

# Einblicke in das MEGAVO-Panel

Stand 11.02.2026

## 1. Das Erhebungsdesign der quantitativen Befragungen

Im Rahmen der MEGAVO-Studie wurden bisher zwei standardisierte Online-Erhebungen durchgeführt. Aus der Verknüpfung der beiden querschnittlich angelegten Stichproben ergeben sich zwei längsschnittliche Forschungsperspektiven: eine Kombination aus Trend- und Paneldesign. Beide Längsschnittperspektiven sollen im Rahmen der dritten Online-Befragung fortgesetzt werden. Im Abschlussbericht zur ersten Förderphase wurden die Querschnitts- und Trendperspektive bereits berücksichtigt. Hier wird in erster Linie auf Ergebnisse aus dem Zwei-Wellen-Panel eingegangen.

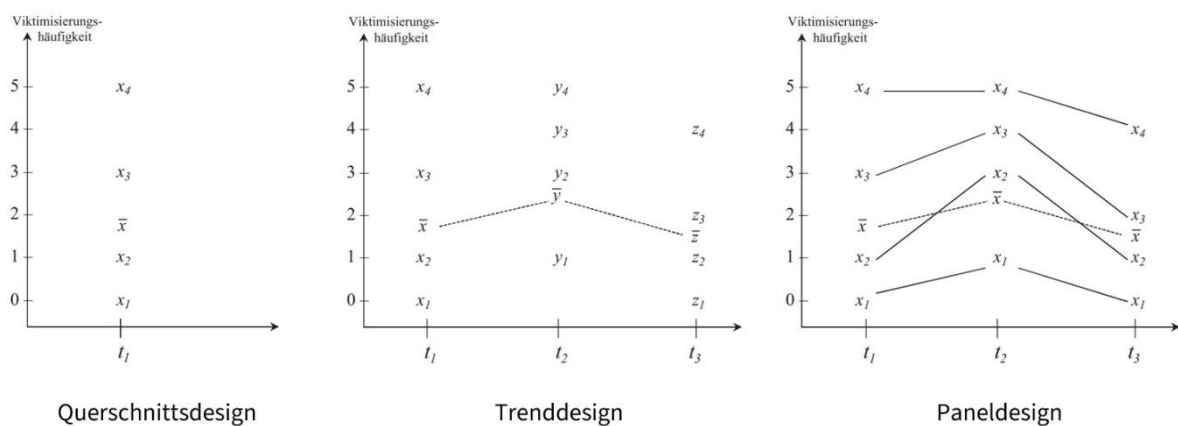
Will man die Erhebungsdesigns standardisierter Befragungen näher charakterisieren, wird man zunächst auf die Festlegung der zeitlichen Perspektive schauen: Reicht eine einmalige Erhebung oder sind mehrere Messzeitpunkte für die Beantwortung der Forschungsfragen notwendig? Hinzukommt die – ggf. mehrfache – Auswahl von Befragten (Stichprobenziehung). Letztlich gilt es noch zu klären, wie das Erhebungsinstrument für die Befragung(en) aussieht, ob zum Beispiel ein identischer Fragebogen eingesetzt werden soll oder Variationen vorgesehen sind. Die konkreten Erhebungsdesigns und ihre Analysepotenziale sowie die Restriktionen bei der Interpretation der erhobenen Daten ergeben sich letztlich aus der Kombination dieser Entscheidungen. Der Zeitperspektive kommt dabei eine besonders wichtige Rolle zu (Querschnitts- vs. Längsschnittperspektive).

In einer reinen Querschnittsstudie wird nur einmal über den Auswahlmechanismus entschieden, also darüber wer in die Stichprobe kommen kann, wie das erreicht werden soll und wie groß die Stichprobe angelegt wird. Befragungen mit einem Querschnittsdesign bieten sich insbesondere dann an, wenn beschreibende Analysen im Vordergrund stehen. Dies könnte beispielsweise die Auswertung der Zusammensetzung einer Stichprobe hinsichtlich zuvor unbekannter Merkmale sein, ebenso die Analyse der Häufigkeiten, mit der Befragte bestimmte Erlebnisse oder Handlungen berichten oder auch die Intensität von Einstellungen zu verschiedenen Themen. Alle Themen, die von Interesse sind, finden in diesem Design Eingang in den einmalig eingesetzten Fragebogen. Anhand der Querschnittsdaten können deskriptive Aussagen über die Stichprobe getroffen werden. In der statistischen Analyse können aus diesen Ergebnissen anhand etablierter Inferenzkriterien abgesicherte Schlüsse auf die Grundgesamtheit gezogen werden, aus der die Stichprobe gezogen wurde. Eine Verallgemeinerung der Befunde ist möglich.

Betrachtet man die erste Online-Erhebung im Rahmen des Projektes als isolierte Querschnittsstichprobe, lässt sich das Erhebungsdesign wie folgt charakterisieren: Die Studie wurde als Vollerhebung aller Mitarbeitenden der Polizeien in Deutschland konzipiert. Hierfür wurde ein Fragebogen entwickelt, der 2021/22 erstmals zum Einsatz kam. Dieses Design blieb im Lichte der tatsächlichen Erhebung insofern unvollständig, dass a) in zwei Landespolizeien die Befragung nicht möglich war und b) die Vollerhebung auch in den teilnehmenden Polizeien nicht vollständig umgesetzt wurde, da nur ein Teil der eingeladenen Mitarbeitenden an der Befragung teilnahm (was grundsätzlich eine gewöhnliche Situation für Befragungen ist, die auf Freiwilligkeit basieren). Die Analysen und Interpretationen des Zwischenberichtes von 2023 zeigen die Potenziale des Designs auf. Es ermöglichte beispielsweise eine detaillierte Beschreibung der Mitarbeitenden der Polizeien in Deutschland hinsichtlich ihrer Motivation, ihres Belastungsempfindens und der vorherrschenden Einstellungen. Zusätzlich gaben die Befragten retrospektiv Auskunft darüber, ob sie in den zwölf Monaten vor der Befragung im Dienst Opfer von Straftaten wurden. Des Weiteren schilderten die Befragten ihre Beobachtungen zum (Fehl-)Verhalten durch Kolleg:innen und zur wahrgenommenen Teamkultur in ihrem beruflichen Umfeld. Die erhobenen Daten konnten in Durchschnittswerten und Indices zusammengefasst werden. Differenzierungen zwischen verschiedenen Befragtengruppen anhand von demografischen Variablen und dienstlicher Kontexte waren möglich und Zusammenhänge zwischen verschiedenen Antworten konnten im Rahmen der Querschnittsperspektive analysiert werden. Da in der Befragung zum Teil mit Frageformulierungen und Statements gearbeitet wurde, die auch in anderen Studien (z. B. den Mitte-Studien der Friedrich-Ebert-Stiftung, der Leipziger-Autoritarismus-Studie oder den ALLBUS-Studien) verwendet wurden, sind auch Vergleiche jenseits des MEGAVO-Querschnitts möglich, die die Einordnung der Befunde erleichtern und zum Kumulus des empirischen Wissensbestands der Polizeiforschung beitragen. In Abbildung 1 werden in der ersten Grafik wesentliche Elemente des Querschnittsdesigns noch einmal illustriert: Es gibt nur einen Messzeitpunkt ( $t_1$ ) und eine Auswahl an Befragten (benannt als  $x_1, x_2, \dots, x_4$ ), für die jeweils Antworten aus dem Fragebogen vorliegen (hier beispielhaft die Häufigkeit von erlebten Straftaten). Die Antwortverteilung der Befragten wird in einem Durchschnittswert gebündelt ( $\bar{x}$ ). Während die Stärken des Querschnittsdesigns in der genauen Deskription zu sehen sind, stößt es im Bereich der Hypothesenprüfung bereits an Grenzen. Dort, wo es Vorüberlegungen gibt, welche Phänomene (Einstellungen, Handlungen, Beobachtungen usw.) zeitgleich oder bei den gleichen Personen auftreten sollten, ist eine Überprüfung dieser forschungsleitenden Annahmen möglich. Schwieriger wird eine Überprüfung von Ursache-Wirkungsbeziehungen, denn nur das gleichzeitige Auftreten der vermuteten Ursache und der erwarteten Wirkung können – zum Beispiel als Korrelation – beobachtet und inferenzstatistisch getestet werden. Für die strenge Prüfung einer Kausalbeziehung wäre jedoch mindestens noch eine beobachtbare zeitliche Abfolge notwendig, also Daten, die erkennbar machen, dass die

Ursache zeitlich vor der Wirkung lag. Eine solche zeitliche Abfolge und Wirkungsrichtung kann mit Hilfe von Querschnittsdaten nur angenommen, nicht aber geprüft werden. In einigen Fällen ist diese Annahme sehr plausibel, insbesondere dort, wo die erklärenden Variablen in der Regel zeitlich nicht variieren (wie zum Beispiel Geschlecht, Geburtsort und Geburtsjahr). Bei weniger eindeutigen Beziehungen bleiben Kausalinterpretationen auf der Basis von Korrelationen anfechtbar. Retrospektive Abfragen stellen innerhalb von Querschnittsbefragungen ein Hilfsmittel dar, um zeitliche Ordnung herzustellen. Sie finden ihre engen Grenzen im Erinnerungsvermögen und der potenziell unzuverlässigen Rekonstruktion vorheriger Erlebnisse, Handlungen und Einstellungen durch die Befragten.

Abbildung 1: Erhebungsdesigns im Vergleich



Mit der zweiten Online-Befragung wird das Trenddesign der Befragung erkennbar. Bei der 2023 gestarteten Erhebung wurde versucht, das Erhebungsdesign der Vorjahre möglichst genau zu replizieren. Es kommt ein weiterer Messzeitpunkt hinzu, während das Erhebungsinstrument (Fragebogen) weitgehend unverändert geblieben ist. Erneut wurde eine Vollerhebung aller Mitarbeitenden angestrebt. Alle Menschen die im Bereich der Polizeien arbeiten, bilden auch hier die zu untersuchende Grundgesamtheit und sollten die Gelegenheit zur Teilnahme haben. Erneut und in gleicher Weise blieb das Design unvollständig, denn die beiden Landespolizeien, die an den ersten Befragungen nicht teilnahmen, fehlen auch in der zweiten Erhebungswelle. Und erneut waren nicht alle eingeladenen Personen zur Teilnahme bereit. Es ergeben sich jedoch noch zwei weitere Schwierigkeiten für den Vergleich: Zum einen war die Befragung in zwei weiteren Ländern nicht in der angestrebten Feldzeit möglich, zum anderen hat sich die Grundgesamtheit zwischenzeitlich etwas verändert: Personen, die bei der ersten Erhebung noch nicht in einer Polizei tätig waren, rücken zwischenzeitlich in die Reichweite der Stichprobenziehung. Und ebenso werden andere Befragte durch ihr zwischenzeitliches Ausscheiden aus dem Polizeiberuf für die gewählte Stichprobenziehung unerreichbar. Trotzdem liefern beide Querschnittsstichproben für sich betrachtet gute Beschreibungen der

Polizeien zum jeweiligen Zeitpunkt. Durch die Wiederholung der zentralen Designelemente kommt nun noch die Möglichkeit erster Zeitvergleiche im Trend hinzu. Auf Ebene der Gesamtstichprobe oder ausgewählter Teilgruppen sind nun auch Vergleiche über die Zeit möglich. Die zweite Grafik der Abbildung 1 illustriert dies durch die Hinzunahme eines zweiten Zeitpunktes  $t_2$ , dessen Befragte jedoch nun mit  $y_1, y_2, \dots y_4$  dargestellt werden, um deutlich zu machen, dass es sich nicht um die gleichen Antworten der identischen Personen des ersten Zeitpunktes handelt. Die Antworten der zweiten Erhebung lassen sich erneut in Mittelwerten und Indices bündeln. Dies geschieht hier exemplarisch mit  $\bar{y}$  als durchschnittliche Viktimisierung zum zweiten Messzeitpunkt. Diese Kennwerte können nun über die Zeit verglichen werden. Dies wird durch die gestrichelte Verbindungslinie zwischen den Mittelwerten der Zeitpunkte dargestellt. Im Abschlussbericht zur ersten Projektphase kommt diese Vergleichsrichtung in der Darstellung der Befunde hinzu. Da der allergrößte Teil des Fragebogens konstant geblieben ist, waren zusätzlich zu den Analysen aus dem Zwischenbericht zahlreiche Vergleiche möglich, die Entwicklungen über die Zeit erkennen lassen. Dieses Trenddesign soll mit der zweiten Wiederholung im Jahr 2026 fortgesetzt und um einen dritten Zeitpunkt erweitert werden.

Das Trenddesign kämpft allerdings mit zwei Einschränkungen: Zum einen reduziert der zwischenzeitliche Ausfall zweier Landespolizeien die Trendperspektive auf diejenigen Länder, in denen wiederholt befragt wurde. Dies wurde bereits im Abschlussbericht der ersten Förderphase thematisiert. Wenn beim dritten Durchgang eine Rückkehr zur ursprünglichen Beteiligung der Landespolizeien erfolgt, ergeben sich gewissermaßen zwei Trendlinien: Zum einen ist ein etwas detaillierterer Zeitvergleich für die dreifach teilnehmenden Polizeien möglich. Zusätzlich lohnenswert wäre dann jedoch auch ein gesonderter Vergleich der ersten und dritten Erhebung, wenn dieser auf eine umfangreichere Datenbasis zugreifen kann als der Trend mit drei Messzeitpunkten. Die zweite Einschränkung ist grundsätzlicher und fest mit dem Trenddesign verbunden: Veränderungen können nur auf der Kollektivebene, also auf der Gesamtheit größerer Personengruppen, Polizeien oder für alle Polizeien gemeinsam analysiert werden. Ausgeschlossen bleibt ein Rückgriff auf individuelle Veränderungen. Aus der Beobachtung eines Anstiegs oder Rückgangs eines Stichprobenwertes lässt sich im Trenddesign anders als im Querschnitt eine Veränderung auf überindividueller Ebene erfassen. Bei sehr vielen Themen der Befragung ist damit zu rechnen, dass es auf individueller Ebene unterschiedliche Entwicklungen gibt, beispielsweise dass sowohl Personen mit ansteigender Motivation zu finden sind wie auch solche mit einem Rückgang motivierender Alltagserlebnisse. Auch ist es beispielsweise plausibel zu vermuten, dass sich das Belastungsempfinden nicht bei allen Befragten in die gleiche Richtung entwickelt haben wird. In der Analyse der Trends können sich solche gegenläufigen Entwicklungen gegenseitig ausgleichen und die Entwicklung auf der Kollektivebene wird zwar in

ihrer Gesamttendenz richtig erfasst, während dabei gleichzeitig die eigentliche Dynamik der individuellen Veränderungsprozesse möglicherweise unterschätzt wird.

Hierin liegt die Stärke des Paneldesigns begründet. Hierbei bleibt erneut das Erhebungsinstrument gleich, der Fragebogen wird also weitgehend unverändert eingesetzt. Auch die Grundgesamtheit aller einzuladenden Personen unterscheidet sich nicht grundlegend von der Trendperspektive. Entscheidend ist jedoch, dass nur die Antworten von denjenigen Personen betrachtet werden, die mehrfach an der Erhebung teilnahmen. Das höhere Analysepotenzial entsteht hierbei dadurch, dass die Antworten einer Person zu unterschiedlichen Zeitpunkten auf individueller Ebene miteinander verknüpft werden können. Veränderungen werden auf diese Weise prospektiv beobachtbar. In der Analyse ist es nicht mehr nötig, auf das Erinnerungsvermögen der Befragten zurückzugreifen oder sie um die Einschätzung von Veränderungen zu bitten. Diese werden direkt aus dem Vergleich der Messzeitpunkte erkennbar. Liegt der Motivationswert einer Person in der zweiten Erhebung über dem der Antwort zum ersten Zeitpunkt, wird ein Motivationsanstieg erkennbar. Diese Veränderung kann beschrieben werden (z. B. wie groß ist die Gruppe von denjenigen, für die sich Anstiege bzw. Rückgänge verzeichnen lassen und bei wie vielen Befragten änderte sich im Vergleichszeitraum (fast) nichts?). Hinzutreten nun auch Erklärungsversuche, die darauf abzielen, die Ursachen für Veränderungen zu ergründen oder deren Folgen in den Blick nehmen. In der dritten Grafik der Abbildung 1 wird dies durch die Verbindung der individuellen Messwerte – zusätzlich zum Vergleich der Durchschnittswerte – illustriert.

In der Praxis gehen mit dem Aufbau von Paneldaten einige Herausforderungen einher. Im MEGAVO-Projekt bestehen sie zunächst in den Einschränkungen, die sich aus den Querschnittserhebungen ergeben. In den vorliegenden Zwei-Wellen-Paneldatensatz können nur Personen eingehen, die in Polizeien arbeiten, die an beiden Erhebungen teilnahmen. Des Weiteren ist die individuelle Teilnahmemotivation entscheidend. Nur wer zweimal an der Befragung teilnahm, kann im Panel berücksichtigt werden. Letztlich kommt als weitere Voraussetzung hinzu, dass es auch gelingen muss, diejenigen zu identifizieren und zu verknüpfen, die zweifach an der Befragung teilnahmen. Die hierfür eingesetzten Verfahrensschritte gehen jeweils mit gewissen Verlusten einher. Grundsätzlich ist bei Paneldaten mit vielfältigeren Ausfallprozessen zu rechnen. Wenn diese Ausfallprozesse – man spricht auch von Panelmortalität – eine Systematik aufweisen, kann dies zu Verzerrungen führen. Wenn beispielsweise die Motivation zur Befragungsteilnahme bei den ältesten Mitarbeitenden am geringsten wäre, sie seltener bereit wären, den für die Zuordnung genutzten Panelcode (s. u.) zu geben oder sie mehr Schwierigkeiten bei der Reproduktion des Panelcodes haben, wären sie in der Panelstichprobe unterrepräsentiert. Dies wäre problematisch, wenn bei der zu analysierende

Fragestellung das Alter der Befragten inhaltlich von Bedeutung ist. In gewissem Umfang lässt sich diese Problematik durch entsprechende Analysestrategien auffangen. Grundsätzlich ist es jedoch wünschenswert, solche Ausfallprozesse zu minimieren und zu beobachten.

Im Projekt MEGAVO wird bisher mit einer Kombination aus einem Trend- und Paneldesign gearbeitet und es ist geplant, auch in Zukunft so zu verfahren. Die Trenddatensätze bilden die Grundlagen der meisten deskriptiven Analysen. Wo immer die Beschreibung von Gruppen, Ländern oder der Polizei insgesamt im Vordergrund steht und auch die Veränderung „nur“ auf dieser Ebene beobachtet werden soll, ist die Nutzung der Trenddaten wegen der deutlich breiteren Datenbasis und der geringeren Ausfallprozesse die erste Wahl. Durch die Panelanalysen können vertiefende Auswertungen der Dynamik von individuellen Veränderungen ergänzt werden.

Die Organisation der Feldarbeit folgt dem Trenddesign, es wurden keine Versuche unternommen, nur diejenigen zu befragen, die bereits zuvor teilnahmen. Es wurden weder Personen ausgeschlossen, die bei der ersten Erhebung noch nicht bei der Polizei arbeiteten, noch Personen jenseits ihrer Dienstzeit erneut kontaktiert. Mit Blick auf das bisherige Panel und zukünftige Befragungen wurden alle Befragten darum gebeten, den Zuordnungscode auszufüllen. Da das Trenddesign bereits im Abschlussbericht der ersten Förderphase beschrieben wurde, wird im folgenden Abschnitt nur dem Paneldesign weiter nachgegangen und erläutert, wie die Panelkonstruktion erfolgte und welche Datenbasis für die Panelanalysen zur Verfügung steht.

## 2. Vorstellung des MEGAVO-Panels

### 2.1 Panelkonstruktion

Aus Datenschutzgründen war es nicht möglich, Fragebögen und individuelle Informationen wie zum Beispiel Namen oder E-Mail-Adressen zu verknüpfen und zu speichern. Dies hätte die Identifikation und Zuordnung von doppelten Teilnahmen und der entsprechenden Fragebögen beider Erhebungen erheblich erleichtert. Stattdessen wurden alle Befragten, die dem Fragebogen bis zum Schluss folgten, um die Abgabe eines persönlichen Codes gebeten, der zur (anonymen) Zuordnung der Fragebögen genutzt werden kann. Hierfür wurden Fragen gestellt, deren Antworten einerseits auch mit zeitlichem Abstand gut zu wiederholen sind und die in Kombination in einer Polizei eindeutig sind (Vermeidung doppelter Codes innerhalb einer Landespolizei). Zugleich sollten diese Antwortkombinationen für Dritte nicht leicht zugänglich sein. Die in beiden Erhebungen eingesetzten Codefragen werden in Abbildung 2 dokumentiert.

