



KRIMINOLOGISCHES
FORSCHUNGSINSTITUT
NIEDERSACHSEN E.V.

Forschungsbericht Nr. 123

Gewalt gegen niedersächsische Beamtinnen und Beamte aus dem Einsatz- und Streifendienst

Zum Einfluss von personen-, arbeits-
und situationsbezogenen
Merkmale auf das Gewaltopferisiko

Karoline Ellrich, Dirk Baier

2014



FORSCHUNGSBERICHT Nr. 123

**Gewalt gegen niedersächsische Beamtinnen und
Beamte aus dem Einsatz- und Streifendienst**

Zum Einfluss von personen-, arbeits-
und situationsbezogenen
Merkmale auf das Gewaltopferisiko

Karoline Ellrich, Dirk Baier

2014

Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen e.V. (KFN)
Lützerodestraße 9, 30161 Hannover
Tel. (05 11) 3 48 36-0, Fax (05 11) 3 48 36-10
E-Mail: kfn@kfn.de

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	7
2. Theoretischer Hintergrund	13
2.1. Forschungsstand: Gewaltviktimisierung von Polizeibeamten.....	13
2.2. Theoretisches Modell zur Erklärung von Gewaltübergriffen im Polizeidienst	18
2.2.1. Merkmale des Beamten	23
2.2.1.1. Sichtbare Merkmale	23
2.2.1.2. Nicht-sichtbare Merkmale.....	23
<i>Allgemeine Personenmerkmale</i>	23
<i>Arbeitsbezogene Personenmerkmale</i>	28
2.2.2. Merkmale des Arbeitsumfelds	32
2.2.2.1. Tätigkeitsbezogene Anforderungen	32
2.2.2.2. Soziale Bedingungen.....	32
2.2.3. Merkmale der Situation.....	34
2.2.3.1. Merkmale der Einsatzsituation.....	34
2.2.3.2. Zustand und Verhalten des Beamten.....	34
2.2.3.3. Zustand und Verhalten des Bürgers	35
3. Methode	39
3.1. Vorbereitung und Durchführung der Befragung	39
3.2. Rücklauf.....	41
3.3. Stichprobenbeschreibung.....	43
4. Ergebnisse	47
4.1. Vorbemerkungen zu den statistischen Auswertungen.....	47
4.2. Nicht-sichtbare Merkmale der Beamten	54
4.2.1. Allgemeine Personenmerkmale	54
4.2.1.1. Grundlegende Persönlichkeitsdimensionen: Big Five.....	54
4.2.1.2. Grundlegende Persönlichkeitsdimensionen: Risiko- und Kampfbereitschaft	59
4.2.1.3. Fähigkeiten und Kompetenzen.....	61
4.2.1.4. Emotional-kognitive Persönlichkeitsdimensionen: Selbstwert und Selbstwirksamkeit	65
4.2.1.5. Zusammenfassung.....	68

4.2.2. Arbeitsbezogene Personenmerkmale	70
4.2.2.1. Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster.....	70
4.2.2.2. Burnout	72
<i>Exkurs: Anteil Beamter mit Burnout-Gefährdung</i>	<i>77</i>
4.3. Merkmale des Arbeitsumfelds.....	83
4.3.1. Tätigkeitsbezogene Anforderungen	83
4.3.2. Soziale Bedingungen.....	88
4.3.3. Zusammenfassung.....	92
4.4. Merkmale der Situation	94
4.4.1. Merkmale der Einsatzsituation.....	97
4.4.2. Sichtbare Merkmale sowie Zustand und Verhalten des Beamten.....	98
4.4.3. Sichtbare Merkmale sowie Zustand und Verhalten des Bürgers	102
4.4.4. Zusammenfassung.....	105
4.5. Einflussfaktoren der Gewaltopferschaft	106
4.5.1. Häufigkeit von Gewaltopferschaften	106
4.5.2. Zusammenhang zwischen allgemeinen Personenmerkmalen und der Gewaltopferschaft.....	112
4.5.3. Zusammenhang zwischen arbeitsbezogenen Personenmerkmalen und der Gewaltopferschaft.....	113
4.5.4. Zusammenhang zwischen Merkmalen des Arbeitsumfelds und der Gewaltopferschaft.....	114
4.5.5. Zusammenhang zwischen Merkmalen der Situation und der Gewaltopferschaft.....	115
4.5.6. Multivariate Modelle.....	118
5. Ergebniszusammenfassung	127
Literaturverzeichnis.....	143

1. Einleitung

Am Kriminologischen Forschungsinstitut Niedersachsen (KFN) hat die wissenschaftliche Forschung zur Institution der Polizei bereits eine längere Tradition. Diese beginnt 2001 mit einer deutschlandweiten Studie zum Thema Gewalt gegen Polizeibeamte¹ (Ohlemacher et al., 2003), deren Ausgangspunkt eine Häufung tödlicher Angriffe auf Polizeibeamte bildete. Im gleichen Jahr widmete sich das KFN im Rahmen des Projekts „Polizei im Wandel“ (Ohlemacher et al., 2002; Mensching et al., 2003) einer differenzierten Analyse der Arbeitssituation niedersächsischer Polizeivollzugsbeamter. Zuletzt erfolgte Anfang des Jahres 2010 eine erneute Studie zur Gewalt gegen Polizeibeamte in zehn Bundesländern, welche den Weg für die in diesem Bericht vorzustellende Untersuchung bereitete (Ellrich et al., 2012; Baier & Ellrich, 2014b). Ziel der beiden Gewaltstudien war es in erster Linie, Informationen zur Struktur von Übergriffen auf Polizeibeamte zu ermitteln. Aus diesem Grund konzentrierten sich die Befragungen weitestgehend auf Beamte, die während ihres Dienstes einem Gewaltübergriff ausgesetzt waren, der bestimmte Konsequenzen nach sich zog (z. B. Dienstunfähigkeit von mindestens einem Tag). Alle diesbezüglich betroffenen Beamten sollten detailliert schildern, in welchen Einsatzsituationen der Übergriff erfolgte, wer die Angreifer waren, wie sich die Situation vor Ort darstellte, welche Maßnahmen sie selbst durchgeführt haben usw. Ohne Zweifel konnte mit den Studien eine Reihe nützlicher Erkenntnisse für die Aus- und Fortbildung der Beamten, aber auch das Verhalten der Kollegen und Vorgesetzten betreffend gewonnen werden. Einer weiteren relevanten Frage, und zwar welche Faktoren die Entstehung von Gewaltübergriffen im Polizeidienst begünstigen und welche Faktoren sich diesbezüglich schützend auswirken, wurde sich nur am Rande gewidmet. Um entsprechende Erkenntnisse erarbeiten zu können, ist ein systematischer Vergleich von Polizeibeamten mit und ohne Opfererfahrungen unverzichtbar.

Das beiden KFN-Studien sowie anderen deutschen Untersuchungen zum Thema Gewalt gegen Polizeibeamte (z. B. Falk, 2000; Jäger et al., 2013) zugrunde liegende Problem hinsichtlich der Bestimmung von Einflussfaktoren auf das Opferwerdungsrisiko ergibt sich daraus, dass nur selten Informationen zu Einsätzen mit friedlichem Ausgang verfügbar sind. Das Problem kann anhand folgenden Beispiels verdeutlicht werden: Die Befragung von Opfern von Übergriffen hat gezeigt, dass ca. neun von zehn Tätern männlich waren. Auf Basis dieses Befundes kann aber nicht gefolgert werden, dass ein männliches Gegenüber für den Beamten gefährlicher ist. Angenommen, dass in neun von zehn Einsätzen, bei denen Polizeibeamte nicht angegriffen werden, das Gegenüber ebenfalls männlich wäre, dann würden sich friedlich verlaufende Einsätze und Einsätze, in denen es zu einem Übergriff kam, bezüglich dieses Merkmals nicht unterscheiden. Das Geschlecht würde damit keinen eigenständigen Risikofaktor darstellen; alle Anstrengungen, die unternommen werden, innerhalb der Aus- und Fortbildung auf Einsätze mit männlichen Gegenübern vorzubereiten, wären nicht notwendig. Der aktuelle Kenntnisstand bzgl. der Einflussfaktoren der Gewaltopferschaft ist in der deutschen wie auch der internationalen Polizeiforschung durch gerade diese Situation charakterisiert: Das Wissen um wirklich als Einflussfaktoren zu bezeichnende Faktoren ist sehr begrenzt. In

¹ Aus Gründen der einfacheren Darstellung wird im Folgenden die männliche Form verwendet, obwohl in diesen Fällen regelmäßig sowohl männliche als auch weibliche Personen gemeint sind. Wenn sich Aussagen nur auf männliche oder weibliche Personen beziehen, wird dies kenntlich gemacht.

der Befragung des Jahres 2010 (Ellrich et al., 2012) konnten zumindest einige wenige Befunde hierzu erarbeitet werden, die sich im Wesentlichen auf zwei Bereiche beschränken: sozio-demografische Faktoren des Beamten (Geschlecht, Alter, Herkunft) und sozio-demografische Faktoren des Gegenübers sowie Merkmale, die den Zustand des Gegenübers beschreiben (Drogen-, Alkoholeinfluss).

Der Anspruch der in diesem Bericht präsentierten Studie war es, in umfangreicher Art und Weise Einflussfaktoren der Gewaltopferschaft von Polizeibeamten zu erarbeiten und damit die defizitäre Erkenntnislage in Deutschland, aber auch im internationalen Raum zu verbessern. Umfangreich bedeutet an dieser Stelle, dass sowohl Faktoren des Beamten und sein Arbeitsumfeld betreffend als auch Merkmale des Gegenübers sowie der Einsatzsituation geprüft werden sollten. Hierzu wurde ein eigenes theoretisches Erklärungsmodell der Gewaltopferschaft entwickelt, welches nachfolgend detailliert vorgestellt wird. Zumindest in Ansätzen sollte ein solches multifaktorielles Modell bereits in der Vorgängerstudie des Jahres 2010 geprüft werden. Die Zeit hierfür war aber anscheinend noch nicht reif: Bevor die Befragung beginnen sollte, erfolgte in der Medienöffentlichkeit eine intensive Diskussion über einige Fragen des Fragebogens. Insbesondere Fragen zur Person des Beamten selbst standen dabei in der Kritik. Gegen die Erfassung derartiger Merkmale wurde vorgebracht, dass sie das Täter-Opfer-Verhältnis umkehren würden bzw. dass dem Beamten aufgrund bestimmter Eigenschaften oder fehlender Fähigkeiten und Kompetenzen eine Teilschuld am Geschehen zugeschoben werden soll. Obgleich es nie das Ziel der Studie war, die Frage nach Schuld, Unschuld oder Mitschuld zu klären, wurden in dieser Diskussion sachliche Argumente, die die Notwendigkeit einer entsprechenden Forschung unterstrichen, nicht mehr gehört. Verschiedene Bundesländer sowie die Bundespolizei, die ursprünglich an der Befragung teilnehmen wollten, zogen ihre Zusage zu einer solchen Studie zurück. Um die Durchführung der Studie nicht gänzlich zu gefährden, wurden alle strittigen beamtenbezogenen Fragen im Fragebogen gestrichen, mit dem Ergebnis, dass nur wenige, im Wesentlichen sozio-demografische Einflussfaktoren untersucht werden konnten. Aus wissenschaftlicher Sicht ist es dennoch unerlässlich bei der Erklärung von Gewaltopferschaft auch den Beamten in den Blick zu nehmen, seine Persönlichkeitseigenschaften, seine Fähigkeiten und Kompetenzen.

Zumindest in Niedersachsen wurde die Notwendigkeit einer solch umfassenden Analyse von Einflussfaktoren der Viktimisierung im Polizeidienst erkannt, so dass knapp zwei Jahre später die Zeit für eine Folgestudie gekommen schien. Im Vorfeld wurden alle wichtigen Akteure in die Studienplanung einbezogen, beginnend beim Innenministerium über die Gewerkschaften bis hin zum Hauptpersonalrat und den einzelnen Polizeidirektionen. In den Diskussionen stand dabei wiederum die Untersuchung von Persönlichkeitseigenschaften der Polizeibeamten mit all den daraus resultierenden Konsequenzen im Vordergrund. Erneut wurde darauf verwiesen, dass die Persönlichkeit nur ein Einflussbereich darstellt und dass vielmehr ein multifaktorielles Erklärungsmodell getestet werden soll. Ein entscheidendes Argument in diesem Zusammenhang war, dass die Fokussierung auf die Person des Beamten für die Polizei unmittelbar relevant ist, weil sie auf diesen Bereich etwa in Form der Selektion von Anwärtern, aber auch der Aus- und Fortbildung aktiv Einfluss nehmen kann. Dass Merkmale des Gegenübers womöglich einen Risikofaktor für Gewaltübergriffe darstellen, mag interessant sein; hieran kann die Polizei aber letztlich nichts ändern. Die Polizei kann höchstens ihre Einsatztaktiken bei entsprechenden Konstellationen anpassen; darüber hinaus kann sie aber nur we-

nig tun. Wenn die Polizei aber weiß, dass Beamte mit bestimmten Persönlichkeitseigenschaften oder mit bestimmten Kompetenzen unter bestimmten Bedingungen häufiger bzw. seltener angegriffen werden, dann kann sie bspw. die Förderung entsprechender Kompetenzen und Fähigkeiten stärker in der Aus- und Fortbildung forcieren. *Insofern stellt eine erste Hauptfrage der in diesem Bericht vorgestellten Studie dar, inwieweit die Persönlichkeit des Beamten mit Gewaltopfererfahrungen in Zusammenhang steht.*

Während bereits bei dieser sehr umstrittenen ersten Hauptfrage der Studie der Nutzen der Forschung für die Polizei nicht zu bezweifeln ist, so gilt dies erst recht hinsichtlich der zweiten Hauptfrage: *Untersucht werden soll, wie sich Faktoren des Arbeitsumfeldes sowie arbeitsbezogene Einstellungen und Erfahrungen der Beamten darauf auswirken, Gewalt im Dienst zu erfahren.* Bekannt ist, dass der Polizeiberuf vielfältige Anforderungen an den Beamten stellt. Diese sind z. T. für diesen Beruf spezifisch (z. B. Umgang mit Toten und Verletzten), z. T. liegen sie in anderen Berufen genauso vor (z. B. Zeitdruck, Konflikte mit Kollegen und Vorgesetzten). Möglicherweise haben solche tätigkeitsbezogenen Anforderungen zur Folge, dass sich die Beamten im Einsatz nicht mehr voll und ganz auf das Geschehen konzentrieren können. Die Eigensicherung und andere Maßnahmen werden in Folge einer hohen Stressbelastung u. U. vernachlässigt, mit der Konsequenz, dass ein Übergriff wahrscheinlicher wird. Im Rahmen der Untersuchung entsprechender Merkmale sollte zudem geklärt werden, ob eine Burnout-Gefährdung für die Viktimisierung von Relevanz ist.

Die dritte Hauptfrage der Studie bezieht sich darauf, inwieweit das Agieren der Polizeibeamten in der konkreten Einsatzsituation Übergriffe zu verhindern hilft. Um auch kritische oder lebensbedrohliche Situationen bewältigen zu können, bedarf es nach Schmalzl (2008) einer operativen Handlungskompetenz, die Ressourcen auf Ebene der Persönlichkeit und des dienstlichen Umfeldes sowie bestimmte innerpsychische Prozesse und praktische Fertigkeiten umfasst. Einzelne Merkmale einsatzkompetenten Verhaltens empirisch zu prüfen und dabei weitere Faktoren, wie bspw. den Zustand des Gegenübers oder situative Umstände (z. B. Lichtverhältnisse) einzubeziehen, war von zentralem Interesse. Auch dies dürfte für die Polizei von unmittelbarem Nutzen sein: Zu wissen, ob die bspw. im Leitfaden 371 (Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport, Ausgabe 2002) aufgeführten und im Rahmen von Aus- und Fortbildung immer wieder vermittelten Handlungsanweisungen wie Abstand halten, sich Absprechen, das Gegenüber über das Vorgehen informieren usw. tatsächlich die Wirkung entfalten, die man sich von ihnen verspricht.

Um diese drei Hauptfragen zu beantworten, ließen sich sicherlich verschiedene Methoden einsetzen. Geeignet wäre u. a. die Methode der Verhaltensbeobachtung, bei der geschulte Personen die Beamten bei ihren Einsätzen begleiten (z. B. Euwema et al., 2004). Diese Methode wird jedoch bislang kaum eingesetzt, u. a. weil hier verschiedene rechtliche Voraussetzungen geschaffen werden müssten. Ein experimentelles Design im Rahmen von Einsatztrainings (z. B. Schmalzl, 2008) wäre ebenfalls eine Möglichkeit, um festzustellen, welche Faktoren eine eskalierende Einsatzsituation begünstigen oder hemmen können. Die Untersuchung körperlicher Viktimisierungserfahrungen ist aus ethischen Gründen jedoch kaum möglich (z. B. wegen der Gefahr einer Traumatisierung, vgl. auch Hershcovis & Reich, 2013). Zudem stellt sich die Frage, inwiefern die in einem Experiment gewonnenen Ergebnisse überhaupt auf reale Einsatzsituationen übertragbar sind („externe Validität“; vgl. Eid et al., 2010). Entschieden

wurde sich deshalb letztlich für die Methode der Befragung, da sie einerseits kostengünstig im Verhältnis zur Anzahl möglicher Befragungsteilnehmer ist und da sie andererseits ermöglicht, auch sensible Themen (u. a. zur Persönlichkeit des Beamten) zu untersuchen. Im Gegensatz zur Vorgängerstudie des Jahres 2010, in der eine Online-Erhebung stattfand, wurde auf die Methode der schriftlichen Befragung zurückgegriffen. Dies ist damit zu begründen, dass viele Befragte die Beantwortung des Online-Fragebogens abgebrochen haben, womöglich weil sie durch einen Einsatz hierzu gezwungen waren. Einen schriftlichen Fragebogen kann man in solch einer Situation zur Seite legen und später weiter ausfüllen. Entschieden wurde zudem, die Studie zunächst nur in Niedersachsen durchzuführen, da hier bereits in der Vorgängerstudie eine hohe Unterstützung auch die kritischen Fragestellungen betreffend wahrgenommen wurde. Zugleich erschien es eher praktikabel, in einem Bundesland alle zentralen Akteure in eine solche Untersuchung miteinbeziehen zu können. Eine letzte Einschränkung bezog sich auf die Zielgruppe: In der Befragung aus dem Jahr 2010 hatte sich gezeigt, dass Beamte des Einsatz- und Streifendienstes von einer besonders hohen Gewaltexposition betroffen sind. Diese Beamtengruppe war daher von besonderem Interesse für eine Studie, die sich in umfassender Weise den Einflussfaktoren der Opferschaft widmen sollte. Zugleich handelt es sich bei Einsatz- und Streifendienstbeamten um Personen, die meist in direkten, persönlichen Kontakt mit dem polizeilichen Gegenüber stehen, also nicht in einem eher anonymen Verhältnis, wie es bspw. für Einsatzhundertschaften charakteristisch ist. In solchen direkten, persönlichen Kontakten dürften sich, sofern vorhanden, dann auch eher Effekte von personenbezogenen Faktoren die Polizeibeamten betreffend zeigen; d. h. gerade für die erste der formulierten Hauptfragen schien diese Beamtengruppe die geeignetste Untersuchungsgruppe zu sein.

An dieser Stelle ist bereits auf eine Innovation der schriftlichen Befragung hinzuweisen. Gleichzeitig den Einfluss des Beamten, des Gegenübers und der Einsatzsituation zu untersuchen, bringt das Problem mit sich, dass es sich bei den meisten Merkmalen des Beamten um situationsübergreifende Eigenschaften handelt (z. B. Geschlecht), bei den anderen Merkmalen aber um situationsspezifische Aspekte. Zudem soll es sich bei den Einsätzen um Situationen handeln, in deren Rahmen es zu Übergriffen gekommen sein konnte oder die friedlich geendet sind. Um dieses Erfassungsproblem zu lösen, wurde ein in der Befragung des Jahres 2010 erstmals eingesetztes Instrument in umfangreicher Form weiterentwickelt. In der Befragung 2010 wurden die Polizeibeamten gebeten, zu ihrem letzten Einsatz bei häuslichen Streitigkeiten anzugeben, mit welchen Beamten sie unterwegs waren und auf welche Personen sie getroffen sind. Aus den Angaben konnte bspw. rekonstruiert werden, dass ein weiblicher Beamter im Team das Risiko eines Gewaltübergriffs senkt (Ellrich et al. 2012, S. 176ff). Zentral ist, dass das Berichten des letzten Einsatzes eine Zufallsauswahl aus allen Einsätzen darstellt und somit sowohl Einsätze mit einem erfolgten Übergriff als auch Einsätze ohne Übergriff berichtet werden. Im Rahmen der in diesem Bericht vorgestellten Befragung wurden die drei letzten Einsätze aufgrund familiärer Streitigkeiten/Schlägereien, nicht-familiärer Streitigkeiten/Schlägereien und der Überprüfung verdächtiger Personen erhoben. Dabei sollten jene letzten Einsätze berichtet werden, bei denen die Beamten zusammen mit einem weiteren Beamten als erstes vor Ort erschienen. Diese Einschlusskriterien wurden deshalb gewählt, weil in solch einer Situation am ehesten Effekte der Persönlichkeit eines Beamten auf die Viktimisierung zu vermuten sind. In Bezug auf den jeweils letzten Einsatz wurde dann eine Reihe an Informationen erfragt, die von Angaben zum Streifenpartner, über Merkmale des Gegenübers, zu Verhaltensweisen der Beamten in der konkreten Situation bis hin zum Ausgang des Einsatzes

reichen. Eine solche Abfrage ermöglicht, die relativ stabilen Eigenschaften des ausfüllenden Beamten mit den variierenden Merkmalen von Einsatzsituationen in Beziehung zu setzen.

Der vorliegende Bericht, welcher die wesentlichen Befunde zu den drei genannten Hauptforschungsfragen zusammenfasst, gliedert sich wie folgt. Im nachfolgenden Abschnitt wird das bereits erwähnte multifaktorielle Erklärungsmodell der Gewaltopferschaft von Polizeibeamten im Rahmen der Dienstausbildung vorgestellt. Es ist darauf hinzuweisen, dass die bisherige Forschung ein solch differenziertes Modell noch nicht vollkommen stützt, weil zu einem Teil der postulierten Erklärungsfaktoren noch keine ausreichende empirische Forschung existiert. Der Anspruch der Studie ist insofern auch ein explorativer: Die Auswahl der erfassten Merkmale erfolgte – sofern verfügbar – anhand empirischer Erkenntnisse; sofern diese nicht zur Verfügung stehen, bezog sich die Selektion auf implizite und explizite Vorannahmen und Theorien, die zugleich nicht derart elaboriert sind, dass sich daraus spezifische Hypothesen ableiten lassen würden (hierzu vgl. Bortz & Döring, 1995, S. 332).

Im darauf folgenden Abschnitt werden die Methode sowie die letztlich erreichte Stichprobe detailliert vorgestellt. Anschließend werden die Ergebnisse präsentiert. Die Darstellung erfolgt recht umfangreich, deskriptive Auswertungen (Mittelwerte, Häufigkeitsverteilungen) finden sich hier ebenso wie Zusammenhangsanalysen, wobei unterschiedliche statistische Verfahren eingesetzt werden. Da nicht selbstverständlich vorausgesetzt werden kann, dass jeder Leser mit diesen Verfahren vertraut ist, wird der Ergebnisteil mit methodischen Vorbemerkungen eingeleitet, in denen z. B. die Skalenanalyse, die Regressionsanalyse oder der Begriff der Signifikanz erläutert wird.

Im Ergebnisteil liegt das Augenmerk u. a. auf Differenzen zwischen verschiedenen Gruppen von Polizeibeamten. In diesem Zusammenhang werden bspw. Geschlechtsunterschiede sowie *Unterschiede zwischen den Polizeidirektionen* betrachtet. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Befragung in fünf der sechs niedersächsischen Polizeidirektionen durchgeführt wurde. Hierbei handelt es sich um die Direktionen Osnabrück, Lüneburg, Braunschweig, Hannover und Göttingen. Dass die sechste Direktion (Oldenburg) nicht miteinbezogen wurde, erklärt sich durch deren Teilnahme an einer Vorstudie, in der der Fragebogen auf Verständlichkeit und Akzeptanz hin getestet wurde. Die Polizeidirektion sollte dann kein zweites Mal mit der Hauptbefragung belastet werden. Um den fünf Polizeidirektionen eine Rückmeldung zu ihren Ergebnissen zu liefern, wurden im Zeitraum Oktober 2013 bis Mai 2014 Vorträge gehalten. Da zu diesem Zeitpunkt aber noch nicht alle Auswertungen abgeschlossen waren, erhielten die Direktionen keine schriftliche Ausarbeitung über die Befunde. Dies soll mit diesem Bericht nachgeholt werden. In Fällen, in denen sich signifikante Unterschiede zwischen den fünf Polizeidirektionen ergeben, werden diese im Bericht kenntlich gemacht. In Bezug auf nicht signifikante Befunde wird auf eine polizeidirektionsspezifische Ausweisung verzichtet, da in diesen Fällen der Gesamtwert der Stichprobe mehr oder weniger exakt die Werte der Direktionen wiedergibt. Sofern detaillierte Ergebnisse für die einzelnen Polizeidirektionen vorgestellt werden, erfolgt dies in einer anonymisierten Form; d. h. die Direktionen werden nur mit 1, 2 usw. benannt. Über den gesamten Bericht hinweg gilt, dass sich die Bezeichnung Polizeidirektion 1 immer auf ein und dieselbe Polizeidirektion bezieht, gleiches gilt ebenso für die Polizeidirektion 2 usw.; eine Zahl steht im gesamten Bericht somit für eine Direktion. Jeder Polizeidirektion wird in einem vertraulichen Schreiben an den Polizeipräsidenten mitgeteilt,

welche Zahl für die eigene Direktion steht. Für dieses Verfahren wurde sich entschieden, um zu vermeiden, dass in der Öffentlichkeit Rankings von Polizeidirektionen kursieren. Die Direktionen sollen vielmehr selbst entscheiden, in welchen Bereichen sie Handlungsbedarf sehen und in welchen nicht. Generell sind die Unterschiede zwischen den Direktionen als eher gering einzustufen. Womöglich ließe sich auf den einzelnen Ebenen unterhalb der Direktionen (z. B. Inspektionen) mehr Variabilität identifizieren. Um die Anonymität der Befragten zu gewährleisten, wurden aber keine Informationen erhoben, die eine Zuordnung zu einer Inspektion, Station o.ä. erlauben würden.

Für die Durchführung der Studie sind wir verschiedenen Personen bzw. Institutionen zu Dank verpflichtet. Ohne ihr Mitwirken wäre die Studie nicht zustande gekommen. Wir möchten daher diesen Personen und Institutionen an dieser Stelle danken. Wir hoffen, dass die Ergebnisse dieses Berichts sowie weiterer noch folgender Veröffentlichungen mit dazu beitragen, auch sensible Themen in der Polizei durch externe Forschungsinstitute untersuchen zu lassen. Unser herzlicher Dank gilt:

- dem Niedersächsischen Ministerium für Inneres und Sport;
- dem Niedersächsischen Polizeipräsidenten Uwe Binias;
- den Polizeipräsidenten der teilnehmenden Polizeidirektionen Hannover (ehemals Axel Brockmann), Göttingen (Robert Kruse), Lüneburg (Friedrich Niehörster), Osnabrück (ehemals Heike Fischer) und Braunschweig (ehemals Harry Döring) sowie den Polizeiinspektionsleitern der genannten Direktionen;
- dem Polizeipräsidenten der Polizeidirektion Oldenburg (Johann Kühme) sowie den Teilnehmern am Pretest;
- der Deutschen Polizeigewerkschaft Niedersachsen (Landesvorsitzender: Thomas Kliewer) und der Gewerkschaft der Polizei Niedersachsen (Landesvorsitzender: Dietmar Schilff);
- dem Polizeihauptpersonalrat (Vorsitzender: Martin Hellweg);
- dem Referat Z 12, Ressortleitstelle PMV des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport (Ulrike Helbig, Fabian Heike);
- den 1.931 niedersächsischen Einsatz- und Streifendienstbeamten, die sich Zeit für die Befragung genommen haben;
- dem Landeskriminalamt Niedersachsen;
- den Mitgliedern des Fachbeirats des Projekts (für die Polizeidirektion Hannover: Thomas Rochell; für die Polizeidirektion Braunschweig: Roger Fladung; für die Polizeidirektion Osnabrück: Hans-Jürgen Bremer; für die Polizeidirektion Göttingen: Klaus Häuser; für die Polizeidirektion Lüneburg: Christof Vietgen; für das Landeskriminalamt Niedersachsen: Hartmut Pfeiffer; für das Ministerium für Inneres und Sport: Herr Wanjek, Frau Kummer und Herr Lietzau; für den Hauptpersonalrat: Jörg Mildahn; für die Deutsche Polizeigewerkschaft: Herr Kliewer; für die Gewerkschaft der Polizei: Herr Schilff).

