

Wer wird heute warum Polizist?

Die Anwärterbefragung der Polizei Hamburg

Simone Rabitz-Suhr

1. Einleitung

Der Berufstätigkeit, bei der Eintritt und Ausübung institutionell (zum Beispiel über Berufsordnungen) geregelt sind, kommt nach wie vor eine sehr hohe soziale, ökonomische und biografische Bedeutung zu (Famulla 2013, S. 14). Gleichzeitig sind die Erwartungen junger Menschen an eine berufliche Tätigkeit heutzutage häufig von einem ‚pragmatischen Realismus‘ geprägt. Erwartet werden insbesondere (Köcher, Hurrelmann, Sommer 2013, S. 31)

- eine Arbeit, die Spaß macht,
- ein sicherer Arbeitsplatz,
- ein Beruf, der den eigenen Fähigkeiten und Neigungen entspricht,
- nette Arbeitskollegen und Mitarbeiter sowie
- ein Beruf, der Zukunft hat, Erfolg verspricht.

Der Polizeiberuf gehört zu den sogenannten Wunschberufen. Die McDonalds Ausbildungsstudie (ebd., S. 35) zeigt, dass 25% der dort befragten jungen Männer und 16% der jungen Frauen den Polizeiberuf attraktiv finden, dass er sie interessieren würde, sie also davon ausgehen, dass oben genannte Erwartungen potenziell erfüllt werden können.

Der Berufswahlmotivation von (angehenden) Polizeibeamten haben sich mehrere Studien der letzten Jahre gewidmet, beispielhaft seien hier die Untersuchungen in Sachsen (siehe Liebl 2003 und 2006), in Hessen (siehe Groß, Schmidt 2008 und Groß 2011), von Strack (2011) in den neuen Bundesländern sowie im Saarland (Rauber 2013) genannt. Diese Untersuchungen spiegeln stets auch die Besonderheiten der (verschiedenen) Rekrutierungsstrategien sowie Ausbildungskonzepte der einzelnen Bundesländer wider. Anderes ist durch die föderale Struktur der Bildungslandschaft und des föderalen Polizeisystems auch nicht zu erwarten und hat seine Fortsetzung in der Umstrukturierung innerhalb des Bolognaprozesses gefunden.¹

Lange Zeit ähnelte das Polizeistudium eher einer Berufs- denn einer Hochschulausbildung; der Berufsstand wurde nicht den Akademikern

¹ Siehe zu dem Umbruchprozess die Ausführungen in Frevl und Liebl (2007).

zugeordnet. Vor dem Hintergrund der Akademisierung der Ausbildung im Bologna-Prozess stellt sich die Frage, ob dieses Verständnis einem Wandel unterliegt.

Hamburg hat als eines von wenigen Bundesländern noch die dreigeteilte Laufbahn. Während der Laufbahnabschnitt des höheren Dienstes der Polizei über einen Aufstieg innerhalb des Berufs zu erreichen ist, bietet die Akademie der Polizei Hamburg zwei Möglichkeiten des Berufseinstieges: durch ein Bachelorstudium (Laufbahnabschnitt II (LA II) – ehemals gehobener Dienst)² oder eine Ausbildung (Laufbahnabschnitt I (LA I) – ehemals mittlerer Dienst)³. Die Polizei Hamburg steht damit einem großen Teil der Bevölkerung offen.⁴ Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wer heute warum Polizist wird. Entscheiden sich beispielsweise Bewerber für den gehobenen Dienst der Polizei obwohl oder weil sich die Ausbildung in einem Akademisierungsprozess befindet? Spielt diese Frage vielleicht keine Rolle, weil die Berufswahl Polizei eine exklusive Entscheidung ist, bei der Berufsalternativen weitgehend ausgeblendet werden? (Groß 2011, S. 53ff.) Steht die Ausbildung bzw. das Studium Polizei in zunehmender Konkurrenz zu Studiengängen anderer (Fach-) Hochschulen? Und befindet sich damit die Polizei wirklich im ‚Kampf um die besten Köpfe‘, wie es die Polizeigewerkschaften verlautbaren?⁵ Die nachfolgenden Ausführungen sollen dazu beitragen, diese Fragen beantworten zu können.

² Das Studium ermöglicht den Einstieg in die Schutz-, Wasserschutz- sowie Kriminalpolizei, siehe URL: <http://akademie-der-polizei.hamburg.de/ausbildung-polizei-hamburg/4323094/ausbildung-grundartikel/> [Zugriffsdatum 18.08.2015]

³ Die Ausbildung ermöglicht den Einstieg in die Schutz- sowie Wasserschutzpolizei, siehe URL: <http://akademie-der-polizei.hamburg.de/ausbildung-polizei-hamburg/4323094/ausbildung-grundartikel/> [Zugriffsdatum 18.08.2015]

⁴ Im Jahr 2014 verfügten gemäß des Statistischen Bundesamtes über 50% der deutschen Bevölkerung über (zumindest) die mittlere Reife und damit die Bildungsvoraussetzung zur Einstellung bei der Polizei. Der Anteil potenzieller Bewerber wird jedoch durch weitere Einstellungskriterien eingeschränkt; u.a. durch eine Höchstaltersgrenze, ein körperliches Mindestmaß, den Besitz einer Fahrerlaubnis Klasse B etc., siehe URL: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Bildungsstand/Tabellen/Bildungsabschluss.html> [Zugriffsdatum 20.08.2015] sowie URL: http://www.hamburg.de/polizei/schutzpolizei/#anker_1 [Zugriffsdatum 20.08.2015]