Abbildung 2: Abfrage des Panelcodes in den Befragungen

| Hier die Fragen, mit denen Sie einen persönlichen Code generieren können:                                                                                                                                                                      |                      |                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|
| Wenn Sie eine Frage nicht beantworten können, lassen Sie sie bitte leer.                                                                                                                                                                       |                      |                      |
|                                                                                                                                                                                                                                                | Feld<br>1            | Feld<br>2            |
| Bitte geben Sie die <b>ersten beiden</b> Buchstaben des Vornamens Ihrer <b>Mutter</b> an.<br><i>Beispiel: Name der Mutter ist <u>J</u>ulia.</i>                                                                                                | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| Bitte geben Sie die <b>ersten beiden</b> Buchstaben des Vornamens Ihres <b>Vaters</b> an.<br><i>Beispiel: Name des Vaters ist <u>J</u>ürgen.</i>                                                                                               | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| Bitte geben Sie den <b>Tag</b> Ihres eigenen <b>Geburtsdatums</b> an (zweistellig).<br><i>Beispiel: eigener Geburtstag ist am <u>09</u>. Juni 1972.</i>                                                                                        | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| Bitte geben Sie die <b>ersten beiden</b> Buchstaben des <b>Nachnamens</b> Ihres ersten <b>Grundschulklassenlehrers</b> bzw. Ihrer ersten <b>Grundschulklassenlehrerin</b> an.<br><i>Beispiel: Name der Lehrerin ist Frau <u>H</u>aselmann.</i> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| Bitte geben Sie die <b>Anzahl</b> Ihrer leiblichen <b>Geschwister</b> an (zweistellig).<br><i>Beispiel: <u>02</u> Geschwister.</i>                                                                                                             | <input type="text"/> | <input type="text"/> |

Eine gewisse Fehleranfälligkeit (z. B. durch abweichendes Beantworten einer Codefrage) und ein erheblich höherer Aufwand bei der Panelkonstruktion wird dabei aus Datenschutzgründen akzeptiert. Fünf Komponenten mit jeweils zwei Zeichen ergeben den insgesamt zehnstelligen Panelcode.

Gründe, die eine Zuordnung verhinderten, sind unvollständige, fehlerhafte oder fehlende Codes sowie inkonsistente demografische Angaben, da diese für Plausibilitätsprüfungen genutzt wurden. Um auch dann noch Paare zu bilden, wenn die Codefragen nicht perfekt übereinstimmten, erfolgte der Panelaufbau schrittweise. Hierbei wurden maschinelle und händische Prüfungen kombiniert.

Zunächst wurden die landesweiten Panels aufgebaut. Diese wurde im Anschluss gebündelt.

In Schritt 1 wurden nur Codes berücksichtigt, die in beiden Online-Befragungen perfekt übereinstimmen und im jeweiligen Land eindeutig sind. Zeigten sich bei der Überprüfung der Angaben zu Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund oder Beamtenstatus Abweichungen, wurde das Paar von mindestens zwei Mitarbeitenden geprüft. Hierfür wurden auch weitere Angaben im Fragebogen (Angaben zur Berufsbiographie und Tätigkeit sowie offene Antworten) hinzugezogen. Grundsätzlich gilt, dass auf unsichere Zuordnungen verzichtet worden ist und restriktiv ins Panel nur aufgenommen wurde, wenn die vorliegenden Angaben eine sichere Zuordnung erlaubten. Dieser Maßstab wurde auch für alle nachfolgenden Schritte angelegt.

Bei den Schritten 2– 6 wurden nacheinander jeweils eine Codefrage außer Acht gelassen und die verkürzten Codes abgeglichen. Zusätzlich zur doppelten Prüfung bei Fällen, die keine perfekte Übereinstimmung in Code und demografischen Angaben zeigten, wurden die automatisch zugeordneten Fälle stichprobenartig auf ihre Qualität kontrolliert. Konnte ein Paar gebildet werden, ist es in anderen Schritten nicht erneut geprüft worden.

#### Übersicht der weiteren Schritte:

Schritt 2: Alle Codefragen außer die nach **Grundschullehrkraft** stimmen überein, sind in der Kombination eindeutig und weitere Antworten stimmen überein.

Schritt 3: wie Schritt 2, nun aber unter Verzicht auf die Angabe zur **Anzahl der Geschwister**

Schritt 4: wie Schritt 2, nun aber unter Verzicht auf die Angabe zum **Namen der Mutter**

Schritt 5: wie Schritt 2, nun aber unter Verzicht auf die Angabe zum **Namen des Vaters**

Schritt 6: wie Schritt 2, nun aber unter Verzicht auf die Angabe zum **Geburtsdag**

In Schritt 7 wurde für die verbliebenen Fragebögen geschaut, ob es plausible Zuordnungen gibt, die mehr als eine Abweichung oder Lücke aufweisen. Hierbei werden automatisierte Suchstrategien

(Verzicht auf Angabe zur Grundschullehrkraft und zu den Geschwistern) mit halbautomatisierten und manuellen Suchstrategien kombiniert (u. a. Suche mit Platzhaltern für einzelne Codestellen, Sortierung nach Angaben im Fragebogen).

**Tabelle 1: Panelzuordnungen pro Schritt**

|           | Beschreibung                                  | Zuordnungen |
|-----------|-----------------------------------------------|-------------|
| Schritt 1 | ohne Fehler / Lücken                          | 6.794       |
| Schritt 2 | Auslassung der Angabe zur Grundschullehrkraft | 2.152       |
| Schritt 3 | Auslassung der Geschwisteranzahl              | 694         |
| Schritt 4 | Auslassung der Angabe zum Namen der Mutter    | 190         |
| Schritt 5 | Auslassung der Angabe zum Namen des Vaters    | 224         |
| Schritt 6 | Auslassung der Angaben zum Geburtstag         | 122         |
| Schritt 7 | weitere Kontrollen                            | 735         |
| gesamt    |                                               | 10.911      |

Deutlich mehr als die Hälfte der Zuordnungen basiert auf perfekten Übereinstimmungen der Codes und widerspruchsfreien weiteren Angaben. Dies sind also Fälle, bei denen das Zuordnungsverfahren oder jede erkennbare Einschränkung funktionierte. Die Schritte 2 bis 6 erhöhen die Zuordnungszahlen durch Zulassung einer fehler- oder lückenhaften Stelle im Code. Insbesondere wenn die Angaben zur Grundschullehrkraft oder der Geschwisteranzahl außer Acht gelassen werden, ergeben sich weitere Zuordnungsmöglichkeiten für die anschließende Kombination von Fragebogenpaaren. Dies war erwartbar, handelt es sich doch bei der ersten Angabe um eine Information, die schwerer zu erinnern ist und bei der Geschwisterzahl können sich Ungenauigkeiten ergeben, dadurch dass Befragte die Anzahl der Kinder im Haushalt nennen (sich also dazu zählen) oder dadurch, dass Geschwister nicht mehr leben, was unterschiedlich berichtet werden kann. So finden sich hier unter den geprüften Fällen einige, bei denen die Geschwisterzahl um den Wert 1 variierte. Auch der besonders arbeitsintensive letzte Kontrollschritt leistete noch einen klar erkennbaren Beitrag zur Erstellung des Panels.

## 2.2 Beschreibung der Panelstichprobe

Für die Interpretation der nachfolgenden Auswertungen des Panels, ist es notwendig zu prüfen, inwiefern sich die Personen, die es ins Panel geschafft haben, von denjenigen unterscheiden, die nicht im Panel aufgenommen wurden. Größere Verzerrungen in demografischen Merkmalen könnten z. B. darauf hindeuten, dass manche Personengruppen mit höherer Wahrscheinlichkeit an beiden

Befragungen teilgenommen haben (bspw. jüngere Teilnehmende oder solche, die eher technikaffin sind) oder bei der Erstellung des Panels bestimmte Gruppen seltener gefunden wurden.

Zur Überprüfung der Vergleichbarkeit des Panels wurden mehrere demografische und arbeitsbezogene Merkmale miteinander verglichen. Die Unterschiede zwischen den Daten aus Befragungswelle 1 (1. Erhebung im Querschnitt) und der zweiten Befragungswelle (2. Erhebung im Querschnitt) sind grundsätzlich bereits aus dem 2024 veröffentlichten Bericht bekannt und sollen hier nicht näher erläutert werden. Zur Beschreibung der Panelstichprobe ist es hilfreich, zu schauen, ob sich die Angaben in den Querschnitten von den Angaben unterscheiden, die sich ergeben, wenn man diejenigen heranzieht, die in den Paneldatensatz eingegangen sind (Vergleich von Querschnitt und Panelquerschnitt des gleichen Zeitpunktes). Bei den ausgesuchten Merkmalen ist davon auszugehen, dass sie sich im Laufe der Befragungen eigentlich nicht ändern, dass die Werte der beiden Querschnitte daher gleich sein sollten. Wenn die Panelquerschnitte und die Querschnitte dicht beieinander liegen oder identisch sind, spricht dies für ein unverzerrtes Panel bzw. eine Zusammensetzung der Panelstichprobe, die der der größeren Querschnittsdatensätze weitgehend entspricht.

Grundlegend ist bei der Betrachtung der Daten allerdings zu berücksichtigen, dass es vielfältige Gründe für kleinere Verschiebungen geben kann: Unsicherheiten in der Beantwortung der Frage können aufseiten der Befragten dazu führen, dass dieselbe Frage unterschiedlich beantwortet wird. Manche Items (wie die Frage nach dem Arbeitsbereich) wurden im Projektverlauf leicht umformuliert, um die Beantwortung zu erleichtern. Im Einzelfall kann dies zu unterschiedlichen Antworten führen, zum Beispiel beim Arbeitsbereich. Ältere Teilnehmende, die zwischen der ersten und zweiten Befragung in den Ruhestand gingen, oder jüngere, die zwischen den Wellen den Beruf erst aufnahmen, fehlen im Panel ebenfalls. Dies ist zwar bedauernswert, war jedoch – im Falle derjenigen, die nicht mehr im Dienst sind – nicht zu verhindern, da auf eine Speicherung von Namen und/oder Adressen aus Datenschutzgründen verzichtet wurde.

Die nachfolgenden Tabellen geben die prozentuale Verteilung des Alters, des Geschlechts, des Migrationshintergrundes, des Schulabschlusses, zur Angehörigkeit zum Polizeivollzugsdienst und Beamtenstatus sowie der Laufbahngruppe und des Arbeitsbereichs wieder (Tabellen 2 bis 9). Alle Daten sind ungewichtet.

Tabelle 2: Alter

| Geburtsjahr      | 1. Erhebung<br>im Querschnitt | 2. Erhebung<br>im Querschnitt | 1. Erhebung<br>im Panel | 2. Erhebung<br>im Panel |
|------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 1950-1959        | 1                             | <1                            | <1                      | <1                      |
| 1960-1969        | 23                            | 18                            | 21                      | 21                      |
| 1970-1979        | 25                            | 24                            | 27                      | 27                      |
| 1980-1989        | 25                            | 26                            | 28                      | 28                      |
| 1990-1999        | 24                            | 26                            | 23                      | 23                      |
| 2000 oder später | 2                             | 6                             | 1                       | 1                       |

Angaben sind Spaltenprozente, ungewichtete Daten

Tabelle 3: Geschlecht<sup>1</sup>

| Geschlecht | 1. Erhebung<br>im Querschnitt | 2. Erhebung<br>im Querschnitt | 1. Erhebung<br>im Panel | 2. Erhebung<br>im Panel |
|------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| weiblich   | 33                            | 34                            | 32                      | 32                      |
| männlich   | 67                            | 66                            | 68                      | 68                      |

Angaben sind Spaltenprozente, ungewichtete Daten

Tabelle 4: Migrationshintergrund

| Migrationshintergrund | 1. Erhebung<br>im Querschnitt | 2. Erhebung<br>im Querschnitt | 1. Erhebung<br>im Panel | 2. Erhebung<br>im Panel |
|-----------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| nein                  | 94                            | 93                            | 95                      | 95                      |
| ja                    | 6                             | 7                             | 5                       | 5                       |

Angaben sind Spaltenprozente, ungewichtete Daten

Tabelle 5: Schulabschluss

| Schulabschluss                                                                                | 1. Erhebung<br>im Querschnitt | 2. Erhebung<br>im Querschnitt | 1. Erhebung<br>im Panel | 2. Erhebung<br>im Panel |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Hauptschulabschluss,<br>Volksschulabschluss                                                   | 2                             | 1                             | 1                       | 1                       |
| Realschulabschluss, mittlerer<br>Schulabschluss, Polytechnische<br>Oberschule, mittlere Reife | 26                            | 23                            | 21                      | 20                      |
| Fachabitur, Fachhochschulreife<br>(Fachoberschule etc.)                                       | 18                            | 18                            | 16                      | 17                      |
| Abitur, Erweiterte Oberschule<br>(Hochschulreife)                                             | 54                            | 57                            | 62                      | 62                      |
| sonstiger Abschluss                                                                           | <1                            | <1                            | <1                      | <1                      |

Angaben sind Spaltenprozente, ungewichtete Daten

<sup>1</sup> Befragte, die nicht mit weiblich oder männlich antworteten, werden aus Datenschutzgründen nicht als eigene Kategorie ausgewiesen.

Tabelle 6: Polizeivollzugsdienst<sup>2</sup>

| Polizeivollzugsdienst          | 1. Erhebung<br>im Querschnitt | 2. Erhebung<br>im Querschnitt | 1. Erhebung<br>im Panel | 2. Erhebung<br>im Panel |
|--------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| nicht im Polizeivollzugsdienst | 18                            | 19                            | 17                      | 18                      |
| im Polizeivollzugsdienst       | 82                            | 81                            | 83                      | 82                      |

*Angaben sind Spaltenprozente, ungewichtete Daten*

Tabelle 7: Beamtenstatus<sup>3</sup>

| Beamtenstatus                 | 1. Erhebung<br>im Querschnitt | 2. Erhebung<br>im Querschnitt | 1. Erhebung<br>im Panel | 2. Erhebung<br>im Panel |
|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| verbeamtet                    | 88                            | 87                            | 89                      | 89                      |
| angestellt / tarifbeschäftigt | 12                            | 13                            | 11                      | 11                      |

*Angaben sind Spaltenprozente, ungewichtete Daten*

Tabelle 8: Laufbahngruppe

| Laufbahngruppe               | 1. Erhebung<br>im Querschnitt | 2. Erhebung<br>im Querschnitt | 1. Erhebung<br>im Panel | 2. Erhebung<br>im Panel |
|------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| einfacher Dienst bzw. E1-E4  | <1                            | <1                            | <1                      | <1                      |
| mittlerer Dienst bzw. E5-E8  | 23                            | 24                            | 17                      | 18                      |
| gehobener Dienst bzw. E9-E12 | 72                            | 71                            | 77                      | 75                      |
| höherer Dienst bzw. E13-E15  | 4                             | 4                             | 6                       | 6                       |

*Angaben sind Spaltenprozente, ungewichtete Daten*

Die Benennung der Laufbahngruppen variiert landesspezifisch. Im Fragebogen finden sich daher in manchen Ländern die dortigen Bezeichnungen, Laufbahnnummern bzw. Einstiegsämter. In der zweiten Erhebung wurde die Gruppengrenze bei den Tarifbeschäftigten genauer gezogen. Hier fallen Mitarbeitende der Tarifgruppe 9a zum mittleren Dienst.

<sup>2</sup> In der ersten Erhebung wurde direkt nach einer Zugehörigkeit zum Polizeivollzugsdienst gefragt. In der zweiten Erhebung erfolgte die Abfrage detaillierter und wurde für den Vergleich zusammengefasst.

<sup>3</sup> In der ersten Erhebung wurde direkt erhoben, ob Befragte verbeamtet sind oder nicht. In der zweiten Erhebung erfolgte die Abfrage in Kombination mit der Abfrage zum Polizeivollzugsdienst und wurde hier für den Vergleich zusammengefasst.

Tabelle 9: Arbeitsbereich<sup>4</sup>

| Arbeitsbereich         | 1. Erhebung<br>im Querschnitt | 2. Erhebung<br>im Querschnitt | 1. Erhebung<br>im Panel | 2. Erhebung<br>im Panel |
|------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Schutzpolizei          | 47                            | 49                            | 47                      | 49                      |
| Kriminalpolizei        | 28                            | 30                            | 31                      | 34                      |
| geschlossene Einheiten | 8                             | 8                             | 7                       | 7                       |
| Verwaltung             | 2                             | 2                             | 2                       | 2                       |
| sonstige PVB           | 10                            | 7                             | 10                      | 8                       |
| Anwärter:innen         | 5                             | 5                             | 3                       | <1                      |

*Angaben sind Spaltenprozenzte, ungewichtete Daten*

Die Abweichung zwischen allen Befragten einer Erhebung (Querschnitt) und denjenigen, die doppelt befragt und zugeordnet werden konnten (Panelquerschnitt) sind in fast allen Fällen gering. Eine Verzerrung durch das Zuordnungsverfahren oder durch unterschiedliche Wahrscheinlichkeiten erneuter Teilnahme aufgrund persönlicher Merkmale, ist hinsichtlich der untersuchten Merkmale sehr gering. Befragte mit höchsten Schulabschlüssen sind im Panel im Vergleich zu den Querschnitten ein wenig häufiger vertreten. Im Vergleich zum mittleren Dienst ist auch der gehobene Dienst im Panel leicht überrepräsentiert. Tendenziell, aber noch weniger stark, gilt dies auch für die Mitarbeitenden der Kriminalpolizei gegenüber anderen Arbeitsbereichen. Diese kleinen Unterschiede sprechen eher dafür, in weiteren Analysen die Merkmale zur Kontrolle zu nutzen. Der Schritt von den Querschnittsdaten zum Paneldatensatz geht nicht mit großen Einbußen hinsichtlich der Verallgemeinerbarkeit einher, es sind keine erheblichen Verzerrungen hinzugekommen.

<sup>4</sup> Die Abfrage der Arbeitsbereiche variiert zwischen den Ländern und den beiden Erhebungszeiträumen. Die dargestellten Antwortkategorien entsprechen der zusammenfassenden Einteilung, die auch im Abschlussbericht zur ersten Förderphase verwendet wurde (siehe dort Seite 66-67).

### 3. Analysen

Wie eingangs schon erläutert, bietet das Panel die Möglichkeit, Veränderungen im Antwortverhalten auf der Ebene des Individuums zu betrachten. Im Gegensatz zu den Querschnitten können hiermit also nicht nur die durchschnittlichen Werte beider Befragungen miteinander verglichen werden, sondern auch direkt die Stärke des Zusammenhangs einer Frage über zwei Zeitpunkte betrachtet werden. Diese Analysen beantworten die Frage nach der Stabilität bzw. Veränderung (Mobilität) von Items bzw. des jeweiligen Antwortverhaltens.

Im Abschlussbericht von MEGAVO I wurde bereits eine Vielzahl von Indices vorgestellt, die eine ausgeglichene Einschätzung zu Befragungsdimensionen ermöglichen als ein Einzelitem. Als Ausgangspunkt für die weiteren Analysen werden zunächst erneut die Mittelwerte der Indices aus beiden Befragungen dargestellt. Direkt danach wechselt die Analyse auf den Paneldatensatz und stellt zunächst die Mittelwerte der Indices in den Panelquerschnitten dar. Die Befunde sind nahezu deckungsgleich mit den vorgenannten Werten, da das Panel gegenüber den Querschnitten keine großen Verzerrungen aufweist. Das Gewichtungungsverfahren für den Paneldatensatz ist weniger aufwändig, was ebenfalls zu sehr kleinen Abweichungen beitragen kann. Die eigentlichen Analysen mit den Paneldaten beginnen mit der Bildung von Differenzen zwischen den beiden Werten, die jeder und jede Befragte im Panel bei einem Index hat. Eine positive Differenz entspricht dabei einem individuellen Anstieg, eine negative Differenz einem Rückgang der Indexwerte. Werte von 0 und dicht an 0 sind zu verzeichnen, wenn sich für eine einzeln betrachtete Person keine Veränderung zwischen den Erhebungen ergibt. Meist finden sich viele kleine Differenzen, während nur wenige Personen stark von den zuvor erhobenen Werten abweichen. Dies lässt sich in Abbildungen (Histogrammen) gut darstellen. Die Analysen gehen aber noch einen Schritt weiter, denn zur Veranschaulichung werden die Befragten unterteilt in diejenigen, für die ein stärkerer Rückgang zu verzeichnen ist. Ebenso lassen sich diejenigen beschreiben, deren Werte stark angestiegen sind sowie alle Personen, die dazwischen liegen. Dies geht jedoch nur um den Preis einer Festlegung von Schwellenwerten, die als Kriterium dafür dienen, ob eine Differenz groß genug ist, um von „Anstieg“ oder „Rückgang“ zu sprechen. Hierfür wurde ein Betrag von 0,5 kleiner bzw. größer als 0 ausgewählt. Andere Kriterien wären grundsätzlich möglich. Der Betrag von 0,5 wurde gewählt, weil er sich noch recht gut veranschaulichen lässt: Wenn Befragte bei mehreren Fragen zu einem Thema bei jeder zweiten Frage genau einen Wert höher ankreuzen, entspricht dies einem Anstieg von 0,5. Bezogen auf eine einzelne Frage ist das nicht viel, in Bezug auf mehrere Fragen ist jedoch ein Muster erkennbar. Während sich auf der Trendebene meist kleinere Differenzen abzeichnen, gehört es zu den Vorteilen der Nutzung von Paneldaten, den Gesamtumfang der Veränderungen auf individueller Ebene zu berücksichtigen.