2. Theoretischer Hintergrund

2.1. Forschungsstand: Gewaltviktimisierung von Polizeibeamten

In kaum einem anderen Beruf wie dem des Polizeibeamten sind Beschäftigte im Rahmen ihrer Dienstausbildung so oft mit Situationen konfrontiert, in denen sie selbst Opfer von Gewalt werden (z. B. LeBlanc & Kelloway, 2002; Larsson et al., 2010). Insofern verwundert es nicht, dass die Viktimisierung von Polizisten zum Gegenstand zahlreicher Untersuchungen geworden ist. Grundsätzlich lassen sich dabei zwei Forschungsrichtungen anhand ihrer Zielsetzung unterscheiden (vgl. auch Johnson, 2011; Ellrich et al., 2012): phänomenologische Studien sowie Studien, die sich Risikofaktoren der Gewaltviktimisierung widmen. Die Mehrheit der vorliegenden Erkenntnisse zu Gewalterfahrungen im Polizeidienst basiert auf Studien, die sich der erstgenannten Forschungsrichtung zuordnen lassen (z. B. Jager et al., 2013; Brown, 1994; Falk, 2000; Ohlemacher et al., 2003; Pinizzotto et al., 1997; California Commission on Peace Officer Standards and Training, 2001). *Phänomenologische Studien* betrachten ausschließlich Fälle, in denen es zu Gewaltübergriffen gekommen ist. Ziel hierbei ist, eine detaillierte Beschreibung der Täter, der Opfer, der situativen Umstände sowie der Folgen, die aus solchen Ereignissen für den betroffenen Beamten (aber auch für den Angreifer) resultieren können, zu erhalten. Insofern eine differenzierte Erfassung der Folgen erlebter Gewaltübergriffe stattfindet (z. B. Dauer der nachfolgenden Dienstunfähigkeit), lassen sich zudem weniger schwerwiegende Ereignisse mit sehr schwerwiegenden Ereignissen vergleichen (z. B. Ellrich & Baier, 2014a; Baier & Ellrich, 2012; Ohlemacher et al., 2003). Dadurch kann festgestellt werden, welche Merkmale eine Rolle dabei spielen, ob ein Übergriff für einen Beamten folgenschwer endet. Eine Identifikation von Faktoren, die die Wahrscheinlichkeit eines Angriffs erhöhen (Risikofaktoren) oder verringern (Schutzfaktoren), ist damit allerdings nicht möglich. Dieser Nachteil phänomenologischer Studien ist darauf zurückzuführen, dass sich die Auswertung nur auf Fälle mit Gewalterfahrungen konzentrieren. Da die Analyse von Risiko- und Schutzfaktoren als Zielvorhaben des vorliegenden Projekts formuliert wurde, wird auf eine Ergebnisdarstellung phänomenologisch ausgerichteter Studien an dieser Stelle verzichtet (für einen Überblick vgl. Ohlemacher et al., 2003; Ellrich et al., 2012).

Um festzustellen, welche Faktoren für einen Gewaltübergriff verantwortlich sind, ist eine vergleichende Analyse von Einsatzsituationen mit friedlichem Ausgang und solchen, die in einem Übergriff geendet haben, unerlässlich. Ein solcher Vergleich liegt Untersuchungen zugrunde, die sich dem zweiten Forschungskonzept, den *Risikofaktor-Studien*, zuordnen lassen. Bislang stellen solche Studien allerdings die Ausnahme dar. Die einzige deutsche Studie, die umfangreichere Befunde hierzu berichtet, ist die Befragung zu Gewalt gegen Polizeibeamte aus dem Jahr 2010 (Ellrich et al., 2012; Baier & Ellrich, 2012). Die durchgeführten Analysen beziehen sich dabei zum einen auf Risikofaktoren von physischen Übergriffen im Jahr vor der Befragung. Zum anderen wurde das Verletzungsrisiko von Beamten im Rahmen des letzten Einsatzes wegen häuslicher Gewalt betrachtet.

Der Mangel an Risikofaktor-Studien im nationalen wie internationalen Raum dürfte vor allem auf die Schwierigkeiten bei der Erfassung entsprechender Daten zurückzuführen sein. Detaillierte Informationen zu Einsätzen, die zu einem Übergriff auf den Polizeibeamten geführt ha-

ben, sind vergleichsweise leicht zu beschaffen. So werden entsprechende Gewaltvorfälle i. d. R. offiziell registriert, z. B. in Form von Dienstunfallanzeigen oder Strafanzeigen; sie sind für eine Analyse daher recht einfach zu identifizieren (vgl. z. B. Aktenauswertungen des LKA Niedersachsen: Prasse & Pfeiffer, 2014; Manzoni, 2003). Zugleich erweisen sich Befragungen von Polizeibeamten zu eigenen Gewalterfahrungen als sehr zuverlässige Datenquelle (vgl. Ellrich & Baier, 2014b), welche im Rahmen phänomenologischer Studien sehr häufig Anwendung finden (z. B. Jager et al., 2013; Manzoni, 2003; Falk, 2000). Deutlich schwieriger ist es hingegen, Informationen über friedlich verlaufende Einsätze zu erhalten, die jedoch zentral für die Analyse von Risikofaktoren sind. Es existieren keine Datenbanken (zumindest nicht in Deutschland), in denen in systematischer Weise situations-, beamten- und bürgerbezogene Faktoren zu den einzelnen Polizeieinsätzen gespeichert werden. Für jeden Einsatz entsprechende Daten aufzunehmen, wäre wahrscheinlich allein aus ökonomischen Gründen nicht zu bewerkstelligen. Um vergleichende Informationen zu Einsätzen zu erhalten, die nicht zu Gewaltübergriffen geführt haben, könnte nun ebenfalls auf Befragungen zurückgegriffen werden. Die Herausforderung liegt dabei darin, wie solche 'unauffälligen' Ereignisse verlässlich erhoben werden sollen (s. u.). Daneben wären auch Verhaltensbeobachtungen und experimentelle Methoden für die Untersuchung von Risikofaktoren der Gewaltopferschaft denkbar, die aber aus verschiedenen Gründen nur schwer umsetzbar sind (z. B. Zeitaufwand, ethische Richtlinien; vgl. z. B. Hershcovis & Reich, 2013).

Nachfolgend sollen Befunde bisheriger Studien zu Risikofaktoren von Gewaltübergriffen gegen Polizeibeamte zusammenfassend dargestellt werden (vgl. auch Ellrich et al., 2012). Dabei werden die Ergebnisse der KFN-Befragung aus dem Jahr 2010 etwas detaillierter vorgestellt, da diese den Ausgangspunkt des vorliegenden Projekts bilden. Keine Berücksichtigung finden hingegen Untersuchungen, die sich ausschließlich auf Erklärungen psychischer bzw. verbaler Formen der Gewalt gegen Polizeibeamte (z. B. Bedrohungen, Beleidigungen) konzentrieren. Im Vordergrund der vorliegenden Untersuchung stehen Risikofaktoren eines körperlichen Übergriffs, weshalb sich beim Literaturüberblick hierauf beschränkt werden soll. Ebenfalls nicht berücksichtigt werden an dieser Stelle Befunde zu angrenzenden Forschungsthemen (z. B. Prädiktoren des Einsatzverhaltens von Beamten oder des Gewalteinsatzes gegen Bürger). Die Gliederung der Ergebnisse erfolgt in Anlehnung an viktimologische Theorien (Wilcox, 2010), welche potenzielle Einflussfaktoren auf das Viktimisierungsrisiko grundsätzlich in drei Bereichen vermuten: Merkmale des Opfers (der Beamten), Merkmale des Täters (der Bürger) und Merkmale der Situation. Eine entsprechende Dreiteilung findet sich auch in früheren Arbeiten (z. B. Baier & Ellrich, 2012; Rabe-Hemp & Schuck, 2007; Ohlemacher et al., 2003).

Beamtenmerkmale: Zu den untersuchten Bedingungsfaktoren auf Seiten des Beamten gehören insbesondere demografische Merkmale. Mit Blick auf das Geschlecht des Beamten finden einige Studien keinen Unterschied in der Viktimisierungshäufigkeit von Männern und Frauen (z. B. Manzoni, 2003; Ellis et al., 1993). Demgegenüber lässt sich eine Mehrheit an Studien identifizieren, denen zufolge weibliche Beamte seltener angegriffen werden verglichen mit ihren männlichen Kollegen (z. B. Jager et al., 2013; Bosold, 2006; Bragason, 2006; Burke & Mikkelsen, 2005). Ein entsprechender Geschlechtseffekt konnte auch in den Risikoanalysen der KFN-Befragung aus dem Jahr 2010 nachgewiesen werden (Ellrich et al., 2012, S. 158ff; Baier & Ellrich, 2012, S. 33ff). So berichteten bspw. 45,2 % der Beamtinnen, im Jahr 2009

körperlich attackiert worden zu sein, während der Anteil bei männlichen Beamten 52,1 % betrug. Darüber hinaus belegen die Auswertungen zu Einsätzen wegen häuslicher Gewalt, dass die Anwesenheit einer Beamtin vor Ort das Risiko einer Verletzung des Einsatzteams reduziert. Wie zusätzliche Analysen zeigten, scheinen bestimmte Konstellationen (z. B. alkoholisierte Bürger) bei gemischtgeschlechtlichen Teams weniger konfliktträchtig zu sein.

Hinsichtlich des Alters finden Rabe-Hemp und Schuck (2007) oder Ellis et al. (1993) keine signifikanten Effekte auf das Viktimisierungsrisiko. Mehrheitlich zeigen Studien aber, dass jüngere Polizeibeamte bzw. Beamte mit weniger Diensterfahrung häufiger angegriffen werden als ältere Beamte (z. B. Bragason, 2006; Bosold, 2006; Griffiths & McDaniel, 1993; Manzoni, 2003; Jager et al., 2013). Auch in der KFN-Befragung aus dem Jahr 2010 konnten Ellrich et al. (2012) ein höheres Übergriffsrisiko für jüngere Beamte nachweisen.

Die Befunde zum Einfluss der Körpergröße bzw. des Gewichts der Beamten sind über verschiedene Studien hinweg inkonsistent. Keine Zusammenhänge werden diesbezüglich von Rabe-Hemp und Schuck (2007), Ellis et al. (1993) sowie Garner et al. (1996) berichtet. Dass schwerere Beamte seltener angegriffen werden als leichtere findet sich hingegen bei Griffiths und McDaniel (1993) sowie in der KFN-Befragung des Jahres 2010 (Ellrich et al., 2012). Ein erhöhtes Übergriffsrisiko für größere Beamte belegen lediglich Ellrich et al. (2012).

Hinsichtlich der Frage, ob die Herkunft des Beamten ein Risikofaktor darstellt, liegen kaum Befunde vor. Rabe-Hemp und Schuck (2007) berichten in ihrer Untersuchung von Gewaltübergriffen im Rahmen von Festnahmen keine Unterschiede in Abhängigkeit von der Herkunft. Einsatzteams bei häuslichen Gewaltvorfällen mit mindestens einem Beamten mit Migrationshintergrund führen auch bei Ellrich et al. (2012) nicht häufiger zu einer Verletzung der eingesetzten Beamten. Hingegen zeigt sich, dass Beamte mit einem Migrationshintergrund insgesamt häufiger von Gewalterfahrungen im Jahr 2009 berichten als Beamte ohne Migrationshintergrund (ebd.).

In Bezug auf die Dienstgruppe als arbeitsbezogenem Faktor erweisen sich Beamte aus dem Einsatz- und Streifendienst sowie besonderen Einsatzeinheiten studienübergreifend als besonders gefährdet (Griffiths & McDaniel, 1993; Ellrich et al., 2012; Jager et al., 2013). Wie Manzoni (2003) belegt, ist dies insbesondere auf das Tätigkeitsprofil dieser Personengruppe zurückzuführen. Da sie häufiger mit potenziell eskalierenden Einsätzen wie Festnahmen, Kontrollen usw. konfrontiert sind, ist ihr Viktimisierungsrisiko erhöht.

Auch zu der im Fokus der vorliegenden Untersuchung stehenden Frage nach dem Einfluss von personenbezogenen Faktoren auf das Risiko, Gewalt zu erleben, existieren nur vereinzelt Hinweise. So finden etwa Ellis et al. (1993), dass Beamte, die eher mit einem Übergriff in der anstehenden Einsatzsituation gerechnet haben, seltener im Rahmen häuslicher Streitigkeiten auch tatsächlich verletzt wurden. Ein höheres Viktimisierungsrisiko ergab sich für Beamte mit einer vorhergehenden ärztlichen Behandlung (Rabe-Hemp & Schuck, 2007) sowie für Beamte, die eine stärker ausgeprägte Ärgerneigung aufwiesen (Griffiths & McDaniel, 1993). Daneben konnte Manzoni (2003) zumindest bivariat den Einfluss von Stress, Burnout und Arbeitszufriedenheit auf das Viktimisierungsrisiko belegen. Polizeibeamte mit einem höheren Ausmaß an tätigkeitsbezogenem, organisationalem und sozialem Stress berichten dabei häufiger

von Gewalterfahrungen als weniger belastete Beamte. Darüber hinaus ist die Viktimisierung mit einer stärkeren emotionalen Erschöpfung, einer größeren Depersonalisation sowie einer reduzierten persönlichen Erfüllung und Arbeitszufriedenheit verbunden.

Bürgermerkmale: Analog zu den beamtenbezogenen Merkmalen liegen Erkenntnisse zu den Bedingungsfaktoren auf Seiten des Bürgers ebenfalls vor allem für demografische Merkmale vor. Hinsichtlich des Geschlechts lassen sich dabei keine Effekte feststellen (Ellrich et al., 2012; Rabe-Hemp & Schuck, 2007; Baier & Ellrich, 2014a); d. h. männliche Bürger stellen kein erhöhtes Risiko für einen Übergriff auf die Beamten dar. Bezüglich des Alters, der Körpergröße, der Schulbildung oder des Familienstands ergeben sich ebenfalls keine Zusammenhänge mit der Bereitschaft, Polizeibeamte physisch anzugreifen (Rabe-Hemp & Schuck, 2007; Johnson, 2011; Baier & Ellrich, 2014a). Demgegenüber scheinen Arbeitslosigkeit (Johnson, 2011) und ein vorhandener Migrationshintergrund mit einer erhöhten Angriffsneigung einherzugehen (Ellrich et al., 2012; Rabe-Hemp & Schuck, 2007).

Als einer der stärksten Prädiktoren für einen Übergriff erweist sich der Alkohol- und/oder Drogenkonsum des polizeilichen Gegenübers (Johnson, 2011; Ellrich et al., 2012; Rabe-Hemp & Schuck, 2007). Ebenfalls risikorehöhend wirken sich eine feindselige Haltung gegenüber der Polizei bzw. den Polizeibeamten sowie bereits stattgefundene Gewalt aus (vgl. Johnson, 2011; Ellis et al., 1993). Das Vorhandensein von Waffen spielt demgegenüber keine Rolle (Ellis et al., 1993). Baier und Ellrich (2014a) können zudem einen risikorehöhenden Einfluss von niedrigem polizeilichen Vertrauen, häufigem Gewaltmedienkonsum sowie einem delinquenten Freundeskreis auf den Einsatz körperlicher Gewalt gegen Polizeibeamte nachweisen; allerdings beziehen sich ihre Analysen ausschließlich auf Jugendliche.

Situationsmerkmale: Noch weniger Informationen als zu beamten- und bürgerbezogenen Merkmalen stehen in Bezug auf situative Risikofaktoren zur Verfügung. So gelten Einsätze bei Festnahmen, Personenkontrollen und (häuslichen) Streitigkeiten im Vergleich zu bspw. Verkehrssachverhalten als risikoreicher (Ellis et al., 1993; Hirschel et al., 1994; Lichtenberg & Smith, 2001; Manzoni, 2003). Dabei dürfte sich das erhöhte Risiko nicht auf die Situationen an sich beziehen, sondern vielmehr auf die diesen Situationen zugrundeliegenden Einsatzkonstellationen (z. B. Kontakt mit emotional aufgebracht, alkoholisierten Bürgern). Ein höheres Viktimisierungsrisiko für den Beamten geht nach Rabe-Hemp und Schuck (2007) zudem von Einsatzsituationen aus, die sich nachts ereignen, an als gefährlich geltenden Orten stattfinden und bei denen Dritte anwesend sind. Beschränkt wurde sich bei dieser Analyse jedoch auf Einsätze, die zu einer Festnahme führten.

Alles in allem liegen damit bislang nur vereinzelt Erkenntnisse zu möglichen Risiko- bzw. Schutzfaktoren der Viktimisierung von Polizeibeamten vor.² Baier und Ellrich (2012; vgl. auch Ellrich et al., 2012) haben in Bezug auf Beamten- und Bürgermerkmale versucht, die wenigen vorhandenen Befunde in einen konzeptionellen Rahmen einzuordnen. Sie unterscheiden dabei sichtbare und nicht-sichtbare Merkmale. *Sichtbare Merkmale* sind z. B. das

² Die z. T. widersprüchlichen Befunde könnten u. a. auf Unterschiede bei der Datenerhebung, Operationalisierung und Auswertung der Untersuchungen zurückzuführen sein. Darüber hinaus könnten auch gesellschaftliche oder die Polizei betreffende Unterschiede zwischen einzelnen Ländern (z. B. Zeitpunkt des Eintritts von Frauen in den Polizeidienst) für die diskrepanten Befunde mitverantwortlich sein.

Geschlecht, die Körpergröße oder das Alter, die für das jeweilige Gegenüber unmittelbar erkennbar sind. Sie haben eine Signalwirkung und können bestimmte Interpretationsprozesse auslösen, die das eigene Handeln (des Beamten wie des Bürgers) in der Situation leiten dürften. So könnte das in der Mehrzahl der Studien berichtete geringere Übergriffsrisiko von weiblichen Polizeibeamten darauf zurückzuführen sein, dass männliche Bürger größere Hemmungen haben, einen weiblichen Beamten anzugreifen (vgl. auch Steffens, 2012, S. 66ff). Zugleich mögen sich männliche Beamte gerade in gefährlichen Situationen schützend vor ihre weiblichen Kollegen stellen, um einen Angriff zu verhindern („Ritterlichkeitshypothese“; Manzoni, 2003, S. 64). *Nicht-sichtbare Merkmale* beziehen sich demgegenüber auf Persönlichkeitseigenschaften, individuelle Überzeugungen, Erfahrungen, Einstellungen, Wert- und Normvorstellungen. Sie sind für das Gegenüber nicht unmittelbar zu erkennen, bilden aber den Hintergrund, vor dem die Umwelt (u. a. die sichtbaren Merkmale) wahrgenommen und bewertet wird. Ein Bürger mit gewaltaffinen Einstellungen wird z. B. eher dazu neigen, in einer Interaktion mit dem Polizeibeamten auch gewalttätig zu agieren als ein Bürger, der dem Einsatz von Gewalt grundsätzlich negativ gegenüber eingestellt ist. Sichtbare und nicht-sichtbare Merkmale stehen dabei nicht unverbunden nebeneinander. Zum einen können nicht-sichtbare Merkmale über verbales und nonverbales Verhalten für andere Personen sichtbar werden. Zum anderen können sichtbare Merkmale mit bestimmten nicht-sichtbaren Merkmalen systematisch verbunden sein. Suhling und Greve (2010, S. 42) sprechen diesbezüglich von „Carrier-Variablen“. Wiederum am Beispiel des Geschlechts erläutert, würde dies bedeuten, dass weibliche Beamte ein geringeres Viktimisierungsrisiko aufweisen, weil sie bspw. seltener zu potenziell gefährlichen Einsatzsituationen geschickt werden (vgl. Rustemeyer & Tank, 2001) oder weil sie aufgrund ihrer Sozialisation vermeintlich kommunikativer, empathischer, unterstützender und weniger aggressiv als ihre männlichen Kollegen im Einsatz agieren (vgl. Rabe-Hemp, 2008).

Gerade in Bezug auf die nicht-sichtbaren Einflussfaktoren der Gewaltopferschaft ist die bisherige empirische Forschung, wie deutlich wurde, lückenhaft. Dies gilt mit Blick auf den Beamten ebenso wie mit Blick auf den Bürger. Mit der vorliegenden Studie sollte sich primär auf die nicht-sichtbaren beamtenbezogenen Merkmalen konzentriert werden, da Befunde zu nicht-sichtbaren Einflussfaktoren auf Seiten des Bürgers keine unmittelbaren Folgerungen für die Aus- und Fortbildung von Polizeibeamten erlauben würden und diese darüber hinaus nicht über eine Befragung von Polizeibeamten erfasst werden können. Da die Erkenntnislage zu sichtbaren Einflussfaktoren (auf Beamten- wie Bürgerseite) bzw. zu Einflussfaktoren der Situation zugleich ebenfalls lückenhaft bzw. widersprüchlich ist, war es ebenfalls Anspruch der vorliegenden Studie, weitere empirische Befunde zu diesen Faktoren zu erarbeiten. Insofern beschränkt sich die Studie nicht auf die Untersuchung eines Bereichs; abgebildet wird eine Bandbreite möglicher Einflussfaktoren, mit der Ausnahme der nicht-sichtbaren Merkmale des Bürgers. Bei der Auswahl der zu untersuchenden Merkmale wurde sich an den vorgestellten Befunden orientiert. Zusätzlich wurden weitere Überlegungen zu Einflussfaktoren angestellt, die bislang nicht im Fokus empirischer Untersuchungen standen. Auf Basis des Forschungsstands, weiterführender Überlegungen sowie bisheriger theoretischer Konzepte wurde ein Erklärungsmodell der Gewaltviktimisierung entwickelt, das im nachfolgenden Abschnitt vorgestellt wird. Dieses Modell beansprucht freilich nicht, die gesamte Komplexität des Prozesses der Gewaltentstehung abzubilden. Es dürfte sich zugleich um die umfangreichste theoretische Aufarbeitung des Forschungsgegenstandes handeln.

2.2. Theoretisches Modell zur Erklärung von Gewaltübergriffen im Polizeidienst

Die Vermeidung eines Angriffs auf Polizeibeamte stellt den Ausgangspunkt verschiedener Modelle polizeilichen Einsatzhandelns dar (z. B. Schmalzl, 2008; Füllgrabe, 2002; Bernt & Kuhleber, 1991). Ein aktuelles psychologisches Modell operativer Handlungskompetenz zur Bewältigung kritischer Einsatzsituationen stammt von Schmalzl (2008, 2009). Da es sich hierbei um ein sehr detailliertes Konzept der Voraussetzungen einsatzkompetenten polizeilichen Handelns betreffend handelt, welches in Ansätzen auch dem nachfolgend präsentierten theoretischen Modell zur Erklärung von Gewaltübergriffen im Polizeidienst zugrunde liegt, soll es an dieser Stelle zusammenfassend vorgestellt werden.

Um kritische Situationen bewältigen zu können, bedarf es laut Schmalzl (2008, 2009) neben allgemeinen fachlichen, methodischen, persönlichen und sozialen Kompetenzen zusätzlicher Ressourcen, die mit dem Begriff der Einsatzkompetenz umschrieben werden. Bei der Entwicklung des Modells zur Einsatzkompetenz rekurriert Schmalzl (2008) auf vorangegangene Modelle polizeilichen Einsatzhandelns (z. B. Füllgrabe, 2002; Bernt & Kuhleber, 1991). Besonders hervorzuheben sind an dieser Stelle die empirisch-psychologischen Analysen zum polizeilichen Schusswaffeneinsatz von Lorei (1999). Schmalzl selbst bezeichnet diese als „(...) Pate bei der Entwicklung des (...) Einsatz-Kompetenz-Modells“ (Schmalzl, 2008, S. 45f). Im Vordergrund der Arbeit von Lorei (1999) steht dabei die Identifikation von externen und internen Wirkfaktoren, die das Einsatzhandeln und hier konkret den Schusswaffeneinsatz beeinflussen können. Die internen Faktoren umfassen Persönlichkeitsvariablen wie Leistungsbereitschaft und Kontrollüberzeugung, Einstellungs-, Wissens-, und Kompetenzvariablen sowie Verhaltensvariablen etwa im Sinne von Stressverarbeitung oder Kommunikation. Zu den externen Faktoren gehören neben Merkmalen der Einsatzsituation (z. B. Örtlichkeit, Zahl der Beteiligten, Lichtverhältnisse) auch andere Einflussgrößen wie etwa die Rechtslage oder das öffentliche Interesse.

Schmalzl (2008) beschreibt die Einsatzkompetenz als ein mehrdimensionales Konzept, dessen Kern aus der Persönlichkeit des einzelnen Beamten besteht. Im Bereich der Persönlichkeit erachtet Schmalzl (2008) u. a. eine gute psychophysische Grundkonstitution sowie die Selbstwirksamkeit im Sinne der Gewissheit, auch schwierige Situationen durch eigenes Handeln bewältigen zu können (vgl. Schwarzer, 2000), als relevant. Der Persönlichkeitskern ist in das berufliche Umfeld eingebettet, welches den Beamten formell wie auch informell sozialisiert (vgl. z. B. Polizei- und Polizistenkultur: Behr, 2008). In diesem Zusammenhang verweist Schmalzl (2008) auf die zentrale Rolle realitätsnaher Einsatztrainings für die Herausbildung professionellen Einsatzhandelns. Eine weitere Dimension der Einsatzkompetenz wird durch grundlegende Einstellungen zum Beruf und hierbei u. a. durch ein ausgeprägtes Engagement bzw. ein Streben nach Perfektion gebildet. Die genannten Dimensionen stellen Prädispositionen innerpsychischer Prozesse dar, die vor, während und nach der Einsatzsituation ablaufen. Solche innerpsychischen Prozesse umfassen bspw. die mentale Antizipation, die Perspektivübernahme, verschiedene Bewertungs- und Entscheidungsprozesse sowie Stressreaktionen und emotionale Begleitprozesse. Am Ende steht das konkrete Einsatzhandeln, indem sich das Potenzial der verschiedenen Dimensionen manifestiert. Einsatzkompetentes Verhalten tritt Schmalzl (2008) zufolge nur in solchen Situationen auf, die als derart kritisch einzustufen sind, dass Handlungsroutinen zur Bewältigung nicht ausreichen. Schmalzl (2008, 2009) defi-

niert zuletzt neun Merkmale einsatzkompetenten Handelns, die sich u. a. auch im Leitfaden zur Eigensicherung wiederfinden. Hierzu gehören u. a. die Koordination mit dem Streifenpartner, die Distanzkontrolle und andere Maßnahmen der Eigensicherung.

Positiv hervorzuheben an Schmalzls (2008) Modell ist die Betonung der dem konkreten polizeilichen Einsatzhandeln zugrundeliegenden, komplexen und differenziellen psychologischen Mechanismen. Er stellt den Beamten mit seiner Persönlichkeit, seinen Einstellungen und Werten in den Fokus der Betrachtung und spricht ihm dadurch zugleich eine aktive Rolle für die Entwicklung einsatzkompetenten Verhaltens zu. Ebenso verweist Schmalzl (2008) auf den Einfluss des beruflichen Umfeldes und betont damit die Verantwortung, welche die Polizeiorganisation in Bezug auf das Einsatzhandeln von Polizeibeamten hat.

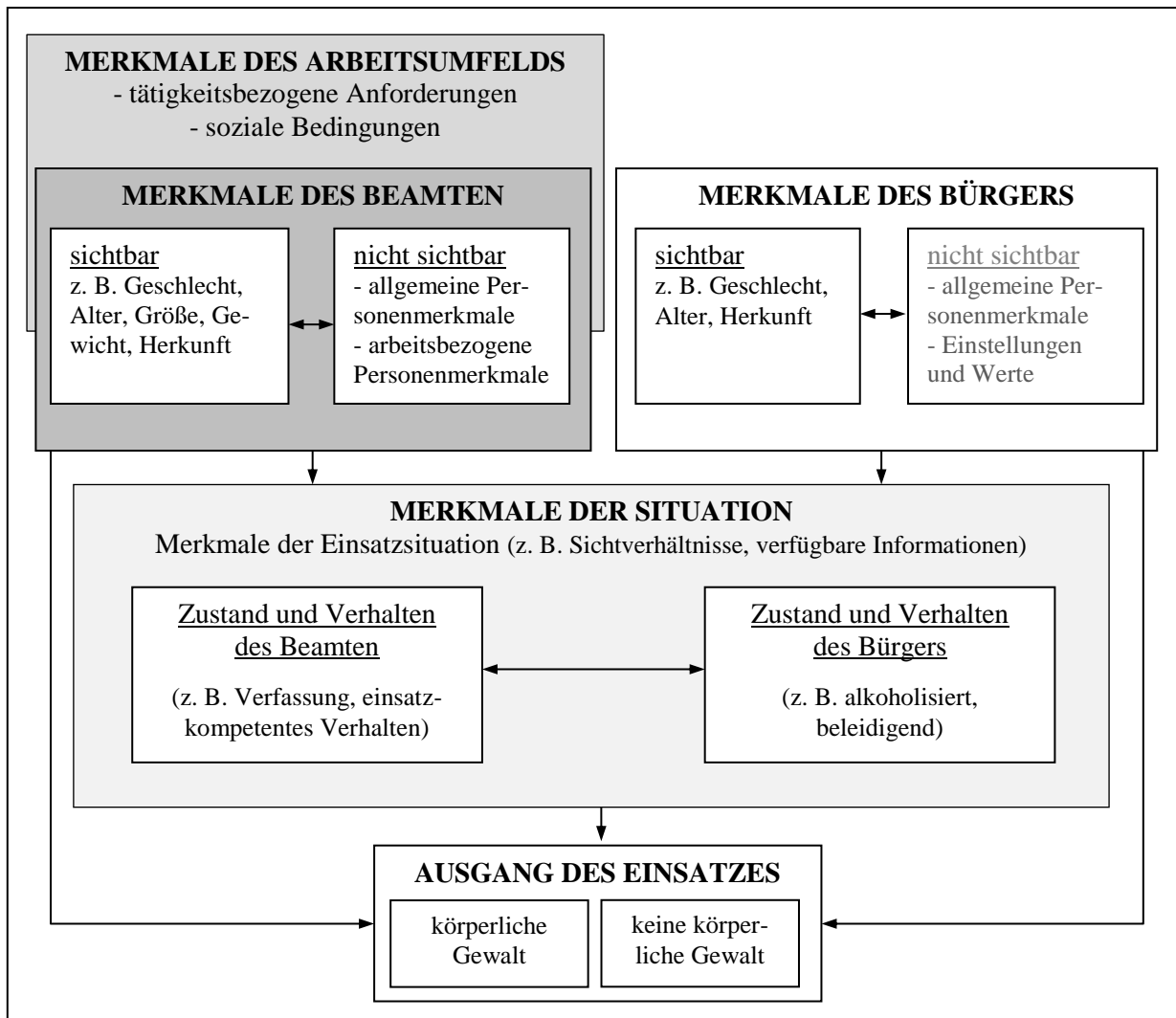
In Abbildung 1 ist das auf Basis der bisherigen Ausführungen entwickelte Modell zur Erklärung von Gewaltübergriffen im Polizeidienst dargestellt. Analog zu Schmalzl (2008) wird auch hier den *Merkmale des Polizeibeamten* eine zentrale Bedeutung im Viktimisierungsprozess zugesprochen. Ein Unterschied ergibt sich aber erstens in der vorgenommenen Differenzierung von sichtbaren und nicht-sichtbaren beamtenbezogenen Merkmalen (s. o.). *Sichtbare Merkmale* werden bei Schmalzl (2008) nicht diskutiert; wie der Forschungsstand aber zeigt, handelt es sich durchaus um relevante Einflussfaktoren. So legen verschiedene Studien nahe, dass weibliche Polizeibeamte weniger aggressive Verhaltensweisen auf Seiten des Bürgers auslösen (Hermanutz, 2014; Steffes-enn, 2012). Hingegen werden Nachlässigkeiten im äußeren Erscheinungsbild (z. B. inkorrekte Trageweise der Uniform) mit einer erhöhten Aggressivität und Gewaltbereitschaft in Verbindung gebracht (Sessar et al., 1980; Hermanutz, 2013; Hermanutz et al., 2014). Zum Alter, zur Größe und zu anderen sichtbaren Merkmalen sind die bisherigen Forschungsergebnisse widersprüchlich.