⁵ Dabei handelt es sich um eine Adaption des so genannten „War for Talents“, den die Wirtschaft ausgerufen hat, siehe URL: <http://www.pwc.de/de/prozessoptimierung/strategien-im-kampf-um-die-besten-koepfe.jhtml> [Zugriffsdatum 17.08.2015]

2. Erhebung

Seit Oktober 2012 führt die ‚Polizeiwissenschaftliche Analyse‘⁶ des Landeskriminalamtes Hamburg eine schriftliche Befragung aller Polizeianwärter der Polizeiakademie, sowohl der Auszubildenden (jeweils zwei Einstellungsjahrgänge pro Jahr) als auch der Studenten (ein Einstellungsjahrgang), durch. Bis dato fanden acht Befragungswellen statt; drei davon bei den Studenten, fünf bei den Auszubildenden. Der sich daraus ergebende Datensatz bietet die empirische Grundlage, Antworten auf die gestellten Fragen zu finden.

Neben Beurteilungen des Bewerbungs- und Einstellungsverfahrens werden Informationen zur Berufsmotivation, dem Bewerbungsverhalten sowie der Zukunftsorientierung der Anwärter erhoben. Diese Aspekte sind hier von besonderem Interesse. Die separierte Befragung ermöglicht dabei einen Vergleich der unterschiedlichen Laufbahngruppen.

2.1 Rahmendaten

Potenziell befragt werden konnten 719 Anwärter, erfolgreich befragt wurden jedoch 683 Anwärter, da einige zum Befragungszeitpunkt krankheitsbedingt ausgefallen sind und andere nicht für die Befragung geeignet waren, weil es sich um Ausbildungswiederholer handelte⁷. Ferner wurden drei Fragebögen aufgrund von zu häufigen Merkmalsausfällen aus der Auswertung ausgeschlossen.

Tabelle 1: Rücklauf

	Anzahl
Bruttogrundgesamtheit	719
davon:	
Wiederholer	-25
nicht anwesend	-8
nicht auswertbar	-3
Nettogrundgesamtheit	683

⁶ Siehe zur ‚Polizeiwissenschaftlichen Analyse‘ als eine Kriminologische Forschungsstelle den Beitrag von Jarchow in diesem Band.

⁷ Bei diesen Anwärtern liegt das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren so weit zurück, dass angenommen wird, dass die Erinnerung daran schwächer ist. Ferner sind diese Anwärter bereits massiv ‚polizeisozialisiert‘, so dass neutrale Bewertungen kaum zu erwarten sind.

Von den 683 Befragten befanden sich **523** in der Ausbildung zum mittleren Dienst (LA I), **160** im Studium zur gehobenen Laufbahn (LA II), das entspricht einer prozentualen Verteilung von 76,6 zu 23,4.

Das Geschlecht ist hier lediglich zur Beschreibung der Grundgesamtheit aufgeführt, spielt aber hier auf theoretischer wie auf empirischer Ebene nur eine untergeordnete Rolle. Es lässt sich feststellen, dass die Geschlechteranteile im LA II annähernd gleich verteilt sind, in der Ausbildung zum mittleren Dienst (LA I) befinden sich etwas mehr männliche Anwärter.

Das Durchschnittsalter liegt bei 22,4 Jahren.⁸ Anwärter im LA I sind 22,2 Jahre alt, die an der Hochschule erwartungsgemäß mit 23,2 Jahren etwas älter. Bei einer Differenzierung der Altersgruppen in unter 26 Jahren und älter sieht die Verteilung folgendermaßen aus:

Tabelle 2: Verteilung nach Altersgruppen

Altersgruppen	Häufigkeit	Gültige Prozente
unter 26 Jahren	514	77,8
26 Jahre und älter	147	22,2
Gesamt	661	100,0
Fehlend System	22	
Gesamt	683	

Die Schulabschlüsse der Anwärter bei der Polizei Hamburg spiegeln die bundesweite bildungspolitische Entwicklung wider, nach der in den letzten zwanzig Jahren die Quote der Schülerinnen und Schüler, die das Fachabitur oder das Abitur erwerben, jedes Jahr um fast einen Prozentpunkt angestiegen ist, während der Anteil des mittleren und des Hauptschulabschlusses (insgesamt) um diesen Wert zurückging. Heute gehört es zur Normalität, dass über 50% aller Schulabsolventen die Hochschulzugangsberechtigung erwerben (vgl. Köcher, Hurrelmann, Sommer 2013, S. 7)

Trotz der Möglichkeit, mit einem Realschulabschluss bei der Polizei Hamburg eine Ausbildung zu beginnen, starteten 79% aller Anwärter ihre Karriere bei der Polizei mit einer Hochschulzugangsberechtigung.

Selbst in der Ausbildung zum mittleren Dienst (LA I) haben 73% der Anwärter Abitur oder Fachabitur.

⁸ Diese Angaben beziehen sich auf die Befragungswellen 3-8. In den ersten beiden Befragungsdurchgängen wurde das Alter noch in Altersgruppen, erst danach offen abgefragt.

Tabelle 3: Verteilung nach Schulabschluss

„Welchen Schulabschluss haben Sie?“	Häufigkeit	Gültige Prozente
Abitur	363	53,9
Fachabitur	171	25,4
Realschulabschluss	138	20,5
Meisterbrief oder gleichwertiger Abschluss	1	0,1
Hauptschulabschluss mit abgeschl. Berufsausbildung	1	0,1
Gesamt	674	100,0
Fehlend System	9	
Gesamt	683	

Die meisten Anwärter haben sich ‚schulnah‘, also noch während der Schulzeit, oder direkt danach beworben. Knapp ein Viertel bewarb sich nach der Berufsausbildung bzw. aus einer Berufstätigkeit heraus.