Im Anschluss werden die Entwicklungen bzw. die Stabilität der Antworten durch die Korrelationen der Indices zum Zeitpunkt der ersten Befragung mit denselben Indices zum Zeitpunkt der zweiten Befragung dargestellt. Erneut wird erkennbar, wie stark sich das Antwortverhalten individuell verändert hat. In einem weiteren Abschnitt werden jeweils Analysen dargestellt, die auf die Erklärung von Veränderungen durch ein festes Set von Variablen abzielen.

Die im Folgenden dargestellten Analysen mit dem bundesweiten Paneldatensatz wurden so gewichtet, dass die Proportion der einzelnen Polizeien der in der Grundgesamtheit entspricht (Soll-Ist-Vergleich auf Basis der gemittelten Personalstärken der teilnehmenden Polizeien der Länder und des Bundes).

### ***Lesehilfe für Korrelations- und Regressionsanalysen***

**Korrelationen** beschreiben die Stärke des Zusammenhangs zwischen zwei Items (Antworten). Das Zusammenhangsmaß kann dabei Werte zwischen -1 und 1 annehmen. 1 entspricht einem perfekt positiven Zusammenhang, -1 einem perfekt gegenläufigen Zusammenhang und 0 deutet auf keinen Zusammenhang hin. Je deutlicher der Zusammenhang von 0 abweicht, desto stärker ist er. In unserer Frage nach der Stabilität der Antworten bedeutet dies, dass Indices und Items umso stabiler sind, desto mehr sich ihre Korrelation an 1 annähert. Stabilität ist hier nicht gleichbedeutend mit Qualität, sondern nur eine Beschreibung dafür, ob Befragte in beiden Erhebungen die gleiche oder eine sehr ähnliche Antwort gaben oder ob sich die Antworten stark unterschieden.

Typischerweise werden Korrelationen zwischen 0,1 und 0,3 als schwache Zusammenhänge angesehen, Korrelationen zwischen 0,3 und 0,5 als mittelstarke Zusammenhänge und Korrelationen über 0,5 als starke Zusammenhänge. Diese Einteilung orientiert sich jedoch eher an Querschnittsdaten und kann nicht schematisch übernommen werden. Zu berücksichtigen ist auch, ob es sich um Merkmale handelt, wo es inhaltlich plausibel ist, dass es Variation geben kann oder ob eigentlich erwartet werden muss, dass die entsprechenden Angaben im Lebenslauf und unabhängig von zwischenzeitlichen Erfahrungen bei den meisten Menschen unverändert bleiben.

Zudem werden alle Werte hinsichtlich ihrer Signifikanz geprüft. Dies sichert die Befunde gegen eine zufällige Abweichung von 0 ab. Je kleiner der Signifikanzwert ( $p$ ) ausfällt, desto eindeutiger. Die Ergebnisse werden wie folgt markiert: \*\*:  $p < 0,001$ ; \*:  $p < 0,05$ .

Die in weiteren Tabellen dargestellten Ergebnisse basieren auf multiplen linearen **Regressionsanalysen** (OLS-Regressionsanalysen). Diese Analysen prüfen, ob eine Auswahl an Variablen (zum Beispiel Alter und Geschlecht) dazu beiträgt, die Antworten auf eine andere Frage (zum Beispiel zur

Motivation) zu prognostizieren. Wenn sie das tun, spricht man auch davon, dass sie die abhängige Variable (zum Beispiel Motivation) erklären. Das besondere an multiplen Regressionsanalysen ist, dass sie die Erklärungskraft mehrerer Variablen simultan prüfen. Es wird also nicht nur ein Alterseffekt geprüft, sondern ein Alterseffekt, bei dem auch alle anderen Effekte (zum Beispiel Geschlecht) bereits berücksichtigt sind. Man kann auch davon sprechen, dass die ausgewiesenen Werte unter Kontrolle aller anderen Einflüsse berechnet wurden, die im Modell enthalten sind. Die Erklärungskraft des Gesamtmodells lässt sich anhand der  $R^2$ -Wertes abschätzen. Es ist als Anteilswert zwischen 0 und 100 % zu lesen. Je höher der Wert ist, desto besser lässt sich aus den Erklärungsvariablen die zu erklärende Variable prognostizieren.

Der Einfluss einzelner Variablen lässt sich gut anhand der sogenannten Regressionskoeffizienten beschreiben. In den Tabellen werden sie in standardisierter Form berichtet. Dies hat den Vorteil, dass sie leichter vergleichend zu beurteilen sind, da bereits berücksichtigt wird, dass manche Variablen nur aus einer ja/nein-Entscheidung bestehen, andere aber auf einer detaillierteren Messung. Die Interpretation der Größe, Richtung und Signifikanz entspricht der von Korrelationen.

Regressionsanalysen gehen davon aus, dass die erklärenden Variablen ein hohes Messniveau (eine hohe Anzahl unterschiedlicher Messwerte mit gleichmäßigen Abständen) aufweisen. Hilfsweise ist es aber möglich, auch Variablen zu testen, die nur zwei Ausprägungen haben oder die man in Variablen zerlegt, die nur zwei Ausprägungen haben. So wird zum Beispiel der höchste Schulabschluss hier in drei Gruppen unterschieden: mittlere Schulabschlüsse, Fachabitur und Abitur. Effekte werden nur für die beiden letztgenannten Abschlüsse genannt. Die erste Kategorie dient als Vergleichsbasis. Man kann die Effekte so lesen, dass man den Effekt eines Abschlusses mit einem Abitur im Vergleich zu einem mittleren Abschluss betrachtet, der die Referenzkategorie bildet. Diese Referenzkategorien werden in den Tabellen explizit benannt.

Die hier betrachteten Erklärungsvariablen sollten ihrerseits recht stabil bzw. überwiegend unveränderlich sein. Sie wurden der ersten Erhebung entnommen. Dort wo in der ersten Erhebung Angaben fehlten, diese aber in der zweiten Erhebung verfügbar waren (z. B. beim Alter, Geschlecht und Schulabschluss), wurden die Angaben der zweiten Erhebung übernommen.

### 3.1 Motivation

Für eine große Zahl von Alltagsaspekten wurden die Befragten um eine Bewertung gebeten, ob sie sie als motivierend wahrnehmen. Dabei konnten fünf Motivationsbündel herausgearbeitet werden: 1. idealistisch-altruistische Motive (z. B. Wichtigkeit einer verantwortungsvollen Tätigkeit, anderen Menschen helfen, Gefühl einer sinnvollen Tätigkeit), 2. ein materialistisch-sicherheitsorientierter Motivationsfaktor (z. B. soziale Absicherung, gute Bezahlung), 3. eine erlebnisorientierte Motivation (z.B. Wichtigkeit einer spannenden Tätigkeit bzw. kein Beruf wie jeder andere), 4. ein Motivationsfaktor, für den Respekt bedeutsam ist (z. B. klare Hierarchien, Ansehen in der Bevölkerung und andere in Schranken zu weisen) sowie 5. ein Motivationsbündel, das eher familien- bzw. biographisch ausgerichtet ist (lang gehegter Wunsch, für die Polizei zu arbeiten und familiäre Nähe zum polizeilichen Berufsfeld).

Jeder Einzelaspekt der Motivation konnte auf einer Skala von 1 bis 4 bewertet werden. Je höher dieser Wert, desto wichtiger ist er für die Motivation. Gleiches gilt für die fünf hier betrachteten Indices.

In den Tabellen 10 bis 14 werden die Angaben zur Entwicklung der Motivationsindices noch einmal zusammengefasst, wobei die Perspektive der Trendanalyse die Darstellung bestimmt. Ergänzend wird die mittlere Differenz aus dem Paneldatensatz aufgeführt. Sie beruht auf den Differenzen zwischen erster und zweiter Erhebung auf individueller Ebene, fasst dann aber wieder für die gesamte Panelstichprobe alle Differenzen in einem Wert zusammen (wobei die individuelle Variation nur noch in der Standardabweichung erkennbar bleibt). Die ergänzend eingefügten Abbildungen 3 bis 7 repräsentieren die individuelle Veränderung besser und markieren Schwellen, die genutzt werden können, um die unterschiedlichen Entwicklungen in Form von fünf Gruppen zu beschreiben.

Tabelle 10: idealistisch-altruistische Motive (Mittelwerte, Standardabweichungen und Differenzen)

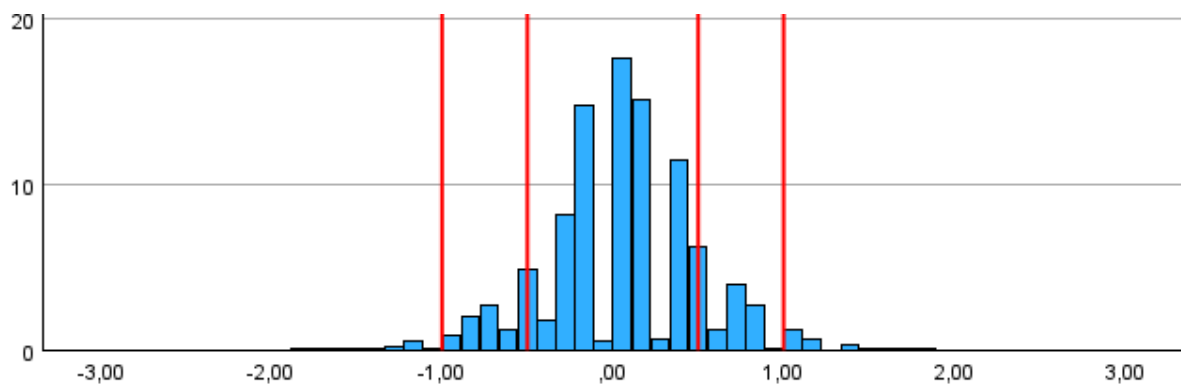
|                           | 1. Erhebung |                         | 2. Erhebung |                         |
|---------------------------|-------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
|                           | Mittelwert  | Standard-<br>abweichung | Mittelwert  | Standard-<br>abweichung |
| Querschnitt               | 3,1         | 0,566                   | 3,1         | 0,539                   |
| Panelquerschnitt          | 3,1         | 0,543                   | 3,1         | 0,525                   |
| 2. Erhebung – 1. Erhebung |             |                         |             |                         |
| Differenz                 | 0,04        | 0,459                   |             |                         |

*gewichtete Daten*

Im Trendvergleich liegen die **idealistisch-altruistischen Motive** auf hohem Niveau. In den Querschnitten der ersten und zweiten Erhebung findet sich jeweils ein Mittelwert von 3,1 auf der vierstufigen Antwort-Skala. Gleiches gilt für die Panelquerschnitte.

Die Differenzen zwischen den Indexwerten der beiden Erhebungen werden für jede Person berechnet. Im Mittel ergeben sie die Differenz zwischen den Panelquerschnitten. In den Standardabweichungen wird deutlich, wie stark die Differenzen um die durchschnittliche Differenz streuen. Dies wird jedoch auch in Abbildung 3 in Form eines Histogramms noch einmal verdeutlicht.

Abbildung 3: Entwicklung der idealistisch-altruistischen Motive



Differenzen der Indexwerte in Prozent

Legt man als Kriterium für leichte Veränderungen 0,5 und mehr und für stärkere Veränderungen eine Abweichung von 1,0 und mehr zugrunde, lässt sich feststellen:

- 2 % berichten einen **stärkeren Rückgang** ihrer altruistisch-idealistischen Motive.
- 11 % berichten einen **leichten Rückgang**.
- 70 % berichten eine ähnliche Motivation wie in der ersten Erhebung bzw. nur kleinere Abweichungen.
- 14 % verzeichnen einen **leichten Anstieg**.
- 3 % berichten einen **stärkeren Anstieg** der altruistisch-idealistischen Motive.

In beiden Darstellungen (Tabelle 10 und Abbildung 3) wird deutlich, dass es zwischen den beiden Erhebungen keine bedeutsame Veränderung auf Ebene der Gesamtstichprobe gab. Ungefähr die gleiche Personenzahl verzeichnet (leichte) Rückgänge oder (leichte) Anstiege.

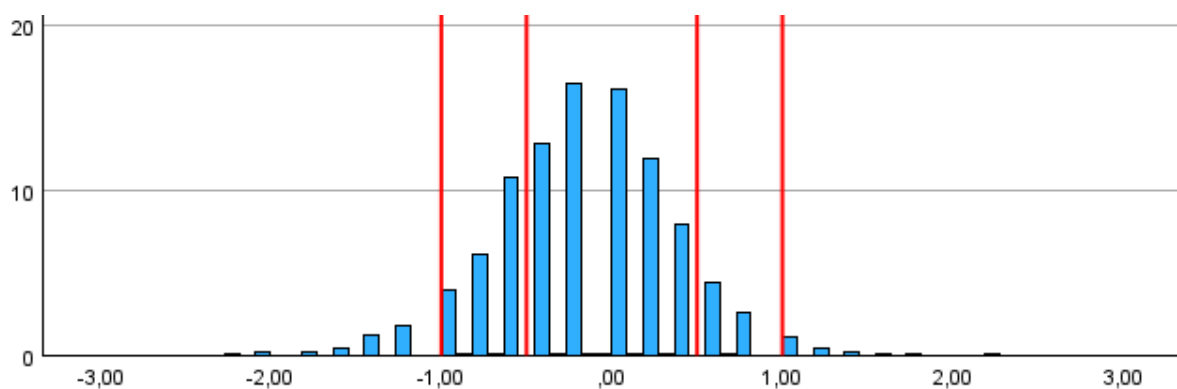
Im Trendvergleich gehen die **materialistisch-sicherheitsorientierten Motive** etwas zurück. In den Querschnitten der ersten und zweiten Erhebung liegen die Werte bei 2,7 bzw. 2,6. Dieser Abfall findet sich erwartungsgemäß auch in den Panelquerschnitten wieder. Dort ist er sogar etwas deutlicher, als beim Querschnittvergleich zu beobachten. Die Verteilung der Differenzen ist in Abbildung 4 ersichtlich.

**Tabelle 11: materialistische-sicherheitsorientierte Motive (Mittelwerte, Standardabweichungen und Differenzen)**

|                           | 1. Erhebung |                         | 2. Erhebung |                         |
|---------------------------|-------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
|                           | Mittelwert  | Standard-<br>abweichung | Mittelwert  | Standard-<br>abweichung |
| Querschnitt               | 2,7         | 0,600                   | 2,6         | 0,569                   |
| Panelquerschnitt          | 2,8         | 0,592                   | 2,6         | 0,551                   |
| 2. Erhebung – 1. Erhebung |             |                         |             |                         |
| Differenz                 | -0,17       | 0,531                   |             |                         |

*gewichtete Daten*

**Abbildung 4: Entwicklung der materialistisch-sicherheitsorientierten Motive**



Differenzen der Indexwerte in Prozent

Legt man als Kriterium für leichte Veränderungen 0,5 und mehr und für stärkere Veränderungen eine Abweichung von 1,0 und mehr zugrunde, lässt sich feststellen:

- Für 8 % ergibt sich ein **stärkerer Rückgang** materialistisch-sicherheitsorientierter Motive.
- 17 % berichten einen **leichten Rückgang**.
- 66 % berichten eine ähnliche Motivation wie in der ersten Erhebung bzw. nur kleinere Abweichungen.
- 7 % verzeichnen einen **leichten Anstieg**.
- 2 % berichten einen **stärkeren Anstieg** der materialistisch-sicherheitsorientierten Motive.

In beiden Darstellungen (Tabelle 11 und Abbildung 4) wird deutlich, dass es zwischen den beiden Erhebungen zu einem leichten Rückgang der Werte gekommen ist: Die Differenz der Mittelwerte fällt negativ aus und es berichten mehr Befragte von einem Rückgang als einem Anstieg.

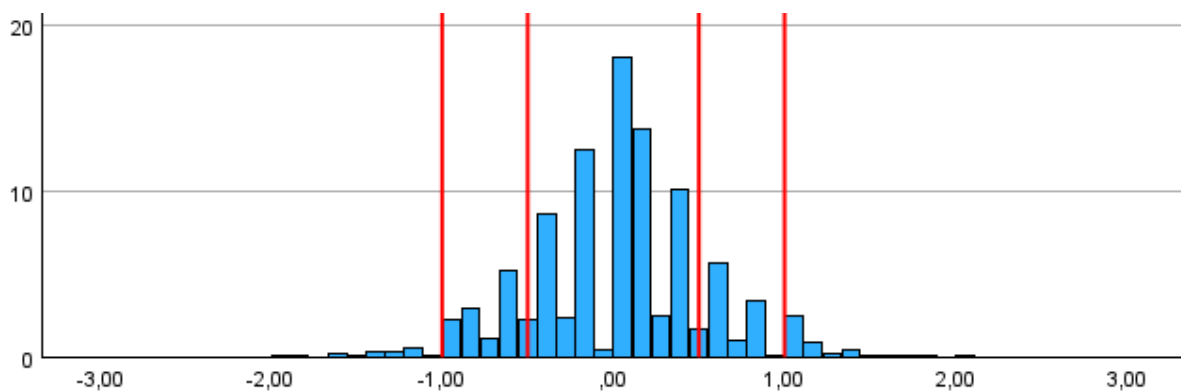
Im Trendvergleich steigen die **erlebnisorientierten Motive** nur wenig an. Bei Betrachtung der Panelquerschnitte verschwindet diese Entwicklung. Die Verteilung der Differenzen zeigt, dass sich Zu- und Abnahme dieser spezifischen Motivation im Durchschnitt in Waage halten (vgl. Abbildung 5).

Tabelle 12: erlebnisorientierte Motive (Mittelwerte, Standardabweichungen und Differenzen)

|                           | 1. Erhebung |                         | 2. Erhebung |                         |
|---------------------------|-------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
|                           | Mittelwert  | Standard-<br>abweichung | Mittelwert  | Standard-<br>abweichung |
| Querschnitt               | 2,6         | 0,627                   | 2,7         | 0,568                   |
| Panelquerschnitt          | 2,6         | 0,594                   | 2,6         | 0,533                   |
| 2. Erhebung – 1. Erhebung |             |                         |             |                         |
| Differenz                 | 0,02        | 0,519                   |             |                         |

*gewichtete Daten*

Abbildung 5: Entwicklung der erlebnisorientierten Motive



Differenzen der Indexwerte in Prozent

Legt man als Kriterium für leichte Veränderungen 0,5 und mehr und für stärkere Veränderungen eine Abweichung von 1,0 und mehr zugrunde, lässt sich feststellen:

- 4 % berichten einen **stärkeren Rückgang** ihrer erlebnisorientierten Motive.
- 12 % berichten einen **leichten Rückgang**.
- 68 % berichten eine ähnliche Motivation wie in der ersten Erhebung bzw. nur kleinere Abweichungen.
- 12 % verzeichnen einen **leichten Anstieg**.
- 4 % berichten einen **stärkeren Anstieg** der erlebnisorientierten Motive.