Die *nicht-sichtbaren Merkmale* entsprechen im Wesentlichen den von Schmalzl (2008) beschriebenen *allgemeinen und arbeitsbezogenen Personenmerkmalen*. Sichtbare und nicht-sichtbare Merkmale stehen dabei in einem Verhältnis, wobei aufgrund mangelnder Datenlage über die Beschaffenheit dieses Verhältnisses noch wenig ausgesagt werden kann. In Übereinstimmung mit Schmalzl (2008) werden die Merkmale des Beamten als eingebettet in *Merkmale des Arbeitsumfelds* betrachtet. Hierzu gehören sowohl *tätigkeitsbezogene Anforderungen* (wie z. B. Dienstanforderungen) als auch die *sozialen Bedingungen* (z. B. soziale Unterstützung).

Die in ihr Arbeitsumfeld eingebettete Person des Beamten bildet den Hintergrund, vor dem verschiedene innerpsychische Prozesse (Wahrnehmung, Interpretation, Entscheidung usw.) in einer konkreten Einsatzsituation ablaufen. Diese Prozesse beeinflussen den aktuellen *Zustand*, der wiederum ein bestimmtes verbales oder nonverbales *Verhalten* des Beamten begünstigt und damit den *Ausgang des Einsatzes* mitbestimmt. Darüber hinaus wird der Zustand beeinflusst durch die überdauernden Merkmale der Person und des Arbeitsumfeldes sowie durch aktuelle Merkmale wie z. B. die konkrete *körperliche oder psychische Verfassung* unmittelbar vor dem Einsatz. Das verbale und nonverbale Verhalten hat zugleich verschiedene Facetten. Von besonderer Bedeutung für die Gewaltviktimisierung dürfte das u. a. von Schmalzl (2008) beschriebene konkrete *einsatzkompetente Verhalten* sein. Hierzu gehört u. a. die Fokussierung auf die Eigensicherung bei zugleich zielgruppenadäquatem Vorgehen. Hermanutz (2013;

Hermanutz et al., 2014) konnte in diesem Zusammenhang etwa belegen, dass eine unfreundliche und herablassende verbale Kommunikation eine signifikant stärkere Gewaltbereitschaft bei Jugendlichen auslöst als eine freundliche, aber bestimmte – im Sinne einer bedingten Freundlichkeit (vgl. Schmalzl, 2008) zu verstehenden – Tit-for-Tat-Strategie. Ebenso stellen bspw. Euwema et al. (2004) in einer Verhaltensbeobachtung fest, dass ein weniger dominantes Auftreten und Verhalten der Beamten in Konfliktsituationen einen friedlichen Ausgang begünstigt.

Abbildung 1: Theoretisches Modell zur Erklärung von Gewaltübergriffen im Polizeidienst



Der zweite Unterschied zwischen dem hier beschriebenen Modell und jenem von Schmalzl (2008) besteht darin, dass das zu erklärende Phänomen (der Gewaltübergriff) als Ergebnis eines dynamischen Prozesses verstanden wird, in dem neben den Merkmalen des Beamten (und seines Arbeitsumfelds) auch Merkmale der Bürger und der Einsatzsituation eine Rolle spielen. Es reiht sich insofern in die Tradition multifaktorieller Ansätze (vgl. u. a. Lorei, 1999) ein.

Dass Verhalten von Menschen nicht allein durch deren Persönlichkeit, sondern ebenso durch *Merkmale der Situation* bedingt ist, gilt als unbestritten (vgl. u. a. Schmitt, 2005). Auch Manzoni (2003) schreibt unter Rückgriff auf verschiedene kriminologische Theorien (z. B.

Routine-Activity-Ansatz; Felson & Cohen, 1980) den situativen Determinanten bei der Erklärung von Gewaltübergriffen auf Polizeibeamte eine wichtige Rolle zu. Während in seinen Analysen die Situation auf einer sehr allgemeinen Ebene, nämlich der des Tätigkeitsspektrums (z. B. Personenkontrollen) betrachtet wird, bezieht sich das vorliegende Modell einerseits auf *Merkmale der Einsatzsituation*. Hierzu zählen u. a. die Beleuchtung bzw. die Sichtverhältnisse am Einsatzort. Schlechte Sichtverhältnisse können bspw. als günstige Gelegenheit für einen Angriff eines Bürgers wahrgenommen werden. Zusätzlich dürften die den Beamten zur Verfügung stehenden Informationen ein wichtiges einsatzbezogenes Merkmal darstellen. Diese mehr oder weniger objektiven Gegebenheiten beeinflussen andererseits (neben den beamten- und bürgerbezogenen Merkmalen) den *Zustand und damit einhergehend auch das Verhalten* von Beamten und Bürgern; d. h. die objektiven Bedingungen werden vor dem Hintergrund beamten- und arbeitsumfeldbezogener Merkmale wahrgenommen und interpretiert. Die verbalen und nonverbalen Verhaltensweisen von Beamten und Bürgern bilden zugleich wiederum eigenständige Merkmale der Situation, insofern sie ein Signal für die Interaktionspartner darstellen und zu einer Reaktion auffordern. Ein aggressives Gegenüber wird den Beamten zu einem anderen Verhalten motivieren (unabhängig von anderen einsatz-, beamten- und arbeitsumfeldbezogenen Merkmalen) als ein friedliches Gegenüber; genauso wird ein drohender Beamter andere Reaktionsweisen hervorrufen als ein friedlicher Beamter. Die Situation, in der Beamte und Gegenüber aufeinander treffen, ist dynamisch; jeder reagiert auf jeden (vgl. auch Terrill, 2000). Im Endeffekt kann die Dynamik in einem Gewaltübergriff enden oder nicht.

Vor diesem Hintergrund ist es für eine umfassende Erklärung der Viktimisierung von Beamten letztlich unerlässlich, auch den Blick auf die *Merkmale der Bürger* zu richten. Zum einen sendet auch dieser mit seinen *sichtbaren Merkmalen* bestimmte Botschaften aus, die das Verhalten des Beamten beeinflussen können (z. B. Hermanutz et al., 2005). In einer Studie von Terrill (2000) zeigte sich bspw., dass Polizeibeamte ein generell höheres Gewaltniveau gegenüber männlichen, nichtweißen, jüngeren sowie betrunkenen/berauschten Personen einsetzen – und zwar unabhängig von deren Verhalten. Zum anderen bringt das polizeiliche Gegenüber bestimmte *nicht-sichtbare Merkmale* in Form allgemeiner Personenmerkmale (z. B. Aggressivität) oder spezifischer Einstellungen (z. B. gegenüber der Polizei) und Wertvorstellungen (z. B. bezüglich des Gewalteinsatzes) mit, die seinen Zustand und sein Verhalten in einer konkreten Situation beeinflussen können. Da die Erkenntnisse zu Risikofaktoren der Viktimisierung von Polizeibeamten bislang meist auf Selbstauskünften der am Einsatz beteiligten Polizeibeamten basieren (z. B. Ellrich et al., 2012; Johnson, 2011), liegen derzeit kaum Befunde zu nicht-sichtbaren Einflussfaktoren auf Seiten des Bürgers vor. Erste Hinweise auf die Wirkung entsprechender Merkmale ergeben sich aus Interviewstudien mit Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen (Steffes-enn, 2012, 2014; Hunold, 2012). Gewaltförderlich scheint demnach auf Seiten des Gegenübers zu sein, wenn eine besondere Sensibilität und Kränkbarkeit bzgl. des eigenen sozialen Status und der (männlichen) Ehre besteht. Ein durch herablassendes polizeiliches Verhalten bedingter, wahrgenommener Mangel an Respekt sowie eine dadurch bedingte wahrgenommene Stigmatisierung gehen ebenfalls mit einer höheren Gewaltbereitschaft gegenüber Polizeibeamten einher. Dass auch Einstellungen bzgl. der Polizei verhaltenswirksam sind, belegen die Auswertungen von Baier und Ellrich (2014a). Anhand einer Jugendstudie können sie zeigen, dass Jugendliche, die ein geringes Vertrauen in die Po-

lizei äußern, häufiger von einem physischen Angriff auf Beamte berichten als Jugendliche mit hohem Polizeivertrauen.

Da in der vorliegenden Studie ebenfalls auf die Methode der Befragung von Polizeibeamten zurückgegriffen wurde, ist das Projekt nicht geeignet, weitergehende Erkenntnisse zur Bedeutung nicht-sichtbarer Merkmale von Bürgern im Viktimisierungsprozess zu liefern. Zweifels- ohne handelt es sich hierbei um ein wichtiges Forschungsfeld, dem sich zukünftig stärker als bisher gewidmet werden sollte.

Angesprochen wurde, dass das Modell zur Erklärung von Gewaltübergriffen im Polizeidienst Dynamiken beinhaltet. Nur eine solche dynamische Sichtweise ermöglicht letztlich, dass nicht-sichtbare, beamtenbezogene Merkmale – die einen Schwerpunkt der vorliegenden Untersuchung bilden – Einfluss auf den Viktimisierungsprozess nehmen können, insofern die Annahme einer Dynamik beinhaltet, dass der Beamte aktiv das Geschehen und damit den Ausgang der Situation mitbestimmt. Wäre der Beamte passiv dem Bürger ausgesetzt, wäre die Untersuchung des Einflusses verschiedener beamten- und arbeitsumfeldbezogener Merkmale nicht notwendig. Hinweise darauf, dass die hier gewählte Sichtweise richtig ist, geben verschiedene Studien, die nahe legen, dass sich die Angriffe auf die Beamten nicht unmittelbar beim Eintreffen am Einsatzort ereigneten (Ellrich et al., 2012; Ohlemacher et al., 2003; Sessar et al., 1980; vgl. auch Schmalzl, 2005). Rund drei Viertel aller Beamten, die Opfer eines Übergriffs mit nachfolgender Dienstunfähigkeit geworden sind, berichten stattdessen, zuvor mit dem späteren Täter kommuniziert zu haben (Ellrich et al., 2012). Dies bedeutet, dass es in der Mehrzahl der Fälle erst im Laufe der Interaktion zwischen Polizei und Bürger zu einer allmählichen Eskalation kommt, die in gewalttätigen Übergriffen mündet (Ellrich & Zietlow, 2012; Hücker, 2010). Williams et al. (1988, zit. nach Manzoni, 2003, S. 38) beschreiben den Eskalationsprozess als eine Aktions-Reaktions-Spirale, im Rahmen derer „die Konfliktbeteiligten ihr Handeln am Handeln des Konfliktgegners ausrichten“. Diese Sichtweise der gegenseitigen Beeinflussung von Beamten und Bürger stützen auch andere empirische Untersuchungen (z. B. Terrill, 2000; Garner et al., 1996; Manzoni, 2003; Alpert & Dunham, 2004). Gleichwohl ist nicht ausgeschlossen, dass sich Merkmale des Beamten bzw. des Bürgers auch direkt in einem gewaltförmigen Ausgang der Situation niederschlagen. Dieser direkte Zusammenhang ist im Modell in Abbildung 1 durch entsprechende Pfeile kenntlich gemacht. Die in diesem Bericht analysierten Zusammenhänge beziehen sich meist auf solcherart direkte Zusammenhänge, inkl. der Zusammenhänge, die zwischen den Merkmalen der Situation und dem Einsatzausgang bestehen. Die empirische Prüfung muss insofern hinter der dem Modell ebenfalls inhärenten dynamischen Sichtweise zurückbleiben. Interaktionsprozesse zu testen, würde bedeuten, die gegenseitige Beeinflussung von Beamten und Bürgern sichtbar zu machen, aber ebenso die innerpsychischen Prozesse, die im Moment des Einsatzes ablaufen und den Zustand und das Verhalten von Beamten und Bürgern beeinflussen. Befragungen, in denen retrospektiv Ereignisse erhoben werden, können dies nicht leisten. Hierzu würde es einer Kombination von Befragungen und Beobachtungen über die Zeit hinweg bedürfen. Wissenschaftler müssten bspw. Einsatz- und Streifendienstbeamte längere Zeit begleiten, ihr Handeln in Einsatzsituationen beobachten, die ihre Handlungen bedingenden Motive erfragen, ihre Persönlichkeit testen, ihre Arbeitsbelastung messen usw. (vgl. z. B. Euwema et al., 2004). Notwendig wäre also ein Projekt mit umfangreichen Datenerhebungen, bei denen zahlreiche datenschutz- und dienstrechtliche Bedenken aus dem Weg geräumt werden müssten.

Auch wenn das vorliegende Projekt damit nicht beansprucht, das präsentierte Modell im vollem Umfang zu prüfen, so vermag es doch, einige der vermuteten Zusammenhänge einem empirischen Test zu unterziehen. Zu einem nicht geringen Anteil der postulierten Annahmen werden dabei erstmalig empirische Befunde vorgestellt, d. h. in der bisherigen nationalen wie meist auch internationalen Forschung liegen dazu noch keine Erkenntnisse vor. Es besteht daher auch keine Einigkeit darüber, welche konkreten bspw. beamtenbezogenen, nicht-sichtbaren Merkmale in eine Untersuchung mit aufgenommen werden sollten. Die in der Studie berücksichtigten Merkmale werden nachfolgend ausführlich vorgestellt, wobei dabei darauf verzichtet wird, die Auswahl der Merkmale detailliert zu begründen – eben weil der Forschungsstand in diesem Themenbereich so defizitär ist. Die vorliegende Studie hat daher auch einen explorativen Charakter: Geprüft werden Merkmale, für die Zusammenhänge mit dem Erleben eines Gewaltübergriff im Einsatzgeschehen plausibel erscheinen. Plausibel wäre aber sicherlich ebenso die Aufnahme zahlreicher anderer Merkmale gewesen, deren Prüfung aber der zukünftigen Forschung vorbehalten bleiben muss.

2.2.1. Merkmale des Beamten

2.2.1.1. Sichtbare Merkmale

Zu den sichtbaren Merkmalen des Beamten gehören, wie bereits angesprochen, u .a. das Geschlecht, das Alter, die Herkunft sowie die Körpergröße und das Körpergewicht. Aufgrund der zum Teil inkonsistenten Befunde soll der Einfluss dieser Faktoren erneut untersucht werden. In Bezug auf das Geschlecht und das Alter wird entsprechend den bisherigen Befunden angenommen, dass weibliche und ältere Beamte ein geringeres Viktimisierungsrisiko aufweisen. Ob und inwiefern die Körpergröße, das Körpergewicht und die Herkunft mit der Gewaltopferschaft in Zusammenhang stehen, ist hingegen unklar.

2.2.1.2. Nicht-sichtbare Merkmale

Bei den nicht-sichtbaren Merkmalen, welche im weitesten Sinne die Persönlichkeit des Beamten konstituieren, werden im Modell allgemeine und arbeitsbezogene Personenmerkmale unterschieden. Gemeint sind hierbei relativ überdauernde, d. h. zumindest kurzfristig stabile individuelle Besonderheiten menschlichen Verhaltens und Erlebens (vgl. Asendorpf, 2004), die sich auf die Person im Allgemeinen bzw. auf ihren Umgang mit arbeitsbezogenen Anforderungen beziehen können.

Allgemeine Personenmerkmale

Zur Beschreibung der allgemeinen Personenmerkmale eines Menschen existiert kein einheitlicher Ansatz. Vielmehr lassen sich verschiedene Konzepte unterscheiden, die jeweils eigene Dimensionen bzw. Eigenschaften in den Mittelpunkt der Betrachtung stellen (vgl. für einen Überblick Weber & Rammsayer, 2005; Fisseni, 1998). Da bislang kaum Befunde zum Einfluss der Persönlichkeit auf das Viktimisierungsrisiko von Polizeibeamten vorliegen, erscheint eine Fokussierung auf eine spezifische Persönlichkeitstheorie an dieser Stelle weniger geeignet. Stattdessen sollen verschiedene Konzepte berücksichtigt werden, mit denen die Persön-

lichkeit möglichst umfassend abgebildet wird. Grundlage hierfür bietet die Unterscheidung von Weber und Rammsayer (2005). Diese unterteilen allgemeine Personenmerkmale in drei Bereiche:

- a) grundlegende Persönlichkeitsdimensionen (z. B. Neurotizismus, Eigenschaften, Werte und Werthaltungen);
- b) Fähigkeiten und Kompetenzen (z. B. Intelligenz, soziale Kompetenzen);
- c) emotional-kognitive Persönlichkeitsdimensionen (u. a. Selbstwert, Selbstwirksamkeit).

Die den drei Bereichen zuzuordnenden Merkmale sind dabei nicht als disjunkt zu sehen, sie weisen vielmehr Überschneidungspunkte auf: So beschreibt Neurotizismus nicht nur eine grundlegende Persönlichkeitsdimension, sondern stellt nach Kanning (2009b) zudem eine Facette sozialer Kompetenzen dar. Welche Merkmale in Bezug auf die drei Kategorien in der Befragung im Einzelnen betrachtet wurden, soll nachfolgend vorgestellt werden.

a) grundlegende Persönlichkeitsdimensionen: Aus diesem Bereich wurde sich auf eigenschaftstheoretische Ansätze der Persönlichkeit und hierbei insbesondere auf das Fünf-Faktoren-Modell (Costa & McCrae, 1992) – auch als „Big Five“ bezeichnet (Goldberg, 1990) – konzentriert. Zudem wurde die von Andresen (2002) als sechste Basisdimension eingeführte Risiko- und Kampfbereitschaft berücksichtigt.

Big Five: Das von Costa und McCrae (1992) postulierte Fünf-Faktoren-Modell stellt ein etabliertes Konzept zur Beschreibung grundlegender Merkmale von Menschen in der Persönlichkeitspsychologie dar (John & Srivastava, 1999; McCrae & John, 1992; Lang & Lüdtke, 2005). Das Modell umfasst fünf stabile, voneinander weitestgehend unabhängige Persönlichkeitsmerkmale, die „Big Five“ (Goldberg, 1990). Es basiert auf dem psycholexikalischen Ansatz, demzufolge die bedeutendsten Aspekte zur Beschreibung individueller Differenzen auch durch entsprechende Begriffe in der jeweiligen Sprache repräsentiert sind. Umfangreiche faktorenanalytische Studien konnten die Gesamtheit der persönlichkeitsbeschreibenden Begriffe in unterschiedlichen Sprachen auf fünf bipolare Dimensionen reduzieren und damit die Universalität der Big-Five Struktur belegen (vgl. Borkenau & Ostendorf, 2008; John & Srivastava, 1999; McCrae & John, 1992). Hierbei handelt es sich um die Merkmale Extraversion (vs. Introversion), Neurotizismus (vs. emotionale Stabilität), Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit und Offenheit für Erfahrungen (vgl. Borkenau & Ostendorf, 2008; Rammstedt et al., 2004; McCrae & John, 1992):

- Personen, die eine hohe Extraversion aufweisen, gelten als gesprächig, aktiv, durchsetzungsfähig und gesellig. Sie mögen Anregungen und zeichnen sich zudem durch Heiterkeit und Optimismus aus. Der gegenüberliegende Pol dieses Merkmalsbereichs, die Introversion, umfasst hingegen Menschen, die sich durch Begriffe wie still, zurückgezogen oder schweigsam beschreiben lassen.
- In der zweiten Dimension (Neurotizismus vs. emotionale Stabilität) schlägt sich demgegenüber die Art und Weise des emotionalen Verhaltens nieder. Personen mit hohen Neurotizismuswerten neigen zu Ängstlichkeit, Nervosität, Unsicherheit und Traurigkeit. Ebenfalls charakteristisch ist die Tendenz, sich um die eigene Gesundheit Sorgen zu machen. Gerade in Stresssituationen fällt es solchen Menschen schwer, ihre Bedürfnisse zu kontrollieren und angemessen zu reagieren. Im Gegensatz dazu drückt sich emotionale Stabilität in einer stärkeren Gelassenheit und Entspanntheit aus.

- Das Merkmal Verträglichkeit differenziert je nach Ausprägung Menschen, die im Umgang mit anderen wohlwollend, mitfühlend, verständnisvoll, nachgiebig und kooperativ sind (hohe Ausprägung) bzw. Menschen, deren interpersonelles Verhalten durch Kühle, Misstrauen und Kritik gekennzeichnet ist (niedrige Ausprägung).
- Unter dem Merkmal Gewissenhaftigkeit werden Eigenschaften wie Zuverlässigkeit, Zielstrebigkeit und Disziplin subsumiert. Sehr gewissenhafte Personen arbeiten hart, sind ehrgeizig, penibel und pünktlich; weniger gewissenhafte Personen sind dagegen oft nachlässig und gleichgültig in ihrem Tun.
- Das letzte Merkmal Offenheit für Erfahrungen beschreibt Menschen, die als intellektuell, wissbegierig, kreativ und unabhängig in ihrem Urteil gelten. Sie zeichnen sich weiterhin durch eine hohe Wertschätzung für neue Erfahrungen aus, bevorzugen Abwechslung und zeigen ein reges Interesse an kulturellen Aspekten und öffentlichen Ereignissen. Den Gegenpol hierzu bilden Menschen, die zu Traditionalismus und Konservatismus neigen.

Die Relevanz der Big Five konnte u. a. für die Arbeitsleistung (Barrick & Mount, 1991; Barrick et al., 2001) oder das Burnout (Bakker, et al., 2006) belegt werden. Zugleich finden sich Hinweise auf einen Zusammenhang zwischen Übergriffserfahrungen am Arbeitsplatz und den Big Five (für einen Überblick vgl. Aquino & Thau, 2009). Einschränkend ist hierbei allerdings zu berücksichtigen, dass sich die Studien erstens auf Ereignisse innerhalb einer Organisation beziehen und zweitens in der Regel nicht-physische Formen der Gewaltausübung betrachten. Obgleich die Big Five im Modell von Schmalzl (2008) nicht explizit integriert sind, geht der Autor aber davon aus, dass eine hinreichend positive Ausprägung dieser Merkmale für einsatzkompetentes Verhalten notwendig ist (S. 48). So bedarf es nach Schmalzl (2008) der Extraversion als Energie, sich auf andere einzulassen, der Verträglichkeit, um auf andere freundlich zuzugehen, der Gewissenhaftigkeit als Willen zur Präzision sowie der emotionalen Stabilität und der Offenheit für Erfahrungen aufgrund der diesen Merkmalen eigenen Tendenz zur Neugierde und Flexibilität. An dieser Stelle wird deshalb davon ausgegangen, dass Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit und Offenheit für Erfahrungen das Risiko des Erlebens eines Gewaltübergriffs verringern und Neurotizismus dieses Risiko erhöhen sollte.

Risiko- und Kampfbereitschaft: Nach Andresen (2002, 2003) werden Aspekte der Risikobereitschaft wie etwa die von Zuckerman (1979, 1994) im Rahmen des Sensation-Seeking-Konzepts beschriebene Dimension des Thrill-and-Adventure-Seeking (vgl. auch Beauducel et al., 2003) im Fünf-Faktoren-Modell von Costa und McCrae (1992) nur unzureichend abgebildet. Die Nichtberücksichtigung eines solchen Merkmals stellt dem Autor zufolge einen „blinden Fleck“ im Modell dar. Ausgehend von eigenen faktorenanalytischen Studien konnte Andresen (2002, 2003) entsprechend einen sechsten Faktor identifizieren, den er ebenfalls als zentrales Basismerkmal der Persönlichkeit konzipiert und dem Big Five-Modell zuordnet: die Risiko- und Kampfbereitschaft (auch: Suche nach Wettbewerb). Personen mit einer starken Ausprägung dieses Merkmals zeichnen sich durch Erfolgsorientierung, Ehrgeiz sowie Tatkraft, Einsatz und zupackendes Verhalten aus. In Grenzsituationen impliziert Risiko- und Kampfbereitschaft auch Härte im Sinne eines unbedingten Durchsetzungs- und Überlebenswillen. Es handelt sich somit um ein offensiv-kämpferische Verhalten, das zugleich Selbstgefährdungstendenzen beinhaltet. Verschiedene Studien belegen, dass Personen mit höherer Ausprägung des Merkmals potentiell gefährliche Situationen nicht nur häufiger aufsuchen,

sondern diese auch als weniger gefährlich wahrnehmen und folglich die objektive Gefährdungslage eher unterschätzen (vgl. Zuckerman, 1994; Roberti, 2004). Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass die Risiko- und Kampfbereitschaft auch im Rahmen polizeilichen Handelns kritisch diskutiert wird (Krüger & Remke, 2010; Stelzenbach, 2008). In diesem Zusammenhang belegen etwa die Untersuchungen von Lorei (2012a, b) Zusammenhänge zwischen dem sog. Jagdfieber als einem eher automatischen, aber zugleich riskanten polizeilichen Verhalten (z. B. Verfolgungsfahrten) und dem Sensation-Seeking-Konzept. Es wird deshalb davon ausgegangen, dass eine höhere Risiko- und Kampfbereitschaft das Risiko des Erlebens eines Gewaltübergriffs im Einsatz vergrößert.

b) Fähigkeiten und Kompetenzen: Aus diesem Bereich wurde sich auf das Konzept der sozialen Kompetenzen im engeren Sinne konzentriert (vgl. Süß et al., 2005).³ Diesem wird eine wichtige Bedeutung im Umgang mit dem Bürger allgemein sowie bei der Durchsetzung auch unangenehmer polizeilicher Maßnahmen zugesprochen (z. B. Kanning, 2002b; Hücker, 2010). Indem soziale Kompetenzen das Erreichen eigener Interessen und Ziele fördern, ohne dabei die Rechte anderer Personen zu verletzen (Suhling & Greve, 2010; Kanning, 2002a, 2009a, 2009b), können sie die Akzeptanz getroffener Maßnahmen erhöhen und insofern die Eskalation von Einsätzen verhindern.

Über die Definition sozialer Kompetenzen sowie den darunter zu fassenden konkreten Merkmalen besteht sowohl in der Forschung als auch der Praxis keine einheitliche Auffassung (für einen Überblick vgl. Kanning, 2002a, 2009a). Einigkeit scheint zumindest dahingehend zu bestehen, dass es sich hierbei um ein multidimensionales Konzept handelt (z. B. Riemann & Allgöwer, 1993; Kanning, 2002a, 2009a, 2009b; Buhrmeister et al., 1988).

Nach Kanning (2002a, 2009b) ist es zunächst notwendig, allgemein zwischen „sozialen Kompetenzen“ einerseits und „sozial kompetentem Verhalten“ andererseits zu unterscheiden (s. a. Kompetenz-Performanz-Unterscheidung; vgl. Süß et al., 2005). Sozial kompetentes Verhalten bezieht sich auf die Realisierung eigener Ziele unter Wahrung der sozialen Akzeptanz des Verhaltens in einer spezifischen Situation (Kanning, 2002a, 2009b). Mit anderen Worten geht es also um einen Kompromiss zwischen der Durchsetzung eigener Bedürfnisse und Interessen und der Anpassung bzw. Berücksichtigung der Bedürfnisse und Interessen des Interaktionspartners. Um ein solches Verhalten zeigen zu können, bedarf es grundlegender Wissenskomponenten, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die zusammengefasst die sozialen Kompetenzen bilden. Sie stellen somit ein Potential von Personen dar, welches die Wahrscheinlichkeit erhöht, in einer konkreten Situation sozial kompetent zu agieren. Soziale Kompetenzen sind folglich notwendige, aber nicht hinreichende Bedingungen für sozial kompetentes Verhalten. Neben diesen spielen in einer konkreten Situation auch andere Faktoren (z. B. Ärger, Impulsivität, motivationale Prozesse) eine Rolle.

Kanning (2002a, 2009a, 2009b) differenziert bei den sozialen Kompetenzen darüber hinaus in zwei Bereiche: die allgemeinen und die spezifischen sozialen Kompetenzen. Erstere wirken situationsübergreifend im Sinne eines Persönlichkeitsmerkmals auf das Verhalten; jeder

³ Bei dem Begriff der sozialen Kompetenzen handelt es sich um einen Sammelbegriff, der auch Aspekte der sozialen und emotionalen Intelligenz, Teile der praktischen Intelligenz sowie das gleichnamige Konzept der sozialen Kompetenzen, auf das an dieser Stelle näher eingegangen werden soll, umfasst (Süß et al., 2005).