Tabelle 4: Verteilung nach Bewerbungszeitpunkt

„Wann haben Sie sich beworben?“	Häufigkeit	Gültige Prozente
noch während der Schulzeit	235	35,1
nach der Berufsausbildung/während Berufstätigkeit	163	24,3
nach der Schulzeit	85	12,7
während der Berufsausbildung	73	10,9
während eines Studium	72	10,7
während des Wehrdienstes	42	6,3
Gesamt	670	100,0
Fehlend System	13	
Gesamt	683	

Hamburg als Großstadt und Metropolregion ist ein attraktiver Berufsstandort, was sich auch in der Verteilung der Herkunftsbundesländer der Bewerber widerspiegelt. Aus Hamburg stammen lediglich 26,2% der Befragten. Werden die angrenzenden Bundesländer Schleswig-Holstein und Niedersachsen hinzugenommen, ergibt sich ein Anteil von insgesamt rund 80%. Auch diese Verteilung unterscheidet sich nicht für die einzelnen Laufbahnen.

Tabelle 5: Verteilung nach Herkunftsbundesland

„Aus welchem Bundesland kommen Sie?“	Häufigkeit	Gültige Prozente
Schleswig-Holstein	213	32,3
Hamburg	173	26,2
Niedersachsen	133	20,2
Nordrhein-Westfalen	44	6,7
Mecklenburg-Vorpommern	32	4,8
Hessen	11	1,7
Brandenburg	9	1,4
Bayern	9	1,4
Sachsen-Anhalt	8	1,2
Baden-Württemberg	7	1,1
Bremen	6	0,9
Berlin	6	0,9
Sachsen	4	0,6
Rheinland-Pfalz	3	0,5
Thüringen	2	0,3
Gesamt	660	100,0
Fehlend System	23	
Gesamt	683	

2.2 Polizei als exklusive Berufsentscheidung!

Die Erhebung der Einstellungsjahrgänge der Hessischen Polizei von 2009 und 2010 zeigt, dass sich knapp die Hälfte der Anwärter ausschließlich bei der Hessischen Polizei, 40% auch bei anderen Polizeien und 14% auch bei der Bundespolizei beworben hat (siehe Groß 2011, S. 53). Dies könnte darauf hindeuten, dass der Beitritt zur Polizei eine exklusive Entscheidung ist, die andere Berufsalternativen weitgehend ausblendet.

Inwieweit die Polizei ein Alleinstellungsmerkmal hat oder nicht oder ob der Studiengang Polizei in Konkurrenz zu Studiengängen anderer (Fach-) Hochschulen steht, wurde in der Hamburger Anwärterbefragung anhand des Bewerbungsverhaltens überprüft. Die Anwärter wurden befragt,

- ob sie sich noch in anderen Bereichen beworben haben,
- wenn ja, in welchen,
- ob sie sich noch bei anderen Länderpolizeien und/oder bei der Bundespolizei beworben haben,
- für welche Laufbahn sie sich ursprünglich beworben haben (nur für Befragte im LA I) sowie
- bei wie vielen anderen Polizeien sie sich beworben haben.

Folgende Tabelle zeigt, dass sich die befragten Hamburger Anwärter lediglich zu knapp einem Drittel auch in anderen Bereichen beworben haben.

Tabelle 6: Bewerbungen in anderen Bereichen

„Haben Sie sich in anderen Bereichen beworben?“	Häufigkeit	Gültige Prozente
ja	198	29,0
nein	484	71,0
Gesamt	682	100,0
Fehlend System	1	
Gesamt	683	

Anwärter im Laufbahnabschnitt I haben sich etwas seltener, Anwärter in der gehobenen Laufbahn etwas häufiger in anderen Bereichen beworben. Im Hinblick auf die mögliche Konkurrenz anderer Studiengänge zur Polizei sind die Bereiche besonders interessant, die von den Anwärtern als Alternativen zum Polizeistudium oder der Polizeiausbildung in Betracht gezogen wurden:

Tabelle 7: Bewerbungen in anderen Bereichen (Mehrfachnennungen)

„Wofür haben Sie sich noch beworben?“	Häufigkeiten	Prozent der Fälle
sonstige Studiengänge	66	36,7
Ausbildung in der Privatwirtschaft	58	32,2
Ausbildung im öffentlichen Dienst	50	27,8
um einen Arbeitsplatz	40	22,2
Basis	180	

Hier zeigt sich insgesamt ein recht ausgewogenes Bild. Die Befragten, die eine Alternative in Betracht gezogen haben, bewarben sich am häufigsten um einen anderen Studienplatz, jedoch fast ebenso oft um eine Ausbildung in der Privatwirtschaft. Eine andere Ausbildung im öffentlichen Dienst oder ein Arbeitsplatz wurden jeweils von rund einem Viertel der Befragten genannt.

Eine differenzierte Betrachtung nach Laufbahn zeigt aber ein anderes Ergebnis: Anwärter des mittleren Dienstes haben sich deutlich häufiger um eine Ausbildung im öffentlichen Dienst und/oder um eine Ausbildung in der Privatwirtschaft beworben. Studenten an der Hochschule der Polizei haben sich hingegen deutlich häufiger um andere Studiengänge oder um einen Arbeitsplatz beworben.