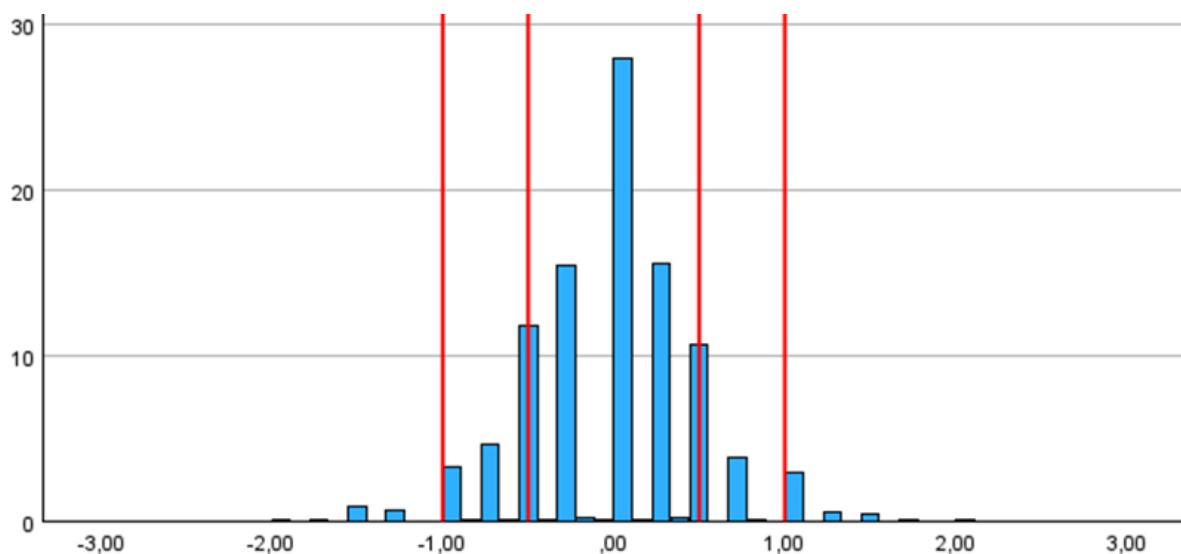
Im Trendvergleich und auf Ebene der Panelquerschnitte verändern sich die **respektorientierten Motive** nicht. Die durchschnittliche Differenz liegt bei nahe 0. Dennoch verdeutlicht Abbildung 6 den minimalen Überhang an (leichten) Rückgängen auf individueller Ebene.

Tabelle 13: respektorientierte Motive (Mittelwerte, Standardabweichungen und Differenzen)

|                           | 1. Erhebung |                    | 2. Erhebung |                    |
|---------------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|
|                           | Mittelwert  | Standardabweichung | Mittelwert  | Standardabweichung |
| Querschnitt               | 1,7         | 0,567              | 1,7         | 0,547              |
| Panelquerschnitt          | 1,7         | 0,562              | 1,7         | 0,519              |
| 2. Erhebung – 1. Erhebung |             |                    |             |                    |
| Differenz                 | -0,02       | 0,509              |             |                    |

*gewichtete Daten*

Abbildung 6: Entwicklung der respektorientierten Motive



Differenzen der Indexwerte in Prozent

Legt man als Kriterium für leichte Veränderungen 0,5 und mehr und für stärkere Veränderungen eine Abweichung von 1,0 und mehr zugrunde, lässt sich feststellen:

- 5 % berichten einen **stärkeren Rückgang** ihrer respektorientierten Motive.
- 17 % berichten einen **leichten Rückgang**.
- 60 % berichten eine ähnliche Motivation wie in der ersten Erhebung bzw. nur kleinere Abweichungen.
- 15 % verzeichnen einen **leichten Anstieg**.
- 4 % berichten einen **stärkeren Anstieg** der respektorientierten Motive.

Sowohl beim Vergleich der Panelquerschnitte als auch im Trendvergleich steigt familienorientierte-biographische Motivation schwach an. Die durchschnittlichen Differenzen zwischen den Indexwerten der beiden Erhebungen liegt nah an 0. Im Vergleich aller Motivationsdimensionen sind die Standardabweichung der Querschnitte, Panelquerschnitte und durchschnittlichen Differenz etwas höher ausgeprägt, was für eine größere Variation des Antwortverhaltens zwischen den Befragten spricht. Dies wird in Abbildung 7 in Form eines Histogramms noch einmal verdeutlicht.

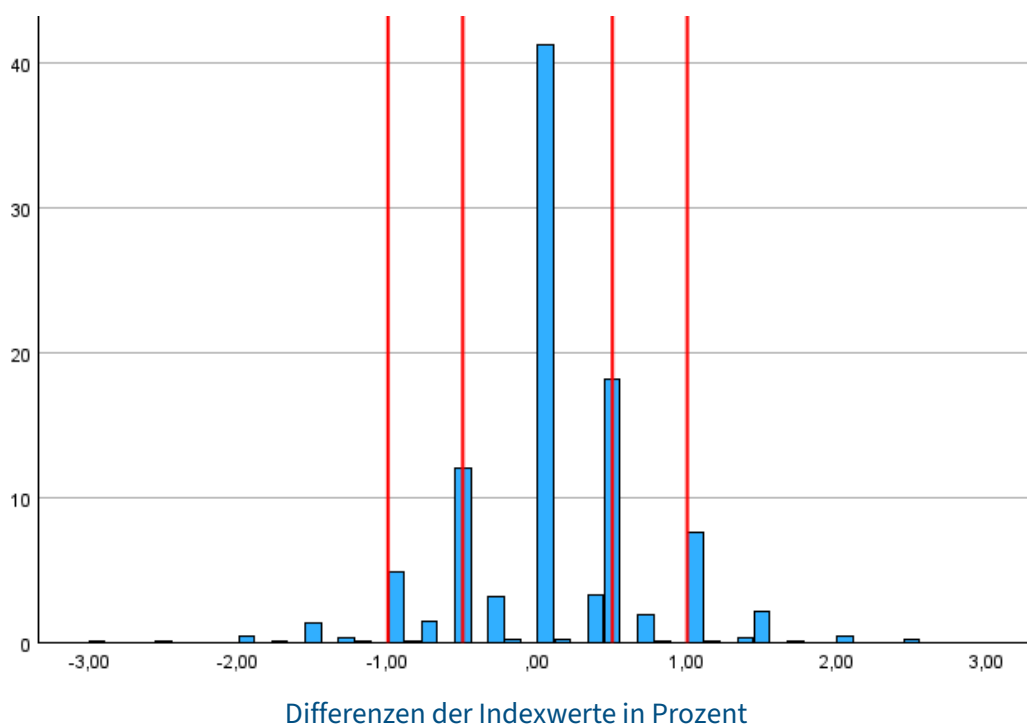
**Tabelle 14: familienorientierte-biographische Motive (Mittelwerte, Standardabweichungen und Differenzen)**

|                           | 1. Erhebung |                         | 2. Erhebung |                         |
|---------------------------|-------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
|                           | Mittelwert  | Standard-<br>abweichung | Mittelwert  | Standard-<br>abweichung |
| Querschnitt               | 2,0         | 0,844                   | 2,1         | 0,774                   |
| Panelquerschnitt          | 2,0         | 0,842                   | 2,1         | 0,762                   |
| 2. Erhebung – 1. Erhebung |             |                         |             |                         |
| Differenz                 | 0,08        | 0,620                   |             |                         |

*gewichtete Daten*

Im Vergleich zu anderen Abbildungen wirkt sich in Abbildung 7 aus, dass der Index nur auf wenigen Einzelfragen beruht und daher die Indexwerte sich nicht ganz so fein abstufen lassen und auf einzelne Indexwerte entsprechend mehr Antworten entfallen. Die Anzahl der Balken ist daher niedriger.

**Abbildung 7: Entwicklung der familienorientierten-biographischen Motive**

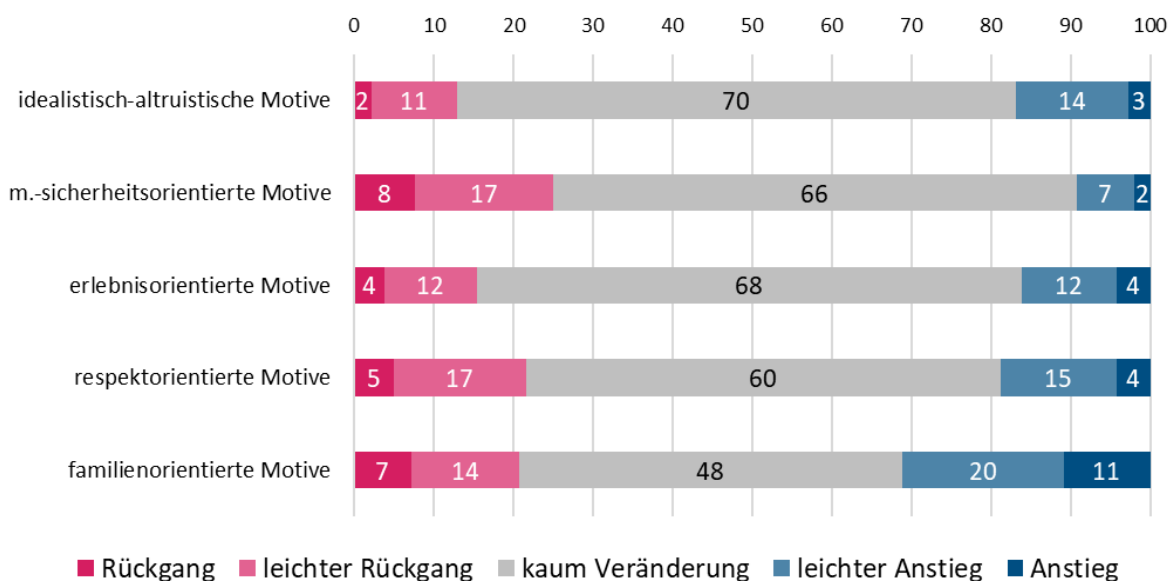


Legt man als Kriterium für leichte Veränderungen 0,5 und mehr und für stärker Veränderungen eine Abweichung von 1,0 und mehr zugrunde, lässt sich feststellen:

- 7 % berichten einen **stärkeren Rückgang** ihrer familienorientierten-biographischen Motive.
- 14 % berichten einen **leichten Rückgang**.
- 48 % berichten eine ähnliche Motivation wie in der ersten Erhebung bzw. nur kleinere Abweichungen.
- 20 % verzeichnen einen **leichten Anstieg**.
- 11 % berichten einen **stärkeren Anstieg** der familienorientierten-biographischen Motive.

In Abbildung 8 werden die Anteilswerte aller Motivationsfaktoren noch einmal im Überblick zusammengestellt.

Abbildung 8: Anteil der Befragten mit (leichtem) Rückgang und Anstieg der Motivationsfaktoren in Prozent.



*gewichtete Daten*

Beim Vergleich aller Motivationsfaktoren fällt auf, dass sich bei respektorientierter und familien- bzw. biographieorientierter Motivation mehr Veränderungen auf individueller Ebene zwischen den Erhebungen zeigen als bei den übrigen Dimensionen. Diese präsentieren sich als recht stabil: Bei ungefähr zwei Dritteln der Befragten ergeben sich keine relevanten Veränderungen auf individueller Ebene.

Bei der respektorientierten Dimension gleichen sich Anstiege und Rückgänge (mit leichtem Überhang) aus – bei biographieorientierten Motiven dominieren die Anstiege. Letztere verzeichnen den größten Motivationszuwachs aller Dimensionen (circa 31 %). Gleichzeitig sind bei ihr sowie den

materialistisch-sicherheitsorientierten und respektoorientierten Dimensionen die meisten Motivationsrückgänge (21-25 %) erkennbar. Setzt man Rückgänge und Anstiege ins direkte Verhältnis, gleichen sie sich mit Ausnahme der materialistischen-sicherheitsorientierten und familienorientierten Motivation nahezu aus. Bei der einen überwiegen die Rückgänge, bei der anderen die Zuwächse auf individueller Ebene.

In Tabelle 15 werden die Korrelationen dargestellt, die beschreiben können, wie sehr die beiden Antworten der Befragten auf individueller Ebene variieren bzw. zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten stabil bleiben.

**Tabelle 15: Stabilität der Motivationsfaktoren**

| Motivation                            | Korrelation | Signifikanz |
|---------------------------------------|-------------|-------------|
| idealistisch-altruistisch             | 0,630       | **          |
| materialistisch-sicherheitsorientiert | 0,570       | **          |
| erlebnisorientiert                    | 0,580       | **          |
| respektoorientiert                    | 0,558       | **          |
| familien-, biographieorientiert       | 0,705       | **          |

*gewichtete Daten*

Vergleicht man die Korrelationen der Motivationsfaktoren so lassen sich keine großen Unterschiede ausmachen. Das Antwortverhalten ist in allen fünf Dimensionen recht stabil. Dabei tun sich idealistisch-altruistische Motive und familien- bzw. biographieorientierte Motivation durch verhältnismäßig hohe Stabilitäten besonders hervor.

Die Korrelationen lassen zwar durchaus gewisse Variationen erkennen, insgesamt sind die fünf Motivationsfaktoren jedoch ungefähr gleich stabil. Lediglich der letzte Motivationsfaktor ändert sich noch weniger als die zuvor genannten, was wegen der Langfristigkeit biographischer Bezüge und familiärer Beispiele durchaus plausibel erscheint. Insgesamt gilt für alle Motivationsfaktoren, dass umso stärker sie in der ersten Erhebung zu erkennen waren, desto wahrscheinlicher ist es auch, dass dies in der zweiten Erhebung erneut der Fall war. Umgekehrt gilt es genauso: Wer zunächst eine Motivbündel als weniger wichtig beschrieb, tut dies auch in der zweiten Befragung.

Die individuelle Entwicklung der Motivation lässt sich als Differenz der ersten und zweiten Erhebung beschreiben. Diese wird so berechnet, dass die Differenz bei einem Anstieg der Motivation einen positiven Wert aufweist und bei einem Rückgang einen negativen Wert. Im Mittel zweigen sich dann die bereits aus dem Trendvergleich bekannten Tendenzen: insbesondere bei dem materialistisch-

sicherheitsorientierten Motivbündel gehen die Werte insgesamt leicht zurück und bei den familien- bzw. -biographieorientierten Motiven ist ein ebenfalls leichter Anstieg zu sehen. Bei den anderen Faktoren zeigt sich im Trendvergleich keine große Veränderung.

Zur Erklärung individueller Veränderungen wird für jeden Motivationsfaktor ein multiples Regressionsmodell (OLS-Regression) gerechnet. Als erklärende (unabhängige) Variablen werden das Alter und Geschlecht der Befragten berücksichtigt. Ebenso ihre Schulbildung, ihre Laufbahn- bzw. Tarifgruppe, ihr Arbeitsbereich und die Häufigkeit der berichteten Bürgerkontakte. Diese Variablen erlauben wichtige Differenzierungen nach demographischen Merkmalen und unterscheiden Arbeitskontexte, die sich in allen Polizeien ausmachen lassen. Die standardisierten Ergebnisse der fünf Analysen werden in Tabelle 16 gebündelt dargestellt.

**Tabelle 16: Modelle zur Erklärung der Veränderung der Motivationsfaktoren (stand. Koeffizienten)**

|                                              | idealistisch-<br>altruistisch | materialistisch-si-<br>cherheitsorientiert | erlebnis-<br>orientiert | respektori-<br>entiert | familien-/biogra-<br>fisch orientiert |
|----------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------|------------------------|---------------------------------------|
| Alter (Jahrgang)                             | ,002                          | -,048**                                    | -,041**                 | -,043**                | -,088**                               |
| Geschlecht (Ref. weiblich)                   | ,049**                        | ,028*                                      | ,025*                   | -,021*                 | ,026*                                 |
| Arbeitsbereich<br>(Ref. außerhalb PVD)       |                               |                                            |                         |                        |                                       |
| Schutzpolizei                                | ,022                          | -,049*                                     | ,107**                  | ,048*                  | ,106**                                |
| Kriminalpolizei                              | ,014                          | -,031*                                     | ,101**                  | ,065**                 | ,091**                                |
| EHu, BePo, Spezialkräfte                     | -,003                         | -,024*                                     | -,006                   | ,019                   | ,022*                                 |
| Verwaltung                                   | ,014                          | -,015                                      | ,047**                  | ,003                   | ,059**                                |
| sonstige PVB                                 | -,007                         | ,000                                       | ,088**                  | ,055**                 | ,097**                                |
| Anwärter:innen (Ref. nein)                   | -,032*                        | -,033*                                     | ,006                    | -,022*                 | ,020                                  |
| Laufbahn (Ref. eD/mD)                        |                               |                                            |                         |                        |                                       |
| gehobener Dienst                             | -,019                         | -,023                                      | -,021                   | ,002                   | ,023                                  |
| höherer Dienst                               | -,018                         | -,007                                      | -,019                   | ,002                   | ,021                                  |
| Schulabschluss<br>(Ref. mittlere Abschlüsse) |                               |                                            |                         |                        |                                       |
| Fachabitur                                   | ,017                          | -,001                                      | ,019                    | ,004                   | ,009                                  |
| Abitur                                       | ,020                          | ,052*                                      | ,025                    | -,007                  | ,027*                                 |
| Anzahl Bürgerkontakte                        | -,030*                        | ,031*                                      | -,029*                  | -,010                  | -,012                                 |
| R <sup>2</sup>                               | 0,4 %                         | 0,5 %                                      | 1,3 %                   | 0,6 %                  | 2,0 %                                 |

gewichtete Daten

Bereits auf den ersten Blick wird deutlich, dass die ausgesuchten Variablen die Veränderung der Motivationsfaktoren nur unzureichend erklären können. Gleichzeitig wird klar, dass es anhand des Panels möglich ist, auch feinste Effekte signifikant nachzuweisen, wenn es um die Erklärung der Differenzen zwischen den beiden Erhebungen geht. Diese Effekte sind durchgehend schwach. Hier sollen daher nur diejenigen Beziehungen erwähnt werden, deren Betrag zumindest einen Betrag von 0,10 erreicht. So lässt sich immerhin für Angehörige der Schutz- und Kriminalpolizei auch unter Kontrolle aller anderen Eigenschaften zeigen, dass hier etwas stärkere Anstiege der Motivation aufgrund erlebnisorientierter Motive und eines familiär-biographischen Hintergrundes zu verzeichnen sind, als in anderen Arbeitsbereichen. Alle anderen Variablen liefern für diese und die anderen Motivationsfaktoren keine deutlichen Hinweise für die individuelle Entwicklung der Motivation. Sehr viele, sehr schwache Effekte in unterschiedliche Richtungen, scheinen sich weitgehend auszugleichen.

### 3.2 Belastungen

Auch für den Bereich der alltäglichen Belastungen ist es bereits zuvor gelungen, die Vielfalt einzelner belastender Aspekte in Form von Belastungsfaktoren zu bündeln, die jeweils für eine Gruppe ähnlich bewerteter Belastungen stehen. Hierbei lassen sich zunächst operative Belastungen nennen. Zu diesen zählen u. a. Schicht- und Nachtdienst, Müdigkeit sowie Unvereinbarkeiten mit Familie und privatem Umfeld. In Trendanalysen ist für operative Belastungen ein gewisser Anstieg zu verzeichnen. Die zweite Belastungsdimension, die sich in beiden Querschnittsdatensätzen abzeichnete, beinhaltete Belastungen aufgrund interner Konflikte. Darunter fallen beispielsweise die Wahrnehmung fehlender Wertschätzung, Bevorzugung, belastende Beurteilungen und inoffizielle Prozesse (z B. informelle Führer oder Machtspiele). Im Trendvergleich sind hier keine klaren Veränderungen zu beobachten. Der dritte Belastungsfaktor wird als Belastung aufgrund fehlender Ressourcen (u. a. Personalmangel, bürokratischer Verwaltungsaufwand und fehlende Mittel) charakterisiert. Im Trend der beiden Erhebungen, sind hier insgesamt leicht ansteigende Belastungswerte zu verzeichnen. Letztlich lassen sich in einem vierten Belastungsfaktor Einschätzungen zusammenfassen, denen gemeinsam ist, dass die Arbeit der Polizei aus Sicht der Befragten falsch wahrgenommen wird (in der Öffentlichkeit, in den Medien, in der justiziellen Bearbeitung abgeschlossener Verfahren). Im Trendvergleich erscheint diese Belastungsquelle als eher unverändert zwischen der ersten und zweiten Erhebung.