Mensch besitzt sie in einer mehr oder weniger starken Ausprägung. Die spezifischen sozialen Kompetenzen basieren demgegenüber auf bestimmten Lernerfahrungen bspw. im Rahmen der Ausbildung oder des Berufs. Sie liegen nur bei bestimmten Personen vor und sind zugleich nur eingeschränkt auf andere Kontexte (z. B. Privatsphäre) übertragbar. Da in der vorliegenden Studie möglichst überdauernde Merkmale geprüft werden sollen, wurde sich auf den Bereich der allgemeinen Kompetenzen beschränkt.

Auf Basis einer detaillierten Inspektion verschiedener Kompetenzkataloge identifiziert Kanning (2002a, 2009b) insgesamt 17 allgemeine soziale Kompetenzen, die er folgenden vier übergeordneten Kategorien zuordnet: Soziale Orientierung, Selbststeuerung, Reflexibilität und Offensivität. Soziale Orientierung beschreibt Personen mit einer grundsätzlich positiven Einstellung zu anderen Menschen. Es fällt ihnen leicht sich in andere hineinzusetzen und bei der Lösung von Konflikten auch die Interessen des Gegenübers aktiv zu berücksichtigen. Eine hohe Ausprägung der Selbststeuerung zeigt sich u. a. darin, dass das eigene Handeln sowie Ereignisse in der eigenen Umwelt als selbstverursacht angesehen werden. Auch in belastenden Situationen kann ruhig und gelassen reagiert werden. Personen, die als reflexiv beurteilt werden, zeichnen sich durch eine aktive Inspektion des eigenen Verhaltens sowie des Verhaltens des Gegenübers aus. Typische Merkmale einer erhöhten Offensivität stellen die aktive Auseinandersetzung mit anderen Menschen sowie die erfolgreiche Durchsetzung eigener Interessen dar.

Um den Fragebogen für die Polizeibeamten nicht zu umfangreich werden zu lassen, musste sich auf einzelne Merkmale aus den vier Oberkategorien beschränkt werden, für die Zusammenhänge mit der Gewalttätigkeit vermutet werden. Bezüglich der sozialen Orientierung wurde sich dabei auf das Merkmal der Perspektivübernahme konzentriert. Diese bezieht sich auf Bereitschaft und Fähigkeit von Menschen, Perspektiven anderer zu übernehmen und sich in deren Umwelt hineinzudenken. Personen mit geringer Ausprägung dieses Merkmals sind stark auf sich selbst fokussiert und zeigen wenig Verständnis für die Meinungen und Haltungen anderer Menschen. Insofern verwundert es nicht, dass der Perspektivübernahme eine wichtige Rolle in der Interaktion mit anderen Personen zugesprochen wird (Kanning, 2009b). Ebenfalls als relevant insbesondere in emotional belastenden, konfliktträchtigen Situationen gilt die Fähigkeit, das eigene Verhalten bewusst zu steuern und auch in Stresssituationen überlegt zu handeln. Die damit angesprochene soziale Kompetenz der Selbstkontrolle gehört zur Kategorie der Selbststeuerung. Personen mit niedrigen Werten auf dieser Dimension tendieren zu aufbrausendem Verhalten, da sie sich von ihren aktuellen Gefühlen leiten lassen. Aus dem Bereich der Reflexibilität wurde die Personenwahrnehmung berücksichtigt, welche das Ausmaß bezeichnet, in dem versucht wird, Menschen durch genaue Beobachtung besser einschätzen zu können. Die Wahrnehmung der Interessen und Bedürfnisse des Gegenübers erleichtert eine zielgerichtete Steuerung des eigenen Verhaltens und hilft zugleich, sensibel darauf zu reagieren. Aus der Kategorie der Offensivität wurde kein separates Merkmal ausgewählt, da diese u. a. auch Extraversion als eine soziale Kompetenz umfasst, welche bereits im Rahmen des Fünf-Faktoren-Modells der Persönlichkeit abgebildet ist. Für die empirischen Auswertungen wird davon ausgegangen, dass die genannten drei Kompetenzmerkmale das Risiko des Erlebens eines Gewaltübergriffs reduzieren.

c) *emotional-kognitive Persönlichkeitsdimensionen*: In Bezug auf diesen Bereich wurde sich auf die Erfassung des Selbstwerts und der Selbstwirksamkeit beschränkt.

Selbstwert: Nach Coopersmith (1967) kann der Selbstwert als subjektives Empfinden des eigenen Wertes verstanden werden. Das Ausmaß, in dem sich Menschen insgesamt als positiv oder negativ beurteilen, gilt als relativ stabil und kann sowohl aus der Selbstwahrnehmung (z. B. Zuschreibung positiver oder negativer Attribute) als auch sozialen Rückmeldungen und Vergleichen mit anderen Menschen resultieren (Schütz & Schröder, 2005; Schütz, 2000). Der globale Selbstwert gilt als relevante Einflussgröße in nahezu jedem Lebenskontext (für einen Überblick vgl. Baumeister et al., 2003). So finden sich u. a. Zusammenhänge im Bereich der (Schul)Leistung, des Wohlbefindens (z. B. Depression), des Gesundheitsverhaltens (z. B. Rauchen, Alkoholkonsum) sowie der Delinquenz bzw. dem antisozialen Verhalten (z. B. Gewalt, Aggressivität). Auch im Rahmen der Viktimologie wird die Bedeutung des Selbstwerts als möglicher Einflussfaktor diskutiert (z. B. Matthiesen & Einarsen, 2007; Barling, 1996). Es ist davon auszugehen, dass ein hoher Selbstwert davor schützt, im Rahmen eines Einsatzes angegriffen zu werden, was bspw. darauf zurückzuführen ist, dass sich Personen mit hohem Selbstwert weniger durch Beleidigungen, Beschimpfungen usw. provozieren lassen.

Selbstwirksamkeit: Das Konzept der Selbstwirksamkeit stammt aus der sozial-kognitiven Lerntheorie von Bandura (2001), der zufolge Denken, Handeln, Motivation und Gefühle durch persönliche Überzeugungen gesteuert werden. Selbstwirksamkeit kann hierbei als „die subjektive Gewissheit, neue oder schwierige Anforderungen auf Grund eigener Kompetenzen bewältigen zu können“ definiert werden (Jerusalem, 2005, S. 438; vgl. auch Schwarzer & Jerusalem, 2002). Sie gilt als wichtige Ressource u. a. im Bereich der Stressbewältigung, der Selbstregulation, dem Wohlbefinden sowie der sozialen Beziehungen (vgl. z. B. Luszczynska et al., 2005). Auch in dem von Schmalzl (2008) entwickelten Modell der Einsatzkompetenz wird der generellen Selbstwirksamkeitserwartung eine bedeutsame Rolle für die Bewältigung kritischer Einsatzlagen im Polizeidienst zugesprochen. So ist die Wahrnehmung, dass mit dem eigenen Tun (positive) Effekte erzielt werden können, entscheidend dafür, Wissen in Handeln umzusetzen (Schmalzl, 2008, S. 51). Personen mit hoher Selbstwirksamkeit sollten demnach erlernte Verhaltensweisen und Kompetenzen (z. B. deeskalierende Kommunikation, Eigensicherung) auch in gefährlichen Situationen adäquat umsetzen können. Auch Hücker (2010) sieht das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten als grundlegend für professionelles polizeiliches Verhalten an. Insofern kann vermutet werden, dass hohe Selbstwirksamkeit vor Gewaltübergriffen schützt.

Arbeitsbezogene Personenmerkmale

Vor dem Hintergrund, dass Gewaltübergriffe auf Polizeibeamte im Rahmen der Dienstausübung erfolgen, ist es naheliegend, auch Personenmerkmale zu berücksichtigen, die sich auf arbeitsbezogene Haltungen und Erlebensweisen der Beamten beziehen. Diesbezüglich wurde sich in der vorliegenden Studie zum einen an dem von Schaarschmidt und Fischer (2001, 2008) entwickelten Konzept arbeitsbezogener Verhaltens- und Erlebensmuster orientiert. Zum anderen wurde der Einfluss von Burnout als einer dauerhaften Beeinträchtigung des psychischen Befindens (Büssing & Glaser, 2000, S. 81) untersucht.

Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster: Ausgangspunkt dieses Konzepts von Schaarschmidt und Fischer (2001, 2008) stellt die Überlegung dar, dass Menschen ihrer Tätigkeit mit unterschiedlichen Einstellungen, Kompetenzen und Gefühlen begegnen. Solche persönlichkeitspezifischen arbeitsbezogenen Stile beeinflussen die Art und Weise, wie Anforderungen erlebt und bewältigt werden. Zugleich wird dem Beschäftigten eine aktive Rolle bei der Konfrontation mit berufsbedingten Anforderungen zugesprochen. So können Personen bspw. durch das Einbringen persönlicher Ressourcen ihr Verhältnis zur Arbeit mitgestalten. Schaarschmidt und Fischer (2001, 2008) konnten drei Merkmalsbereiche identifizieren, die unter dem Gesichtspunkt einer gesundheitsrelevanten Auseinandersetzung mit den beruflichen Anforderungen als relevant erachtet werden. Hierbei handelt es sich um das Arbeitsengagement, die erlebte psychische Widerstandskraft gegenüber Belastungen sowie die berufsbegleitenden Emotionen. Es macht bspw. einen Unterschied, ob übermäßige Arbeitsanforderungen vor dem Hintergrund hoher oder geringer Widerstandsfähigkeit erlebt werden. In Bezug auf die vorliegende Studie könnten sich entsprechende arbeitsbezogene Haltungen, Einstellungen und Gefühle zum einen auf den Umgang mit spezifischen Anforderungen in einer konkreten Einsatzsituation auswirken. Zum anderen ist auch eine indirekte Beeinflussung des Verhaltens im Einsatz denkbar, insofern dysfunktionale Verhaltens- und Erlebensweisen mit Beeinträchtigungen wie etwa Burnout oder Herz- und Kreislaufbeschwerden einhergehen können (Schaarschmidt und Fischer, 2001, 2008).

Jedem der drei genannten Bereiche sind einzelne Merkmale zugeordnet. Analog zu den sozialen Kompetenzen konnten in der Befragung nicht alle Merkmale erfasst werden. Vielmehr wurde aus jedem Bereich ein Merkmal ausgewählt. So wurde sich hinsichtlich des Arbeitsengagements auf den beruflichen Ehrgeiz konzentriert, in welchem das Streben nach beruflichem Erfolg und Aufstieg zum Ausdruck kommt (Schaarschmidt & Fischer, 2001, 2008). Auch Schmalzl (2008) weist in seinem Konzept der „Einsatzkompetenz“ auf die Notwendigkeit hin, im Beruf Meisterschaft und Perfektion erlangen zu wollen. Seine Analysen liefern erste Hinweise darauf, dass ehrgeizige Beamte im Einsatztraining kompetenter agieren. Wer nach Erfolg in seiner Arbeit strebt, der dürfte generell eine positive Grundhaltung gegenüber dem Beruf haben und im Einsatz die gebotene Ernsthaftigkeit zeigen. Hierzu gehört auch, motiviert zu sein und bestehende Regeln und Verhaltensweisen (z. B. Eigensicherung, bürgerorientiertes Auftreten, deeskalative Einsatzstrategien) gewissenhaft zu verfolgen.

Der Fähigkeit, sich von der Arbeit psychisch zu erholen, wird u. a. im Bereich der erlebten Widerstandskraft große Bedeutung zugesprochen. Deshalb wurde das als Distanzierungsfähigkeit zu bezeichnende Merkmal stellvertretend für den zweiten Bereich berücksichtigt. Im Rahmen arbeitspsychologischer Konzeptionen wird die Distanzierungsfähigkeit als zentral für eine gesundheitsförderliche Bewältigung von beruflichen Belastungen eingestuft (z. B. Richter et al., 1996). Wem es gelingt, abzuschalten und sich selbst von negativen Erfahrungen mit Bürgern o. ä. gedanklich zu distanzieren, kann neue Kraft schöpfen, um die alltäglichen Anforderungen zu bewältigen. Ist die notwendige Erholungsphase durch ständige Gedanken an Arbeitsprobleme nicht möglich, dann mag der Mangel an Widerstandskraft langfristig auch ein kompetentes Verhalten in schwierigen Situationen erschweren.

Zum Bereich der Emotionen gehört nach Schaarschmidt und Fischer (2008) auch die soziale Unterstützung. Diese wurde in der vorliegenden Studie in Bezug auf die Kollegen und Vorge-

setzten erfasst. Hierauf soll aber erst nachfolgend bei den Merkmalen des Arbeitsumfeldes eingegangen werden. Arbeitsbezogene Personenmerkmale und Merkmale des Arbeitsumfeldes weisen insofern eine Schnittmenge auf. Bezüglich der beiden an dieser Stelle vorgestellten Merkmale des beruflichen Ehrgeizes und der Distanzierungsfähigkeit wird angenommen, dass höhere Ausprägungen das Risiko des Erlebens eines Gewaltübergriffs im Einsatz verringern können.

Burnout: Burnout oder das „Ausgebrannt-Sein“ genießt sowohl in der Forschung als auch in der öffentlichen Diskussion eine hohe Aufmerksamkeit (vgl. Burisch, 2010; Schaufeli et al., 2008; Kaschka et al., 2011). Bereits eine der ersten Untersuchungen zu diesem Phänomen beschäftigte sich mit Polizeibeamten (Maslach, 1976). Aber auch mehrere Jahrzehnte danach ist Burnout noch immer ein aktuelles Thema in der Polizei, wie eine neuere deutsche Untersuchung zu Belastungen und Belastungsfolgen in der Bundespolizei zeigt (Beerlage et al., 2008, 2009; Arndt et al., 2006). Das enorme Interesse am Burnout ist vor dem Hintergrund der damit einhergehenden negativen Konsequenzen für das Individuum (z. B. Depression) wie die Organisation (Fehltag, Fluktuation) nicht verwunderlich (für einen Überblick: Maslach et al., 2001; Halbesleben & Buckley, 2004; Schaufeli & Enzmann, 1998).

Die langjährige Forschung zum Burnout hat eine Vielzahl an Definitionen und Konzepten hervorgebracht (für einen Überblick vgl. Burisch, 2010; Korczak et al., 2010). Die am häufigsten zitierte Definition stammt von Maslach und Kollegen (z. B. Maslach & Jackson, 1981; Maslach et al., 2001; Maslach & Leiter, 2001), die Burnout als ein Syndrom aus emotionaler Erschöpfung, Depersonalisation und reduzierter persönlicher Erfüllung begreift. Die emotionale Erschöpfung gilt dabei als Kernmerkmal. Sie bezieht sich auf das Gefühl, physisch und psychisch ausgelaugt und überbeansprucht zu sein. Bereits der Gedanke an die Arbeit löst Müdigkeit und Niedergeschlagenheit aus. Es besteht eine zunehmende Unfähigkeit zur Erholung, die sich auch in Form einer körperlichen Erschöpfung (z. B. Schlafstörungen, Kopfschmerzen) bemerkbar machen kann. Das zweite Merkmal der Depersonalisation kennzeichnet eine zynische, distanzierte und kalte Haltung gegenüber der Arbeit bzw. den Klienten am Arbeitsplatz. Ideale werden aufgegeben, die Anteilnahme am Arbeitsgeschehen soweit als möglich reduziert. Im Modell von Maslach et al. (z. B. Maslach et al., 2001; Leiter, 1993) kann die Depersonalisation als Reaktion auf die erlebte Erschöpfung verstanden werden. Über die Entwicklung einer gleichgültigen und zynischen Einstellung wird versucht, eine Distanz zur Arbeit herzustellen, um sich vor einer weiteren Überbeanspruchung zu schützen (vgl. auch Enzmann, 1996). Das dritte Merkmal der reduzierten persönlichen Erfüllung beschreibt die Tendenz, sich selbst und seine eigene Leistungsfähigkeit negativ zu bewerten. Dies schlägt sich in Zweifeln bezüglich der eigenen Kompetenz und dem Verlust positiver Affekte in der täglichen Arbeit nieder.

Obwohl Burnout im Polizeikontext wiederholt untersucht wurde (vgl. z. B. Ohlemacher et al., 2003; Beerlage et al., 2008; Burke & Mikkelsen, 2006), wurde dem Zusammenhang zwischen Burnout und Gewaltopferschaft bislang kaum Aufmerksamkeit geschenkt. Theoretisch erscheint es naheliegend, dass Beamte, die erschöpft sind und dem Bürgern gegenüber kühl, distanziert oder gar zynisch auftreten, im Einsatz weniger gelassen und kompetent agieren und damit einem Angriff Vorschub leisten könnten (vgl. auch Bosold et al., 2002). Erste Hinweise auf die Gültigkeit dieser Annahme ergeben sich aus Studien, die sich mit dem Ein-

fluss von Burnout auf gewalttätiges Verhalten durch Polizeibeamten beschäftigt haben. So konnten u. a. positive Zusammenhänge zwischen der Depersonalisation und gewaltaffinen Einstellungen bzw. gewalttätigem Verhalten im Einsatz nachgewiesen werden (Kop & Euwema, 2001; Kop et al., 1999; Manzoni, 2003). Weniger eindeutig sind die Befunde mit Blick auf die anderen beiden Merkmale. Eine reduzierte persönliche Erfüllung erhöht gewaltaffine Einstellungen, reduziert aber zugleich das Gewaltverhalten im Einsatz (Kop et al., 1999; Kop & Euwema, 2001). Hinsichtlich der emotionalen Erschöpfung zeigt sich ebenfalls, dass stärker ausgebrannte Beamte eine positivere Einstellung zur Gewalt aufweisen, Gewalt im Einsatzgeschehen aber wiederum seltener einsetzen (Kop et al., 1999; Kop & Euwema, 2001). Im Gegensatz hierzu belegen Euwema et al. (2004), dass Beamte mit hohen Burnoutwerten (erfasst über emotionale Erschöpfung und Depersonalisation) weniger dominantes Verhalten in Konfliktsituationen zeigen, was letztlich zu einem effektiveren Ausgang des Einsatzes führte. Insgesamt legen die Befunde somit nahe, dass Burnout vor allem einen Einfluss auf Gewalt-einstellungen hat. Inwieweit sich diese Einstellungen darauf auswirken, im Einsatz viktimisiert zu werden, ist bislang unklar. Lediglich Manzoni (2003) hat sich mit dieser Frage beschäftigt. Bivariat ergibt sich eine geringe Korrelation zwischen Burnout und dem Erleben von Gewalt innerhalb der letzten zwölf Monate. Stärker erschöpfte und depersonalisierte Beamte berichten dabei häufiger vom Erleben physischer Angriffe. Aus diesem Grund wird für die nachfolgenden Auswertungen ebenfalls angenommen, dass emotionale Erschöpfung und Depersonalisation das Risiko des Gewalterlebens erhöhen, eine stärkere wahrgenommene persönliche Erfüllung dieses Risiko hingegen senkt.

Während Burnout zunächst als spezielles Stresssyndrom in Berufen mit intensivem Klientenkontakt (z. B. Krankenschwester, Sozialarbeiter, Polizeibeamte) aufgefasst wurde, konnte dessen Allgemeingültigkeit in Bezug auf andere Berufsgruppen außerhalb des sozialen und gesundheitsbezogenen Sektors belegt werden (vgl. Burisch, 2010; Halbesleben & Buckley, 2004; Schaufeli & Ezzmann, 1998; Maslach et al., 2001). Unterschiedliche Ansichten existieren zugleich die konkreten Ursachen von Burnout betreffend (Burisch, 2010; Maslach et al., 2001). Ein Konsens scheint zumindest dahingehend zu bestehen, dass dem Burnout-Syndrom eine längerfristige berufsbedingte Fehlbeanspruchung zugrunde liegt, die aus einem Missverhältnis zwischen arbeitsbezogenen Anforderungen und verfügbaren Ressourcen resultiert (z. B. Hobfoll & Freedy, 1993; Burisch, 2010; Maslach & Leiter, 2001). Am Beispiel des Burnouts wird damit deutlich, dass der Beamte mit seinen allgemeinen und arbeitsbezogenen Personenmerkmalen nicht isoliert betrachtet werden kann. Vielmehr ist er in einen bestimmten Arbeitskontext eingebettet, welcher das Erleben und Verhalten des Beamten beeinflusst.⁴ Im Modell zur Erklärung von Gewaltübergriffen im Polizeidienst wurde deshalb der Bereich des Arbeitsumfelds explizit berücksichtigt.

⁴ Dabei ist der Beamte nicht passiv den Bedingungen seines Arbeitsumfelds ausgesetzt; vielmehr kann er auf diese selbst einwirken und wie Schaarschmidt und Fischer (2008) formulieren, seine „eigenen Beanspruchungsverhältnisse mit gestalten“ (S. 7f).

2.2.2. Merkmale des Arbeitsumfelds

Im Rahmen der Dienstausbübung sind Polizeibeamte nicht nur mit verschiedenen Anforderungen konfrontiert, die sich mehr oder weniger direkt aus der Tätigkeit ergeben. Neben diesen nachfolgend als tätigkeitsbezogene Anforderungen bezeichneten Merkmalen ist der Alltag auch durch soziale Interaktionen mit Kollegen und Vorgesetzten geprägt. Die aus den sozialen Bedingungen resultierenden Erfahrungen können eine Quelle der Unterstützung, unter Umständen aber auch eine zusätzliche Belastung für den Beamten darstellen.

2.2.2.1. Tätigkeitsbezogene Anforderungen

Im Rahmen der Stressforschung konnte eine Vielzahl tätigkeitsbezogener Anforderungen von Polizeibeamten identifiziert werden (z. B. Steinbauer et al., 2002; Klemisch, 2006; Nörenberg et al., 2006; Klemisch et al., 2005; Hallenberger & Müller, 2000). Diese lassen sich grundsätzlich zwei Kategorien zuordnen: organisationale und operative Anforderungen (z. B. Violanti & Aron, 1995; McCreary & Thompson, 2006). Erstere umfassen Merkmale wie etwa Zeitdruck, Arbeitsunterbrechungen, Rollenkonflikte usw., die bei einer Vielzahl von Berufen auftreten. Bei den operativen Anforderungen handelt es sich hingegen um tätigkeitsimmanente, polizeispezifische Stressoren, die sich bspw. auf das Überbringen von Todesnachrichten, den Umgang mit gewalttätigen Personen oder die Konfrontation mit Opfern beziehen. Obgleich Anforderungen nicht per se eine Belastung darstellen müssen, so sind sie doch mit physischen oder mentalen Kosten verbunden und können als Einflussfaktoren individuellen Stresserlebens verstanden werden (Demerouti & Bakker, 2011). In welchem Ausmaß bestimmte Umweltkonstellationen bei einer Person psychischen Stress auslösen, hängt transaktionalen Stressmodellen zufolge von mehreren Einschätzung- und Bewertungsprozessen der betroffenen Person ab (vgl. Salewski, 2005). Diese werden wiederum auch von Persönlichkeitsmerkmalen beeinflusst. Als häufige Reaktionen auf Stresserleben in der Arbeit berichten Polizeibeamte in einer Studie von Steinbauer et al. (2002) u. a. Gereiztheit und verringerte Arbeitsmotivation sowie Streitigkeiten (auch mit Kollegen) und Gefühlskälte. Von diesen Folgen dürfte auch das Verhalten des Beamten im Umgang mit dem Bürger nicht unberührt bleiben. So weist Hücker (2010) auf die Gefahr von Fehlreaktionen und unüberlegten Entscheidungen im Einsatzgeschehen infolge von Stresserleben hin. Im Einklang damit steht auch der bivariate Befund von Manzoni (2003), demzufolge Polizeibeamte mit höherem organisationalen sowie operativen Stressniveau häufiger innerhalb der letzten 12 Monate von Viktimisierungserfahrungen im Dienst berichten. Es wird daher auch für die vorliegende Studie angenommen, dass sich organisationale und operative Anforderungen risikoe erhöhend in Bezug auf das Erleben eines Gewaltübergriffs äußern.

2.2.2.2. Soziale Bedingungen

In kaum einem anderen Beruf dürften die sozialen Beziehungen untereinander von so zentraler Bedeutung sein wie im Polizeiberuf. So müssen sich Beamte angesichts schwieriger und gefährlicher Situationen stets auf ihre Kollegen verlassen können. Fehler im Einsatz stellen nicht nur eine Gefährdung des eigenen Lebens, sondern auch des Lebens des Streifenpartners dar. Diese gegenseitige Abhängigkeit fördert dabei die Entwicklung einer Solidar- und Gefahrengemeinschaft (Behr, 2008, S. 29f). Zugleich können Kollegen und Vorgesetzte als wichti-

ge Quelle sozialer Unterstützung dienen, die dem Beamten bei der Bewältigung von arbeitsbezogenen Anforderungen helfen (z. B. Teegen et al., 1997; Beerlage et al., 2008). Dass spezifische Unterstützungsverhalten kann dabei unterschiedliche Aspekte umfassen (Frese, 1989; Bosold et al., 2002; Klauer, 2005): Neben einer direkten Unterstützungsleistung in Form von instrumenteller (z. B. Übernahme von Aufgaben) oder informationeller Hilfe (z. B. Ratschläge), können Kollegen und Vorgesetzte auch emotionale (z. B. Respekt, Zuhören) bzw. kognitive (z. B. Bestätigung des eigenen Selbstkonzepts) Unterstützung bieten. Gerade im Umgang mit polizeispezifischen Belastungen wie etwa dem Erleben von Gewalt dürfte die soziale Unterstützung durch das Arbeitsumfeld insofern von zentraler Bedeutung sein, als dass Kollegen und Vorgesetzte einen ähnlichen Erfahrungshintergrund aufweisen (vgl. auch Bosold et al., 2002).

Neben sozialer Unterstützung in Bezug auf den einzelnen Beamten beschreibt Frese (1989) einen weiteren Bereich der Unterstützung, welcher sich auf die kollektive Ebene bezieht. Angesprochen wird hiermit die soziale Kohäsion⁵, welche sich vom lateinischen Wort „cohaerere“ (= zusammenhängen) ableitet und den inneren Zusammenhalt einer sozialen Gruppe, also das „Wir-Gefühl“ bezeichnet.

Vor dem Hintergrund des Stellenwerts der Kollegen und Vorgesetzten überrascht es nicht, dass soziale Konflikte mit diesen Personen eine nicht unbedeutende Belastungsquelle für Polizeibeamte darstellen. So fühlt sich in einer Untersuchung von Klemisch et al. (2005; Klemisch, 2006) knapp jeder zweite Beamte durch Konflikte mit Vorgesetzten und/oder Kollegen stark belastet. Auch bei Steinbauer et al. (2002) gehören innerdienstliche soziale Probleme (z. B. angespanntes Klima unter den Kollegen) zu den zehn am häufigsten genannten polizeilichen Belastungserlebnissen. Dass innerorganisationale soziale Stressoren mindestens ebenso relevant für psychischen Beeinträchtigungen, emotionale Erschöpfung und Kündigungsabsichten sind wie soziale Stressoren außerhalb der Organisation (z. B. unfreundliche Bürger) konnten Adams und Buck (2010) in ihrer Untersuchung belegen. Darüber hinaus ergeben sich aus der Untersuchung von Manzoni (2003) Hinweise auf einen positiven Zusammenhang zwischen Stress aus dem sozialen Umfeld und im Dienst erfahrener Viktimisierung.

In Anlehnung an die vorangegangenen Ausführungen erscheint daher die Annahme plausibel, dass soziale Konflikte im Dienst Viktimisierungserfahrungen im Einsatzgeschehen begünstigen können. Im Gegensatz dazu dürfte das Gefühl, sich auf andere verlassen zu können (soziale Kohäsion) bzw. von Kollegen und Vorgesetzten Unterstützung zu erhalten, für die konkrete Einsatzsituationen Sicherheit vermitteln; Übergriffserfahrungen sollten derart unterstützte Beamte seltener berichten.

⁵ Frese (1989) verwendet statt sozialer Kohäsion zunächst den Begriff der Solidarität. Die ursprünglich intendierte Entwicklung einer Skala zur Erfassung von Solidarität weist jedoch starke Überschneidungen mit der individuellen Unterstützung auf, so dass er das Konzept zugunsten der sozialen Kohäsion ersetzt und hierbei auch Items der ursprünglichen Solidaritätsskala miteinbezieht.

2.2.3. Merkmale der Situation

2.2.3.1. Merkmale der Einsatzsituation

Generell weisen einige Einsatzsituationen ein höheres Risiko der Viktimisierung auf als andere. Zu den risikoreicheren Einsatzsituationen gehören u. a. Streitigkeiten und Personenkontrollen (z. B. Manzoni, 2003). Mit diesen Situationen sind Beamte des Einsatz- und Streifenendienstes besonders häufig konfrontiert, weshalb sich in der vorliegenden Studie auf diese Einsatzsituationen konzentriert wurde: Von allen Beamten sollten die letzten Einsätze im Rahmen von Streitigkeiten bzw. Überprüfungen Verdächtiger berichtet werden.

Weitere Risikomerkmale der Einsatzsituation werden von Rabe-Hemp und Schuck (2007) identifiziert, die u. a. höhere Viktimisierungsraten für Einsätze an gefährlichen Orten nachweisen konnten. Ebenso können die Sichtverhältnisse sowie das Ausmaß an verfügbaren Informationen bzgl. der konkreten Einsatzlage als relevante Merkmale angenommen werden. Steffes-enn (2010, 2014) weist auf Basis ihrer durchgeführten Interviewstudie auf die Bedeutung der Weitergabe von Informationen an die im Einsatz befindlichen Polizeikräfte hin. Es wird deshalb angenommen, dass sich Übergriffe auf Beamte häufiger ereignen sollten, wenn der Einsatzort als gefährlich gilt, schlechte Sichtverhältnisse vorgefunden werden und den Beamten nur wenige Informationen über die am Einsatz beteiligten Personen vorliegen.