Eine weitere Betrachtung nach Schulabschluss zeigt, dass sich Anwärter mit Hochschulzugangsberechtigung – unabhängig von der Laufbahn – mit 41,9% deutlich häufiger um einen Studienplatz beworben haben. Dies kann als Indiz dafür genommen werden, daß andere Studiengänge durchaus in Konkurrenz zum Polizeistudium stehen, wenn Alternativen der Berufswahl in Betracht gezogen werden.

Weitere Aussagen über eine mögliche Alleinstellung eines Polizeistudiums oder einer Polizeiausbildung lassen sich über das Bewerbungsverhalten (explizit bei der Polizei) treffen: Über die Hälfte der Befragten hat sich auch bei anderen Polizeien beworben. Von diesen bewarben sich über 95% bei anderen Länderpolizeien und/oder knapp ein Drittel bei der Bundespolizei. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang allerdings, dass die Bewerbung bei einer oder mehreren anderen Polizeien deutlich häufiger auch mit Bewerbungen in anderen Bereichen einhergeht.

Tabelle 8: Bewerbungen bei anderen Polizeien

„Haben Sie sich auch bei anderen Polizeien beworben?“	Häufigkeit	Gültige Prozente
ja	382	55,9
nein	301	44,1
Gesamt	683	100,0

Die Polizei Hamburg als Berufsausbilder befindet sich dem vorliegenden Befund nach in einem Spannungsfeld von Privatwirtschaft, anderen Studiengängen und anderen Polizeien. Diese Feststellung steht jedoch der von Groß (2011, S. 53) entgegen, der für die Polizeianwärter der Hessischen Landespolizei feststellte, dass viele Bewerber für sich „fast keine berufliche Alternative außerhalb der Polizei“ sehen.

In diesem Zusammenhang ist die Anzahl der Bewerbungen der hier befragten Anwärter (explizit bei der Polizei) besonders interessant: Durchschnittlich haben sich die Anwärter bei 2,4 Polizeien beworben. Immerhin knapp 20% der hier befragten Anwärter kommen auf vier oder mehr Bewerbungen bei Polizeien. Diese Anwärter werden als Vielbewerber bezeichnet. Vielbewerber finden sich häufiger unter den jüngeren Anwärtern und kommen deutlich häufiger nicht aus Hamburg bzw. nicht aus der Metropolregion.

Die hier befragten Anwärter lassen sich anhand ihres Bewerbungsverhaltens in drei Gruppen aufteilen:

- Anwärter, die sich ausschließlich bei der Polizei Hamburg beworben haben,
- Anwärter, die sich nur bei Polizeien beworben haben (Hamburg und andere Länderpolizeien und/oder Bundespolizei) sowie
- Anwärter, die sich auch in anderen Bereichen beworben haben.

Wer wird heute warum Polizist?

Tabelle 9: Verteilung nach Bewerbung

Bewerbungsverhalten	Häufigkeit	Gültige Prozente
nur bei der Hamburger Polizei	231	33,8
nur bei der Polizei (Hamburg und andere Länderpolizeien und/oder Bundespolizei)	253	37,0
auch in anderen Bereichen und Polizei	198	29,0
Gesamt	682	100,0
Fehlend System	1	
Gesamt	683	

Anwärter, die sich nur bei Polizeien (also Hamburg, andere Länderpolizeien und/oder Bundespolizei) beworben haben, unterscheiden sich bezüglich Alter, Geschlecht und Laufbahnzugehörigkeit nicht von der Gesamtverteilung. Die Vielbewerber sind in dieser Gruppe jedoch deutlich überrepräsentiert.

In Hamburg besteht die Praxis, „geeigneten“ Bewerbern die Ausbildung im Laufbahnabschnitt I anzubieten, wenn ihre Punktzahl im Einstellungstest für das Studium nicht reicht. Die Anwärter im LA I haben dazu Auskunft gegeben:

Tabelle 10: Laufbahnplanung

„Für welche Laufbahn haben Sie sich ursprünglich beworben?“	Häufigkeit	Gültige Prozent
mittlerer Dienst	345	66,2
gehobener Dienst	176	33,8
Gesamt	521	100,0
Fehlend System	162	
Gesamt	683	

Ein Drittel der Anwärter im LA I hat sich ursprünglich für ein Studium beworben. Einem relativ hohen Anteil dieser Anwärter – auch solchen mit Hochschulzugangsberechtigung – ist es damit offensichtlich wichtiger, *Polizist zu werden*, als unbedingt *Polizei zu studieren*.

Wird die geplante Laufbahn als Unterscheidungsmerkmal herangezogen, dann zeigt sich, dass das Bewerbungsverhalten der Anwärter, die sich explizit für den LA I (mittleren Dienst) bewarben, deutlich stärker auf die Polizei als Ausbildungsort fokussiert war, insbesondere auf die Polizei Hamburg.