In Tabelle 17 werden die Angaben zur Entwicklung **operativer Belastungen** noch einmal zusammengefasst. Im Trendvergleich steigen die operativen Belastungen. In den Querschnitten der ersten

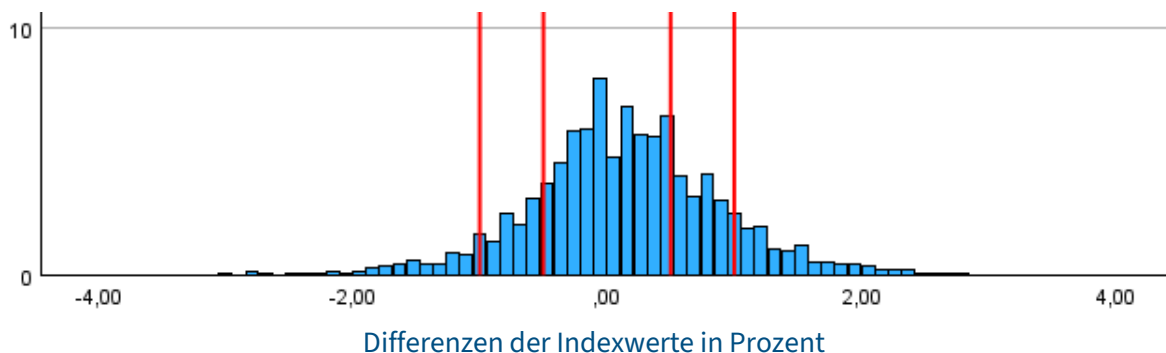
und zweiten Erhebung liegen die Werte des Belastungsindex bei Werten von 1,5 bzw. 1,6 auf einer Skala von 0 bis 4, wobei höhere Werte, höheren Belastungen entsprechen. Dieser leichte Anstieg findet sich erwartungsgemäß auch in den Panelquerschnitten wieder. Die Differenzen zwischen den Indexwerten der beiden Erhebungen werden für jede Person berechnet. Im Mittel ergeben sie die Differenz zwischen den Panelquerschnitten. In den Standardabweichungen wird deutlich, wie stark die Differenzen um den Mittelwert streuen. Dies wird jedoch auch in Abbildung 8 in Form eines Histogramms noch einmal verdeutlicht.

Tabelle 17: operative Belastungen (Mittelwerte, Standardabweichungen und Differenzen)

|                           | 1. Erhebung |                         | 2. Erhebung |                         |
|---------------------------|-------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
|                           | Mittelwert  | Standard-<br>abweichung | Mittelwert  | Standard-<br>abweichung |
| Querschnitt               | 1,5         | 0,902                   | 1,6         | 0,926                   |
| Panelquerschnitt          | 1,4         | 0,879                   | 1,5         | 0,921                   |
| 2. Erhebung – 1. Erhebung |             |                         |             |                         |
| Differenz                 | 0,14        | 0,766                   |             |                         |

*gewichtete Daten*

Abbildung 9: Entwicklung der operativen Belastungen



Legt man als Kriterien für bedeutsame Veränderungen eine Abweichung von 0,5 bzw. 1,0 und mehr zugrunde, lässt sich zusammenfassend feststellen:

- 7 % berichten einen **stärkeren Rückgang** ihrer operativen Belastungen.
- 11 % berichten einen **leichten Rückgang** in diesem Bereich
- 51 % berichten eine ähnliche Belastung wie in der ersten Erhebung bzw. nur kleinere Abweichungen.
- 19 % berichten einen **leichten Anstieg** der operativen Belastungen.
- 12 % berichten einen **stärkeren Anstieg** der Belastungen im operativen Bereich.

In beiden Darstellungen (Tabelle 17 und Abbildung 9) wird deutlich, dass es zwischen den beiden Erhebungen auf überindividueller Ebene zu einem leichten Anstieg der Werte gekommen ist: Die Differenz der Mittelwerte fällt positiv aus und es berichten mehr Befragte von einem Anstieg als einem Rückgang.

Der zweite Belastungsfaktor bündelt Belastungen, die ihren Grund in **internen Konflikten** im Arbeitsalltag haben. Auch hier lassen sich die Veränderungen auf individueller Ebene sowie auf der Ebene der gesamten Stichprobe in Form der Verteilungsmaße und einer entsprechenden Abbildung zusammenfassen (Tabelle 18 und Abbildung 10). Hierbei lässt sich zunächst recht klar festhalten, dass es im Trendvergleich bzw. auf Ebene der gesamten Stichprobe kaum Veränderungen gibt. Die Mittelwerte der Belastungen und auch deren Streuungen zeigen keine Veränderung und die mittlere Differenz der Belastungswerte liegt dicht bei 0.

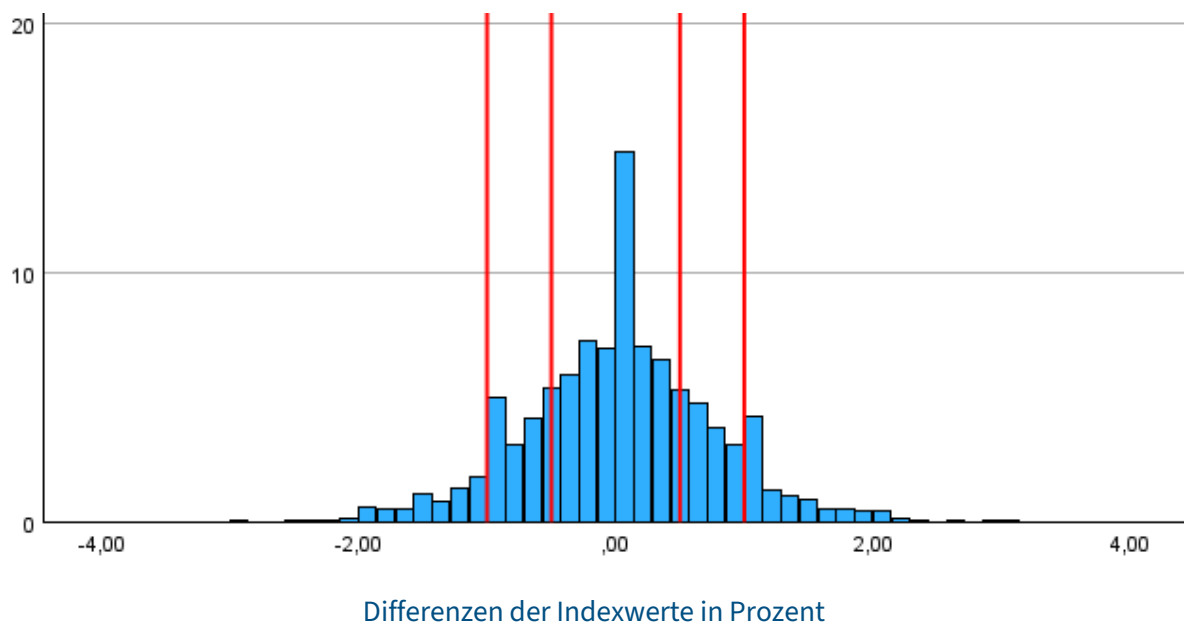
Tabelle 18: Belastung durch interne Konflikte (Mittelwerte, Standardabweichungen und Differenzen)

|                           | 1. Erhebung |                         | 2. Erhebung |                         |
|---------------------------|-------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
|                           | Mittelwert  | Standard-<br>abweichung | Mittelwert  | Standard-<br>abweichung |
| Querschnitt               | 1,7         | 0,840                   | 1,7         | 0,849                   |
| Panelquerschnitt          | 1,7         | 0,832                   | 1,7         | 0,842                   |
| 2. Erhebung – 1. Erhebung |             |                         |             |                         |
| Differenz                 | 0,02        | 0,750                   |             |                         |

*gewichtete Daten*

In Abbildung 10 wird jedoch erkennbar, dass es auf individueller Ebene durchaus Unterschiede zwischen den Belastungswerten der ersten und zweiten Erhebung gibt.

Abbildung 10: Entwicklung der Belastungen aufgrund interner Konflikte



Unterteilt man die Differenzen anhand der in der Grafik markierten Schwellenwerte von -1,0 und -0,5 bzw. 0,5 und 1,0 ergeben sich fünf Gruppen von Befragten:

- 9 % berichten einen **stärkeren Rückgang** ihrer Belastungen durch interne Konflikte.
- 15 % berichten einen **leichten Rückgang** in diesem Bereich
- 49 % berichten eine ähnliche Belastung wie in der ersten Erhebung bzw. nur kleinere Abweichungen.
- 17 % berichten einen **leichten Anstieg** der Belastungen durch interne Konflikte.
- 10 % berichten einen **stärkeren Anstieg** der Belastungen bei diesem Faktor.

Damit liegt der Anteil der Personen, für die kaum Veränderungen auszumachen sind, auf etwa dem gleichen Niveau wie zuvor bei den operativen Belastungen. Rückgänge und Anstiege halten sich hier jedoch mehr die Waage.

**Fehlende Ressourcen** bilden die Klammer für die alltäglichen Belastungen, die im dritten Belastungsfaktor gebündelt werden. Erneut geben eine Tabelle und eine Abbildung einen Überblick über die Veränderungen im Trend bzw. auf Ebene aller Befragten Personen sowie über die Häufigkeit, mit der kleinere und größere Abweichungen zwischen den beiden Belastungsmessungen auf individueller Ebene anzutreffen sind (vergleiche Tabelle 19 und Abbildung 11).

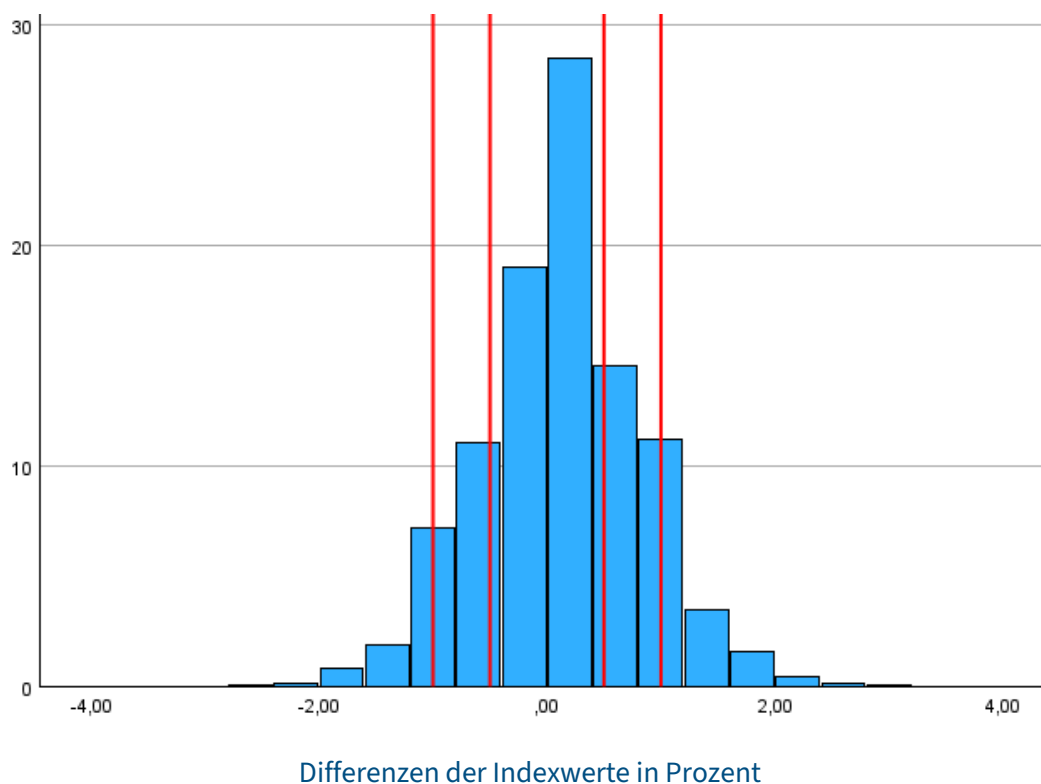
Tabelle 19: Belastung aufgrund fehlender Ressourcen (Mittelwerte, Standardabweichungen und Differenzen)

|                           | 1. Erhebung |                         | 2. Erhebung |                         |
|---------------------------|-------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
|                           | Mittelwert  | Standard-<br>abweichung | Mittelwert  | Standard-<br>abweichung |
| Querschnitt               | 1,9         | 0,807                   | 2,0         | 0,817                   |
| Panelquerschnitt          | 1,9         | 0,792                   | 2,0         | 0,794                   |
| 2. Erhebung – 1. Erhebung |             |                         |             |                         |
| Differenz                 | 0,09        | 0,702                   |             |                         |

*gewichtete Daten*

Schaut man in Trendperspektive auf die Veränderung zwischen den Erhebungen, so findet sich ein Anstieg der Belastungswahrnehmungen aufgrund fehlender Ressourcen. Diese wird sowohl im Querschnitt, als auch anhand der Paneldaten deutlich. Zusammengefasst findet sich dieser Befund für die Gesamtstichprobe auch in der mittleren Differenz der individuellen Abweichungen zwischen den Belastungswerten der ersten und zweiten Erhebung. In Abbildung 11 wird deutlicher, wie stark die Veränderungen auf der individuellen Ebene ausfallen. Analog zu vorherigen Analysen wird auch hier dargestellt, wie häufig kleinere und größere Veränderungen in den Paneldaten zu beobachten sind.

Abbildung 11: Entwicklung der Belastungen aufgrund fehlender Ressourcen



Nutzt man auch hier die in der Grafik markierten Schwellenwerte, ergeben sich erneut fünf Gruppen mit unterschiedlich starken bzw. und verschieden ausgerichteten Veränderungen mit Blick auf die persönliche Belastungswahrnehmung aufgrund fehlender Ressourcen:

- 6 % berichten einen **stärkeren Rückgang** ihrer Belastungen aufgrund fehlender Ressourcen.
- 14 % berichten einen **leichten Rückgang** in diesem Bereich
- 51 % berichten eine ähnliche Belastung wie in der ersten Erhebung bzw. nur kleinere Abweichungen.
- 18 % berichten einen **leichten Anstieg** der Belastungen aufgrund fehlender Ressourcen.
- 10 % berichten einen **stärkeren Anstieg** der Belastungen bei diesem Faktor.

Insgesamt erinnert dieser Befund stark an die Ergebnisse, die bereits für die operativen Belastungen zu verzeichnen waren. Die Mehrheit der Befragten antwortet in der zweiten Befragung kaum anders als zuvor. Leichte Veränderungen in beide Richtungen sind häufiger anzutreffen als stärkere Abweichungen. Es finden sich etwas mehr Befragte, die von steigenden Belastungen berichten als in der Gegenrichtung. Dies war aufgrund der bereits bekannten Befunde der Trendanalysen auch so zu erwarten.

Der letzte Belastungsfaktor widmet sich den Wahrnehmungen, deren Gemeinsamkeit darin besteht, dass die Befragten ihre Arbeit in der Öffentlichkeit, in den Medien oder im Rahmen der justiziellen Weiterbearbeitung falsch wahrgenommen sehen. Die einzelnen Aspekte ließen sich auch als **wahrgenommene „Polizeiprobleme“** bündeln, um zum Ausdruck zu bringen, dass die Befragten die Problematisierung der Polizei durch andere Personen, Medien oder die Öffentlichkeit als Belastung empfinden. Aus der Perspektive der Trendanalyse (vergleiche Tabelle 20) ergibt sich für die Gesamtstichprobe ein Rückgang der Belastungswahrnehmungen in diesem Bereich.

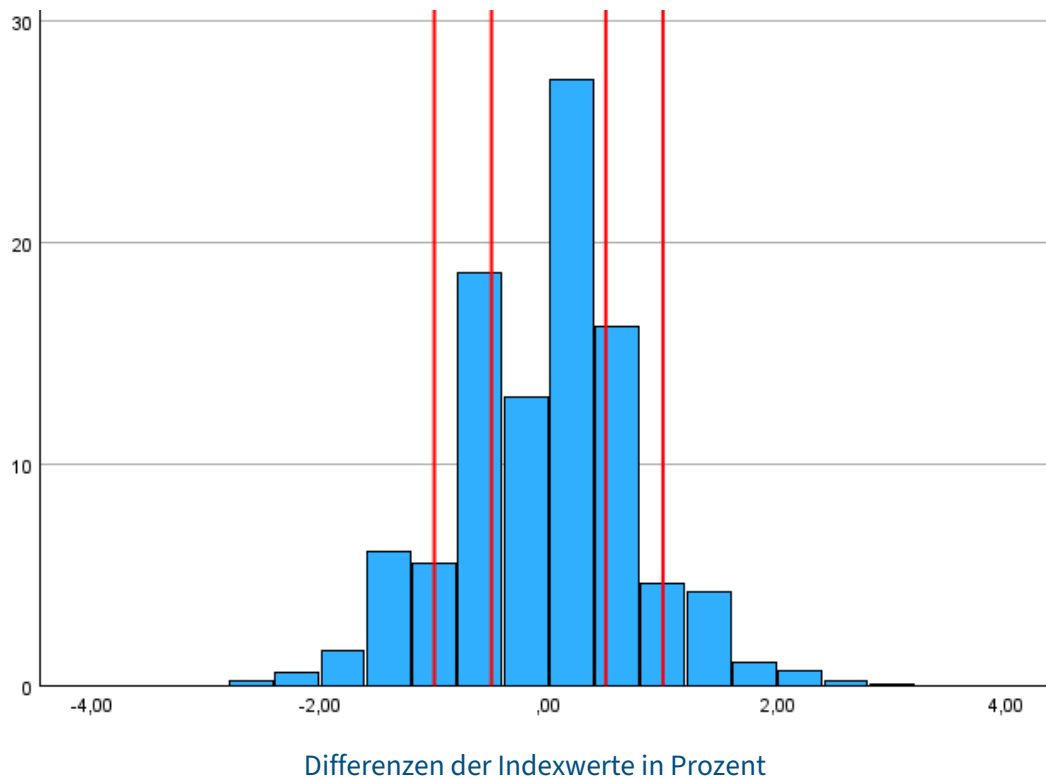
**Tabelle 20: Belastung aufgrund wahrgenommener „Polizeiprobleme“ (Mittelwerte, Standardabweichungen und Differenzen)**

|                           | 1. Erhebung |                    | 2. Erhebung |                    |
|---------------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|
|                           | Mittelwert  | Standardabweichung | Mittelwert  | Standardabweichung |
| Querschnitt               | 1,5         | 0,903              | 1,4         | 0,891              |
| Panelquerschnitt          | 1,5         | 0,887              | 1,4         | 0,869              |
| 2. Erhebung – 1. Erhebung |             |                    |             |                    |
| Differenz                 | -0,06       | 0,783              |             |                    |

*gewichtete Daten*

Auf Basis der Trendanalysen war damit zu rechnen, dass sich auch in den Paneldaten ein Rückgang nachzeichnen lässt. Dies ist bei den mittleren Differenzen in Tabelle 20 der Fall, wird aber in Abbildung 12 ebenfalls erkennbar bzw. dann, wenn man die Größen der in der Abbildung markierten Gruppen miteinander vergleicht.

Abbildung 12: Entwicklung der Belastungen aufgrund wahrgenommener „Polizeiprobleme“



Unter Berücksichtigung der Schwellenwerte von -1,0 und -0,5 bzw. 0,5 und 1,0 ergeben sich folgende Gruppen:

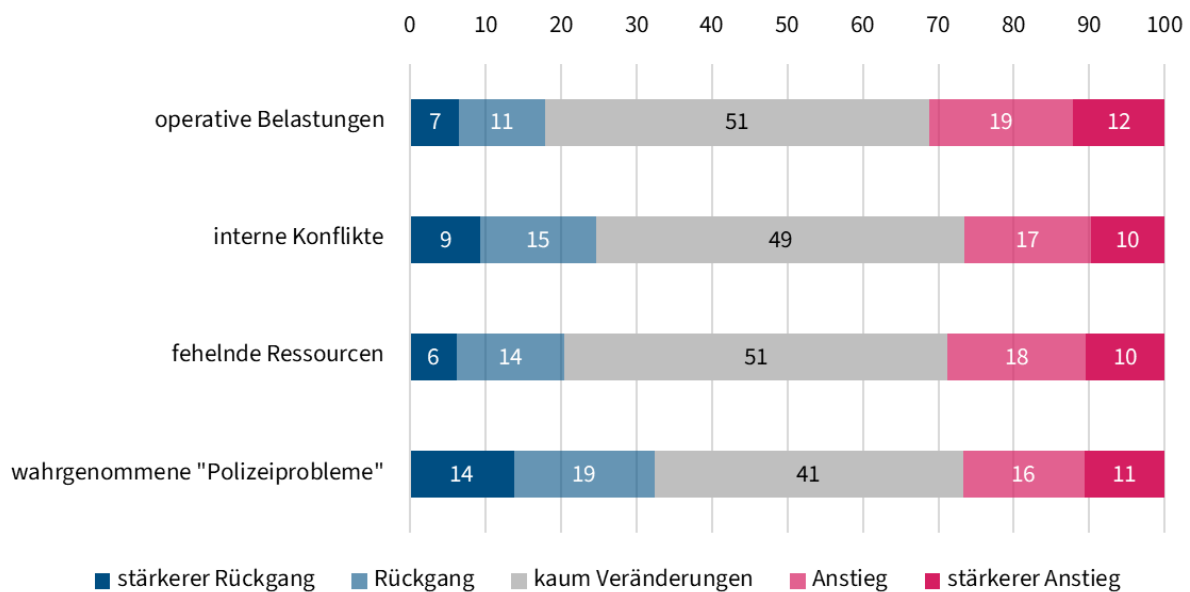
- 14 % berichten einen **stärkeren Rückgang** ihrer Belastungen aufgrund fehlender Ressourcen.
- 19 % berichten einen **leichten Rückgang** in diesem Bereich
- 41 % berichten eine ähnliche Belastung wie in der ersten Erhebung bzw. nur kleinere Abweichungen.
- 16 % berichten einen **leichten Anstieg** der Belastungen aufgrund fehlender Ressourcen.
- 11 % berichten einen **stärkeren Anstieg** der Belastungen bei diesem Faktor.