2.2.3.2. Zustand und Verhalten des Beamten

Inwieweit ein Beamter fähig ist, seine grundlegenden Potenziale (z. B. soziale Kompetenzen) in einer konkreten Situation umzusetzen, dürfte auch davon beeinflusst werden, in welcher psychischen und körperlichen Verfassung er sich aktuell befindet (vgl. Süß et al., 2005). Schmalzl (2008) geht ebenfalls davon aus, dass eine gute körperlich-geistige Fitness grundlegend für die Bewältigung kritischer Situationen ist. In Bezug auf das Verhalten des Beamten liefert der Leitfaden 371 zur Eigensicherung zudem verschiedene Empfehlungen, die der Erkennung, Vermeidung oder Reduktion von Gefahren für den Beamten dienen sollen. Entsprechend dem darin aufgeführten Einsatzmodell beginnt das polizeiliche Tätigwerden bereits mit der Vorbereitung auf den konkreten Einsatz. Hierzu gehören u. a. eine umfangreiche Informationserhebung (s. o.) und die mentale Vorbereitung. Hücker (2010) schreibt u. a. der mentalen Vorbereitung auf mögliche Konflikte eine wichtige Rolle für deeskalatives und professionelles Einsatzverhalten zu. An die Phase der Vorbereitung schließt sich die aktionale Phase an, in der u. a. die Kooperation/Koordination im Team sowie die Einsatzkommunikation (z. B. aktive Gesprächsführung) und defensive taktische Handlungsalternativen (z. B. Sicherungsstellung) zu berücksichtigen sind (vgl. hierzu ebenfalls Hücker, 2010). Die verschiedenen Merkmale der aktionalen Phase können allgemein als einsatzkompetentes (Team)Verhalten⁶ bezeichnet werden. Für Schmalzl (2008) ist ein solches Verhalten entscheidend für den Verlauf eines Einsatzes. Auch die Studien von Lorei (2012a, b) zum Jagdfieber weisen auf die praktische Relevanz dieses Teamverhaltens hin. Es wird für die empirischen Auswertungen daher

⁶ An dieser Stelle wird „Team“ in Klammern aufgeführt, weil ein solches Verhalten prinzipiell auch dann gezeigt werden sollte, wenn ein Beamter allein im Einsatz ist. Da in der Befragung aber nur Einsätze erhoben worden sind, in der Zweiertteams als erstes am Einsatzort waren, wird im Ergebnisteil das „Team“ nicht in Klammern gesetzt.

angenommen, dass eine gute psychische und körperliche Verfassung des Beamten vor dem Einsatz, die mentale Vorbereitung auf diesen Einsatz sowie das einsatzkompetente (Team)Verhalten das Risiko eines Gewaltübergriffs reduzieren können.

2.2.3.3. Zustand und Verhalten des Bürgers

Aufgrund der gewählten methodischen Herangehensweise der vorliegenden Studie, in der eine Befragung von Polizeibeamten durchgeführt wurde, können Zusammenhänge nur für Bürger-Merkmale untersucht werden, die für den Beamten im Einsatz sichtbar waren bzw. die über die Dienststelle als Informationen zur Verfügung gestellt wurden. Dies betrifft einerseits die im Modell zur Erklärung von Gewaltübergriffen im Polizeidienst als „sichtbar“ bezeichneten Merkmale, andererseits aber ebenso die unter „Zustand und Verhalten des Bürgers“ angesprochenen Merkmale.

Auf Seiten der „sichtbaren Merkmale des Bürgers“ werden im Folgenden das Geschlecht und die Herkunft berücksichtigt. Während die bislang vorliegenden Ergebnisse zum Geschlecht des Bürgers widersprüchlich sind, überwiegen hinsichtlich der Herkunft Hinweise darauf, dass Bürger mit einem Migrationshintergrund häufiger Gewalt gegen Polizeikräfte ausüben (Ellrich et al., 2012; Rabe-Hemp & Schuck, 2007). Dies kann u. a. damit begründet werden, dass diese Personengruppe negativere Einstellungen gegenüber der Polizei aufrecht erhält (Baier & Ellrich, 2014a) bzw. generell den Gewalteinsatz als Mittel der Konfliktlösung und Selbstdurchsetzung akzeptiert (Baier & Pfeiffer, 2007). Gleiches ist auch von Bürgern zu erwarten, die bereits zuvor polizeilich in Erscheinung getreten sind. Wiederholt konnte zumindest in Opferstudien belegt werden, dass Täter von Widerstands- bzw. Gewaltdelikten zum Nachteil von Polizeibeamten häufig bereits zuvor polizeiauffällig waren (z. B. Falk, 2002; Prasse & Pfeiffer, 2014).

In Bezug auf den „Zustand und das Verhalten des Bürgers“ weisen die vorhanden Studien auf ein erhöhtes Viktimisierungsrisiko bei Vorliegen eines Alkohol- bzw. Drogeneinflusses hin (Johnson, 2011; Ellrich et al., 2012; Rabe-Hemp & Schuck, 2007). Die mit der Einnahme von Alkohol bzw. anderer psychotroper Substanzen einhergehenden psychischen und physiologischen Veränderungen wie etwa eine reduzierte Selbstkontrolle, gesteigerte emotionale Reaktionen in Form von Wut, Zorn, Ärger oder Angst, Selbstüberschätzungen, Verwirrheitszustände usw. (Hermanutz & Watolla, 2012) dürften für diesen Effekt eine plausible Erklärung darstellen (Johnson, 2011; Schmalzl, 2005). Ähnliche Prozesse könnten auch zu einer erhöhten Gefährdung des Beamten durch psychisch auffällige Bürger angenommen werden. Zwar werden Einsätze, an denen psychisch kranke Personen beteiligt sind, als risikoreicher diskutiert (z. B. Schmalzl, 2012a, 2012b; LF 371 Ausgabe, 2002); empirische Belege hierzu sind bislang jedoch noch rar. Mit Blick auf ein weiteres Merkmal liegen diese Belege allerdings bereits vor: Johnson (2011) und Ellis et al. (1993) können belegen, dass Einsatzsituationen, in denen bereits Gewalt stattgefunden hat, häufiger zu einem Übergriff auf den Beamten führen; die vor Ort vorhandene Aggressivität wird also auf die intervenierenden Beamten übertragen.

In Bezug auf die Bürgermerkmale wird zusammenfassend angenommen, dass Bürger, die einen Migrationshintergrund aufweisen, polizeilich bekannt sind, psychische Auffälligkeiten zeigen, Alkohol und/oder Drogen konsumiert haben und vor dem Eintreffen bereits Gewalt

ausgeübt haben, ein höheres Übergriffsrisiko darstellen. In Bezug auf das Geschlecht wird kein spezifischer Zusammenhang erwartet.

In Tabelle 1 sind die Annahmen zum Zusammenhang zwischen den in die Untersuchung aufgenommenen Merkmalen und der Gewaltopferschaft noch einmal zusammenfassend dargestellt.

Tabelle 1: Erwartete Zusammenhänge zwischen den Untersuchungsvariablen und dem Viktimisierungsrisiko

			Vermuteter Zusammenhang	
			risikoerhöhend	risikosenkend
Merkmale des Beamten	sichtbar	weibliches Geschlecht		X
		höheres Alter		X
		Herkunft	-	-
		Größe	-	-
	nicht-sichtbar: allgemeine Personenmerkmale	Gewicht	-	-
		Extraversion		X
		Neurotizismus	X	
		Verträglichkeit		X
		Gewissenhaftigkeit		X
		Offenheit für Erfahrungen		X
Risiko- und Kampfbereitschaft		X		
Perspektivübernahme			X	
nicht-sichtbar: arbeitsbezogene Personenmerkmale	Selbstkontrolle		X	
	Personenwahrnehmung		X	
	Selbstwert		X	
	Selbstwirksamkeit		X	
Merkmale des Arbeitsumfelds	tätigkeitsbezogene Anforderungen	beruflicher Ehrgeiz		X
		Distanzierungsfähigkeit		X
	soziale Bedingungen	emotionale Erschöpfung	X	
		Depersonalisation	X	
Merkmale der Situation	Merkmale der Einsatzsituation	persönliche Erfüllung		X
		organisatorische Anforderungen	X	
		operative Anforderungen	X	
	Zustand und Verhalten des Beamten	soziale Konflikte	X	
		soziale Unterstützung		X
		soziale Kohäsion		X
	Zustand und Verhaltens des Bürgers	Ort als gefährlich bekannt	X	
		schlechte Sichtverhältnisse	X	
		wenige Informationen verfügbar	X	
Merkmale des Bürgers	sichtbar	Geschlecht	-	-
		Herkunft: Migrationshintergrund	X	
	nicht-sichtbar: arbeitsbezogene Personenmerkmale	gewaltbereits	X	
		Alkohol-/Drogeneinfluss	X	
Merkmale des Arbeitsumfelds	tätigkeitsbezogene Anforderungen	psychisch auffällig	X	
		polizeilich in Erscheinung getreten	X	

„Zusammenhang kann aufgrund inkonsistenter bzw. fehlender empirischer Befunde nicht spezifiziert werden“

Für einige Merkmale lassen sich aus den bisher vorliegenden Befunden keine spezifischen Annahmen ableiten. Auch für viele andere Merkmale sind die getroffenen Annahmen eher als Commonsense-Annahmen einzustufen; systematische empirische Forschung liegt zur Mehrzahl der in die Untersuchung aufgenommenen Merkmale – wie erwähnt – noch nicht vor. In den Fällen, in denen eine gerichtete Annahme über den zu erwarteten Zusammenhang getroffen wurde, ist diese daher auch nicht als Hypothese im engeren Sinne einzustufen, die im empirischen Teil falsifiziert oder verifiziert wird. Mit der Auswahl der Merkmale ist kein Vollständigkeitsanspruch verbunden. Zahlreiche andere Merkmale, die sicher ebenso wert gewesen wären, geprüft zu werden, mussten aufgrund der empirischen Befragungsstudien eigenen Kapazitätsbegrenzung ausgeklammert werden.

3. Methode

3.1. Vorbereitung und Durchführung der Befragung

Aufgrund der Sensibilität des Forschungsthemas und den Erfahrungen in der Vorgängerbefragung aus dem Jahr 2010 (Ellrich et al., 2012) war es von Beginn an ein zentrales Anliegen, alle relevanten Akteure der niedersächsischen Polizei bei der Planung und Durchführung des Projekts miteinzubeziehen. Eine größtmögliche Transparenz des Vorhabens sowie die Akzeptanz und Unterstützung seitens verschiedener Repräsentanten erschienen für den Erfolg der Studie unerlässlich. Um dies zu realisieren, wurden das entwickelte Erhebungsinstrument sowie verschiedene methodische Aspekte (z. B. Stichprobenziehung, Verteilung der Befragungsunterlagen) in gemeinsamen Treffen mit Vertretern des niedersächsischen Innenministeriums, des LKA Niedersachsen, des Hauptpersonalrats, den Landesvorsitzenden der beiden Polizeigewerkschaften DPoIG und GdP sowie den fünf zu befragenden Polizeidirektionen erörtert. Zugleich wurde ein gemeinsamer Beirat eingerichtet, der aus Vertretern der zuvor genannten Gruppen bestand und das Projekt begleitet.

Zielgruppe der geplanten Studie waren alle niedersächsischen Einsatz- und Streifendienstbeamte der fünf Polizeidirektionen Hannover, Braunschweig, Lüneburg, Göttingen und Osna-brück. Polizeibeamte der Polizeidirektion Oldenburg wurden bei der Befragung nicht berücksichtigt, da hier im Vorfeld der Untersuchung ein Pretest durchgeführt wurde. In dessen Rahmen wurde einerseits der zeitliche Aufwand zur Beantwortung des Fragebogens eruiert. Andererseits wurde die Verständlichkeit der Fragestellungen sowie die Akzeptanz der Befragungsinhalte mit insgesamt 28 Polizeibeamten in vier Kleingruppen intensiv diskutiert. Dabei wurden kaum Vorbehalte gegenüber den zum Teil sehr persönlichen Fragen die eigenen Einstellungen und Eigenschaften betreffend geäußert. Auch die Bewertung der Verständlichkeit der Fragen fiel positiv aus, sodass der getestete Fragebogen bis auf wenige Modifikationen in dieser Form zum Einsatz kommen konnte.

Dass nur Beamte aus dem Einsatz- und Streifendienst im Fokus der Untersuchung standen, ist damit zu begründen, dass diese aufgrund ihres Aufgabenbereichs wie etwa Personenkontrollen, Einsätze wegen Streitigkeiten, Ruhestörungen usw. ein erhöhtes Risiko aufweisen, Gewalt im Dienst zu erleben (z. B. Manzoni, 2003; Cheong & Yun, 2011). Obgleich auch Angehörige anderer Organisationseinheiten wie etwa der Bereitschaftspolizei in starkem Maße von gewalttätigen Angriffen betroffen sind (Jager et al., 2013; Ellrich et al., 2012), wurden diese Beamtengruppen nicht befragt. Zum einen können situative und bürgerbezogene Merkmale bei Einsätzen wegen Großereignissen (z. B. Demonstrationen) nicht exakt von den Beamten berichtet werden. Zum anderen dürften individuelle Charakteristika des einzelnen Beamten bei Einsatzgeschehen mit einer Vielzahl von Beteiligten und dadurch entstehenden gruppendynamischen Prozessen für das eigene Gewaltisiko von untergeordneter Bedeutung sein.⁷ Sollte die Persönlichkeit tatsächlich einen Einfluss auf das Viktimisierungsrisiko von Polizeibeamten haben, dann müsste sich dies insbesondere in solchen Situationen zeigen, in denen nur wenige Beamte vor Ort sind.

⁷ Aus diesem Grund wurden auch ESD-Beamte, die hauptsächlich in Verfügungseinheiten ihren Dienst versehen, in der Studie nicht berücksichtigt.

Entgegen der Vorgängerstudie aus dem Jahr 2010 wurde sich nicht für eine Online-Erhebung, sondern eine schriftliche Befragung entschieden. Erstens ist der Druck eines Fragebogens kostengünstiger als die Erstellung eines Online-Fragebogens durch einen externen Anbieter. Zweitens sollten im Rahmen der Untersuchung Fragen zu sehr persönlichen Themen gestellt werden, die im Beisein von Kollegen auf der Dienststelle möglicherweise nicht vollständig oder wahrheitsgemäß beantwortet werden würden. Durch die schriftliche Befragung hat der Beamte hingegen die Möglichkeit, den Fragebogen in einem beliebigen Raum auf der Dienststelle oder auch zu Hause auszufüllen. Drittens sind bei einer schriftlichen Befragung Unterbrechungen beim Ausfüllen des Fragebogens unproblematisch. Bei einer Online-Befragung müssten die Beamten bei einer Unterbrechung (z. B. Einsatz) ein Passwort zugestellt bekommen; dieses müssten sie aufheben, um dann später wieder auf den Fragebogen zugreifen zu können. Die hohe Abbruchquote der vorangegangenen Untersuchung (Ellrich et al., 2012) weist darauf hin, dass ein solches Vorgehen eher impraktikabel ist. Viertens verfügen nicht alle Dienststellen über eine ausreichende Anzahl an Computern, so dass für eine Online-Befragung ein zusätzlicher Koordinationsaufwand entstünde.

Um die Anzahl aller potentiellen Befragungsteilnehmer der fünf ausgewählten Polizeidirektionen zu ermitteln, wurde von Mitarbeitern des Innenministeriums auf das Personal-Management-Verfahren (PMV) zurückgegriffen. Hierbei handelt es sich um eine elektronische Datenbank, in der verschiedene dienst- und personenbezogene Informationen aller Polizeibeamten in Niedersachsen wie etwa Name, Alter, E-Mailadresse, Funktion und Dienststellenzugehörigkeit erfasst sind. Als Einsatz- und Streifendienst wurden entsprechend dem PMV all jene Beamten definiert, die einen Dienstposten als Sachbearbeiter ESD oder Sachbearbeiter Polizeistation innehatten. Beamte in Führungspositionen wurden hierbei ausgeschlossen, da deren Berufsalltag in der Regel nicht durch Interaktionen mit Bürgern gekennzeichnet ist. *Die Grundgesamtheit aller diesen Kriterien entsprechenden niedersächsischen Einsatz- und Streifendienstbeamten betrug insgesamt 4.814 Personen.*

Die Entscheidung für eine schriftliche Befragung warf zugleich die Frage auf, über welchen Weg die potenziellen Studienteilnehmer die Befragungsunterlagen (Anschreiben, Fragebogen, adressierter Rückumschlag) erhalten sollten. Verschiedene Vorgehensweisen wurden im Rahmen des Pretests mit den Beamten diskutiert. Da die Teilnehmer starke Vorbehalte und Widerstände gegenüber einer Zusendung der Unterlagen an die Privatadressen äußerten, wurde sich gegen ein solches Vorgehen entschieden. Stattdessen erfolgte die Verteilung über den Dienstweg, wobei auf die hierarchische Organisationsstruktur innerhalb der fünf Polizeidirektionen zurückgegriffen wurde. Zu diesem Zweck wurde dem KFN für jede Polizeidirektion die Anzahl aller ESD-Beamten (ohne Namen) getrennt nach den untergeordneten Polizeiinspektionen, Polizeikommissariaten und Polizeistationen übermittelt. Auf Basis dieser Angaben wurden für jede Polizeiinspektion Pakete zusammengestellt. Diese bestanden wiederum aus einer bestimmten Anzahl an kleineren Paketen, welche die Befragungsunterlagen für die mitgeteilte Anzahl an ESD-Beamten in der entsprechenden Polizeiinspektion, den dieser zugeordneten Polizeikommissariaten und gegebenenfalls Polizeistationen enthielt. Alle Polizeiinspektionsleiter erhielten zudem vom Innenministerium eine Liste, auf der die potenziellen Befragungsteilnehmer (ebenfalls getrennt nach Polizeiinspektion, -kommissariat und -station) namentlich erwähnt wurden. Diese Liste wurde ausgehend vom Polizeiinspektionsleiter an die Leiter ESD der einzelnen Polizeikommissariate weitergegeben. Die Befragungsunter-

lagen wurden dann jedem ausgewählten Einsatz- und Streifendienstbeamten ins Dienstfach gelegt.

Vor Beginn der Befragung wurden die Polizeibeamten im Oktober/November 2012 durch Werbungsmaßnahmen (z. B. Einträge im Intranet, Aushänge) des Innenministeriums sowie der beiden Gewerkschaften auf die geplante Studie aufmerksam gemacht. Zudem wurde das Projekt im Rahmen der turnusmäßig stattfindenden Treffen der Polizeiinspektionsleiter in den fünf Polizeidirektionen separat vorgestellt. Die Polizeipräsidenten und Polizeiinspektionsleiter erhielten den Fragebogen sowie das Anschreiben und wurden darüber hinaus sowohl über die Zielsetzung der Studie als auch das geplante Erhebungsverfahren informiert. Ein gemeinsames Treffen im Vorfeld der Befragung erschien aus zwei Gründen sinnvoll: Erstens sollten die Befragungsunterlagen, wie erwähnt, über den Dienstweg an die Befragungsteilnehmer weitergeleitet werden, wobei die Polizeiinspektionsleiter den Ausgangspunkt der Verteilung bildeten. Es war deshalb unerlässlich, diese über das Vorgehen detailliert zu informieren. Um eine möglichst hohe Rücklaufquote zu erhalten, wurden die Polizeidirektionen zweitens gebeten, die Durchführung der Studie zu unterstützen.

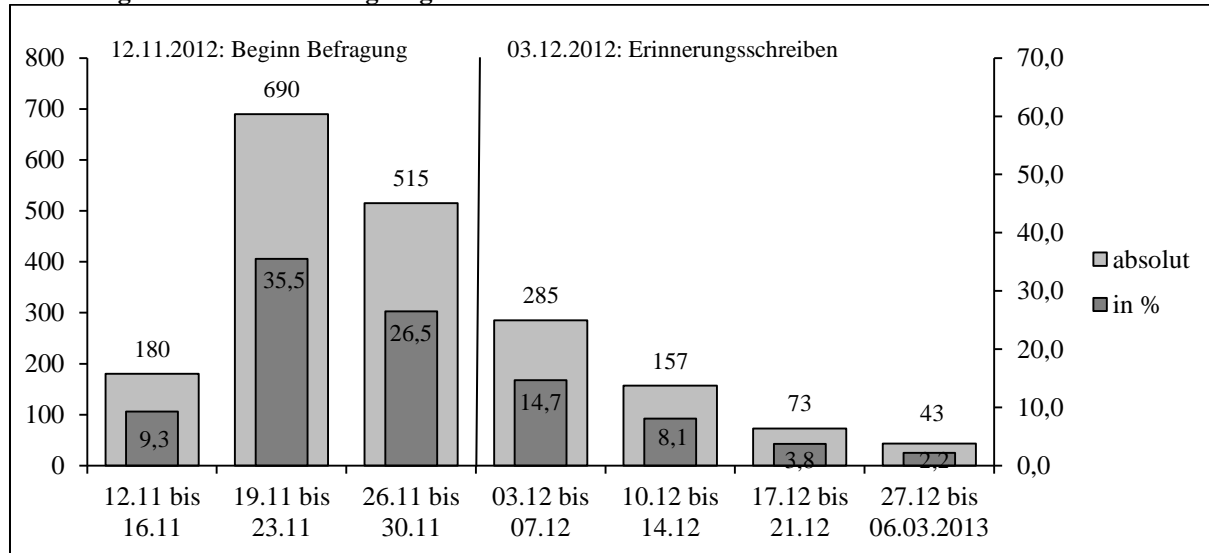
Die Befragung startete am 12.11.2012. Im Anschreiben wurden die Beamten gebeten, den Fragebogen zeitnah an das KFN zurückzusenden. Dadurch sollte sichergestellt werden, dass die Beamten die Beantwortung nicht auf einen späteren Zeitpunkt verschieben und möglicherweise vergessen. Zu Beginn der vierten Befragungswoche erhielten alle auf Basis des PMV ausgewählten Befragungsteilnehmer eine nicht personalisierte Erinnerungsmail ausgehend vom Innenministerium. Da sich die Mail an alle zu befragenden Einsatz- und Streifendienstbeamten richtete, wurde zugleich zur Teilnahme an der Befragung aufgerufen als auch ein Danksagen an jene gerichtet, die bereits den Fragebogen ausgefüllt zurückgesendet hatten. Zudem wurde den Beamten die Möglichkeit eingeräumt, sich per Mail an das KFN zu wenden und einen Fragebogen anzufordern, falls sie diesen nicht erhalten hatten oder er ihnen aus anderen Gründen nicht mehr vorlag. Nach Angaben des Innenministeriums waren von den insgesamt gesendeten 4.814 Mails 15 nicht zustellbar, weil die Mailadresse nicht mehr existierte. Als mögliche Ursachen hierfür wurden u. a. Beurlaubung, Beginn einer Mutterschutzzeit, Beginn der Altersteilzeit-Freistellungsphase oder Abordnung/Versetzung an eine Behörde außerhalb der Polizei genannt. Weitere 15 Personen meldeten sich beim KFN und forderten die Zusendung des Fragebogens an, den sie bislang nicht erhalten hatten. Zudem teilten zwei Beamte per Mail mit, dass sie nicht dem Einsatz- und Streifendienst angehören, sie also fälschlicherweise der Gesamtstichprobe zugeordnet wurden.

3.2. Rücklauf

Mit dem letzten Fragebogen, welcher das KFN am 06.03.2013 erreichte, wurde die Befragung abgeschlossen. Insgesamt haben 1.943 Einsatz- und Streifendienstbeamte an der Befragung teilgenommen. Bezogen auf die durch das PMV ermittelte Grundgesamtheit von 4.814 Einsatz- und Streifendienstbeamten entspricht dies einer unbereinigten Rücklaufquote von 40,4 %. Die Verteilung des Rücklaufs über den gesamten Erhebungszeitraum kann Abbildung 2 entnommen werden. Demnach ging mit 35,3 % (n = 690) der größte Anteil des Gesamt-rücklaufs in der zweiten Befragungswoche ein. Wie weiterhin deutlich wird, waren nach

drei Wochen fast drei Viertel aller Fragebögen zurückgesendet worden. Obgleich die Anzahl der Rücksendungen sukzessive abnahm, konnten bis zum Ende der Erhebung weitere 558 Fragebögen registriert werden. Auch das Erinnerungsschreiben zu Beginn der vierten Befragungswoche dürfte hierbei eine wichtige Rolle gespielt haben.

Abbildung 2: Rücklauf der Fragebögen



Im Zuge der Datenbereinigung mussten 12 Fälle aus dem Datensatz entfernt werden, weil die Beamten das Ausfüllen nach wenigen Fragen abgebrochen hatten und somit kaum verwertbare Informationen zu den Personen und ihren Erfahrungen vorlagen. Da die Teilnahmebereitschaft von Polizeibeamten insbesondere bei polizeiexternen Untersuchungen als schwierig beurteilt wird (z. B. Gasch, 2007) und die Befragung darüber hinaus sehr persönliche und sensible Fragen beinhaltet, wurde auch das Antwortmuster der Beamten gerade bei den psychologischen Konstrukten kontrolliert. Dabei konnten keine Auffälligkeiten wie etwa das Ankreuzen von durchweg hohen oder niedrigen Werten festgestellt werden.

Es liegen demnach verwertbare Angaben von insgesamt 1.931 niedersächsischen Einsatz- und Streifendienstbeamten aus den fünf befragten Polizeidirektionen vor, was einer bereinigten Rücklaufquote von 40,1 % entspricht. Damit liegt die Quote verglichen mit früheren deutschsprachigen Studien zu Gewalt gegen Polizeibeamte etwa im Mittelfeld (Ellrich et al., 2012: 25,1 %; Todesco, 2010: 37,8 %; Jäger et al., 2013: 47,2 %; Falk, 2000: 48,8 %; Manzoni & Eisner, 2006: 48 %). Vor dem Hintergrund, dass es sich bei der Untersuchung des Einflusses der Persönlichkeit auf das eigene Viktimisierungsrisiko um ein sehr sensibles Thema handelt, ist der Rücklauf als sehr zufriedenstellend zu bewerten.

Um festzustellen, inwiefern die Befragungsteilnehmer ein repräsentatives Abbild der Grundgesamtheit aller niedersächsischen Einsatz- und Streifendienstbeamten der fünf Polizeidirektionen darstellen, wurde zudem die Geschlechts- und Altersverteilung betrachtet. Entsprechend den Ergebnissen dieses Vergleichs weicht die Stichprobe nur geringfügig von der Grundgesamtheit ab. Mit 73,4 % sind männliche Beamte in der Gesamtstichprobe etwas seltener vertreten als in der Grundgesamtheit (75,8 %). Zudem weisen die Studienteilnehmer mit 39,6 Jahren insgesamt ein etwas niedrigeres durchschnittliches Alter auf als dies auf Basis der Grundgesamtheit zu erwarten gewesen wäre (41,3 Jahre). Analog zur Vorgängerstudie (Ell-

rich et al., 2012) haben demnach weibliche und jüngere Polizeibeamte etwas häufiger an der Befragung teilgenommen.

Eine separate Betrachtung auf Ebene der einzelnen Polizeidirektionen weist auf deutliche Unterschiede in der Teilnahmebereitschaft der Beamten hin. Die Rücklaufquoten variieren hier zwischen 29,0 und 48,0 %. Über die Gründe für die unterschiedlichen Rücklaufquoten kann an dieser Stelle nur spekuliert werden. Neben organisationalen Unterschieden zwischen den Polizeidirektionen (z. B. Anzahl an Polizeistationen, Arbeitsaufkommen, Gebietsgröße), die den Verteilungserfolg der Befragungsunterlagen beeinflusst haben könnten, dürften auch Unterschiede in der Teilnahmebereitschaft der Beamten eine Erklärung liefern. Denkbar ist etwa, dass das Ausmaß, in dem die Beamten von ihren Vorgesetzten über die Studie informiert und zur Teilnahme motiviert wurden, zwischen den Direktionen variierte. Auf eine detaillierte Ausweisung der Geschlechts- und Altersverteilung wird an dieser Stelle wegen der Gefahr einer Deanonymisierung bewusst verzichtet. Unproblematisch scheint demgegenüber die Darstellung von Spannweiten zu sein, die sich auf die kleinste und größte Abweichung von Stichprobe und Grundgesamtheit in den fünf Polizeidirektionen beziehen. Demzufolge haben männliche Beamte aller fünf Polizeidirektionen etwas seltener an der Befragung teilgenommen, wobei die Differenzen von 0,1 bis 3,9 Prozentpunkte reichen. Mit Blick auf das Alter sind die Stichproben im Durchschnitt zwischen 0,9 und 2 Jahren jünger als die jeweilige Grundgesamtheit. Zusammengefasst bilden damit die Stichproben in Bezug auf die Alters- und Geschlechtsverteilung die jeweilige Grundgesamtheit der fünf Polizeidirektionen trotz unterschiedlicher Rücklaufquoten recht gut ab.

3.3. Stichprobenbeschreibung

Im nachfolgenden Abschnitt soll die Zusammensetzung der Stichprobe anhand verschiedener sozio-demografischer Faktoren näher beleuchtet werden. In Bezug auf die fünf Polizeidirektionen werden jeweils nur Spannweiten berichtet, um auch an dieser Stelle die Anonymität der Direktionen zu wahren. Zudem wird jeweils die Anzahl gültiger Fälle („N“), also der Beamten, die die Frage beantwortet haben, ausgewiesen, welche die Basis der Auswertung darstellt. Wie deutlich wird, haben nicht alle 1.931 an der Befragung teilgenommenen Polizeibeamten alle Fragen beantwortet. Dennoch ist der Anteil an fehlenden Werten insgesamt sehr niedrig. Selbst die Fragen zum Gewicht oder zur Körpergröße, welche sich am Ende des Fragebogens befanden, wurden von 98,6 bzw. 98,2 % der Beamten beantwortet. Folglich ist die Abbruchquote sehr gering, was für die getroffene Entscheidung zugunsten einer schriftlichen anstatt einer Online-Befragung spricht.