Tabelle 11: Bewerbungsverhalten und Laufbahnplanung

Bewerbungsverhalten	Bewerbung für	
	LA I	LA II
nur bei der Hamburger Polizei	40,3%	27,1%
<u>nur</u> bei der Polizei	34,6%	39,6%
auch in anderen Bereichen und Polizei	24,8%	33,3%
Basis	683	

Anwärter, die den gehobenen Dienst (LA II) angestrebt haben, bewarben sich deutlich häufiger auch in anderen Bereichen – außerhalb der Polizei. Damit scheint *Polizei*, insbesondere für Anwärter im mittleren Dienst eine eher exklusive Berufsentscheidung zu sein. Berufliche Alternativen außerhalb der Polizei wurden insgesamt nur von einem Drittel in Betracht gezogen – etwas häufiger von Anwärtern im LA II. Dabei handelte es sich allerdings nicht nur um andere Studiengänge, sondern fast ebenso häufig um eine Ausbildung in der Privatwirtschaft oder im öffentlichen Dienst. Auch der hohe Anteil der Bewerbungen insgesamt zeigt, daß sich Bewerber bei mehreren Polizeien bewerben, um dennoch den Beruf erlernen zu können, sollte die Bewerbung bei ihrer *Wunschpolizei* nicht erfolgreich sein.

2.3 Berufswahlmotive Polizei: Recht und Ordnung, Action und Sicherheit

Berufswahlmotive sind einerseits wichtige Aspekte im Rahmen der Nachwuchsgewinnung, aber auch für den weiteren Verlauf der Berufstätigkeit, denn sie beeinflussen nachweislich auch die Wahrnehmung des beruflichen Alltags. Eine Organisation wie die Polizei hat durch den Charakter des Öffentlichen Dienstes und der speziellen Sicherheitsaufgabe ein großes Interesse daran, dass der Nachwuchs bleibt, dass also die Berufszufriedenheit gesichert ist.⁹

Die Motivlage der Anwärter wurde anhand folgender Frage operationalisiert: „*Warum haben Sie sich bei der Polizei beworben?*“.

Im Rahmen der Berufswahl stellt sich immer auch die Frage, wodurch potenzielle Bewerber auf einen Beruf bzw. auf einen Arbeitgeber aufmerksam werden. Auch diese Aspekte spielen bei der Nachwuchs-

⁹ Inwieweit Motive und Berufsvorstellungen der Realität im Berufsalltag standhalten, wurde von Scheer (2010) untersucht. Sie stellt insbesondere zwei Aspekte in den Vordergrund, die der Berufszufriedenheit von Polizeibeamten zuträglich sind: ein hohes Maß an Informiertheit – insbesondere über das gesamte Repertoire polizeilicher Tätigkeiten – sowie Teamwork.

gewinnung eine entscheidende Rolle.¹⁰ In der Anwärterbefragung wurde entsprechend gefragt: „Wie sind Sie auf die Polizei Hamburg aufmerksam geworden?“.

Angehende Polizisten haben Erwartungen an den Beruf, die nicht ausschließlich dem Dienst an der Gesellschaft zuzuordnen sind. Diverse Untersuchungen zeigen auf, dass insbesondere die „interessante Nicht-Bürotätigkeit“ sowie der „sichere Arbeitsplatz“ ausschlaggebend für die Berufswahl Polizei sind (vgl. hierzu Liebl 2003, Groß 2011, Strack 2011, Rauber 2013). Flankiert wird dies jedoch durch die Motivation, Menschen helfen zu wollen und insbesondere „Recht und Ordnung durch[zu]setzen“ (vgl. Liebl 2003). Diese Befunde werden durch die Ergebnisse der Hamburger Anwärterbefragung bestätigt, unabhängig von der eingeschlagenen Laufbahn:

Tabelle 12: Berufswahlmotive (Mehrfachnennungen)

„Warum haben Sie sich bei der Polizei beworben?“	Häufigkeit	Prozent der Fälle
anspruchsvolle / abwechslungsreiche Aufgaben	624	92,9
sicherer Arbeitsplatz	490	72,9
Idealismus / Menschen helfen / Umgang mit Menschen	368	54,8
sportliche Anforderungen des Berufs	278	41,4
Traumberuf	277	41,2
gute Verdienstmöglichkeiten	158	23,5
hohes Ansehen des Berufs	158	23,5
Arbeit im Team	32	4,8
gute Weiterbildungs-/ Aufstiegsmöglichkeiten	16	2,4
Basis	672	

Fast alle befragten Anwärter haben aufgrund der anspruchsvollen und abwechslungsreichen Aufgaben die Polizei als Beruf gewählt; etwa Dreiviertel der Befragten (auch) aufgrund des sicheren Arbeitsplatzes. Immerhin noch mehr als die Hälfte hat sich (auch) aus idealistischen Motiven für die Polizei entschieden, weil sie ‚Menschen helfen‘ und der ‚Gerechtigkeit dienen‘ wollen.

Für viele Befragte ist es ein ‚Traumberuf‘, Polizist zu sein. Auch dieser Aspekt findet sich in anderen Untersuchungen zur Berufswahl Polizei. Rauber (2013) verweist in ihrer Untersuchung allerdings darauf, dass gerade bei denjenigen, die schon sehr früh den Wunsch verspüren, Polizist

¹⁰ Beide Fragen zeigen deutlich, dass die Hamburger Anwärterbefragung auch ein Instrument zur Überprüfung von Einstellungskampagnen ist.

zu werden, der familiäre Einfluss besonders groß ist (ebd. 38), ein Aspekt auf den im Folgenden näher eingegangen wird.

Als besonders polizeispezifisch wurde in den hier vorliegenden Daten das Motiv ‚sportliche Anforderungen des Berufs‘ identifiziert, welches immerhin noch von über 40% der Befragten genannt wurde.