Die mittlere Gruppe fällt erkennbar kleiner aus als bei den anderen Belastungsfaktoren. Rückgänge in der Belastungswahrnehmung übersteigen die leichten und stärkeren Anstiege auf der anderen Seite der Verteilung. Insgesamt zeigt sich mehr Veränderung als bei den anderen Belastungen.

Abschließend stellt Abbildung 13 noch einmal für alle vier Belastungsfaktoren zusammen, wie groß die Befragtengruppen mit (stärker) steigenden bzw. sinkenden Belastungen ausfallen. Gemessen am Anteil der grau gefärbten Gruppe ist der letzte Belastungsfaktor derjenige, bei dem sich auf

individueller Ebene die meisten Veränderungen zeigen (der Graubereich ist kleiner als bei den anderen drei Dimensionen). Auf individueller Ebene ähneln sich die Entwicklungen, die bei operativen Belastungen und aufgrund fehlender Ressource zu registrieren sind. Insgesamt zeigen sich hier mehr Anstiege als Rückgänge. Demgegenüber halten sich die Veränderungen aufgrund interner Konflikte eher die Waage.

Abbildung 13: Befragte mit Rückgang bzw. Anstieg der alltäglichen Belastungen in Prozent



gewichtete Daten

In Tabelle 21 werden erneut die Korrelationen dargestellt, die beschreiben, wie sehr die beiden Antworten der Befragten auf individueller Ebene variieren bzw. zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten stabil bleiben.

Tabelle 21: Stabilität der Belastungsfaktoren

| Belastung                                  | Korrelation | Signifikanz |
|--------------------------------------------|-------------|-------------|
| operativ                                   | 0,639       | **          |
| aufgrund interner Konflikte                | 0,598       | **          |
| aufgrund fehlender Ressourcen              | 0,607       | **          |
| aufgrund wahrgenommener. „Polizeiprobleme“ | 0,602       | **          |

gewichtete Daten

Vergleicht man die Korrelationen der Belastungsfaktoren so lassen sich keine großen Unterschiede ausmachen. Das Antwortverhalten ist in allen vier Bereichen ähnlich stabil. Wie schon zuvor bei den Motivationsfaktoren gilt ganz deutlich, dass der- bzw. diejenige der oder die in der ersten Erhebung

von höheren Belastungen berichtet, dies auch in der zweiten Erhebung tut. Ebenso geht geringe Belastung bei der ersten Messung mit erneut niedriger Belastung bei der zweiten Abfrage einher. Es gibt Ausnahmen von dieser Beziehung, die dennoch sehr stark in den Daten erkennbar sind.

Wie zuvor soll erneut mit einer recht allgemeinen Auswahl an Variablen versucht werden, in Regressionsmodellen Erklärungsansätze für individuelle Veränderungen auszumachen. Analog zu den Motivationsfaktoren werden auch hier (in Tabelle 22) getrennte Analysen für jeden Belastungsfaktor gerechnet. Auswahl und Vorgehensweise entsprechen also ganz der Grundlage von Tabelle 16.

**Tabelle 22: Modelle zur Erklärung der Veränderung der Belastungsfaktoren (stand. Koeffizienten)**

|                                           | operative Belastungen | interne Konflikte | fehlende Ressourcen | wahrgenommene „Polizeiprobleme“ |
|-------------------------------------------|-----------------------|-------------------|---------------------|---------------------------------|
| Alter (Jahrgang)                          | ,039**                | ,018              | ,024*               | -,037**                         |
| Geschlecht (Ref. weiblich)                | ,008                  | -,004             | -,029*              | -,004                           |
| Arbeitsbereich (Ref. außerhalb PVD)       |                       |                   |                     |                                 |
| Schutzpolizei                             | -,045*                | -,071**           | -,014               | -,032*                          |
| Kriminalpolizei                           | ,000                  | -,051**           | -,046**             | -,034*                          |
| EHu, BePo, Spezialkräfte                  | -,034*                | -,052**           | -,030*              | -,054**                         |
| Verwaltung                                | -,019                 | -,018             | -,038**             | -,040**                         |
| sonstige PVB                              | -,061**               | -,099**           | -,069**             | -,036*                          |
| Anwärter:innen (Ref. nein)                | -,017                 | -,031*            | -,030*              | -,019                           |
| Laufbahn (Ref. eD/md)                     |                       |                   |                     |                                 |
| gehobener Dienst                          | -,061**               | -,044**           | -,056               | -,018                           |
| höherer Dienst                            | ,009                  | ,010              | -,017               | ,007                            |
| Schulabschluss (Ref. mittlere Abschlüsse) |                       |                   |                     |                                 |
| Fachabitur                                | -,005                 | ,012              | ,033*               | ,002                            |
| Abitur                                    | ,019                  | ,046**            | ,040*               | ,013                            |
| Anzahl Bürgerkontakte                     | -,068**               | -,004             | -,023*              | -,008                           |
| R <sup>2</sup>                            | 1,5 %                 | 1,2 %             | 1,0 %               | 0,5 %                           |

*gewichtete Daten*

Auch in diesen Analysen zeigen sich kaum Erfolge darin, das Gesamtmaß an individueller Veränderung durch die ausgesuchten Erklärungsmerkmale weitgehend oder gar vollständig erklären zu können. Feinste Unterschiede bzw. schwache Effekte lassen sich zwar aufgrund der großen Panelstichprobe signifikant nachweisen, erreichen aber kaum eine Stärke, die inhaltlich bedeutsam erscheint.

Am ehesten bemerkenswert erscheint, dass diejenigen, die in den Einsatzhundertschaften, der Bereitschaftspolizei oder im Bereich der Spezialkräfte arbeiten, insgesamt von tendenziell sinkenden Belastungen berichten (signifikante, negative Effekte bei allen Belastungsfaktoren).

### 3.3 Einstellungen (Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit)

In den Messinstrumenten der beiden Online-Befragungen fanden sich u. a. Abfragen, die auf die Akzeptanz von Diversität im beruflichen Alltag abzielten, ebenso auch Fragen, die Einstellungen zum politischen System in den Blick nahmen. Außerdem wurden autoritäre Einstellungen thematisiert. Hier wird jedoch stellvertretend für diesen Themenblock auf die Fragen zurückgegriffen, die einen Eindruck von menschenfeindlichen Einstellungen bzw. der Ablehnung solcher Positionen geben. Es gibt keinen anderen Einzelbereich, der ähnlich detailliert in beiden Erhebungen berücksichtigt wurde. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) wird in der MEGAVO-Studie durch Statements zu den folgenden Teildimensionen näher umrissen.

- Antisemitismus
- Antiziganismus
- Muslimfeindlichkeit
- Rassismus (Abwertung PoC)
- Abwertung von Asylsuchenden
- Fremdenfeindlichkeit
- Abwertung von Wohnungslosen
- Sexismus
- Etabliertenvorrechte

Anders als in den bisherigen Veröffentlichungen soll hier GMF als übergreifendes Gesamtkonzept im Vordergrund stehen. Ganz nach dem Muster der bisherigen Analysen, werden die Einzelfragen in einem Index gebündelt. Nun jedoch über alle Dimensionen hinweg. Detailanalysen zu Zusammenhängen von Einzelfragen und dem Gesamtkonzept GMF rechtfertigen diese Vorgehensweise.

Wie alle Einzelfragen und alle zuvor verwendeten Indices für die GMF-Teildimensionen kann der GMF-Gesamtindex Werte zwischen 1 und 5 annehmen, wobei die Tendenz zu einer gruppenbezogen menschenfeindlichen Einstellung umso größer ist, je höher der ermittelte Indexwert ausfällt. In den Panelquerschnitten, die hier hilfsweise als Grundlage für Trendanalysen gesehen werden, liegt der GMF-Gesamtwert bei der ersten Befragung bei 2,1, in der zweiten Erhebung steigt er auf einen Wert von 2,2 an. Im Mittel äußern sich die Befragten also ablehnend gegenüber menschenfeindlichen Grundhaltungen. Im Zeitvergleich für alle Befragten lässt sich jedoch ein Anstieg erkennen.

Individuelle Veränderungen werden in Form von Differenzen zwischen den GMF-Werten der beiden Erhebungen beschrieben (vgl. Tabelle 23 und Abbildung 14).

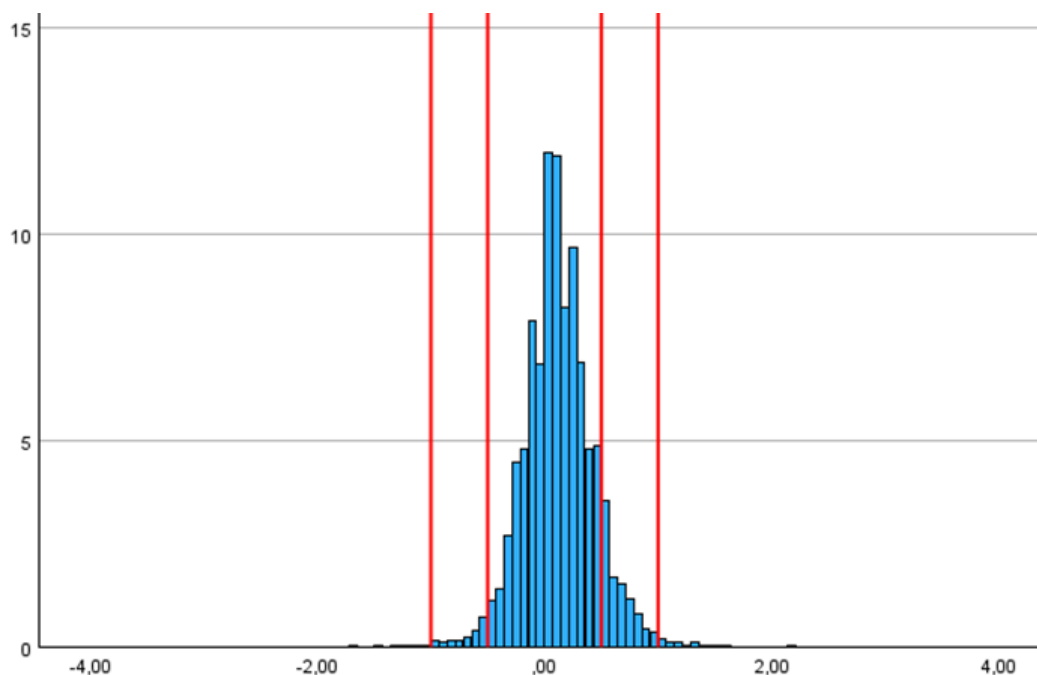
Tabelle 23: GMF (Mittelwerte, Standardabweichungen und Differenzen)

|                           | 1. Erhebung |                         | 2. Erhebung |                         |
|---------------------------|-------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
|                           | Mittelwert  | Standard-<br>abweichung | Mittelwert  | Standard-<br>abweichung |
| Querschnitt               | 2,1         | 0,514                   | 2,2         | 0,562                   |
| Panelquerschnitt          | 2,1         | 0,493                   | 2,2         | 0,539                   |
| 2. Erhebung – 1. Erhebung |             |                         |             |                         |
| Differenz                 | 0,12        | 0,314                   |             |                         |

*gewichtete Daten*

Die mittlere Differenz (die Veränderung jenseits der individuellen Ebene) von 0,1 wird anhand der Tabelle deutlich und beschreibt einen leichten Gesamtanstieg. Auf individueller Ebene lassen sich über die Standardabweichungen größere Veränderungen erkennen, die in Abbildung 14 grafisch veranschaulicht werden. Die Verteilung wird weiter unten in fünf Bereiche unterteilt, was in der Abbildung durch die senkrechten Trennlinien bereits angedeutet wird.

Abbildung 14: Entwicklung der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit



Differenzen der Indexwerte in Prozent

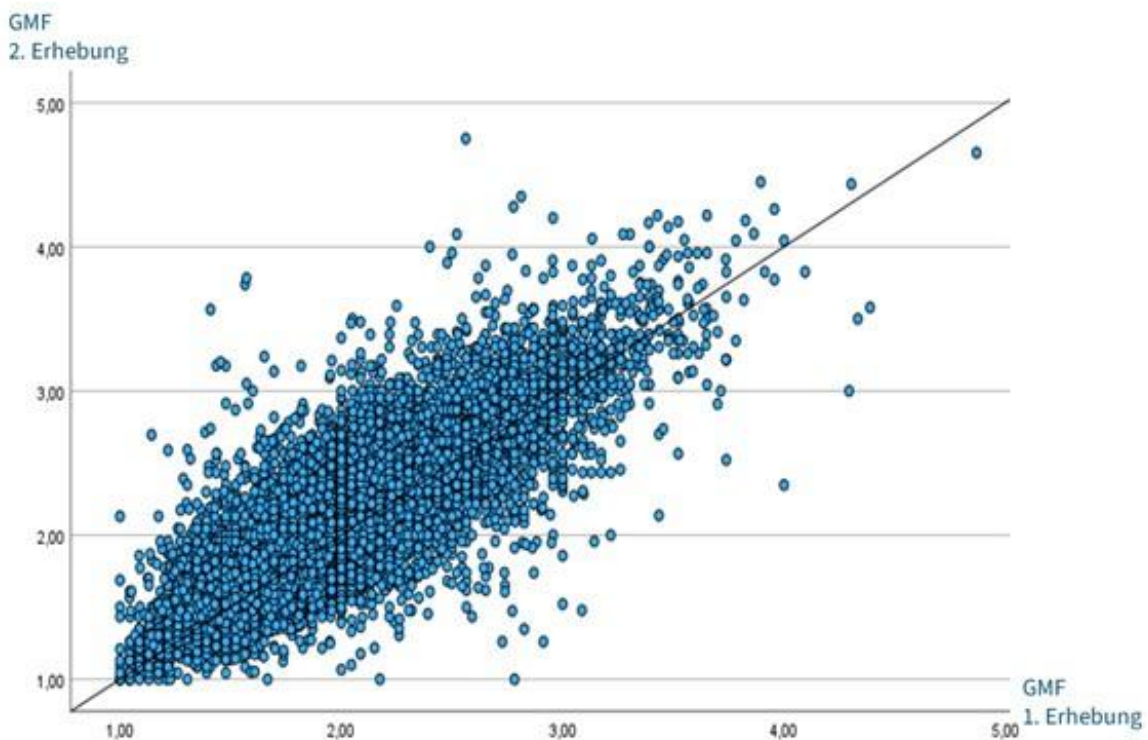
Extrem starke Rückgänge oder Anstiege sind auch auf individueller Ebene kaum zu erkennen. Ein Betrag von  $\pm 0,5$  soll hier stellvertretend für eine leichte Veränderung stehen, eine Differenz von  $\pm 1,0$  für eine stärkere Veränderung. Dies entspricht beispielsweise einem Antwortverhalten, bei dem sich

bei allen GMF-Fragen die Antwort einer Person in die gleiche Richtung um einen Antwortwert auf der fünfstufigen Skala verschiebt ( $\pm 1.0$ ) bzw. wo dies bei jeder zweiten Antwort der Fall ist ( $\pm 0,5$ ).

- Bei weniger als 1 % zeigt sich ein **stärkerer Rückgang** der GMF-Werte.
- Für etwa 2 % ergibt sich ein **leichterer Rückgang** der GMF-Werte
- Für die große Mehrheit von 88 % änderten sich die GMF-Werte allenfalls schwach.
- Rund 9 % berichten einen **leichten Anstieg** der GMF-Werte.
- Für knapp 1 % der Befragten ist ein **stärkerer Anstieg** auszumachen.

Da GMF erheblich feiner gemessen wurde als alle anderen Indices, lässt sich die Entwicklung von GMF auf individueller Ebene auch als Streudiagramm gut grafisch veranschaulichen (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Veränderung Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit



*gewichtete Daten*

Die eingezeichnete Diagonale repräsentiert ein Antwortverhalten, bei dem sich keinerlei Änderung im Antwortverhalten des Befragten zeigt: Der Wert auf der horizontalen Achse (1. Erhebung) entspricht dem auf der vertikalen Achse (2. Erhebung). Auch grafisch entsteht der Eindruck, dass es mehr Punkte oberhalb der Diagonale gibt, was insgesamt den Anstieg der GMF-Werte abbildet. Es wird darüber hinaus auch deutlich, dass individuelle Veränderungen im Bereich GMF nur selten sprunghaft verlaufen. Es gibt nur wenige Punkte, die sehr weit von der Diagonale entfernt liegen.

Dies gilt sowohl für einen deutlichen Anstieg als auch für einen deutlichen Rückgang menschenfeindlicher Haltungen. Die Entwicklungen scheinen sich also eher in kleinen Schritten zu verändern. Außerdem wird erkennbar, dass sich die Veränderungen meistens nicht im Bereich höherer Menschenfeindlichkeit beginnen oder bei hohen Werten enden. Ein Großteil der Veränderungen findet im linken Bereich der Grafik statt, d. h. die Veränderungen bestehen zu einem erheblichen Teil in einer Abschwächung der zuvor deutlicheren Ablehnung von GMF-nahen Positionen. Auch die gestiegenen GMF-Werte liegen zu einem ganz erheblichen Teil noch im ablehnenden Teil des Spektrums (sind also nicht dezidiert menschenfeindlich).

In Tabelle 24 findet sich ein Überblick über die Stabilität der Einzeldimensionen von GMF und für GMF insgesamt.

**Tabelle 24: Stabilität der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF)**

| GMF-Dimensionen             | Korrelation | Signifikanz |
|-----------------------------|-------------|-------------|
| Antisemitismus              | 0,538       | **          |
| Antiziganismus              | 0,665       | **          |
| Muslimfeindlichkeit         | 0,735       | **          |
| Rassismus (Abwertung PoC)   | 0,607       | **          |
| Abwertung von Asylsuchenden | 0,690       | **          |
| Fremdenfeindlichkeit        | 0,680       | **          |
| Abwertung von Wohnungslosen | 0,619       | **          |
| Sexismus                    | 0,467       | **          |
| Etabliertenvorrechte        | 0,584       | **          |
| GMF-Gesamtwert              | 0,819       | **          |

gewichtete Daten

Im Vergleich der Teildimensionen finden sich durchaus Hinweise darauf, dass nicht alle Teildimensionen gleich stabil sind, d. h. es gibt Unterschiede, wie sehr sich das Antwortverhalten der einzelnen Befragten zwischen den Erhebungen unterscheidet. Während man recht klar vermuten kann, dass sich die Antworten zur Muslimfeindlichkeit stark ähneln, trifft das für sexistische Haltungen weniger zu; letztere variieren stärker. Trotzdem ist für jede Teildimension ganz klar zu erkennen, dass es starke Übereinstimmungen zwischen den Antworten einzelner Befragten zu den beiden Messzeitpunkten gibt. Am deutlichsten ist dieser Zusammenhang beim Gesamtindex für GMF. In der Zusammenschau aller Teilaspekte ergibt sich ein Bild, dass bei sehr vielen Befragten zu beiden Zeitpunkten sehr ähnlich aussieht.

Auch zur Erklärung der Veränderungen der GMF-Werte wurden zunächst die Differenzwerte für jede/n Befragte/n gebildet. Diese Differenzen sollen wie zuvor durch einige Variablen aus dem Bereich der Demographie und des Arbeitskontextes im Rahmen eines linearen Regressionsmodells erklärt werden. Die Struktur der Analyse entspricht also den Modellen, die in den Tabellen 16 und 22 dokumentiert wurden. Die standardisierten Regressionskoeffizienten und deren Signifikanzkennzeichnung werden in Tabelle 25 aufgeführt.