Wie aus Tabelle 2 ersichtlich, ist rund jeder vierte Befragungsteilnehmer weiblich (26,6 %), wobei der Anteil an Polizeibeamtinnen zwischen den Polizeidirektionen erheblich variiert. Während in einer PD nur jeder sechste Einsatz- und Streifendienstbeamte weiblich ist (16,9 %), stellen Beamtinnen mit 34,9 % in einer anderen Polizeidirektion sogar mehr als ein Drittel aller Befragten. Signifikante Unterschiede lassen sich auch in Bezug auf das mittlere Lebensalter der Beamten festhalten, welches nach Polizeidirektion zwischen 35,4 und 42,8 Jahren variiert (gesamt: 39,6 Jahre). Wenig überraschend lässt sich dies auch mit Blick auf die

Dienstdauer festhalten (12,2 bis 20,5 Jahre). In der Gesamtstichprobe beträgt die mittlere Dienstdauer fast 17 Jahre.

Die Befragten sollten zudem angeben, ob sie einen Migrationshintergrund haben, also mindestens ein leibliches Elternteil nicht aus Deutschland stammt. Nur 63 Beamte bejahten diese Frage, was einem prozentualen Anteil von 3,3 % entspricht. Am häufigsten stammen die Beamten mit Migrationshintergrund aus Polen (16 Befragte), gefolgt von Ländern der ehemaligen Sowjetunion (14) und der Türkei (6). In Abhängigkeit von der Polizeidirektion variiert der Anteil an Beamten mit Migrationshintergrund zwischen 1,0 und 4,7 %.

Mit Blick auf den Schulabschluss zeigt sich, dass fast zwei Drittel der Beamten und damit die deutliche Mehrheit (Fach)Abitur aufweisen. Die restlichen Befragten haben ihre Schullaufbahn fast ausschließlich mit mittlerer Reife beendet, nur 14 Personen geben einen Hauptschulabschluss an. Aufgrund des geringen Anteils wird letztere Gruppe nachfolgend nicht separat ausgewiesen, sondern der Kategorie „höchstens mittlere Reife“ zugeordnet. Der Anteil an höher gebildeten Beamten unterscheidet sich dabei signifikant zwischen den Polizeidirektionen.

Als weitere Merkmale der Befragten wurden darüber hinaus Körpergröße und Körpergewicht erfasst. Wie Tabelle 2 zeigt, ist der durchschnittliche Beamte 1,79 cm groß und wiegt 82,6 kg. Hierfür ergeben sich ebenfalls signifikante Unterschiede zwischen den einzelnen Polizeidirektionen, wobei diese für das Körpergewicht stärker ausfallen. Diese Differenzen dürften mit den unterschiedlichen Anteilen weiblicher Beamter in den Polizeidirektionen in Zusammenhang stehen.

Tabelle 2: Stichprobenbeschreibung (N = Anzahl Fälle, Std.abw. = Standardabweichung)

		Gesamtstichprobe			Spannweite zwischen Polizeidirektion
		gesamt	Geschlecht		
			männlich	weiblich	
Geschlecht	weiblich (in %)	26,6	-	-	16,6 – 34,9
N		1.931	-	-	1.931
Alter (in Jahren)	Mittelwert (Std.abw.)	39.56 (10.56)	42.41 (10.25)	31.70 (6.69)	35.40 – 42.81
N		1.928	1.416	512	1.928
Dauer Polizeidienst	Mittelwert (Std.abw.)	16.87 (12.04)	19.87 (12.09)	8.62 (6.99)	12.23 – 20.51
N		1.902	1.395	507	1.902
Migrations- hintergrund	ja (in %)	3,3	2,9	4,3	1,0 – 4,7
N		1.926	1.413	513	1.926
Schulabschluss	(Fach-)Abitur (in %)	65,4	57,0	88,6	57,1 – 78,0
N		1.915	1.404	511	1.915
Größe (in cm)	Mittelwert (Std.abw.)	179.12 (7.94)	182.08 (6.47)	170.86 (5.40)	178.06 – 181.68
N		1.904	1.402	502	1.904
Gewicht (in kg)	Mittelwert (Std.abw.)	82.59 (14.31)	87.94 (11.59)	67.38 (9.58)	79.73 – 85.98
N		1.895	1.402	493	1.895

fett: Unterschiede signifikant bei $p < .001$

Inwiefern sich Unterschiede hinsichtlich der beschriebenen sozio-demografischen Merkmale differenziert nach dem Geschlecht der Beamten ergeben, ist ebenfalls in Tabelle 2 dargestellt. Demnach sind Beamtinnen mit einem Durchschnittsalter von 31,7 Jahren im Mittel fast 11 Jahre jünger als ihre männlichen Kollegen. Auch versehen weibliche Beamte ihren Dienst nur etwa halb so lange wie männliche Beamte. Da Lebensalter und Dienstalter sehr eng miteinander zusammenhängen (Pearsons $r = .96$), wird in den nachfolgenden Analysen nur das Alter der Beamten berücksichtigt. Während sich bei der Herkunft der Befragten trotz eines leicht erhöhten Anteils an Migranten bei Beamtinnen keine bedeutsamen Unterschiede zu den männlichen Beamten ergeben (4,3 zu 2,9 %), weisen weibliche Beamte signifikant häufiger einen höheren Schulabschluss auf (88,6 zu 57,0 %). Zugleich sind sie im Vergleich zu Männern durchschnittlich 11 cm kleiner und wiegen 20 Kilogramm weniger.

Im Bereich der sozio-demografischen Angaben wurde zudem erfragt, wie groß der Ort ist, in dem die Beamten ihren Dienst versehen (Dienstortgröße). Etwas mehr als ein Drittel gab an, in einem ländlichen Gebiet (unter 20.000 Einwohner) zu arbeiten (35,8 %); 40,4 % gehen ihrem Dienst in einem städtischen Gebiet (20.000 bis unter 100.000 Einwohner) nach; 23,8 % arbeiten in einem mittel- bzw. großstädtischen Gebiet (ab 100.000 Einwohner). Zwischen den Polizeidirektionen variiert die Dienstortgröße erheblich: Der Anteil an Beamten in ländlichen Gebieten variiert zwischen 15,8 und 48,9 %, der Anteil an Beamten in mittel-/großstädtischen Gebieten zwischen 0,0 und 50,3 % in den fünf Direktionen. Männliche Beamte gehen ihrem Dienst häufiger in ländlichen Gebieten nach (38,3 %, weiblich: 28,9 %); weibliche Beamte sind etwas häufiger in mittel-/großstädtischen Gebieten zu finden (27,7 %; männlich: 22,4 %).

4. Ergebnisse

4.1. Vorbemerkungen zu den statistischen Auswertungen

Zur Überprüfung der aus dem dargestellten Modell zur Erklärung von Gewaltübergriffen im Polizeidienst abgeleiteten Annahmen wurde eine standardisierte, schriftliche Befragung niedersächsischer Einsatz- und Streifendienstbeamter durchgeführt. Standardisiert bedeutet zum einen, dass alle Beamte den gleichen Fragebogen erhielten; zum anderen ist damit gemeint, dass geschlossene Fragen zum Einsatz kamen. Von geschlossenen Fragen wird dann gesprochen, wenn der Fragewortlaut und die Antwortkategorien vorgegeben sind, der Beamte also nicht die Möglichkeit erhält, in eigenen Worten Inhalte zu schildern. Dadurch ist es möglich, die im theoretischen Modell skizzierten potenziellen Einflussfaktoren auf die Gewaltopferschaft zu erfassen. Dabei wurde weitestgehend auf etablierte Messinstrumente zurückgegriffen, d. h. auf Fragen, für die in der Vergangenheit empirisch belegt wurde, dass sie die anvisierten Merkmale auch wirklich erfassen. Bei diesen Messinstrumenten wird gewöhnlich von *Skalen* gesprochen. Eine Skala z. B. zur Erfassung der Persönlichkeitsmerkmal „Risikobereitschaft“ setzt sich aus mehreren Aussagen (*Items* genannt) zusammen, zu denen Befragte ihre Meinung mitteilen sollen. Bei der Risikobereitschaft sind dies Items wie „Ich übernehme in gefährlichen Situationen gern die Führung.“ oder „Mut und Tapferkeit sind wahrscheinlich meine größten Tugenden.“. Die Antwortoptionen waren vierfach gestuft und reichten von „stimmt nicht“ bis „stimmt genau“.

Die Verwendung mehrerer Items zur Erfassung eines Einflussfaktors ist damit zu begründen, dass auf diese Weise Messfehler reduziert werden. Die Antwort auf ein einzelnes Item kann durch bestimmte Begriffe wie „Führung“ oder „Mut“ in verschiedener Hinsicht beeinflusst werden. Die durchschnittliche Antwort auf alle Items dürfte dagegen den wahren Wert (hier der Risikobereitschaft) sehr gut repräsentieren. Die Items einer Skala sind deshalb hinreichend ähnlich formuliert, weisen dennoch nicht unwesentliche inhaltliche Differenzen auf. Um Antworttendenzen im Sinne der Aquieszenz (Zustimmungstendenz) bei der Beantwortung zu vermeiden, beinhalten Skalen meist auch Items, die in Richtung auf die Zieldimension negativ formuliert sind (Diekmann, 2012, S. 453); d. h. in ihnen kommt das Gegenteil der zu erfassenden Dimension zum Ausdruck, es wird also bspw. statt nach „Mut“ oder „Tapferkeit“ nach „Ängstlichkeit“ o. ä. gefragt. In solch einem Fall wird von einem *Umkehritem* gesprochen; die Antwort auf dieses Item sollte dann negativ mit den anderen, positiv formulierten Items zusammenhängen.⁸ Prinzipiell gilt also, dass die Antwort zu einem Item ausreichend hoch mit der Antwort auf ein anderes Item zusammenhängen muss; nur dann handelt es sich um ein konsistentes Messinstrument. Bezüglich des Ausmaßes der Konsistenz eines Instruments wird von der *Reliabilität* gesprochen. Je höher die Reliabilität ausfällt, umso ähnlicher sind die Antworten auf die verschiedenen Items. Da meist auf etablierte Messinstrumente zu-

⁸ Wenn in den im Ergebnisteil vorgestellten Skalen Umkehritems zum Einsatz kamen, wurden diese mit einem „(-)“ gekennzeichnet. Die ausgewiesenen Werte zu diesen Items in den Tabellen wurden dabei vor den Analysen derart umkodiert, dass hohe Werte für eine hohe Ausprägung der zu erfassenden Dimension stehen. Bei einer vierfach gestuften Antwortskala („1 – stimmt nicht“ bis „4 – stimmt genau“) erfolgte die Umkodierung bspw. derart, dass Befragte mit dem ursprünglichen Wert 1 den Wert 4 zugeordnet bekamen, Befragte mit dem Wert 2 den Wert 3 usw. Dies ist insofern notwendig, als für die Skalenbildung eine einheitliche Polung aller zugehörigen Items vorliegen muss.

rückgegriffen wurde, deren Reliabilität in der Vergangenheit nachgewiesen wurde, müsste die interne Konsistenz der Skalen an dieser Stelle nicht untersucht werden. Dies wird analog zu anderen Untersuchungen (vgl. für Polizeibeamte z. B. Bosold et al., 2002; für JVA-Beamte z. B. Lehmann & Greve, 2006) nachfolgend dennoch in einem ersten Schritt der Auswertungen getan, und zwar aus zwei Gründen: Zum einen beziehen sich die Befunde zur Reliabilität der verwendeten Instrumente in der Regel nicht auf Polizeibeamte (z. B. Rammstedt & John, 2005; Andresen, 2002), so dass deren Überprüfung für die vorliegende Untersuchungspopulation sinnvoll erscheint. Möglicherweise handelt es sich bei Polizeibeamten um eine spezifische Gruppe von Personen, die z. B. besonders intensiv über einzelne Items nachdenken und in ihren Antworten dann stärker zwischen den Items einer Skala differenzieren; dies hätte eine geringere Reliabilität zur Folge. Zum anderen mussten die Messinstrumente z. T. um Items gekürzt werden, da zahlreiche Einflussfaktoren getestet werden sollten, der Fragebogen zugleich aber nicht zu umfangreich werden durfte. Da durch die Selektion einzelner Items streng genommen eine neue Skala konstruiert wird, ist deren Eignung ebenfalls zu prüfen. Zudem wurden insbesondere Merkmale der Einsatzsituation mangels vorhandener Erhebungsverfahren durch selbst entwickelte Items erfasst, für die demnach keine entsprechenden Kennwerte existieren.

Geprüft wird daher in den nachfolgenden Auswertungen, ob die interne Konsistenz der eingesetzten Erhebungsverfahren auch für die vorliegende Stichprobe gegeben ist. Hierbei kommen zwei statistische Methoden zum Einsatz:

1. Die *Reliabilitätsanalyse*: Auf diese Analyse wird zurückgegriffen, wenn Skalen verwendet werden, die als eindimensional einzustufen sind, bei denen also davon auszugehen ist, dass alle Items ein und dasselbe Konstrukt erfassen. Dies ist bspw. bei der Risikobereitschaft der Fall: Alle sechs Items sind so formuliert, dass sie die Eigenschaft der Risikobereitschaft messen. Ziel ist es hierbei, festzustellen, wie konsistent die Antworten auf die einzelnen Items letztlich ausfallen. Diesbezüglich sind zwei Maßzahlen von Interesse: Die *Trennschärfe*, die angibt, wie eng der Zusammenhang zwischen einem Item und dem Durchschnitt aller anderen Items der jeweiligen Skala ausfällt. Oder anders ausgedrückt: „Der Trennschärfe ist zu entnehmen, wie gut das gesamte Testergebnis aufgrund der Beantwortung eines einzelnen Items vorhersagbar ist“ (Bortz & Döring, 2005, S. 219). Werte ab .30 werden als mittelmäßig, Werte über .50 als hoch eingestuft (ebd., S. 219); für jedes Item wird die Trennschärfe einzeln berechnet. Dies ist bei der zweiten Maßzahl anders: Der *Cronbachs-Alpha*-Koeffizient erlaubt in Bezug auf die gesamte Skala eine Einschätzung der Konsistenz. Der Koeffizient kann Werte zwischen 0 und 1 annehmen; Werte ab .80 werden als mittelmäßig, Werte über .90 als hoch eingestuft (Bortz & Döring, 2005, S. 199). Allerdings fällt Cronbachs Alpha umso höher aus, je mehr Items eine Skala beinhaltet. Da die meisten Konstrukte der Befragung über Kurzinstrumente mit wenigen Items erfasst wurden, sollten die Koeffizienten nicht anhand dieser strengen Grenzen beurteilt werden. Als akzeptabel können bei Skalen mit wenigen Items auch Werte über .60 eingestuft werden.
2. Die *Faktorenanalyse*: Diese Analyse wird herangezogen, wenn Messinstrumente mehrere Dimensionen eines übergeordneten Konstrukts zu erfassen beanspruchen. Dies gilt bspw. für das Verfahren zur Erfassung der Big-Five-Persönlichkeitseigenschaften. Ob mit den 21 Items die fünf anvisierten Merkmale auch bei der Gruppe der Polizeibeamten zuverlässig erfasst werden, ist mittels einer explorativen Faktorenanalyse zu prüfen.

Ausgangspunkt dieser Analyse stellt die Höhe der Korrelationen der Items untereinander dar. Eng miteinander korrelierende Items gehören, so die Annahme, zu einer Dimension bzw. zu einem Faktor. Maximal können so viele Faktoren extrahiert werden, wie die Anzahl der berücksichtigten Items in der Analyse. Dies wäre jedoch ineffizient, da es gerade das Ziel der explorativen Faktorenanalyse ist, Komplexität zu reduzieren. Die Extraktion von Faktoren wird deshalb an einer bestimmten Stelle abgebrochen, nämlich dann, wenn der sog. *Eigenwert* des Faktors größer als 1 ist und der Faktor folglich die Varianz der Antworten von zumindest einem Teil der Items zu erklären hilft. Als Extraktionsmethode wird nachfolgend immer auf die Hauptkomponentenanalyse zurückgegriffen; um die Faktoren interpretieren zu können, werden die Faktoren Varimax rotiert (vgl. für eine ausführliche Diskussion dieser Festlegungen Backhaus et al., 2003). Wie hoch ein Item mit einem Faktor korreliert, kann anhand der *Faktorladung* beurteilt werden. Diese gibt insofern Auskunft darüber, ob ein Item zu einem Faktor (und damit zu einer Dimension) gehört oder nicht. Faktorladungen können zwischen -1 und +1 variieren; je näher sie in Richtung -1 bzw. +1 tendieren, umso höher fällt die Ladung aus. Wünschenswert ist, dass die Items eines Faktors hohe positive Ladungen aufweisen. Als Grenzwert wird hier ein Wert von mindestens .60 diskutiert (Bortz & Döring, 2005, S. 220). Da bei einer explorativen Faktorenanalyse immer weniger Faktoren als Items extrahiert werden, ist es nicht möglich, mit der gefundenen Faktorenlösung die gesamte Varianz der Items zu erklären. Ziel ist es, mit möglichst wenig starken Faktoren einen möglichst hohen Anteil der Varianz der Items zu erklären. Es wird deshalb bei den jeweiligen Analysen als Maßzahl die Höhe des Anteils *erklärter Varianz* mitberichtet. Richtlinien dazu, ab wann von einer akzeptablen Varianzaufklärung gesprochen werden kann, liegen allerdings nicht vor.⁹

In den vorangegangenen Ausführungen wurde bereits mehrfach der Begriff der *Korrelation* verwendet. Eine Korrelation gibt an, wie stark die Antworten auf zwei Items miteinander zusammenhängen. Die gebräuchlichste Maßzahl für die Korrelation ist *Pearsons r* (Produkt-Moment-Korrelation). Diese Maßzahl kann berechnet werden, wenn die zwei miteinander in Beziehung gesetzten Items intervallskaliert sind, d. h. die Differenzen zwischen den Werten auf einer Skala eindeutig sind (vgl. Eid et al., 2010). Pearsons *r* kann Werte zwischen -1 und +1 annehmen; der Wert 0 bedeutet, dass zwischen zwei Items kein Zusammenhang besteht. Als gering werden Korrelationen ab .10 eingestuft, als mittel Korrelationen ab .30 und als hoch Korrelationen ab .50. In der nichtexperimentellen Sozialforschung werden hohe Korrelationen jedoch nur selten erreicht. Aus diesem Grund sollen nachfolgend auch bereits geringere Korrelationen inhaltlich interpretiert werden, wobei die Grenze auf einen Wert von mindestens .10 gesetzt wird. Dies bedeutet, dass die zwei Items zumindest einen gemeinsamen Varianzanteil von 1 % haben. Das Kriterium ist mehr oder weniger willkürlich gewählt. Dadurch wird aber sichergestellt, dass noch geringere Zusammenhänge nicht übermäßig gewürdigt werden; zugleich ist eine geteilte bzw. erklärte Varianz von 1 % nicht als trivial einzustufen.

⁹ Neben der explorativen Faktorenanalyse wird die sog. konfirmatorische Faktorenanalyse unterschieden. Bei dieser steht von Beginn an die Anzahl an Faktoren fest, die sich in den zu analysierenden Items zeigen sollen. So könnte bspw. beim Big-Five-Instrument eine Fünf-Faktoren-Struktur erwartet werden. Anhand verschiedener Maßzahlen kann dann beurteilt werden, ob diese Struktur tatsächlich in den Daten zu finden ist. Hierzu gehören die Faktorladungen ebenso wie andere Gütemaße, die sich auf das gesamte Modell beziehen. Da konfirmatorische Faktorenanalysen in den nachfolgenden Auswertungen nur sporadisch zum Einsatz kommen, wird auf eine ausführlichere Vorstellung verzichtet (vgl. hierzu z. B. Backhaus et al., 2003).

Je nach Skalenniveau kommen nachfolgend noch zwei weitere Zusammenhangsmaße zum Einsatz: 1. Der *Cramers-V*-Wert kann denselben Wertebereich annehmen wie Pearsons r , bezieht sich aber auf Gruppenvariablen (z. B. Zusammenhang zwischen Geschlecht – männlich vs. weiblich – und Schulabschluss – (Fach)Abitur vs. niedrigerer Abschluss). 2. Der *F*-Wert kommt zur Anwendung, wenn eine Gruppenvariable (z. B. Geschlecht) mit einer intervallskalierten Variable (z. B. Lebensalter) in Beziehung gesetzt wird. Der Wertebereich des *F*-Werts ist nicht in derselben Weise standardisiert wie der Wertebereich von Pearsons r . Grundsätzlich gilt aber auch bei dieser Maßzahl, dass eine höhere Ausprägung einen höheren Zusammenhang impliziert. Um die Stärke des Zusammenhangs zu verdeutlichen, wird bei entsprechenden Analysen immer auch der *Eta*²-Wert ausgegeben. Dieser stellt den Anteil geteilter bzw. erklärter Varianz zwischen den beiden in die Betrachtung einbezogenen Items bzw. Skalen dar. Auch hier wird ab einem Varianzanteil von 1 % von einem substantziellen Zusammenhang ausgegangen.

Sofern die Reliabilitätsanalysen eine hinreichende Konsistenz der Messinstrumente belegen, erfolgt die Skalenbildung. Hierbei wurde wiederum auf zwei Verfahren zurückgegriffen: Beim ersten Verfahren wird aus den Antworten der einer Skala zugeordneten Items der Mittelwert gebildet (*Mittelwertbildung*). In der sozialwissenschaftlichen Praxis besteht dabei keine einheitliche Auffassung darüber, wie hoch die Anzahl an beantworteten Items ausfallen muss, damit ein Skalenwert berechnet werden kann. Grundsätzlich gilt in Bezug auf die hier berichtete Befragung von Polizeibeamten, dass – wie bei nahezu jeder anderen Studie – nicht alle Befragten alle Fragen bzw. Items beantwortet haben. *Fehlende Werte* (sog. Missings) ergeben sich bei nahezu jedem Item, weshalb bei den Auswertungen jeweils auch die Anzahl an Personen berichtet wird, für die eine gültige Angabe vorliegt (abgekürzt mit „*N*“). Wie viele Items einer Skala beantwortet werden müssen (z. B. alle, nur die Hälfte), um einen Skalenmittelwert berechnen zu dürfen, ist bei den meisten Instrumenten nicht festgelegt. An dieser Stelle soll auf die Regel zurückgegriffen werden, *dass die Beantwortung bereits eines Items ausreichend ist, um einem Befragten einen Skalenwert zuzuweisen* und ihn entsprechend in die Auswertungen miteinzubeziehen. Folglich wird die Summe der gültigen Antworten auf einer Skala durch die Anzahl an beantworteten Items geteilt. Hat also ein Befragter nur ein Item beantwortet, so bildet die Antwort zu diesem Item zugleich seinen Skalenmittelwert. Begründen lässt sich diese Entscheidung dadurch, dass bereits ein beantwortetes Item einen Schluss auf den wahren Wert einer Skala zulässt (alles andere würde der Logik der Skalenbildung widersprechen). Zudem fällt der Anteil fehlender Werte (vgl. Stichprobenbeschreibung) sehr gering aus; die meisten Beamten haben den Fragebogen fast vollständig ausgefüllt, so dass auch unter Verwendung einer anderen Regel keine abweichenden Ergebnisse erzielt werden dürften.

Bei Skalen, die nicht auf mindestens intervallskalierten Items basieren, kommt ein zweites Verfahren zum Einsatz: die Indexbildung mittels *Maximalwertbildung*. Verschiedene Skalen im Fragebogen basieren nicht auf intervallskalierten Items. Als Beispiel hierfür können die erfragten tätigkeitsbezogenen Anforderungen dienen. Bei diesen stand eine siebenfach gestufte Antwortskala zur Verfügung (u. a. „1 – nie“, „2 – einmal/einige Male“, „3 – einmal pro Monat“ bis „7 – täglich/mehrmals täglich“). Die Antwortvorgaben sind nicht gleichabständig; ein Mittelwert ist zwar nicht uninformativ, kann die Verteilung aber nicht adäquat abbilden. Der Maximalwert gibt dagegen an, wie häufig die Anforderung mit der höchsten Nennung

vorliegt. Hat ein Beamter also bspw. einige Male pro Woche Nachtdienste, aber nie Wochenenddienste, so erscheint es für die Bestimmung des Ausmaßes an Zusatzdiensten angemessen, nur die Antwort zu den Nachtdiensten zu berücksichtigen. Diese wird dementsprechend bei der Maximalwertsskalenbildung berücksichtigt.

Die verschiedenen Skalentypen (Mittelwert vs. Maximalwert), denen verschiedene Item-Skalenniveaus zugrunde liegen (intervallskalierte vs. kategoriale Variablen) haben zur Folge, dass bei der deskriptiven Betrachtung auf unterschiedliche Maßzahlen zurückgegriffen wird. Bei Mittelwertsskalen werden *Mittelwerte* und *Standardabweichungen* berichtet. Der Mittelwert ist dann jeweils in Bezug auf die Antwortvorgaben (vierstufig, fünfstufig usw.) zu interpretieren, weshalb diese immer mit berichtet werden. Die Standardabweichung gibt an, wie stark die Antworten der Befragten um den Mittelwert herum streuen. Informativ ist die Standardabweichung insbesondere im Vergleich von zwei Items oder zwei Skalen: Bei dem Item/der Skala mit der geringeren Standardabweichung sind sich die Befragten in ihrem Antwortverhalten ähnlicher. Für eine anschaulichere Darstellung werden die Befragten bei einer Mittelwertsskala zugleich noch einmal gruppiert. Dies geschieht anhand theoretischer Kriterien. Reicht die Antwortskala bspw. von 1,0 bis 4,0, dann werden Befragte mit Mittelwerten zwischen 1,0 und 2,0 zu einer Gruppe, Befragte mit Mittelwerten über 2,0 bis 3,0 zu einer zweiten Gruppe, Befragte über 3,0 bis 4,0 zu einer dritten Gruppe zusammengefasst. Mittels solch einer Dreiteilung kann berichtet werden, wie hoch der Anteil an Beamten ausfällt, bei denen z. B. eine Persönlichkeitseigenschaft eher gering, eher mittel oder eher hoch ausgeprägt ist. An den entsprechenden Stellen wird jeweils erwähnt, in welcher Weise die Gruppierung der Befragten erfolgt. Im Falle der nicht intervallskalierten Items bzw. Skalen, werden in der deskriptiven Darstellung nur Anteile ausgewiesen. Um welche Anteile es sich dabei konkret handelt, ist an der jeweiligen Stelle erläutert.

Als zentrales Ziel der Studie wurde die Identifikation von Einflussfaktoren der Gewaltopferschaft formuliert. Wie das theoretische Modell veranschaulicht, wird dabei von einer multifaktoriellen Erklärungsstruktur ausgegangen. Eine solche Struktur muss empirisch angemessen geprüft werden. Es reicht insofern nicht aus, allein Korrelationen zwischen zwei Merkmalen zu betrachten, da diese den wahren Zusammenhang überschätzen können. So mag etwa zwischen dem Geschlecht des Beamten und der Häufigkeit des Opferlebens eine hohe Korrelation bestehen. Diese könnte aber dadurch zustande kommen, dass männliche Beamte zugleich risikobereiter sind als weibliche Beamte. Nicht das Geschlecht, sondern die Risikobereitschaft wäre demnach das entscheidende Merkmal (vgl. Konzept der „Carrier-Variable“ bei Suhling & Greve, 2012). Zusammenhänge sollten daher nicht nur *bivariat* (zwischen zwei Merkmalen), sondern *multivariat* geprüft werden. Hierzu kommen im Folgenden zwei Verfahren zum Einsatz (vgl. für eine ausführliche Vorstellung beider Verfahren Backhaus et al., 2003):

- Die *logistische Regression*: Auf dieses Verfahren wird zurückgegriffen, wenn die zu erklärende Variable zweifach gestuft ist. Dies ist u. a. bei der Gewaltopferschaft der Fall: Ein Beamter kann im Rahmen eines Einsatzes einen Gewaltübergriff erlebt haben oder nicht. Für jedes in die Analyse einbezogene Merkmal (Item oder Skala), deren Erklärungswert geprüft werden soll, wird ein Koeffizient ausgegeben, der die Höhe des Zusammenhangs angibt. Dieser Wert ist bereinigt um die Korrelation, die das Merkmal zu allen anderen, in der jeweiligen Analyse berücksichtigten Merkmalen aufweist. Bei den ausgewiesenen Koeffizienten handelt es sich um sog. *Odds Ratios*

(auch als „*Exp B*“ bezeichnet), welche ein Wahrscheinlichkeitsverhältnis angeben. Werte zwischen 0 und unter 1 bedeuten, dass ein Merkmal das Risiko bspw. des Erlebens eines Übergriffs reduziert, Werte über 1 (nach oben offen), dass ein Merkmal dieses Risiko erhöht. Der Wert 1 bedeutet dementsprechend, dass es keinen Zusammenhang zwischen einem Merkmal und einer zu erklärenden Variable gibt. Zu jeder Analyse wird darüber hinaus die Anzahl einbezogener Fälle sowie der Anteil erklärter Varianz berichtet. Letztere Maßzahl gibt an, wie gut die in der Analyse berücksichtigten Merkmale zur Erklärung z. B. einer Persönlichkeitseigenschaft beitragen.

- Die *Ordinary-Least-Square (OLS)* bzw. *lineare Regression*: Im Unterschied zur logistischen Regression ist die zu erklärende Variable hier mehrfach gestuft (z. B. Persönlichkeitsmerkmale). Aus den Analysen wird der *Beta-Koeffizient* berichtet, welcher einen standardisierten Wertebereich hat und zwischen -1 und +1 variieren kann. Nicht nur darin, auch hinsichtlich der Interpretation ist dieser Koeffizient vergleichbar mit Pearsons *r*. Auch bei Verwendung dieser multivariaten Auswertungsmethode wird die Anzahl einbezogener Fälle sowie die erklärte Varianz berichtet.