Die Motive ‚Arbeit im Team‘ sowie ‚gute Weiterbildungs-/ Aufstiegsmöglichkeiten‘ wurden erst im letzten Befragungsdurchgang als Kategorien eingeführt. Beide Kategorien sind wichtige Aspekte bei der Nachwuchswerbung der Polizei. ‚Teamwork‘ steht als kennzeichnendes Berufsmerkmal schon lange im Vordergrund und wird von Polizisten überwiegend als sehr angenehm empfunden (vgl. Scheer 2010: 217f.). Weiterbildungs- und damit verbundene Aufstiegsmöglichkeiten sind immer auch ein elementarer Bestandteil von polizeilichen Werbekampagnen und gewinnen insbesondere vor dem Hintergrund des ‚Lebenslangen Lernens‘¹¹ an Bedeutung. Scheer weist in ihrer Untersuchung allerdings darauf hin, dass berufserfahrenere Polizisten Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Organisation eher kritisch sehen (ebd. 202ff.).

Neben den Motiven steht die Berufswahl noch mit weiteren Faktoren in Zusammenhang. Schließlich müssen die potenziellen Bewerber den jeweiligen Beruf zunächst einmal als Berufsalternative erkennen. Die Befragten sollten daher auch angeben, wie sie auf die Polizei Hamburg als möglichen Arbeitgeber aufmerksam geworden sind:

Tabelle 13: Hinweisquelle Polizei Hamburg (Mehrfachnennungen)

„Wie sind Sie auf die Polizei Hamburg aufmerksam geworden?“	Häufigkeiten	Prozent der Fälle
durch das Internet	264	39,1
Bekannter ist Polizeibeamter	255	37,8
Eigenmotivation	237	35,1
durch Verwandte	179	26,5
Angehöriger ist Polizeibeamter	175	25,9
Messe	162	24,0
Empfehlung von Freunden	159	23,6
Praktikum bei der Polizei	142	21,0
durch Werbung	118	17,5
Soziale Netzwerke	15	2,2
Basis	675	

¹¹ Siehe zum ‚Lebenslangen Lernen‘ die Ausführungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung: URL: <http://www.bmbf.de/de/lebenslangeslernen.php> [Zugriffsdatum 08.07.2015].

Hier werden primär die breit gefächerten Instrumente der Nachwuchswerbung genannt, das Internet, Werbung, Messen und (inzwischen) auch soziale Netzwerke.

Ferner werden Befunde von Liebl und Groß bestätigt, nach denen im Rahmen der „Berufstradition Polizei“ (Groß 2011, S. 60 und Liebl 2003, S. 12) familiäre Einflussfaktoren die Berufswahl ‚Polizei‘ wesentlich (mit-) bestimmen. Bei der Hamburger Anwärterbefragung wurde erhoben, ob entweder Verwandte oder Polizeibeamte im Angehörigenkreis die Aufmerksamkeit für diesen Beruf geweckt haben. Beide Aspekte wurden von jeweils ungefähr einem Viertel der Anwärter genannt.

Die Anwärter, bei denen ein Angehöriger Polizeibeamter ist, somit also eine ‚echte‘ Familientradition der Berufswahl vorliegt, unterscheiden sich zumindest hinsichtlich der Motivlage nicht von den anderen Anwärtern. Allerdings finden sich diese Anwärter deutlich häufiger unter den Vielbewerbern mit vier und mehr Bewerbungen. Hier ist der Wunsch, unbedingt bei der Polizei unterzukommen, offensichtlich besonders groß. Damit ist die Polizei bzw. sind Polizisten selbst ein nicht zu unterschätzender Faktor für die Berufswahl.

2.4 Exkurs Stellvertreterfrage /Absagegründe

Sowohl für die hier vorliegende Fragestellung, wer warum Polizist wird, aber insbesondere für polizeiliche Einstellungsstellen, ist es interessant zu erfahren, warum geeignete Bewerber, die eine Zusage bekommen, ihren Ausbildungs- oder Studienplatz bei der Polizei nicht antreten. Sind hier polizeispezifische Nachteile (Wechselschicht, ungünstige Arbeitszeiten, Einsatz heimatfern, niedriger Verdienst) von Bedeutung oder spielen Berufsalternativen eine Rolle?

Mit den Daten der Anwärterbefragung soll auch herausgefunden werden, ob geeignete Bewerber nicht *Polizist* oder eben nicht in *Hamburg Polizist* werden wollen. Die Gründe der ‚Absager‘ zu erheben, gestaltet sich jedoch methodisch äußerst schwierig. Telefonische oder schriftliche Nachfassaktionen bei Absagern sind sehr aufwendig, ressourcenbindend und erzielen in der Regel nur einen geringen Rücklauf; die hier interessierende Population ist schwer erreichbar. Davon ausgehend, dass die hier befragten Anwärter Experten ihrer Generation sind, können sie aber durchaus die Gründe für eine Absage bei der Polizei Hamburg benennen. Dafür wurde die Methode der Stellvertreterbefragung¹² gewählt.