**Tabelle 25: Modell zur Erklärung der Veränderung von GMF (stand. Koeffizienten)**

|                                           | GMF     |
|-------------------------------------------|---------|
| Alter (Jahrgang)                          | ,002    |
| Geschlecht (Ref. weiblich)                | ,057**  |
| Arbeitsbereich (Ref. außerhalb PVD)       |         |
| Schutzpolizei                             | -,054** |
| Kriminalpolizei                           | -,036*  |
| EHu, BePo, Spezialkräfte                  | -,027*  |
| Verwaltung                                | ,003    |
| sonstige PVB                              | ,006    |
| Anwärter:innen (Ref. nein)                | ,007    |
| Laufbahn (Ref. eD/mD)                     |         |
| gehobener Dienst                          | -,068** |
| höherer Dienst                            | -,039** |
| Schulabschluss (Ref. mittlere Abschlüsse) |         |
| Fachabitur                                | ,005    |
| Abitur                                    | -,042** |
| Anzahl Bürgerkontakte                     | ,011    |
| $R^2$                                     | 1,2 %   |

*gewichtete Daten*

Erneut erweist es sich als ausgesprochen schwierig, anhand der ausgesuchten Befragungsmerkmale die Veränderung, hier die der GMF-Werte, zu erklären. Nur sehr wenige feine Effekte werden erkennbar und diese sind durchgehend schwach. So finden sich in den Daten nur sehr schwache Hinweise darauf, dass – unter Berücksichtigung aller anderen Aspekte – männliche Befragte eher Anstiege bei den GMF-Werten zeigen. Demgegenüber finden sich tendenziell leicht sinkende GMF-Werte für die Angehörigen der Schutz- und Kriminalpolizei sowie in den höheren Laufbahngruppen. Erneut muss darauf hingewiesen werden, dass hier nur die Veränderung gemessen und erklärt wird. Die vorliegenden Befunde müssen mit Vorsicht interpretiert werden, denn die Veränderungen gehen nicht alle

vom gleichen Ausgangsniveau aus und es kann sein, dass für eine Gruppe ein Rückgang zu verzeichnen ist, diese Gruppe aber gleichzeitig noch ein höheres GMF-Niveau aufweist.

Auch die Gesamtbewertung der Bedeutsamkeit der ausgewählten Befragungsmerkmale sollte nicht allein anhand ihrer (geringen) Erklärungskraft mit Blick auf die Veränderungen erfolgen, denn für die Erklärung der jeweiligen Niveaus (Höhe der GMF-Werte) kommt ihnen zum Teil höhere Bedeutung zu.

### 3.4 Opferwerdung

In beiden Befragungen wurden die Mitarbeitenden der Polizeien, die im Dienstalltag in Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern stehen, danach gefragt, ob sie im Rahmen ihrer Dienstausbübung im vergangenen Jahr Opfer von Beleidigungen, Provokationen, Körperverletzungen oder anderer Taten geworden sind. Abgefragt wurden acht verschiedene Delikte. Für die Auswertung anhand der Panelinformationen soll hier ein etwas anderer Weg beschritten werden als in den vorherigen Analysen. Auch hier ist es zwar möglich, die Stabilität der Angaben in Form von (Rang-)Korrelationen der Häufigkeitsangaben zu beschreiben. Jedoch bietet sich eine zusammengefasste Analyse in einem linearen Modell weniger an als beispielsweise bei den Einstellungsmessungen. Zur Vereinfachung wird hier für jedes Delikt zusätzlich zu den Korrelationen betrachtet, ob Befragte es überhaupt nicht, nur in einer Erhebung oder in beiden Erhebungen berichteten. Es steht also weniger die (veränderte) Intensität als die Dauerhaftigkeit im Blickpunkt. In einem zweiten Schritt kann dann analysiert werden, ob es Arbeitskontexte bzw. biographische Merkmale gibt, die mit besonders hohen Anteilen wiederholter Opferwerdung konfrontiert werden.

Anhand der berechneten Rangkorrelationen (hier nicht tabellarisch dargestellt) lässt sich erkennen, dass die Opfererfahrungen, die im Querschnitt häufiger berichtet werden, auch häufiger zu beiden Zeitpunkten gemeinsam berichtet werden. So liegen die Korrelationswerte für Beschimpfungen und Provokationen, ebenso wie passive Weigerungen und leichte Formen körperlicher Gewalt mit Werten um 0,6 deutlich höher als die für sexuelle Übergriffe und schwerste Formen körperlicher Gewalt (mit Werten von 0,14 bzw. 0,33). Es ist aber bei keinem der Delikte zufällig, wer erneut (und häufigere) Erlebnisse dieser Art macht, denn für alle Bereiche finden sich signifikante Zusammenhänge zwischen den Angaben der beiden Erhebungen.

In Tabelle 26 wird zusammengefasst, wie groß der Anteil der Befragten ist, die nie, einmal oder in beiden Erhebungen berichteten, Opfer der genannten Straftaten geworden zu sein. Neben den Niveauunterschieden, die mit der unterschiedlichen Schwere der erfassten Delikte einhergehen, wird deutlich, dass es nicht einer zufälligen Entwicklung folgt, wer (mehrfach) zum Opfer wurde. Denn die

Anteilswerte für die Personen, die in beiden Erhebungen eine Viktimisierung berichten, übersteigen meist die derjenigen, die das nur in einer Befragung taten. Dies gilt insbesondere für die Delikte, die etwas häufiger berichtet werden.

**Tabelle 26: Opferwerdung in Verlauf der beiden Erhebungen (in Prozent)**

|                                                      | nie  | nur 1.<br>Erhebung | nur 2.<br>Erhebung | beide<br>Erhebungen |
|------------------------------------------------------|------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Beschimpfungen, Provokationen                        | 20,6 | 15,4               | 9,0                | 55,0                |
| sexistische Äußerungen                               | 69,9 | 10,4               | 8,9                | 10,8                |
| rassistische Äußerungen                              | 69,1 | 11,4               | 9,8                | 10,7                |
| sexuelle Übergriffe                                  | 98,3 | 0,8                | 0,8                | 0,1                 |
| passive Weigerung                                    | 34,2 | 14,3               | 9,4                | 42,1                |
| körperl. Gewalt m. geringerem Verletzungsrisiko      | 45,5 | 14,4               | 10,2               | 29,9                |
| körperl. Gewalt m. höherem Verletzungsrisiko         | 67,7 | 11,2               | 8,6                | 12,5                |
| körperl. Gewalt m. Waffen oder gefährl. Gegenständen | 84,6 | 6,8                | 4,9                | 3,6                 |

*gewichtete Daten*

In weiteren Analysen lässt sich recht deutlich zeigen, dass mit zunehmendem Alter das Risiko einer dauerhaften bzw. wiederholten Opferwerdung sinkt. Insbesondere jüngere Befragte berichten in beiden Erhebungen von Viktimisierung durch Bürgerinnen und Bürger. Mit Ausnahme der sexistischen Äußerungen und sexuellen Übergriffe gilt dies auch für männliche Befragte. Das Risiko einer wiederholten Opferwerdung ist in den Arbeitsbereichen der Schutzpolizei sowie in der Bereitschaftspolizei, in den Einsatzhundertschaften und bei den Spezialkräften ebenfalls höher. Mit etwas Abstand folgen diejenigen, die in der ersten Erhebung zu den Anwärter:innen zählten.

Wenig überraschend finden sich unter denjenigen, die häufiger Kontakt zu Bürgern und Bürgerinnen haben, erheblich mehr Befragte, die in beiden Befragungen die dargestellten Delikte erlebten. Dies gilt insbesondere für diejenigen, die von täglichen Bürgerkontakten berichten. Diese Befunde sind bereits aus den Trendanalysen bekannt. Darüber hinaus wird hier deutlich, dass es nicht nur Niveauunterschiede im Viktimisierungsrisiko gibt, sondern dass die Risikofaktoren dauerhafter Natur zu sein scheinen, also auch dazu beitragen, dass jemand dauerhaft bzw. wiederholt zum Opfer wird. Dies zeichnet sich auch in den Trendanalysen ab, die die Häufigkeit der Viktimisierung durch Taten aus einem Bereich betrachteten (und nicht nur, ob die Delikte überhaupt erlebt wurden).

Abschließend wird hier ein Blick auf das Belastungsempfinden in Folge von Viktimisierungserfahrungen geworfen. Die Befragten konnten auf einer Skala von 0 bis 4 den Grad der erlebten Belastung einschätzen (je höher der Wert, desto höher das Belastungsempfinden). In Tabelle 17 lässt sich anhand der Mittelwerte vergleichen, wie sich die Wahrnehmung der Belastung in den verschiedenen Gruppen darstellt, deren Mitglieder Opfer einer der Taten wurden.

**Tabelle 27: Mittelwerte der Belastung in Folge von Opfererfahrungen**

|                                                              | nur 1.<br>Erhebung | nur 2.<br>Erhebung | beide<br>Erhebungen |
|--------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Beschimpfungen, Provokationen                                | 0,90               | 0,76               | 1,01<br>0,95        |
| sexistische Äußerungen                                       | 0,64               | 0,72               | 0,81<br>0,82        |
| rassistische Äußerungen                                      | 1,07               | 1,01               | 1,29<br>1,17        |
| sexuelle Übergriffe                                          | 1,26               | 1,35               | 1,31<br>1,41        |
| passive Weigerung                                            | 0,73               | 0,65               | 0,74<br>0,75        |
| körperliche Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko          | 1,03               | 0,94               | 1,17<br>1,18        |
| körperliche Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko             | 1,53               | 1,50               | 1,76<br>1,77        |
| körperliche Gewalt mit Waffen oder gefährlichen Gegenständen | 2,11               | 2,08               | 2,40<br>2,38        |

*gewichtete Daten*

Unabhängig davon, um welche Art der Opferwerdung es sich handelt, lässt sich erkennen, dass diejenigen, die in beiden Erhebungen entsprechende Erlebnisse berichten, auch höhere Belastungen berichten als diejenigen, die das nur in einer Befragung taten. Dies kann als ein Hinweis darauf interpretiert werden, dass die dauerhafte Arbeit in riskanteren Kontexten auch zu einem veränderten Belastungsempfinden führt. Es spricht mehr dafür, dass wiederholte Viktimisierungen als belastender empfunden werden als einmalige. Es sieht in den bisherigen Auswertungen nicht so aus, dass es persönliche oder institutionelle Ressourcen bzw. Mechanismen gibt, die die Belastungen in Folge von Viktimisierung so stark abfangen, dass sich so etwas wie eine Routine im Umgang damit einstellt. Es spricht mehr dafür, dass das wiederholte bzw. dauerhafte eigene Erleben von Delikten zu einem kumulierten Belastungsempfinden führt. Bisher lässt sich dies jedoch nur recht grob

nachzeichnen, da nur berücksichtigt wurde, ob diese Erlebnisse berichtet wurden, nicht wie oft. Insbesondere für die häufiger berichteten Erlebnisse, könnten sich hier noch feinere Beobachtungen machen lassen. Die vorgestellten Analysen konzentrieren sich auf die Veränderungstendenzen und markieren die wiederholte Viktimisierung als Belastungsfaktor. Allerdings ist das Belastungsniveau aufgrund von Opfererfahrungen insgesamt nicht ausgesprochen hoch.

### 3.5 Teamkulturen

Für einen sehr großen Teil der Befragten ist der Berufsalltag durch die Teamarbeit geprägt. Viele arbeiten oft und dauerhaft mit den gleichen Kolleg:innen zusammen. Der besonderen Bedeutung dieser Zusammenarbeit wird an mehreren Stellen im Fragebogen Rechnung getragen, u. a. auch dort, wo danach gefragt wurde, welche Merkmale für das Team gelten, in dem die Mitarbeitenden zur Zeit ihren Dienst tun. In diesem Fragenblock wird etwas die Perspektive gewechselt, denn die Befragten geben nicht in erster Linie über sich Auskunft, sondern charakterisieren ihr persönliches Umfeld (zum Beispiel ihre Organisationseinheit, Dienstgruppe, Kommissariat, Sachgebiet oder das eigene Team). Gleichwohl sind die Befragten in dem Sinne Teil dieser Perspektive, dass sie sich selbst als Teil dieses Umfelds mitbetrachten. Das Antwortformat und die weitere Vorgehensweise bei der Analyse überschneiden sich stark mit der in vorherigen Abschnitten. Allerdings ist anzumerken, dass die Datenbasis für die Panelauswertungen etwas niedriger als bei den anderen Themen ist, denn die Fragen zu Teamkulturen wurden in beiden Erhebungen jeweils nur etwa der Hälfte der Befragten gestellt. Dies diente der Verkürzung der Befragungszeit (sog. Split des Fragebogens), die Zuteilung zu den Fragen zur Teamkultur erfolgte zufällig. Da während der zweiten Befragung nicht bekannt war, ob jemand an der ersten Befragung teilgenommen und die Splitfragen beantwortet hat, wurde auch in der zweiten Erhebung per Zufall entschieden, wer diese Fragen zur Beantwortung bekam. So gibt es Befragte, die die Fragen zur Teamkultur nie beantworteten und solche, die dies in einer oder beiden Erhebungen taten. Damit reduziert sich schon durch die Stichprobenplanung die Fallzahl auf ein Viertel des gesamten Panels.

Thematisch knüpft die Abfrage an Forschungen zur Polizistenkultur (cop culture) an und bittet die Befragten auf einer fünfstufigen Skala um eine Einschätzung, ob verschiedene Werte und Eigenschaften typisch für das eigene Umfeld sind (0 steht für „gar nicht typisch“ und der Wert 4 für „sehr typisch“). Um die Analysen übersichtlich zu halten, greifen sie auf die drei Dimensionen zurück, die im Abschlussbericht zur ersten Förderphase aus den zahlreichen Einzelmerkmalen herauskristallisiert und dort detaillierter vorgestellt wurden. Es handelt sich dabei zunächst um eine Charakterisierung des eigenen Umfelds als „**modern, bürgernah, liberal**“.

In vielerlei Hinsicht entspricht diese Dimension einem modernen, bürgernahen, liberalen Verständnis von der Polizeiarbeit und einem entsprechenden Wertemuster. Hierzu gehören die überdurchschnittliche Betonung von Respekt gegenüber Frauen und Minderheiten, Gerechtigkeit, Verantwortungsbewusstsein und Loyalität gegenüber dem Staat. Gleichzeitig gehört zu diesen Einschätzungen die überdurchschnittlich ausgeprägte Ablehnung von Macht(-demonstrationen), Männlichkeit, Abgrenzung bzw. Distanzierung gegenüber Bürger:innen, Misstrauen und der Verheimlichung negativer Gefühle.

Die zweite Grundrichtung fasst Einschätzungen zusammen, die eine Orientierung an Tradition, Gehorsam, Stärke, Ehre bzw. gutem Ruf, Durchsetzungsvermögen, Stolz und Verbundenheit mit der Institution Polizei sowie Wachsamkeit vertreten und ebenfalls mit der Loyalität gegenüber dem Staat und außerdem auch dem Zusammenhalt in der Gruppe überdurchschnittlich stark assoziiert werden kann. Hinter diesen Aspekten lässt sich eine Ausrichtung an einem Grundverständnis einer **robusten** Polizei erkennen, dass eher **traditionell-konservative** Werte in den Vordergrund stellt.

Markant für die dritte Dimension ist, dass fast ausschließlich **zwischenmenschliche Beziehungen** als typisch bezeichnet und in dieser Dimension gebündelt werden können: Überdurchschnittlich oft wird das persönliche Umfeld durch Humor und Zusammenhalt in der Gruppe charakterisiert. Hinzu kommt die Beschreibung, dass Pragmatismus typisch sei. Bei den anderen abgefragten Werten und Eigenschaften finden sich kaum Zusammenhänge mit dieser Dimension, sie sind also statistisch unabhängig von ihr. Wer der dritten Dimension zuneigt, muss deswegen nicht den anderen Dimensionen ablehnend gegenüberstehen.

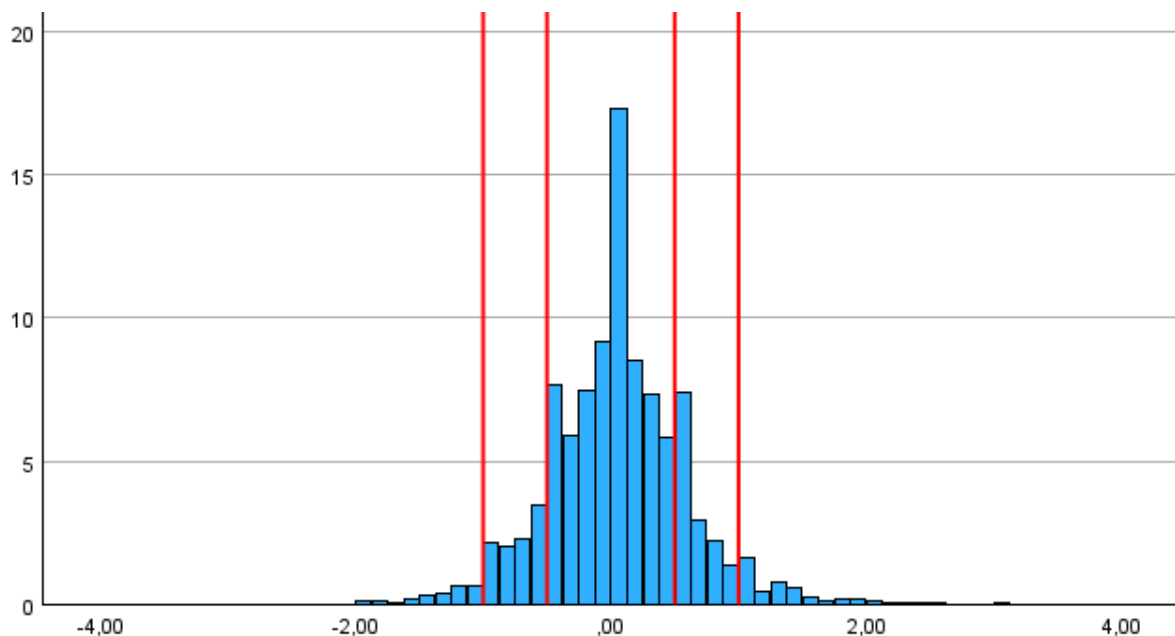
Die Entwicklungen der Teamkulturen werden in den Tabellen 28, 29 und 30 abgebildet. Über die Erhebungszeiträume hinweg bleiben die Werte der ‚**modernen**‘ Teamkultur stabil. Der Durchschnitt von jeweils 2,8 entspricht auf der fünfstufigen Skala von „(0) gar nicht typisch“ bis „(4) völlig typisch“ einer Gesamteinschätzung aller Befragten für die eigene Organisationseinheit im oberen Wertebereich. Das eigene Umfeld wird mehrheitlich mit den Werten einer modernen Teamkultur beschrieben. Auch im Panelquerschnitt liegen die Durchschnittswerte sehr nah beieinander. Die Differenzen zwischen den Indexwerten der beiden Erhebungen werden für jede Person berechnet. Im Mittel ergeben sie die Differenz zwischen den Panelquerschnitten. In den Standardabweichungen wird deutlich, wie stark die Differenzen um den Mittelwert streuen. Dies wird jedoch auch in Abbildung 16 in Form eines Histogramms noch einmal verdeutlicht.

Tabelle 28: moderne Teamkultur (Mittelwerte, Standardabweichungen und Differenzen)

|                           | 1. Erhebung |                    | 2. Erhebung |                    |
|---------------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|
|                           | Mittelwert  | Standardabweichung | Mittelwert  | Standardabweichung |
| Querschnitt               | 2,8         | 0,602              | 2,8         | 0,594              |
| Panelquerschnitt          | 2,8         | 0,600              | 2,9         | 0,578              |
| 2. Erhebung – 1. Erhebung |             |                    |             |                    |
| Differenz                 | 0,05        | 0,544              |             |                    |

*gewichtete Daten*

Abbildung 16: Entwicklung der modernen Teamkultur



Differenzen der Indexwerte in Prozent

Legt man als Kriterium für leichte Veränderungen eine Abweichung von 0,5 und mehr zugrunde und eine Abweichung von 1,0 und mehr für stärkere Veränderungen, lässt sich zusammenfassend feststellen:

- 3 % berichten ein **stärkeres Absinken** in ihrem Verständnis ihrer Organisationseinheit als modern.
- 12 % berichten einen **leichten Rückgang** in ihrer Wahrnehmung der Polizei als bürgernah.
- Für 66 % änderte sich die Wahrnehmung ihres direkten Umfelds nicht.
- 14 % berichten einen **leichten Anstieg** der Einschätzung des eigenen Teams als Vertreter liberaler Werte.
- 5 % berichten einen **stärkeren Anstieg** der modernen Teamkultur.