In Bezug auf beide Verfahren ist auf eine Besonderheit hinzuweisen. Merkmale, in denen mehr als zwei Gruppen benannt werden, können nicht ohne weiteres in die Analysen einbezogen werden. Dies gilt in Bezug auf die Polizeidirektion: Dieses Merkmal ist fünffach gestuft, da Befragungen in fünf Polizeidirektionen durchgeführt wurden. Um dieses Merkmal in einer Regression berücksichtigen zu können, muss eine sog. *Dummy-Kodierung* erfolgen. Die Koeffizienten einer solchen Dummy-Kodierung sind nicht isoliert, sondern jeweils in Bezug auf eine Referenzkategorie zu interpretieren. Es lässt sich bspw. nicht prüfen, ob Polizeibeamte der Polizeidirektion 1 allgemein risikobreiter sind, sondern nur, ob sie es in Bezug auf Beamte aus einer bestimmten anderen Polizeidirektion sind. Da keine Vorannahmen darüber existieren, ob unter den fünf Polizeidirektionen eine in irgendeiner Weise spezifische Polizeidirektion vorhanden ist, wurde die Referenzkategorie für die Analysen nicht theoretisch festgelegt. Stattdessen wurde die als fünfte Polizeidirektion im Fragebogen erfasste Direktion zur Referenzkategorie bestimmt. Die Koeffizienten zu den anderen vier Polizeidirektionen in den Regressionsanalysen sind dann jeweils in Bezug zu dieser fünften Polizeidirektion zu interpretieren.

Eine letzte methodische Vorbemerkung bezieht sich auf den Begriff der statistischen Signifikanz. Werden im Folgenden Unterschiede zwischen Gruppen bzw. Zusammenhänge zwischen Items bzw. Skalen untersucht, dann wird jeweils berichtet, ob es sich um einen signifikanten Zusammenhang handelt oder nicht. Der *Signifikanztest* wird definiert als Test, der die Wahrscheinlichkeit ermittelt, „mit der das gefundene empirische Ergebnis sowie Ergebnisse, die noch extremer sind als das gefundene Ergebnis, auftreten können, wenn die Populationsverhältnisse der Nullhypothese entsprechen“ (Bortz & Döring, 2005, S. 496). Dies lässt sich etwas verständlicher wie folgt formulieren: Auf Basis einer Stichprobe wie der vorliegenden Stichprobe von Polizeibeamten aus dem Einsatz- und Streifendienst wird ein Schluss auf die Grundgesamtheit aller in Niedersachsen tätigen Einsatz- und Streifendienstbeamten gezogen. Ein solcher Schluss wäre nur dann nicht notwendig, wenn alle 4.814 kontaktierten Beamten teilgenommen hätten („Vollerhebung“ genannt); nur bei einer Vollerhebung kann auf Signifikanztests verzichtet werden, weil der gefundene Unterschied/Zusammenhang dem realen Unterschied/Zusammenhang entspricht. Im Falle einer Stichprobenziehung wird angenommen,

dass in der Grundgesamtheit kein Unterschied zwischen Gruppen bzw. kein Zusammenhang zwischen Items/Skalen existiert (Nullhypothese). Zu dieser Nullhypothese lässt sich eine Verteilung aller möglichen Ergebnisse erstellen, die sich bei Ziehung unendlich vieler Stichproben und der Ermittlung von Unterschieden/Zusammenhängen in diesen Stichproben ergeben würde. Dies ist für die meisten Merkmale die Normalverteilung. Die Verteilung der Normalverteilung ist bekannt (u. a. Mittelwert von 0, d. h. am wahrscheinlichsten ist kein Unterschied/Zusammenhang). Auf Basis der einen Stichprobe, die nun vorliegt, kann ermittelt werden, wo in dieser Normalverteilung der in der Stichprobe ermittelte Unterschied/Zusammenhang liegt. Handelt es sich um einen unter der Geltung der Normverteilung eher wahrscheinlichen Unterschied/Zusammenhang oder um einen sehr unwahrscheinlichen Unterschied/Zusammenhang? Wenn die Wahrscheinlichkeit sehr gering ist, dass das Stichprobenergebnis bei Geltung der Normalverteilung auftritt, wird von einem signifikanten Ergebnis gesprochen. Liegt diese Wahrscheinlichkeit bei 5 % oder niedriger, wird die Nullhypothese gemeinhin verworfen; d. h. in diesem Fall wird akzeptiert, dass in der Grundgesamtheit ein Unterschied/Zusammenhang existiert. Hierbei handelt es sich um eine Konvention. Zu berücksichtigen ist, dass eine solche Entscheidung einen Irrtum darstellen kann und in der Grundgesamtheit doch kein Unterschied/Zusammenhang existiert; dies ist nur eben sehr unwahrscheinlich. In den Auswertungen wird deshalb das 5%-Irrtumswahrscheinlichkeitsniveau ebenso berichtet wie das 1%- und das 0,1%-Niveau. Die Kennzeichnung erfolgt mit einem, zwei bzw. drei Sternchen (*).

Ein signifikantes Ergebnis bedeutet damit letztlich nichts anderes, als dass mit einer geringen Irrtumswahrscheinlichkeit davon auszugehen ist, dass ein in der Stichprobe gefundener Unterschied bzw. Zusammenhang auf die Grundgesamtheit generalisiert werden. Ob es sich um einen starken oder schwachen Unterschied/Zusammenhang handelt, kann auf Basis dessen jedoch nicht beantwortet werden. Problematisch ist weiterhin, dass Analysen bei Stichproben mit einer größeren Anzahl an Befragten häufiger zu signifikanten Ergebnissen führen. Dies ist deshalb der Fall, weil größere Stichproben einen verlässlicheren Ausschnitt aus der Grundgesamtheit darstellen. Um die Ergebnisse zu interpretieren, bedarf es daher mehr als nur der Kenntnis über deren Signifikanz. Unterschiede bzw. Zusammenhänge sollten nicht nur signifikant, sondern auch *substanziell*, d. h. nicht trivial sein. In Bezug auf manche Maßzahlen wurde weiter oben bereits darauf hingewiesen, ab welchen Grenzen von substanziellen Ergebnissen ausgegangen werden kann. Auch dabei handelt es sich um Konventionen. Für die hier präsentierten Auswertungen wird auf die Konvention zurückgegriffen, jene Unterschiede/Zusammenhänge als substanziell einzustufen, bei denen von einer geteilten Varianz zwischen den einbezogenen Merkmalen von einem Prozent ausgegangen werden kann. Wenn Unterschiede/Zusammenhänge als signifikant ausgewiesen werden, aber zugleich diese Grenze unterschreiten, werden sie im Regelfall nicht interpretiert. Diese Grenze mag etwas gering erscheinen, nimmt man bspw. zum Ausgangspunkt, dass ab Pearsons-r-Korrelationen von .30 (= 9 % geteilte Varianz) von einem mittleren Zusammenhang ausgegangen wird. Würde solch ein strenges Kriterium herangezogen, könnten nur sehr wenige der nachfolgend berichteten Unterschiede bzw. Zusammenhänge als substanziell eingestuft werden. Da mit der vorliegenden Studie neuartige Zusammenhänge geprüft werden sollen – in Abschnitt zwei dieses Berichts wurde der defizitäre Forschungsstand geschildert – haben die Analysen einen eher explorativen Charakter. Um neue Erkenntnisse aufzudecken, erscheint es daher sinnvoll, an dieser Stelle weniger strenge Kriterien anzulegen. Die hier erzielten Befunde können dann in

Anschlussuntersuchungen bspw. im Rahmen von experimenteller Forschung überprüft werden, welche die Ausschaltung von Störgrößen sehr viel besser erlauben als die Methode der schriftlichen Befragung. Inwieweit sich die Ergebnisse unter solch strenger überwachten Bedingungen replizieren lassen, bleibt abzuwarten. Eine solche zusätzliche Absicherung wäre in jedem Fall wünschenswert.

4.2. Nicht-sichtbare Merkmale der Beamten

Die nicht-sichtbaren Merkmale des Beamten lassen sich entsprechend des Modells in allgemeine und arbeitsbezogene Personenmerkmale unterteilen. In Bezug auf die allgemeinen Personenmerkmale wurden in der Befragung Merkmale aus jedem der drei vorgestellten Bereiche berücksichtigt. Zu den erfassten grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen gehören die „Big Five“ sowie die Risiko- und Kampfbereitschaft. Hinsichtlich der Fähigkeiten und Kompetenzen wurde sich auf soziale Kompetenzen und hierbei im speziellen auf die Merkmale Perspektivübernahme, Selbstkontrolle und Personenwahrnehmung konzentriert. Aus dem Bereich der emotional-kognitiven Persönlichkeitsdimensionen standen der Selbstwert und die Selbstwirksamkeit im Vordergrund.

4.2.1. Allgemeine Personenmerkmale

4.2.1.1. Grundlegende Persönlichkeitsdimensionen: Big Five

Zur Erfassung der „Big Five“ wurde auf eine Kurzform des Big-Five-Inventory (BFI-K) von Rammstedt und John (2005; Rammstedt et al., 2004) zurückgegriffen. Mit jeweils vier bzw. im Falle der Offenheit für Erfahrungen fünf Items wird das Ausmaß an Neurotizismus, Extraversion, Verträglichkeit, und Gewissenhaftigkeit ermittelt. Der Wortlaut der einzelnen Items kann Tabelle 3 entnommen werden. Die Befragten sollten dabei angeben, wie sehr die Aussagen auf sie selbst zutreffen, wobei ihnen folgende Antwortoptionen zur Verfügung standen: 1 – „sehr unzutreffend“, 2 – „eher unzutreffend“, 3 – „weder noch“, 4 – „eher zutreffend“, 5 – „sehr zutreffend“. Insgesamt gilt der BFI-K als ein sehr ökonomisches Verfahren mit zufriedenstellenden psychometrischen Kennwerten (Rammstedt & John, 2005; Kovaleva et al., 2013), welches in der Forschung zunehmend Verwendung findet (z. B. Michels, 2010; Greiff, 2012; von Collani & Grumm, 2009).

Bei Betrachtung der Itemmittelwerte wird zunächst deutlich, dass die Beamten am häufigsten der Aussage zustimmen, dass sie ihre Aufgaben gründlich erledigen (Mittelwert: 4,15), welche ein Indikator der Gewissenhaftigkeit darstellt. Zugleich findet sich bei diesem Item die geringste Standardabweichung, d. h. hier antworten die Beamten im Durchschnitt am ähnlichsten. Dies bestätigt auch eine zusätzlich durchgeführte Häufigkeitsanalyse: 68,4 % der Befragten geben „eher zutreffend“, 24,4 % „sehr zutreffend“ an. Die geringste Zustimmung erhält demgegenüber das dem Faktor Neurotizismus zuzuordnende Item „Ich werde leicht deprimiert, niedergeschlagen“ (Mittelwert: 2,10). Auch die anderen Aussagen dieser Dimension wurden von den Befragten eher selten bejaht.

Tabelle 3: Deskriptive Statistik und Skalenanalyse der Big-Five-Items

		N	Mittelwert	Std.abw.	Trennschärfe	Cronbachs Alpha
Extraversion	Ich bin eher zurückhaltend, reserviert. (-)	1918	3.24	1.08	0.65	.79
	Ich bin begeisterungsfähig und kann andere leicht mitreißen.	1919	3.57	0.82	0.47	
	Ich bin eher der „stille Typ“, wortkarg. (-)	1919	3.50	1.12	0.67	
	Ich gehe aus mir heraus, bin gesellig.	1915	3.56	0.92	0.60	
Offenheit für neue Erfahrungen	Ich bin vielseitig interessiert.	1920	4.07	0.74	0.30	.66
	Ich schätze künstlerische und ästhetische Eindrücke.	1916	2.89	1.15	0.58	
	Ich bin tief sinnig, denke gerne über Sachen nach.	1918	3.45	0.99	0.32	
	Ich habe eine aktive Vorstellungskraft, bin phantasievoll.	1919	3.64	0.89	0.43	
	Ich habe nur wenig künstlerisches Interesse. (-)	1918	2.97	1.24	0.48	
Neurotizismus	Ich werde leicht deprimiert, niedergeschlagen.	1916	2.10	1.00	0.60	.76
	Ich bin entspannt, lasse mich durch Stress nicht aus der Ruhe bringen. (-)	1921	2.69	0.98	0.50	
	Ich mache mir viele Sorgen.	1915	2.88	1.08	0.60	
	Ich werde leicht nervös und unsicher.	1911	2.34	0.91	0.54	
Gewissenhaftigkeit	Ich erledige Aufgaben gründlich.	1917	4.15	0.61	0.36	.58
	Ich bin bequem, neige zur Faulheit. (-)	1921	3.66	1.00	0.34	
	Ich bin tüchtig und arbeite flott.	1917	3.77	0.66	0.43	
	Ich mache Pläne und führe sie auch durch.	1917	3.86	0.72	0.28	
Verträglichkeit	Ich schenke anderen leicht Vertrauen, glaube an das Gute im Menschen.	1920	3.22	1.04	0.20	.55
	Ich kann mich kalt und distanziert verhalten. (-)	1917	2.91	1.11	0.45	
	Ich kann mich schroff und abweisend anderen gegenüber verhalten. (-)	1917	2.94	1.05	0.49	
	Ich neige dazu, andere zu kritisieren. (-)	1919	3.28	0.86	0.26	

(-) = Umkehritem, der zugehörige Mittelwert bezieht sich auf das umkodierte Item

In Tabelle 3 finden sich zudem Maßzahlen zur Bewertung der Reliabilität der einzelnen Skalen. Die Trennschärfekoeffizienten erreichen mehrheitlich Werte von über .30, liegen also in einem akzeptablen Bereich. Gleiches kann unter Berücksichtigung der geringen Item-Anzahl je Dimension auch für die Gesamtreliabilität der Skalen festgehalten werden. Als besonders hoch ist dabei die interne Konsistenz der beiden Skalen Extraversion (Cronbachs Alpha = .79) und Neurotizismus (.76) einzustufen. Für die Dimension Gewissenhaftigkeit, insbesondere aber auch für die Verträglichkeit, sind dagegen geringere Reliabilitäten zu konstatieren. Dies ist im Fall der Gewissenhaftigkeit auf das vierte Item zurückzuführen („Pläne“), im Fall der Verträglichkeit auf das erste („Vertrauen“) und das vierte Item („kritisieren“). Obgleich ein Ausschluss dieser Items bei der Skalenbildung zu etwas höheren Reliabilitätskoeffizienten führen würde, wird darauf im Folgenden verzichtet, d. h. es fließen alle Items in die Skalenbildung ein. Dies lässt sich damit begründen, dass erstens ein vergleichsweise etabliertes Instrument verwendet wurde; würde dieses verändert, würde nicht mehr das zu erfassende Konstrukt abgebildet. Zweitens liegen die Trennschärfen der angesprochenen Items nicht derart

niedrig, dass sie unberücksichtigt bleiben müssten. Alle Items einer Dimension korrelieren untereinander positiv (Pearsons $r \geq .10$).

Werden alle 21 Items gleichzeitig in einer explorativen Faktorenanalyse berücksichtigt, so zeigt sich, dass die theoretische Struktur weitestgehend durch die Daten abgebildet wird. Extrahiert werden allerdings nicht fünf, sondern sechs Faktoren mit einem Eigenwert über eins (Tabelle 4).

Tabelle 4: Faktorladungen (Varimax rotiert) einer explorativen Hauptkomponenten-Faktorenanalyse der Big-Five-Items

		Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5	Faktor 6
Extraversion	Ich bin eher zurückhaltend, reserviert. (-)	.83	-.09	.01	.02	.06	-.09
	Ich bin begeisterungsfähig und kann andere leicht mitreißen.	.54	-.16	.29	.21	-.02	.29
	Ich bin eher der „stille Typ“, wortkarg. (-)	.86	-.03	.01	.00	.05	-.09
	Ich gehe aus mir heraus, bin gesellig.	.74	-.13	.10	.09	-.03	.20
Offenheit für neue Erfahrungen	Ich bin vielseitig interessiert.	.16	-.15	.43	.28	.00	.07
	Ich schätze künstlerische und ästhetische Eindrücke.	.03	.07	.83	-.05	.08	.03
	Ich bin tief sinnig, denke gerne über Sachen nach.	-.14	.18	.45	.20	-.13	.36
	Ich habe eine aktive Vorstellungskraft, bin phantasievoll.	.28	-.02	.56	.12	-.10	.30
	Ich habe nur wenig künstlerisches Interesse. (-)	.02	.02	.81	-.07	.14	-.12
Neurotizismus	Ich werde leicht deprimiert, niedergeschlagen.	-.19	.76	.02	-.09	-.08	.01
	Ich bin entspannt, lasse mich durch Stress nicht aus der Ruhe bringen. (-)	.10	.75	-.04	-.04	.02	-.27
	Ich mache mir viele Sorgen.	-.09	.78	.08	.05	-.14	.17
	Ich werde leicht nervös und unsicher.	-.14	.71	-.02	-.13	-.03	.14
Gewissenhaftigkeit	Ich erledige Aufgaben gründlich.	-.10	.00	.06	.71	.04	-.02
	Ich bin bequem, neige zur Faulheit. (-)	.13	-.05	.01	.58	.37	-.25
	Ich bin tüchtig und arbeite flott.	.11	-.05	-.04	.75	-.04	.05
	Ich mache Pläne und führe sie auch durch.	.26	-.19	.19	.47	-.11	.18
Verträglichkeit	Ich schenke anderen leicht Vertrauen, glaube an das Gute im Menschen.	.10	.07	.07	-.06	.26	.75
	Ich kann mich kalt und distanziert verhalten. (-)	.19	.02	-.04	-.02	.76	.14
	Ich kann mich schroff und abweisend anderen gegenüber verhalten. (-)	-.03	-.05	.00	.03	.80	.15
	Ich neige dazu, andere zu kritisieren. (-)	-.12	-.19	.14	.05	.55	-.10
Eigenwert		3.68	2.45	1.85	1.69	1.51	1.00
erklärte Varianz		17,5	11,7	8,8	8,1	7,2	4,8

Fett, grau unterlegt: höchste Ladung eines Items auf Faktor

Vier der fünf Dimensionen werden durch die ersten vier Faktoren eindeutig abgebildet. So laden alle Items der Extraversion am höchsten auf dem ersten Faktor, alle Items der Offenheit auf dem dritten Faktor usw. Die Faktorenanalyse ergibt nur mit Blick auf die Skala Verträglich-

lichkeit kein eindeutiges Bild: Während die drei Umkehritems in akzeptabler Höhe auf dem fünften Faktor laden, ergibt sich die höchste Ladung für das erste Item auf einem eigenen sechsten Faktor; erst die zweithöchste Ladung weist dieses Item mit dem fünften Faktor auf. Aus den oben genannten Gründen wird dennoch nicht darauf verzichtet, das erste Item der Verträglichkeits-Dimension in der Skalenbildung zu berücksichtigen.

Bevor eine deskriptive Darstellung der Skalen (Mittelwertbildung) erfolgt, soll zunächst geprüft werden, ob relevante Zusammenhänge zwischen den fünf Skalen und verschiedenen sozio-demografischen Faktoren bestehen. Dabei werden nur jene Gruppenunterschiede berichtet, die sich als signifikant und substantiell erweisen (Zusammenhang $\geq .10$). In Tabelle 5 sind die Ergebnisse multivariater, linearer Regressionsanalysen abgebildet. Untersucht wird, ob es Effekte des Geschlechts, des Alters, des Migrationshintergrunds, der Schulbildung, der Körpergröße, des Körpergewichts oder der Polizeidirektionen gibt.

Die Ergebnisse in Tabelle 5 belegen erstens, dass die Ausprägungen in den fünf Merkmalen nur geringfügig zwischen den verschiedenen sozio-demografischen Gruppen variieren. Der Anteil der aufgeklärten Varianz („korrigiertes R^2 “) reicht von 1,3 % (Gewissenhaftigkeit) bis 6,9 % (Neurotizismus), was als niedrig einzustufen ist. Demzufolge hängen die fünf Dimensionen nur in geringem Maße mit dem Geschlecht, Alter usw. der befragten Polizeibeamten zusammen.¹⁰

Tabelle 5: OLS-Regressionen zu den Big-Five-Skalen (abgebildet: standardisierte Koeffizienten)

	Extra- version	Offenheit für neue Erfah- rungen	Neurotizis- mus	Gewissen- haftigkeit	Verträglich- keit
Geschlecht: weiblich	.14 ***	.14 ***	.21 ***	.01	.05
Alter	-.16 ***	.13 ***	.03	.06	.09 **
Migrationshintergrund	-.01	.05 *	.05 *	-.05 *	-.03
Schulabschluss: (Fach)Abitur	.02	.06	-.06 *	.02	-.05
Körpergröße	-.01	-.04	-.11 **	.11 **	.01
Körpergewicht	.08 *	.00	.01	-.18 ***	-.12 **
Polizeidirektion 1	-.03	-.01	-.03	-.00	-.08 *
Polizeidirektion 2	-.01	-.01	.00	-.02	-.03
Polizeidirektion 3	-.00	.00	-.02	-.03	-.12 ***
Polizeidirektion 4	-.05	-.04	.02	-.04	-.08 **
Polizeidirektion 5	<i>Referenz</i>	<i>Referenz</i>	<i>Referenz</i>	<i>Referenz</i>	<i>Referenz</i>
korrigiertes R²	.050	.022	.069	.013	.026
N	1871	1871	1871	1871	1871

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Nichtsdestotrotz ergeben sich einige substantielle Beziehungen ($\geq .10$), die kurz erläutert werden sollen. Tabelle 6 stellt die Mittelwerte der Skalen getrennt nach Gruppen vor, für die

¹⁰ Geprüft wurde in separaten Modellen zusätzlich der Einfluss der Dienstortgröße, wobei sich bei keiner Analyse substantielle Zusammenhänge mit den Big Five zeigten. Die Auswertungen zur Dienstortgröße müssen deshalb separat erfolgen, weil es enge Zusammenhänge zwischen der Polizeidirektionszugehörigkeit und der Dienstortgröße gibt, was dazu führt, dass die Dummies zur Polizeidirektionszugehörigkeit aus der Analyse entfernt werden müssen (so gibt es bspw. in mindestens einer Direktion keine Beamten, die in mittel-/großstädtischen Orten ihren Dienst versehen).

sich entsprechende Effekte ergeben haben. In die Skalenbildung wurden alle Befragten einbezogen, die zu mindestens einem Item einer Skala eine gültige Angabe gemacht haben. Der Blick auf die Gesamtmittelwerte belegt, dass die höchste Ausprägung für die Dimension der Gewissenhaftigkeit festzustellen ist. Auf einer von eins bis fünf gestuften Skala liegt der Mittelwert der Gewissenhaftigkeit bei 3,86; im Durchschnitt trafen alle Aussagen dieser Skala den Beamten zufolge also „eher zu“. Eine geringere Zustimmung erfahren die beiden Dimensionen Extraversion (3,47) und Offenheit für neue Erfahrungen (3,40). Die Skala Verträglichkeit ist bei den Beamten noch geringer ausgeprägt (3,09), während für den Neurotizismus insgesamt der niedrigste Wert vorliegt (2,50).

In Bezug auf die einzelnen Dimensionen ergeben sich folgende Gruppenunterschiede:

- *Extraversion*: Weibliche Befragte sind extrovertierter als männliche Befragte (3,70 zu 3,38). Zudem nimmt die Extraversion mit zunehmendem Alter der Beamten ab, was sowohl auf einen Alterseffekt (im Alter werden Menschen zurückhaltender) als auch einen Generationseffekt (ältere Geburtskohorten sind aufgrund spezifischer Sozialisationserfahrungen weniger extrovertiert) zurückzuführen sein könnte.
- *Offenheit für neue Erfahrungen*: Erneut weisen weibliche Beamte eine höhere Ausprägung auf. Polizistinnen beschreiben sich demzufolge also als tiefsinniger und kulturell stärker interessiert als männliche Beamte. Auch für ältere Beamte zeigt der Mittelwert eine höhere Ausprägung der Offenheit an. Der Unterschied zu den anderen Altersgruppen wird in der bivariaten Betrachtung jedoch nicht als signifikant ausgewiesen, was auf die Nichtberücksichtigung des Geschlechts zurückzuführen ist. Wird der Einfluss des Geschlechts kontrolliert (wie in der multivariaten Regressionsanalyse), dann erreicht der Alterseffekt statistische Signifikanz. Weil Frauen signifikant jünger sind und gleichzeitig offener für neue Erfahrungen, verdeckt eine bivariate Analyse den Einfluss des Alters. Werden die Auswertungen hingegen getrennt nach Geschlecht vorgenommen, ergeben sich für beide Geschlechter signifikante Zusammenhänge mit dem Alter (männliche Befragte: unter 30jährige 3,29, ab 50jährige 3,43; weibliche Befragte: unter 30jährige 3,47, ab 50jährige 4,04).
- *Neurotizismus*: Hier ergibt sich ebenfalls eine signifikant höhere Ausprägung für Beamtinnen. Zudem zeigt sich, dass die Körpergröße eine Rolle spielt. Größere Befragte sind signifikant weniger neurotisch. Es wäre naheliegend zu vermuten, dass der geringe Neurotizismuswert bei kleineren Beamten mit dem gefundenen Geschlechtsunterschied zusammenhängt. Wie die multivariaten Analysen unter Kontrolle des Geschlechts belegen, ist dies jedoch nicht der Fall. Es handelt sich bei der Körpergröße vielmehr um einen vom Geschlecht des Beamten unabhängigen Effekt. Über die Gründe dieses Effekts kann nur spekuliert werden. Größere Beamte haben möglicherweise in ihrem Leben häufiger die Erfahrung gemacht, (körperliche) Herausforderungen bewältigen zu können, was sie weniger ängstlich werden ließ.
- *Gewissenhaftigkeit*: Hinsichtlich der Gewissenhaftigkeit offenbart die durchgeführte Regressionsanalyse zwei Effekte. Erstens stufen sich größere Beamte als gewissenhafter ein, zweitens ergeben sich niedrigere Werte für die Gewissenhaftigkeit mit zunehmendem Körpergewicht. Der letztgenannte Effekt bestätigt sich in der bivariaten Betrachtung, der erstgenannte hingegen nicht. Dies ist möglicherweise auf die gewählte Gruppierung zurückzuführen. So hätten sich möglicherweise stärkere Unterschiede ergeben,

wenn Extremgruppen betrachtet worden wären. Ziel der hier vorgenommenen Einteilung war hingegen die Bildung dreier gleich großer Gruppen (Terzile).

- *Verträglichkeit*: In Bezug auf das Ausmaß an Verträglichkeit gilt erneut, dass schwerere Beamte geringere Mittelwerte aufweisen. Zudem handelt es sich bei diesem Merkmale um die einzige Dimension, für die es im Vergleich der Polizeidirektionen signifikante Unterschiede gibt: Beamte der Polizeidirektion 5 schätzen sich als signifikant verträglicher ein als Beamte der Polizeidirektionen 1, 3 und 4.

Tabelle 6: Big-Five-Skalen nach sozio-demografischen Gruppen (abgebildet: Mittelwerte)

Extraversion	gesamt	3.47	Neurotizismus	gesamt	2.50	Verträglichkeit	gesamt	3.09
	männlich	3.38		männlich	2.39		unter 77kg	3.13
	weiblich	3.70		weiblich	2.81		unter 90kg	3.11
	unter 30 Jahre	3.71		unter 1,76m	2.70		ab 90kg	3.03
	unter 50 Jahre	3.45		unter 1,83m	2.49		Polizeidirektion 1	3.08
	ab 50 Jahre	3.29		ab 1,83m	2.33		Polizeidirektion 2	3.16
Offenheit für neue Erfahrungen	gesamt	3.40	Gewissenhaftigkeit	gesamt	3.86	Polizeidirektion 3	3.00	
	männlich	3.36		unter 1,76m	3.85	Polizeidirektion 4	3.05	
	weiblich	3.53		unter 1,83m	3.86	Polizeidirektion 5	3.21	
	unter 30 Jahre	3.39		ab 1,83m	3.86			
	unter 50 Jahre	3.39		unter 77kg	3.90			
	ab 50 Jahre	3.44		unter 90kg	3.87			
				ab 90kg	3.80			

fett: signifikant bei $p < .05$

Zuletzt wurde geprüft, inwiefern die fünf Persönlichkeitsmerkmale miteinander in Beziehung stehen. Entsprechend durchgeführte Korrelationsanalysen ergeben eher niedrige Zusammenhänge, was aufgrund des Konzepts weitestgehend unabhängiger Dimensionen auch zu erwarten gewesen wäre. Die höchste Korrelation besteht zwischen der Extraversion und der Gewissenhaftigkeit ($r = .25$), die geringste Korrelation zwischen Offenheit für neue Erfahrungen und Neurotizismus ($r = .03$). Drei der zehn Interkorrelationen fallen negativ aus: So geht eine hohe Extraversion mit niedrigem Neurotizismus einher ($r = -.23$); ebenso korrelieren Gewissenhaftigkeit ($r = -.20$) und Verträglichkeit ($r = -.11$) negativ mit Neurotizismus.

