieren (TP 3)
- (7) Personelle Aufstockungen sind erforderlich (TP 3)
- (8) Mitarbeitende in Veränderungsprozesse noch stärker einbinden und mitnehmen (TP 3)

## **B) Empfehlungen für Rekrutierung und Karriere, Aus- und Fortbildung**

- (1) Individuelle Ebene: Ausbau von Coaching, Schulung und Personalauswahl (TP 1)
- (2) Unbedingte Fortsetzung der bisherigen Maßnahmen zur Inneren Führung, zur Stärkung demokratischer Werte sowie deren Umsetzung im Curriculum der HdP (TP 2)
- (3) Tunneleffekte in Beförderungsprozessen vermeiden (TP 3)
- (4) Zugangsvoraussetzungen zur Polizei erneut überdenken (TP 3)
- (5) Personelle Mobilität fördern (TP 3)
- (6) Intervisionsmöglichkeiten schaffen (TP 3)
- (7) Über Strukturen des Verhältnisses von Bürger:innen und Polizist:innen aufklären (TP 3)
- (8) Bewusstsein für Bedeutung und (Neben-)Folgen der polizeilichen Autonomie schulen und darüber aufklären (TP 3)
- (9) Den Sinn für Angemessenheit noch intensiver und regelmäßig erneut schulen (TP 3)
- (10) Über mögliche Kippunkte in Interaktionskonstellationen lehren (TP 3)

## **C) Empfehlungen im Hinblick auf das Verhältnis Polizei und Gesellschaft**

- (1) Noch gezielteres Vorgehen gegen antimuslimische und zuwanderungsfeindliche Einstellungen und Vorurteile. Positive Kontakte und innere Diversität können dabei eine zentrale Rolle spielen (TP 2)
- (2) Klarmachen, dass die Polizei für ein bürgerlich-kulturelles Konzept von Nationalität steht (TP 2)
- (3) Wappnung der Polizei gegen die Verbreitung von Verschwörungsmithen (TP 2)
- (4) „Draußen“ und „Drinnen“ transparent und nachvollziehbar markieren (TP 3)
- (5) Reaktivierung eines Bezirksdienstes im eigentlichen Sinne (TP 3)
- (6) Sozialraumforen etablieren (TP 3)
- (7) Reflexion des bürgerpolizeilichen Selbstverständnisses (TP 3)
- (8) Über polizeiliche Handlungsspielräume aufklären (TP 3)
- (9) Wirkungen polizeilicher Ausstattung reflektieren (TP 3)
- (10) Legitimität durch professionelle und institutionelle Fremdbeobachtung erhöhen (TP 3)
- (11) Weitere Forschung einfordern, ermöglichen und entwickeln (TP 3)

## Schlussbemerkung

Die Polizeistudie für das Bundesland Rheinland-Pfalz wäre ohne die Bereitschaft des damaligen Innenministers Roger Lewentz, eine solche Studie zu unterstützen und finanziell in erheblichem Umfang zu fördern, sowie durch das ausgeprägte Engagement des damaligen Direktors der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz (HdP), Friedel Durben, nicht möglich gewesen. Die drei Teilprojekte des Forschungskonsortiums basieren auf umfangreichen Erhebungen quantitativer und qualitativer Daten sowie auf Feldforschungen, die zudem ohne die Bereitswilligkeit der Angehörigen der Polizei Rheinland-Pfalz so nicht hätten durchgeführt werden können. Viele von ihnen haben uns Türen geöffnet und in ihren Dienststellen für eine Beteiligung an der INSIDER-Studie geworben, sie haben uns wertvolle Kontakte eröffnet und die Forschung unterstützend begleitet. Von zentraler Bedeutung für die Durchführung der Studie war zudem die Einrichtung der – zunächst forschungsbegleitenden – Projektstelle auf der HdP, die das Forschungskonsortium in erheblichem Umfang von organisatorischen ‚Hürden‘ des Feldzugangs entlastete. Den Mitarbeitenden der Forschungsstelle, Dr. Michaela Meier-Ebert (vormals: Wendekamm), Ann-Christin Adam und Dr. Benjamin Rampp gilt unser besonderer Dank. Ebenso gilt der Dank des Forschungskonsortiums den Mitgliedern des Beirates für ihr konstruktiv-kritisches Engagement.

Gefördert vom Ministerium des Innern und für Sport des Landes Rheinland-Pfalz.

Der ausführliche Bericht ist ab 28. November 2024 als pdf-Datei abrufbar unter:

<https://www.uni-trier.de/universitaet/fachbereiche-faecher/fachbereich-iv/faecher/soziologie/professuren/allgemeine-soziologie/forschung/projekte/polizeistudie-rlp>

Zitation:

Antoni, Conny / Arzheimer, Kai / Endreß, Martin (2024): Innere Sicherheit und Demokratische Resilienz. Bedingungen und Wechselwirkungen polizeilichen Handelns in der pluralen Gesellschaft [INSIDER]. Abschlussbericht der Polizeistudie für das Land Rheinland-Pfalz, Trier/Mainz.