Die hier befragten Anwärter wurden offen zu den Absagegründen von bekannten Bewerbern befragt: „*Kennen Sie jemanden oder haben Sie von*

¹² Siehe zur Methode der Stellvertreterbefragung Schnell, Hill, Esser 2005, S. 25.

jemandem gehört, der sich bei der Polizei Hamburg erfolgreich beworben, dann aber doch abgesagt hat?“

Lediglich 6,5% der Anwärter konnten zu dieser Frage Auskunft geben. Der erzielte Rücklauf ist somit gering. Durch die offene Abfrage ließen sich dennoch auf qualitativer Ebene die Absagegründe erheben. Genannt wurden:

- Zusage durch andere Polizei
- Zusage durch wohnortnahe Polizei
- Zusage durch andere Polizei mit höherer Laufbahn
- Zusage einer anderen Ausbildung/eines anderen Studiums
- Schnellere Zusage einer anderen Polizei

Das Ergebnis zeigt eindeutig, dass Faktoren, die den Polizeiberuf weniger attraktiv machen, in diesem Zusammenhang eher keine Rolle spielen. Die meisten Antworten zeigten im Gegenteil auf, dass ‚Absager‘ auf jeden Fall Polizist, aber aus unterschiedlichen Gründen nicht in Hamburg Polizist werden wollten.

2.5 Zukunftsorientierung

Insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Berufswahl Polizei eine eher exklusive Entscheidung zu sein scheint, sind Hinweise auf die Erwartungen der Anwärter an die Organisation Polizei bezüglich ihrer Ausbildung, aber eben auch bezüglich ihrer späteren Verwendung besonders interessant. Um junge Polizisten auch langfristig in der Organisation zu halten sowie die Berufszufriedenheit sicherzustellen, ist es notwendig, dass sich die Wunschvorstellungen zumindest teilweise im Berufsalltag wiederfinden lassen.

Die Frage nach der Zukunftsorientierung wurde bis dato erst einmal gestellt.¹³

Der größte Teil der Befragten sieht seine zukünftige Verwendung bei der Polizei der Ausbildung im LA I entsprechend realistisch: Nahezu die Hälfte der Anwärter nannte ‚Einsatzbeamter im Streifendienst‘. Jeweils knapp ein Drittel sahen sich in besonderer Verwendung, beispielsweise als Hundeführer, in der Reiterstaffel oder bei einem Sonder- oder Mobilen Einsatzkommando (SEK/MEK).

Ebenfalls circa ein Drittel der insgesamt 110 befragten Anwärter wählte die Antwortmöglichkeit ‚Aufsteigerklasse in der Akademie‘. Zunächst bestand die Vermutung, dass diese Möglichkeit vor allem durch Anwärter genannt wird, die sich zunächst für das Studium beworben hatten. Dies ließ sich jedoch nicht bestätigen. Nur ein Viertel dieser Gruppe wählte sich in einer

¹³ Diese Frage wird zukünftig auch den Anwärtern des LA II gestellt.

Aufsteigerklasse; bei denjenigen, die sich explizit für die Ausbildung beworben hatten, war es gar ein Drittel. Scheinbar besteht bei einem beträchtlichen Teil dieser Anwärter – von denen ca. zwei Drittel über eine (Fach-) Hochschulzugangsberechtigung verfügen – durchaus der Wunsch, das Polizeistudium zu absolvieren – jedoch zuvor den Beruf „von der Pike auf“ zu erlernen. Die Möglichkeiten, später aufzusteigen, wird dabei häufig von vornherein einkalkuliert.

Der Zuspruch zum polizeilichen Hochschulstudium bei der Bewerbung erklärt sich vermutlich eher aus der Laufbahn und dem damit verbundenen höheren Verdienst und weniger aus den damit verbundenen Tätigkeiten.

Tabelle 14: Zukunftsorientierung (Mehrfachnennungen)

„Wo sehen Sie sich in 10 Jahren bei der Polizei Hamburg?“	Häufigkeiten	Prozent der Fälle
als Einsatzbeamter im Streifendienst	50	45,5
bei den Hundeführern / bei der Reiterstaffel	33	30,0
in einer Aufsteigerklasse in der Akademie	32	29,1
beim Sonder- oder Mobilen Einsatzkommando	29	26,4
bei den Verdeckten Ermittlern	21	19,1
als Dienstgruppenleiter im Streifendienst	19	17,3
als Ermittler an einer Spezialdienststelle ¹⁴	19	17,3
als Gruppenführer bei der Bereitschaftspolizei	16	14,5
als Sachgebietsleiter Kriminalpolizei	10	9,1
in der Beweis- und Festnahmeinheit ¹⁵	9	8,2
als Ausbilder an der Akademie	9	8,2
als Ermittler am örtlichen Kriminalkommissariat	8	7,3
als Taucher / in der Hubschrauberstaffel	6	5,5
bei der Spurensicherung	6	5,5
als Schiesslehrer	2	1,8
als Sachbearbeiter im Stab / in der Verwaltung	1	0,9
Basis	110	

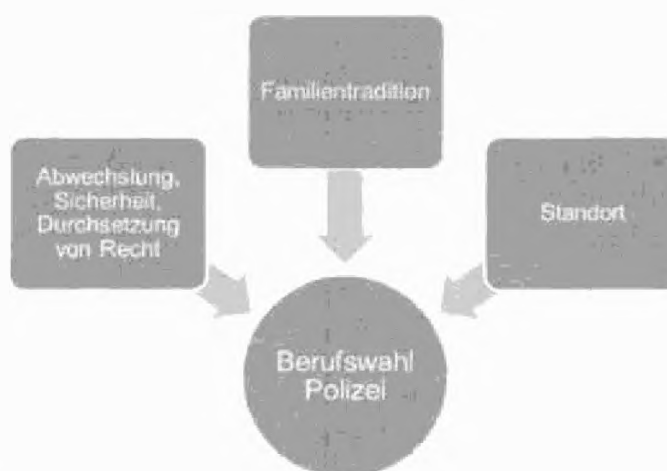
¹⁴ zum Beispiel im Bereich Wirtschaftsdelikte, Cybercrime oder Sexualdelikte

¹⁵ Die sogenannte Beweis- und Festnahmeinheit ist Teil der Bereitschaftspolizei mit Spezialaufgaben.