In beiden Darstellungen (Tabelle 28 und Abbildung 16) wird deutlich, dass sich die Einschätzung der Organisationseinheit unter allen Befragten insgesamt nahezu nicht verändert: Die Differenz der Mittelwerte fällt marginal positiv aus und der Anteil derer, die einen Anstieg berichten, ist nur knapp über denen, die einen Rückgang ihrer Einschätzung berichten. Individuelle Veränderungen gleichen sich auf Ebene der Gesamtstichprobe tendenziell aus.

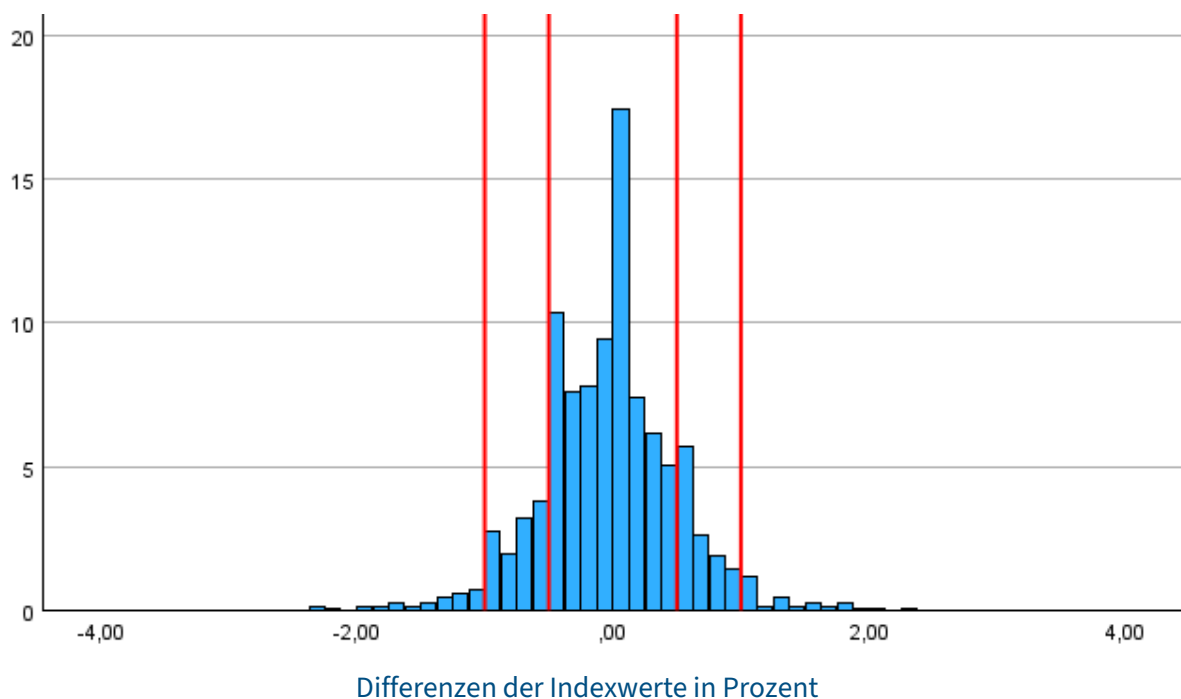
Auch die Wahrnehmung der eigenen Organisationseinheit als **robust und konservativ-traditionell** erweist sich für alle Befragten zusammen betrachtet als stabil (siehe Tabelle 29). Die Veränderungen auf individueller Ebene werden in Abbildung 17 in Form von Differenzwerten der beiden Messungen dieser Teamkultur dargestellt.

Tabelle 29: robuste Teamkultur (Mittelwerte, Standardabweichungen und Differenzen)

|                           | 1. Erhebung |                    | 2. Erhebung |                    |
|---------------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|
|                           | Mittelwert  | Standardabweichung | Mittelwert  | Standardabweichung |
| Querschnitt               | 2,4         | 0,540              | 2,4         | 0,544              |
| Panelquerschnitt          | 2,4         | 0,532              | 2,3         | 0,533              |
| 2. Erhebung – 1. Erhebung |             |                    |             |                    |
| Differenz                 | -0,05       | 0,521              |             |                    |

*gewichtete Daten*

Abbildung 17: Entwicklung der robusten Teamkultur



Legt man dasselbe Kriterium für leichte Veränderungen (0,5 und mehr) und für stärkere Veränderungen (1,0 und mehr) fest, lässt sich zusammenfassend feststellen:

- 4 % berichten ein **stärkeres Absinken** in ihrem Verständnis ihrer Organisationseinheit als konservativ-traditionell.
- 16 % berichten einen **leichten Rückgang** ihrer Wahrnehmung des eigenen Teams als robust bzw. konservativ-traditionell.
- Für 67 % änderte sich die Wahrnehmung ihres direkten Umfelds nicht.
- 11 % charakterisieren ihr Team in der zweiten Erhebung als **leicht** robuster.
- 3 % berichten einen **stärkeren Anstieg** für Teambeschreibung als robust bzw. konservativ-traditionell.

Auch für diese Dimension (Tabelle 29 und Abbildung 17) wird auf Ebene der Gesamtstichprobe trotz der individuellen Variation die Stabilität des Gesamtbildes deutlich: Nur geringfügig mehr Personen berichten einen Rückgang eines robusten Wertemusters im Team als einen Anstieg. Dies entspricht auch der geringfügig negativen Differenz in Tabelle 29.

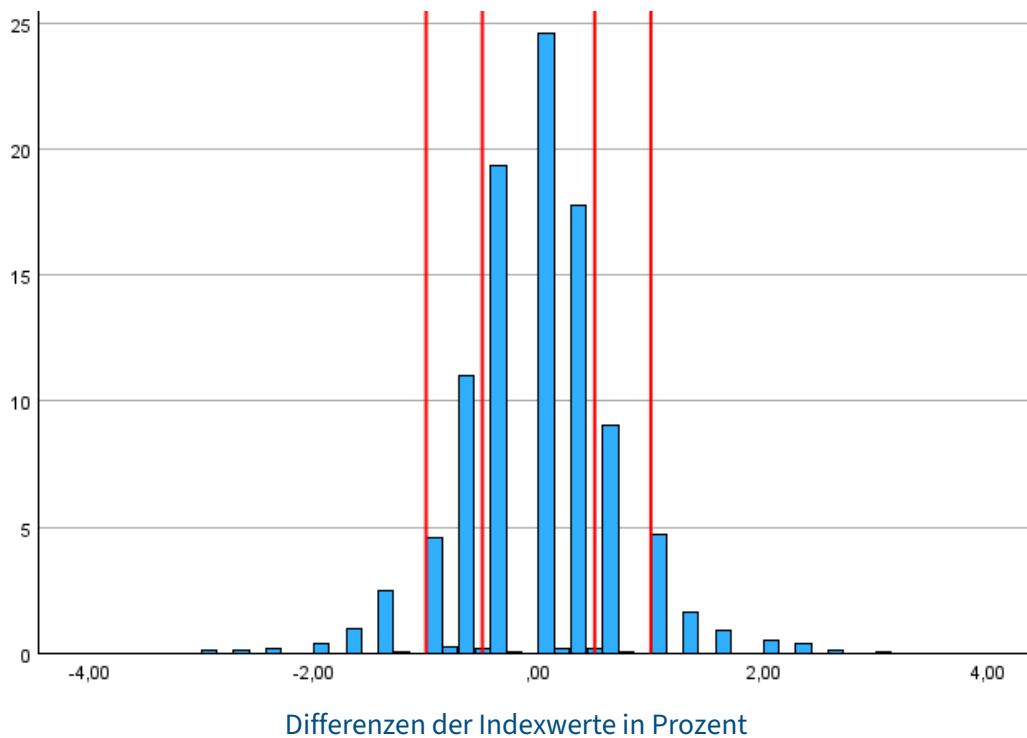
Die letzte Dimension der Teamkulturen – gekennzeichnet durch **zwischenmenschliche Beziehungen** – ist auf überindividueller Ebene stabil über die Zeit. Hier finden sich insgesamt auch die höchsten Zustimmungswerte (jeweils 2,9). Die dort erwähnten Eigenschaften (Humor, Pragmatismus und Solidarität) werden also insgesamt als überwiegend typisch für das eigene Umfeld wahrgenommen. Die Stabilität wird auch in Tabelle 30 deutlich, die Differenz zwischen den Erhebungen ist nahezu 0.

Tabelle 30: personenbezogene Teamkultur (Mittelwerte, Standardabweichungen und Differenzen)

|                           | 1. Erhebung |                         | 2. Erhebung |                         |
|---------------------------|-------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
|                           | Mittelwert  | Standard-<br>abweichung | Mittelwert  | Standard-<br>abweichung |
| Querschnitt               | 2,9         | 0,710                   | 2,9         | 0,685                   |
| Panelquerschnitt          | 2,9         | 0,674                   | 2,9         | 0,674                   |
| 2. Erhebung – 1. Erhebung |             |                         |             |                         |
| Differenz                 | -0,03       | 0,673                   |             |                         |

*gewichtete Daten*

Abbildung 18: Entwicklung der zwischenmenschlichen Beziehungen als Wertemuster im Team

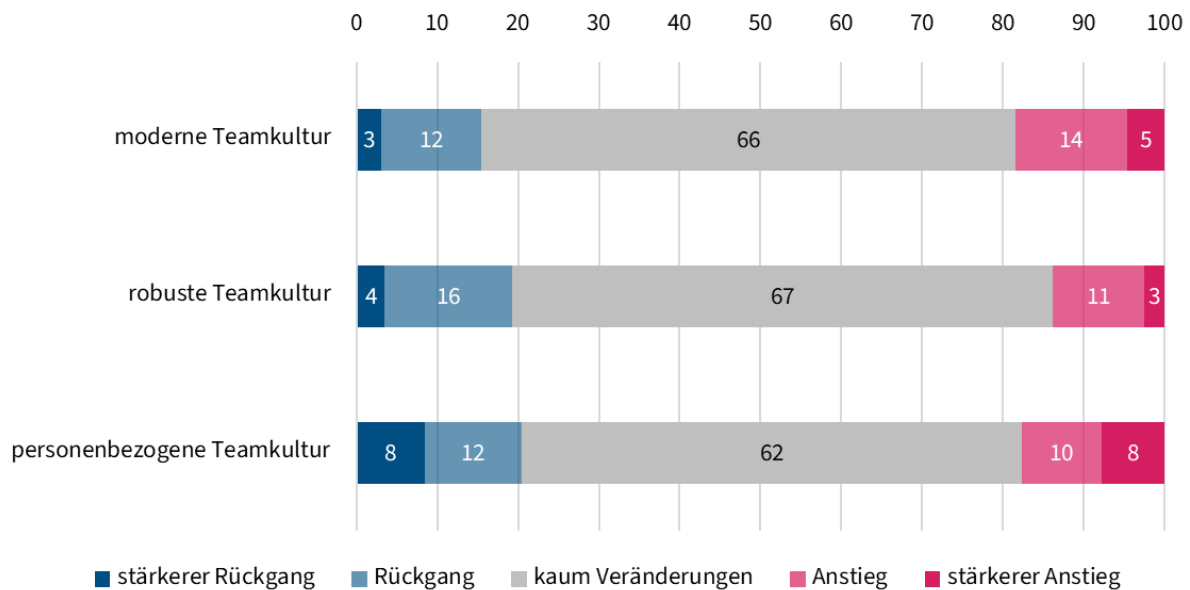


In Abbildung 18 sind im Histogramm kleine Lücken (unbesetzte Klassen) zu erkennen. Diese beruhen neben den Fallzahlen auch darauf, dass die Indices zu dieser Teamkultur auf weniger Einzelitems beruhen, die Messung also nicht ganz so fein erfolgt. Zugleich wird aus Vergleichsgründen aber der Gleichmaßstab (gleiche Achseneinteilungen) wie in den anderen Abbildungen dieses Abschnitts verwendet. Legt man dasselbe Kriterium für leichte Veränderungen (0,5 und mehr) und für stärkere Veränderungen (1,0 und mehr) fest, lässt sich zusammenfassend feststellen:

- 9 % berichten ein **stärkeres Absinken**. Sie beschreiben ihre Organisationseinheit als weniger durch zwischenmenschliche Beziehungen geprägt.
- 12 % berichten einen **leichten Rückgang** dieser Wahrnehmung
- Für 62 % änderte sich die Wahrnehmung ihres direkten Umfelds nicht.
- 10 % empfinden ihr Team in der zweiten Erhebung als **etwas stärker** durch persönliche Beziehungen geprägt.
- 8 % berichten einen **stärkeren Anstieg** der Bedeutung persönlicher Beziehungen.

In Abbildung 19 werden die Anteilswerte aller Teamkulturen noch einmal im Überblick zusammengestellt. Vergleicht man die Verteilungen der Teamkulturen wird deutlich, dass die personenbezogenen Teamkulturen etwas häufiger als stärker verändert (Absinken und Anstieg), berichtet werden und dafür etwas seltener als unverändert. Auf individueller Ebene sind also mehr Veränderungen zu erkennen. Auf der überindividuellen Ebene überwiegt aber in allen Bereichen die Stabilität, denn die Veränderungen gleichen sich gegenseitig weitgehend aus.

Abbildung 19: Befragte mit Rückgang bzw. Anstieg der wahrgenommenen Teamkultur in Prozent



*gewichtete Daten*

Auch in Tabelle 31 lässt sich ablesen, dass die Stabilität im Antwortverhalten bezüglich der drei Dimensionen von Teamkultur jenseits der individuellen Ebene relativ hoch ist. Mit Blick auf das erste Eigenschaftenbündel ändert sich die Meinung am wenigsten, insgesamt liegen die Werte jedoch dicht beieinander. Die Beschreibungen des eigenen Umfeldes machen also in ähnlicher Weise von den drei Bewertungsdimensionen Gebrauch: Wer in der ersten Erhebung ein robustes Polizeiverständnis für typisch hielt, tat das in der zweiten Erhebung meistens auch.

Tabelle 31: Stabilität der Teamwerte

| Teamwerte                                                           | Korrelation | Signifikanz |
|---------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|
| modernes, bürgernahes, liberales Polizeiverständnis und Wertemuster | 0,591       | **          |
| robustes Polizeiverständnis, traditionell-konservatives Wertemuster | 0,518       | **          |
| zwischenmenschliche Beziehungen im Team als Wertemuster             | 0,499       | **          |

gewichtete Daten

Vor weiteren Analysen soll kurz in den Blick genommen werden, ob sich berufliche Veränderungen auf die Beantwortung dieser Fragen auswirken. So erscheint es plausibel, dass diejenigen, die zwischen den beiden Erhebungen die Dienststelle wechselten, ein weniger stabiles Antwortverhalten haben. Nur zur Illustration werden in Tabelle 32 die unterschiedlichen „Standzeiten“ (Dauer der Dienststellenzugehörigkeit) dargestellt.

Tabelle 32: Dauer der Dienststellenzugehörigkeit (Gesamtprozente)

| 1. Erhebung              | 2. Erhebung             |                |                |                 |                          | gesamt |
|--------------------------|-------------------------|----------------|----------------|-----------------|--------------------------|--------|
|                          | seit weniger als 1 Jahr | 1 bis <3 Jahre | 1 bis <3 Jahre | 5 bis <10 Jahre | seit 10 Jahren oder mehr |        |
| seit weniger als 1 Jahr  | 3                       | 13             | 1              | 0               | 0                        | 18     |
| 1 bis <3 Jahre           | 3                       | 5              | 13             | 1               | 1                        | 23     |
| 1 bis <3 Jahre           | 2                       | 1              | 3              | 9               | 0                        | 15     |
| 5 bis <10 Jahre          | 1                       | 1              | 0              | 11              | 4                        | 18     |
| seit 10 Jahren oder mehr | 1                       | 1              | 1              | 1               | 23                       | 26     |
| gesamt                   | 11                      | 22             | 17             | 21              | 28                       | 100    |

gewichtete Daten

In der Tabelle wird die eine oder andere Inkonsistenz sichtbar, wo der Abstand zwischen den Befragungen nicht die Differenz der Antworten erklären kann. Vermutlich gab es hier unterschiedliche Ansichten darüber, was als Dienststelle aufgefasst wurde. 11 % der Befragten geben in der zweiten Erhebung an, erst seit vergleichsweise kurzer Zeit der aktuellen Dienststelle anzugehören. Auch unter denjenigen, die angeben dort seit 1 bis 3 Jahren zu arbeiten, werden sich einige Personen finden, die zwischen den beiden Erhebungen den beruflichen Kontext gewechselt haben (insgesamt fällt etwas mehr als ein Fünftel, 22 %, in diese Kategorie). Versuchsweise wurde die Stichprobe auf

diejenigen eingegrenzt, die in der zweiten Erhebung angaben, länger als ein Jahr auf der aktuellen Dienststelle tätig zu sein. Einen bedeutsamen Einfluss auf die Wahrnehmung des Umfeldes hat die Tätigkeitsdauer jedoch nicht. Weder erhöht sich die Stabilität der Angaben deutlich, noch weist die Standdauer hohe Zusammenhänge mit den Charakterisierungen auf (siehe auch Tabelle 33). Um auch potenzielle Einflüsse auf die Veränderung der Umfeldbeschreibungen zu berücksichtigen, werden die bisher kontrollierten Variablen in den folgenden Regressionsanalysen um die Dauer der Dienststellenzugehörigkeit zum Zeitpunkt der zweiten Erhebung erweitert.

**Tabelle 33: Modelle zur Erklärung der Veränderung der Motivationsfaktoren (stand. Koeffizienten)**

|                                      | modernes,<br>bürgernah, liberal | robust, traditionell-<br>konservativ | zwischenmensch-<br>liche Beziehungen |
|--------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Alter (Jahrgang)                     | -,005                           | -,044                                | -,009                                |
| Geschlecht (Ref. weiblich)           | -,049*                          | -,022                                | -,056*                               |
| Arbeitsbereich (Ref. außerhalb PVD)  |                                 |                                      |                                      |
| Schutzpolizei                        | ,086*                           | -,079*                               | ,026                                 |
| Kriminalpolizei                      | ,113**                          | -,004                                | ,058*                                |
| EHu, BePo, Spezialkräfte             | ,016                            | -,009                                | ,003                                 |
| Verwaltung                           | ,018                            | ,030                                 | ,068**                               |
| sonstige PVB                         | ,044                            | ,004                                 | ,064*                                |
| Anwärter:innen (Ref. nein)           | ,040                            | ,011                                 | ,055*                                |
| Laufbahn (Ref. eD/mD)                |                                 |                                      |                                      |
| gehobener Dienst                     | ,065*                           | -,012                                | ,077*                                |
| höherer Dienst                       | ,012                            | ,009                                 | ,044                                 |
| Schulabschluss (Ref. mittl. Abschl.) |                                 |                                      |                                      |
| Fachabitur                           | -,023                           | ,046*                                | -,006                                |
| Abitur                               | -,104**                         | ,025                                 | -,035                                |
| Anzahl Bürgerkontakte                | -,029                           | ,019                                 | ,033                                 |
| Dauer Dienststellenzugehörigkeit     | -,038                           | ,012                                 | ,008                                 |
| $R^2$                                | 1,4 %                           | 0,6 %                                | 1,3 %                                |

*gewichtete Daten*

Erneut bleibt die Erklärungsleistung der gemeinsam berücksichtigten Variablen überaus überschaubar, d. h. die Erklärung der Veränderung in den unterschiedlichen Dimensionen der Teamkultur gelingt nur in sehr geringem Maße. Mit Blick auf die Veränderung einer Charakterisierung des Umfeldes im Sinne eines modernen, bürgernahen, liberalen Grundverständnisses tragen höchste Niveaus in der Schulbildung (Abitur) am ehesten zu einem leichten Rückgang bei, wenn die anderen Erklärungsvariablen gleichzeitig berücksichtigt werden. Unter den Angehörigen der Kriminalpolizei werden sich eher leichte Anstiege finden, als in den anderen Arbeitsbereichen. Nahezu alle anderen

Effekte sind nicht signifikant oder nur so schwach ausgeprägt, dass sie hier nicht näher ausgeführt werden müssen.