3. *Resümee*

Die in Hamburg durchgeführten Erhebungen haben gezeigt, dass sich ein Großteil der Anwärter aus den bekannten Motiven heraus entscheidet, Polizist zu werden. Der familiäre Einfluss ist dabei ebenso bedeutsam wie der Wunsch, die Ausbildung möglichst heimatnah zu absolvieren. Die akademische Ausrichtung der Polizeiausbildung spielt nur eine untergeordnete Rolle, zumindest was die Möglichkeiten im polizeilichen Tätigkeitsspektrum betrifft:

Abbildung 1: Berufsorientierung zur Polizei



Dieses Ergebnis spiegelt sich auch im folgenden Zitat eines Anwärters wider: „Ich suchte einen abwechslungsreichen Beruf mit sowohl geistigen als auch körperlichen Herausforderungen. Zudem setze ich mich gern für andere ein und kämpfe im Team. Mein Vater ist bei der Polizei, was mich als Kind schon früh geprägt und so mein Interesse geweckt hat.“

Die vorliegenden Daten zeigen, dass die Ausbildung bzw. das Studium Polizei kaum in Konkurrenz zu Studiengängen anderer (Fach-) Hochschulen steht; die Berufswahl Polizist ist häufig eine exklusive Entscheidung. Inwieweit sich die Ausbildung in einem Akademisierungsprozess befindet, ist für die Bewerber nicht entscheidend. Vermutlich sind monetäre Aspekte der höheren Laufbahn relevanter. Die Attraktivität der Polizei für Bewerber liegt im Beruf selbst, aber auch in der mit dem öffentlichen Dienst verbundenen Sicherheit. Für die Polizei Hamburg spielt darüber hinaus die Stadt als Standortfaktor eine besondere Rolle und zwar durch die damit verbundene vermeintlich abwechslungsreichere Tätigkeit und die Attraktivität der Stadt als Lebensmittelpunkt.

Literatur

- Etzel, Anja, Etzel, Stefan, Schmidt, Annegret (2007): Das neue Rekrutierungs- und Personalauswahlverfahren der Polizei NRW. In: Die Polizei 7/2007; S. 189-195.
- Famulla, Gerd-E. (2013): Erfahrungen aus dem Programm Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben. S. 11-42. In: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.): Arbeitsweltorientierung und Schule. Bielefeld.
- Feltes, Thomas und Fischer, Thomas A. (2013 Hrsg.): Polizeiliche Ausbildung und polizeiliches Handeln. Empirische Studien und Ergebnisse. Frankfurt a.M.
- Frevel, Bernhard und Liebl, Karlhans (2007 Hrsg.): Empirische Polizeiforschung IX: Stand und Perspektiven der Polizeiausbildung. Frankfurt a.M.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2013 Hrsg.): Arbeitsweltorientierung und Schule. Bielefeld.
- Groß, Hermann, Frevel, Bernhard, Dams, Carsten (2008 Hrsg.): Handbuch der Polizeien Deutschlands. Wiesbaden.
- Groß, Hermann, Schmidt, Peter (2008): Hessen. S. 198-226. In: Groß, Hermann, Frevel, Bernhard, Dams, Carsten (Hrsg.): Handbuch der Polizeien Deutschlands. Wiesbaden.
- Groß, Hermann (2011): Wer wird Polizist? Berufswahl und Studienmotivation in Hessen. In: Polizei & Wissenschaft 2/2011; S. 47-61.
- Köcher, Renate, Hurrelmann, Klaus, Sommer, Michael (2013): McDonald's Ausbildungsstudie 2013. Pragmatisch glücklich: Azubis zwischen Couch und Karriere. Eine Repräsentativbefragung junger Menschen im Alter von 15 bis unter 25 Jahren. URL: http://mcdw.ilcdn.net/MDNPROG9/mcd/files/pdf/090913_Publikation_sstudie_McDonalds_Ausbildungsstudie.pdf [Zugriff: 10.08.2015].
- Liebl, Karlhans (2003): „Crime Fighter“ oder „Pensionsbesorgter“ – Warum wird man Polizist? In: Polizei & Wissenschaft 2/2003; S. 4-17.
- Liebl, Karlhans (2006 Hrsg.): Polizeiberuf und Transfergesellschaft. Motive, Entscheidungsgründe und Einflüsse bei der Berufswahl. Rothenburg/OL.
- Rauber, Birgit (2013): Beruf Polizist – Motive zur Berufswahl zwischen Kindheitstraum und Sicherheitsdenken. Eine empirische Untersuchung zur Motivation junger Menschen bei der Wahl des Polizeiberufs. S. 13-44. In: Feltes, Thomas und Fischer, Thomas A. (Hrsg.): Polizeiliche Ausbildung und polizeiliches Handeln. Empirische Studien und Ergebnisse. Frankfurt a.M.

- Scheer, Carola (2010): Hält die Polizei, was sich Polizisten von ihr versprochen haben? Frankfurt.
- Schnell, Rainer, Hill, Paul B., Esser, Elke (2005): Methoden der empirischen Sozialforschung. 7. Auflage. München.
- Strack, Markus (2011): Berufswahlmotive von Polizeibeamt/Innen in den neuen Bundesländern. Biographieanalytische Fallrekonstruktionen. Frankfurt a.M.