4.2.1.2. Grundlegende Persönlichkeitsdimensionen: Risiko- und Kampfbereitschaft

Um das Ausmaß an Risiko- und Kampfbereitschaft der Beamten, nachfolgend kurz als „Risikobereitschaft“ bezeichnet, zu erheben, wurden sechs Items der Skala „Risiko- und Kampfbereitschaft/Suche nach Wettbewerb“ aus der Kurzform des Hamburger Persönlichkeitsinventars (HPI-K; Andresen, 2002) verwendet. Die Auswahl der Items richtete sich zum einen nach inhaltlichen Gesichtspunkten. So erschienen etwa Aussagen wie „Ich könnte durch Fischfang und Jagd in der Wildnis überleben“ oder „Ich liebe den harten aber fairen Wettkampf“ im Rahmen des vorliegenden Kontextes als weniger geeignet. Zum anderen wurden nur jene Items berücksichtigt, die Trennschärfen von über .50 entsprechend der Angaben im Manual aufwiesen. Hohe Ausprägungen auf dieser Dimension signalisieren nach Andresen (2002) u. a. eine hohe Erfolgsorientierung, Durchsetzungsfähigkeit und Dominanz, während sich Personen mit sehr niedrigen Werten durch mangelnde Härte, wenig Mut und Tapferkeit, eine

geringere Risikoneigung sowie Unentschlossenheit auszeichnen. Die Beantwortung der Items erfolgte anhand einer vierstufigen Likert-Skala, wobei die verbale Verankerung von „1 – stimmt nicht“ bis „4 – stimmt genau“ von der Vorgabe im Originalfragebogen („völlig unzutreffend“ bis „völlig zutreffend“) leicht abweicht. Ziel war es, die Antwortkategorien zwischen den einzelnen Erhebungsverfahren zwecks einer einfacheren Beantwortbarkeit zu vereinheitlichen. Der HPI-K sowie die hier verwendete Skala erwiesen sich in verschiedenen Untersuchungen als reliables und valides Erhebungsverfahren (Andresen, 2002).

Wie Tabelle 7 zu entnehmen ist, liegen die Mittelwerte der sechs Items zum Teil über, zum Teil unter dem theoretischen Mittelwert von 2,5. Am häufigsten wurde der Aussage zugestimmt, dass man in gefährlichen Situationen gern die Führung übernimmt, am seltensten, dass man schon früher Gefahren allein meistern wollte. Die Reliabilitätsanalyse zu den sechs Items ergibt gute Werte für die Trennschärfen und für Cronbachs Alpha. Eine explorative Faktorenanalyse extrahiert einen Faktor, der 49,4 % der Varianz der Items aufklärt. Die Faktorladungen liegen bei mindestens .63 und sind damit ebenfalls als gut einzustufen.

Tabelle 7: Deskriptive Statistik und Skalenanalyse der Items zur Erfassung der Risikobereitschaft

	N	Mittelwert	Std.abw.	Trennschärfe	Faktorladung	Cronbachs Alpha
Ich übernehme in gefährlichen Situationen gern die Führung.	1914	2.86	0.73	0.48	.65	.79
Mut und Tapferkeit sind wahrscheinlich meine größten Tugenden.	1901	2.50	0.69	0.60	.75	
Schon früher wollte ich Gefahren ganz allein meistern.	1913	2.06	0.79	0.47	.63	
Ich bin auch durch massive Drohungen letztlich nicht aufzuhalten.	1911	2.81	0.66	0.49	.65	
Wo andere „kneifen“, laufe ich zu Höchstform auf.	1901	2.48	0.66	0.66	.80	
Meine Leistungsfähigkeit wächst, wenn das Risiko steigt.	1896	2.45	0.72	0.56	.72	

Der Mittelwert der aus den Items gebildeten Gesamtskala beträgt 2,53.¹¹ Folglich berichtet etwa die Hälfte der Beamten eine unterdurchschnittliche Risikobereitschaft, während die andere Hälfte eine überdurchschnittliche diesbezügliche Ausprägung aufweist. Erneut wurde mittels einer linearen Regressionsanalyse geprüft, ob Zusammenhang zwischen den verschiedenen sozio-demografischen Merkmalen und der Risikobereitschaft bestehen.¹² Standardisierte Koeffizienten von mindestens .10 finden sich lediglich für das Geschlecht und das Alter: Weibliche Beamte weisen demnach eine geringere Risikobereitschaft auf als männliche Beamte (Mittelwerte: 2,58 zu 2,38). Zudem findet sich eine Abnahme der Risikobereitschaft mit steigendem Lebensalter der Beamten. In einer bivariaten Betrachtung wird dieser Effekt allerdings nicht sichtbar, weil dabei der Geschlechtereffekt nicht berücksichtigt wird. Eine geschlechterdifferenzierende Analyse bestätigt jedoch, dass insbesondere bei den männlichen Beamten ein höheres Alter mit einer geringeren Risikobereitschaft einhergeht.

¹¹ Berücksichtigt wurden bei der Mittelwertbildung alle Befragte, die zumindest ein Item beantwortet haben.

¹² Ergebnisse der OLS-Regression für Risikobereitschaft (N = 1.875, korrigiertes R² = .049): Geschlecht: weiblich (-.15***); Alter (-.10**); Migrationshintergrund (.03); Schulabschluss: (Fach)Abitur (.06); Körpergröße (.05); Körpergewicht (.09*); PD 1 (.01), PD2 (-.03), PD 3 (.01), PD 4 (-.03), PD 5 (Referenz). Anmerkung: * p < .05; ** p < .01, *** p < .001. Für die Dienstortgröße ergeben sich in einer separaten Analyse keine substantiellen Zusammenhänge mit der Risikobereitschaft.

4.2.1.3. Fähigkeiten und Kompetenzen

Die drei ausgewählten allgemeinen sozialen Kompetenzen der Perspektivübernahme, Selbstkontrolle und Personenwahrnehmung wurden über das von Kanning (2009b) entwickelte Inventar Sozialer Kompetenzen (ISK) erfasst. Die Skalen bestehen aus je sechs Items, deren Wortlaut in Tabelle 8 aufgeführt ist. Auf einer viertstufigen Likert-Skala von „1 – trifft gar nicht zu“ bis „4 – trifft sehr zu“ sollten die Beamten ihre Zustimmung zu den einzelnen Aussagen abzustufen. Der ISK weist insgesamt positive psychometrische Kennwerte auf (ebd.) und konnte in früheren Untersuchungen von Polizeibeamten bereits erfolgreich eingesetzt werden (z. B. Kanning, 2002b, 2005).

Wie Tabelle 8 belegt, liegt der Mittelwert aller Items über dem zu erwartenden theoretischen Mittelwert von 2,5; d. h. die Mehrheit der Beamten schreibt sich soziale Kompetenzen zu. Bei dem Item mit der höchsten Zustimmung handelt es sich um ein Umkehritem, dass der Skala Perspektivübernahme zugeordnet ist: Der Aussage „Ehrlich gesagt, es fällt mir oft schwer, mich in andere Menschen hineinzusetzen“ stimmten damit die wenigsten Befragten zu. Insgesamt 91,3 % der Beamten antworteten hier mit „trifft (eher) nicht zu“. Die geringste Zustimmung erhalten demgegenüber zwei Aussagen, die sich auf die Dimension der Selbstkontrolle („Selbst bei starker Belastung nehme ich mir für gewöhnlich einfach die Zeit, mein Handeln vorher gut zu durchdenken.“) und der Personenwahrnehmung („Im Kontakt mit fremden Menschen bin ich ein viel genauerer Beobachter als die meisten anderen.“) beziehen (Mittelwerte jeweils 2,71). Dies lässt bereits an dieser Stelle die Folgerung zu, dass sich Beamte etwas häufiger eine gute Fähigkeit zur Perspektivübernahme konstatieren als eine Fähigkeit zur Selbstkontrolle oder Personenwahrnehmung (s. u.).

In Tabelle 8 sind zudem die Ergebnisse der durchgeführten Reliabilitätsanalysen dargestellt. Dabei bestätigt sich, dass es sich auch für die vorliegende Stichprobe um drei zuverlässige Skalen handelt: Cronbachs Alpha liegt bei mindestens .75, was bei sechs Items pro Skala als gut zu bewerten ist. Die Trennschärfen der Items weisen Werte von mindestens .38 auf; in der Mehrheit der Fälle erreichen sie sogar Werte ab .50. Die interne Konsistenz der Skalen kann damit als gegeben angesehen werden.

Tabelle 8: Deskriptive Statistik und Skalenanalyse der Items zur Erfassung sozialer Kompetenzen

		N	Mittelwert	Std.abw.	Trennschärfe	Cronbachs Alpha
Perspektivübernahme	In nahezu allen Situationen bemühe ich mich darum, die Sachlage auch aus der Perspektive meiner Gesprächspartner zu sehen.	1917	3.10	0.63	0.55	.78
	Ehrlich gesagt, es fällt mir oft schwer, mich in andere Menschen hineinzusetzen. (-)	1912	3.33	0.64	0.50	
	Selbst bei Meinungsverschiedenheiten gelingt es mir nahezu immer, die Sachlage auch einmal mit den Augen meines Gegenübers zu sehen.	1915	2.86	0.61	0.54	
	Es ist für mich kein Problem, die Gefühle anderer Menschen nachzuempfinden.	1917	3.00	0.64	0.53	
	In den meisten Situationen versuche ich, die Welt auch mit den Augen meines Gesprächspartners zu sehen.	1916	2.86	0.61	0.63	
	Es gelingt mir nur gelegentlich, mich in die Perspektive anderer Menschen hineinzudenken. (-)	1915	2.99	0.67	0.38	
Selbstkontrolle	Oft platzen Ärger oder Freude einfach so aus mir heraus, ohne dass ich viel dagegen tun könnte. (-)	1920	2.85	0.87	0.47	.75
	Ich lebe immer nach der Devise: „Erst denken, dann handeln.“	1918	2.93	0.70	0.42	
	Ich habe meine Gefühle immer sehr gut unter Kontrolle.	1919	2.82	0.67	0.59	
	Im Nachhinein betrachtet, reagiere ich anderen gegenüber oft allzu aufbrausend. (-)	1922	3.15	0.78	0.52	
	Auch in Stresssituationen bin ich sehr oft beherrschter als die meisten anderen Menschen, die ich kenne.	1915	2.86	0.68	0.49	
	Selbst bei starker Belastung nehme ich mir für gewöhnlich einfach die Zeit, mein Handeln vorher gut zu durchdenken.	1913	2.71	0.64	0.45	
Personenwahrnehmung	In allen Gesprächen beobachte ich das Verhalten meines Gegenübers ganz genau.	1920	3.08	0.67	0.56	.78
	Sehr oft versuche ich durch Beobachtung herauszufinden, welche Motive dem Verhalten anderer Menschen zugrunde liegen.	1919	2.95	0.68	0.56	
	In allen Gesprächen versuche ich, mir auch ein Bild von der aktuellen Gefühlslage meiner Gesprächspartner zu machen.	1917	2.87	0.62	0.43	
	Ich habe ein ausgezeichnetes Gespür dafür, wenn Reden und Denken eines Menschen nicht übereinstimmen.	1917	2.80	0.63	0.48	
	In nahezu allen Gesprächen beobachte ich intensiv die Mimik meiner Gesprächspartner.	1915	2.89	0.67	0.61	
	Im Kontakt mit fremden Menschen bin ich ein viel genauerer Beobachter als die meisten anderen.	1903	2.71	0.67	0.51	

(-) = Umkehritem, der zugehörige Mittelwert bezieht sich auf das umkodierte Item

Eine zusätzlich durchgeführte explorative Faktorenanalyse kann die postulierte dreidimensionale Struktur allerdings nicht exakt belegen (Tabelle 9). Die Dimension der Selbstkontrolle wird als eigenständiger Faktor (Faktor 3) identifiziert; die Faktorladungen der einzelnen Items sind ausreichend hoch, die Nebenladungen auf den anderen Faktoren fallen eher gering aus. Bei der Personenwahrnehmung zeigt sich dagegen, dass das zweite, insbesondere aber das dritte Item hohe Ladungen auf dem ersten Faktor aufweisen, der vornehmlich durch die Items der Perspektivübernahme bestimmt ist. Die Items der Perspektivübernahme wiederum laden auch nur z. T. auf einem gemeinsamen Faktor; so bilden die Items zwei und sechs einen eigenen Faktor.

Das Bild zur Faktorenstruktur der drei sozialen Kompetenzskalen fällt somit nicht eindeutig aus, was möglicherweise mit der besonderen Stichprobe der Einsatz- und Streifendienstbeamten zu erklären ist. An dieser Stelle wird an der Bildung der Skalen entsprechend des Originalinstrumentes (Kanning, 2009b) festgehalten. Dies lässt sich wiederum dadurch begründen, dass eine abweichende Skalenbildung letztlich bedeuten würde, ein anderes Konstrukt zu erfassen als das, was anvisiert wurde. Darüber hinaus belegen zusätzlich durchgeführte konfirmatorische Faktorenanalysen¹³, dass die zu einer Skala gehörenden Items ausreichend hoch miteinander korrelieren, um sie zusammenfassen zu können.

Tabelle 9: Faktorladungen (Varimax rotiert) einer explorativen Hauptkomponenten-Faktorenanalyse der Items zur Erfassung sozialer Kompetenzen

	Gekürzter Itemwortlaut (siehe Tabelle 8)	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4
Perspektiv- übernahme	Perspektive meiner Gesprächspartner	.75	.08	.12	.12
	in andere Menschen hineinzusetzen (-)	.31	.15	.05	.66
	mit den Augen meines Gegenübers	.72	.17	.16	.09
	Gefühle anderer Menschen	.51	.18	.01	.45
	Welt mit den Augen meines Gesprächspartners	.74	.17	.10	.26
	Perspektive anderer Menschen (-)	.16	.13	.11	.69
Selbstkontrolle	Ärger oder Freude (-)	-.09	-.07	.72	.27
	„Erst denken, dann handeln“	.27	.21	.54	-.27
	Gefühle unter Kontrolle	.09	.13	.75	-.04
	reagiere aufbrausend (-)	.12	-.06	.69	.33
	in Stresssituationen beherrscher	.14	.28	.59	.10
	Handeln vorher gut zu durchdenken	.23	.28	.55	-.20
Personen- wahrnehmung	beobachte Verhalten meines Gegenübers	.23	.67	.08	.04
	Motive anderer Menschen	.46	.52	.12	.01
	Gefühlslage meiner Gesprächspartner	.76	.20	.12	.10
	Reden und Denken nicht übereinstimmen	.07	.68	.11	.14
	Mimik meiner Gesprächspartner	.16	.75	.08	.08
	genauerer Beobachter	.09	.71	.12	.09
Eigenwert		5.330	1.968	1.563	1.069
erklärte Varianz		29,6	10,9	8,7	5,9

Fett, grau unterlegt: höchste Ladung eines Items auf Faktor

¹³ Eine mit den Items der Perspektivenübernahme durchgeführte konfirmatorische Faktorenanalyse zeigt, dass ein Faktor 47,7 % der Varianz der sechs zugehörigen Items erklärt; die Faktorladungen liegen zwischen .53 und .79. Bei der Selbstkontrolle liegt die erklärte Varianz bei 44,9 %, die Faktorladungen reichen von .60 bis .75. Für die Personenwahrnehmung ergibt sich eine erklärte Varianz von 47,3 % bei Faktorladungen zwischen .59 und .77.

Aufgrund des Ergebnisses der Faktorenanalyse überrascht es nicht, dass die über eine Mittelwertsbildung zusammengefassten Skalen untereinander korrelieren.¹⁴ Die Korrelationskoeffizienten (Pearsons r) betragen zwischen Perspektivübernahme und Selbstkontrolle .34, zwischen Perspektivübernahme und Personenwahrnehmung .56 sowie zwischen Selbstkontrolle und Personenwahrnehmung .37. Folglich weisen Beamte mit höheren Ausprägungen bei einer der sozialen Kompetenzen auch höhere Werte bei den anderen Kompetenzskalen auf.

Wie die Ergebnisse linearer Regressionsanalysen belegen (Tabelle 10), sind soziodemografische Variablen wiederum kaum für die Erklärung der Unterschiede in den sozialen Kompetenzen zwischen den Beamten von Bedeutung.¹⁵ Der höchste Anteil an erklärter Varianz ist für die Selbstkontrolle festzustellen (7,8 %), was jedoch einzig auf den hohen Effekt des Geschlechts zurückgeführt werden kann. Signifikante, substantielle Effekte ($\geq .10$) liegen ansonsten kaum vor.

Tabelle 10: OLS-Regressionen zu den Soziale-Kompetenz-Skalen (abgebildet: standardisierte Koeffizienten)

	Perspektiv- übernahme	Selbstkontrolle	Personen- wahrnehmung
Geschlecht: weiblich	.14 ***	-.29 ***	.08 *
Alter	.14 ***	.05	.11 **
Migrationshintergrund	.03	.01	.07 **
Schulabschluss: (Fach)Abitur	.09 **	.05	.02
Körpergröße	.02	.06	.01
Körpergewicht	.01	-.09 *	.05
Polizeidirektion 1	-.01	.02	.02
Polizeidirektion 2	-.01	.03	-.04
Polizeidirektion 3	.01	.02	.04
Polizeidirektion 4	.04	.01	.00
Polizeidirektion 5	<i>Referenz</i>	<i>Referenz</i>	<i>Referenz</i>
korrigiertes R²	.016	.078	.011
N	1872	1872	1872

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Die wenigen Gruppenunterschiede, die in den linearen Regressionsanalysen sichtbar werden, sind noch einmal in Abbildung 3 dargestellt. Die Gesamtmittelwerte betrachtend, bestätigt sich analog zur Auswertung auf Einzelitemebene, dass sich die Beamten häufiger Perspektivübernahme als Selbstkontrolle und Personenwahrnehmung zuschreiben (Mittelwerte: 3,02 bzw. 2,89 und 2,88). Hinsichtlich des Geschlechts weisen weibliche Beamte signifikant höhere Ausprägungen bezüglich der Perspektivübernahme auf (3,00 zu 3,09), während sie zugleich ein deutlich niedriges Niveau in der Selbstkontrolle berichten (2,97 zu 2,67).

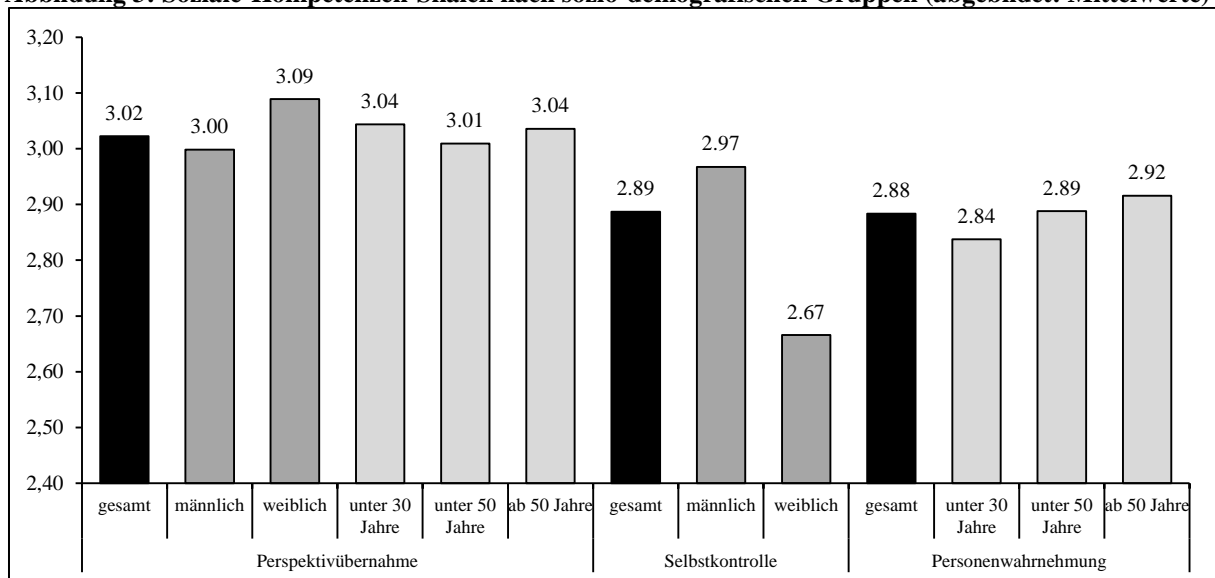
Des Weiteren scheint mit zunehmendem Alter die Personenwahrnehmung wie auch die Perspektivübernahme zu steigen. Dies könnte durch einen Alterseffekt erklärbar sein, wonach

¹⁴ Sobald für eine Person ein gültiger Wert zu einem Item einer Skala vorlag, wurde sie in der Skalenbildung berücksichtigt.

¹⁵ Dies gilt auch, wie separate Analysen belegen, für die Dienstortgröße. Eine Ausnahme bildet die Personenwahrnehmung: Beamte aus städtischen bzw. mittel-/großstädtischen Gebieten attestieren sich eine stärkere Ausprägung dieses Merkmals als Beamte aus ländlichen Gebieten.

Personen mit steigendem Lebensalter mehr Erfahrungen gesammelt haben, die eine bessere Einschätzung von Menschen im Allgemeinen erlauben. Betrachtet man letzteres hingegen in einer bivariaten Analyse, dann sind die Unterschiede zwischen den drei Altersgruppen vernachlässigbar. Der Grund hierfür dürfte in der Nichtberücksichtigung des Geschlechts der Beamten liegen: Da Frauen aber höhere Ausprägungen in der Perspektivübernahme aufweisen und zugleich deutlich jünger sind als männliche Beamte, werden die Effekte des Alters bei einer geschlechtsübergreifenden Darstellung nicht sichtbar. Führt man hingegen die Auswertungen getrennt für männliche und weibliche Beamte durch, dann zeigen sich positive Korrelationen zwischen Alter und Perspektivübernahme in beiden Gruppen. Ältere weibliche sowie ältere männliche Beamte berichten demzufolge also eine stärker ausgeprägte Perspektivübernahme verglichen mit jüngeren Beamten beider Geschlechter. Für alle anderen soziodemografischen Variablen finden sich keine substantziellen Effekte; d. h. die körperliche Statur, die Direktionszugehörigkeit usw. hängen nicht mit den sozialen Kompetenzen der Beamten zusammen.¹⁶

Abbildung 3: Soziale-Kompetenzen-Skalen nach sozio-demografischen Gruppen (abgebildet: Mittelwerte)



4.2.1.4. Emotional-kognitive Persönlichkeitsdimensionen: Selbstwert und Selbstwirksamkeit

Die Messung des Selbstwertes erfolgte über die Self-Esteem-Scale von Rosenberg (1965) in deutscher Übersetzung von Ferring und Phillip (1996). Hierbei handelt es sich um das in der Forschung am häufigsten eingesetzte Instrument zur globalen Bewertung des eigenen Selbst (z. B. Halma, 2008; Gray-Little et al., 1997). Diese eindimensionale Skala umfasst insgesamt zehn Items, welche fünf positive und fünf negative Aspekte der Selbstbewertung beschreiben (Tabelle 11). Auf einer vierstufigen Antwortskala von „1 – trifft nicht zu“ bis „4 – trifft zu“ konnte die Zustimmung zu den Aussagen jeweils abgestuft werden. Die Self-Esteem-Scale

¹⁶ In der linearen Regression zur Personenwahrnehmung ergibt sich für die Polizeidirektion 2 ein negativer (-.04) und für die Polizeidirektion 3 ein positiver Effekt (.04). Beide Effekte sind immer zur Referenzkategorie (Polizeidirektion 5) zu interpretieren. Sie bedeuten zugleich, dass sich die Polizeidirektionen 2 und 3 am stärksten unterscheiden, nämlich um den standardisierten Effekt .08. Dieser ist zwar signifikant, wie eine weitere Regressionsanalyse bei veränderter Referenzkategorie bestätigt, zugleich befindet er sich unterhalb der hier definierten Grenze eines substantziellen Effekts, weshalb auf eine gesonderte Darstellung verzichtet wird.

gilt als ökonomisches Verfahren zur Messung des individuellen Selbstwertgefühls und weist zufriedenstellende psychometrische Kennwerte auf (Ferring & Fillips, 1996; Roth et al. 2008; Halma, 2008). Im Gegensatz zur Originalversion von Rosenberg (1965) wird die Selbstwert-Skala an dieser Stelle nicht über die Summe der einzelnen Items, sondern deren Mittelwert gebildet. Das Vorgehen erscheint insofern sinnvoll, als dass auch Personen in die Auswertungen miteinbezogen werden können, die nicht alle zehn Items beantwortet haben.

Wie aus Tabelle 11 ersichtlich, liegen die Mittelwerte aller zehn Items deutlich über dem theoretischen Mittelwert von 2,5; die Polizeibeamten attestieren sich damit in der großen Mehrheit einen hohen Selbstwert. Dies spiegelt sich am stärksten in der Aussage „Alles in allem neige ich dazu, mich für einen Versager zu halten“ wieder: 85,3 % der Befragten antworteten „trifft nicht zu“, weitere 11,2 % „trifft eher nicht zu“. Das Item „Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden“ erhielt die niedrigste Zustimmung (3,28), wobei dennoch die Mehrheit der Befragten in Richtung eines hohen Selbstwerts antwortete. Die Reliabilität der Skala ist als gut zu bezeichnen; Cronbachs Alpha beträgt .87, die Trennschärfen liegen bei mindestens .42. Eine explorative Faktorenanalyse extrahiert allerdings zwei Faktoren, wobei die Items 3, 7 und 9 hohe Ladungen auf dem zweiten Faktor zeigen. Eine konfirmatorische Faktorenanalyse (erklärte Varianz: 45,7 %) belegt zugleich, dass die Annahme eines eindimensionalen Konstrukts durchaus auch mit den Daten übereinstimmt (vergleichbare Ergebnisse berichten auch von Collani & Herzberg, 2003; Bosold et al., 2002). Die Faktorladungen der einzelnen Items liegen bei mindestens .50 (Tabelle 11), so dass es gerechtfertigt erscheint, aus allen Items einen Gesamtmittelwert zu bilden.¹⁷ Dieser beträgt für die Strichprobe 3,52; die deutliche Mehrheit der Befragten berichtet demnach von einem hohen Selbstwert.

Tabelle 11: Deskriptive Statistik und Skalenanalyse der Items zur Erfassung des Selbstwerts

	N	Mittelwert	Std.abw.	Trennschärfe	Faktorladung	Cronbachs Alpha
Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden.	1918	3.28	0.69	0.59	.69	.87
Hin und wieder denke ich, dass ich gar nichts taue. (-)	1915	3.62	0.69	0.62	.73	
Ich besitze eine Reihe guter Eigenschaften.	1917	3.44	0.55	0.42	.50	
Ich fürchte, es gibt nicht viel, worauf ich stolz sein kann. (-)	1915	3.64	0.63	0.59	.69	
Ich fühle mich von Zeit zu Zeit richtig nutzlos. (-)	1917	3.63	0.69	0.61	.72	
Ich wünschte, ich könnte vor mir selbst mehr Achtung haben. (-)	1915	3.57	0.74	0.65	.75	
Ich halte mich für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch.	1914	3.51	0.68	0.51	.59	
Alles in allem neige ich dazu, mich für einen Versager zu halten. (-)	1914	3.81	0.49	0.66	.75	
Ich besitze die gleichen Fähigkeiten wie die meisten anderen Menschen auch.	1909	3.36	0.67	0.45	.53	
Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden.	1908	3.37	0.68	0.68	.76	

(-) = Umkehritem, der zugehörige Mittelwert bezieht sich auf das umkodierte Item

¹⁷ Hier ebenso wie bei der Skalenbildung zur Selbstwirksamkeit wurden alle Befragten berücksichtigt, die mindestens einen gültigen Wert zu einem Item aufwiesen.

Ob die Varianz im Selbstwert zwischen den Polizeibeamten durch verschiedene soziodemografische Merkmale erklärt werden kann, wurde erneut mittels einer linearen Regressionsanalyse geprüft. Für keinen der in die Auswertung miteinbezogenen Faktoren konnte dabei ein relevanter Zusammenhang festgestellt werden.¹⁸ Dies zeigt sich auch im Anteil der aufgeklärten Varianz welche bei 0,8 % liegt.

Die allgemeine Selbstwirksamkeit im Sinne einer konstruktiven Lebensbewältigungskompetenz wurde über die gleichnamige Skala von Jerusalem und Schwarzer (1999) erfasst. Wie Tabelle 12 zeigt, beinhaltet die eindimensionale Skala insgesamt zehn Aussagen, welche sich ganz allgemein auf die subjektive Überzeugung beziehen, unvorhergesehene Ereignisse oder Probleme aus eigenen Kräften bewältigen zu können. Auf einer vierstufigen Likert-Skala von „1 – stimmt nicht“ bis „4 – stimmt genau“ konnten die Beamten angeben, inwieweit die jeweiligen Aussagen auf sie selbst zutreffen. Eine Vielzahl von Studien konnte die Reliabilität, Stabilität und Validität des Instrumentes bestätigen (vgl. Jerusalem, 2005; Hinz et al., 2006; Luszczynska et al., 2005).

Tabelle 12: Deskriptive Statistik und Skalenanalyse der Items zur Erfassung der Selbstwirksamkeit

	N	Mittelwert	Std.abw.	Trennschärfe	Faktorladung	Cronbachs Alpha
Wenn sich Widerstände auftun, finde ich Mittel und Wege, mich durchzusetzen.	1918	3.17	0.52	0.46	.58	.83
Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.	1917	3.10	0.47	0.50	.61	
Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.	1910	2.82	0.56	0.39	.50	
In unerwarteten Situationen weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.	1917	2.68	0.62	0.53	.65	
Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, dass ich gut mit ihnen zurechtkommen kann.	1920	3.12	0.45	0.52	.63	
Wenn ein Problem auf mich zukommt, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich es lösen kann.	1919	2.91	0.51	0.51	.64	
Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich meinen Fähigkeiten immer vertrauen kann.	1917	2.87	0.56	0.62	.73	
Was auch immer passiert, ich werde schon klar kommen.	1913	2.97	0.60	0.46	.57	
Für jedes Problem kann ich eine Lösung finden.	1905	2.84	0.63	0.51	.63	
Wenn eine neue Sache auf mich zukommt, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.	1907	2.85	0.50	0.59	.70	

(-) = Umkehritem, der zugehörige Mittelwert bezieht sich auf das umkodierte Item

Generell erhalten die Items eher Zustimmung als Ablehnung. Die Mittelwerte in Tabelle 12 liegen durchweg höher als der theoretische Mittelwert von 2,5. Die höchste Zustimmung erfährt die erste Aussage („Widerstände“), die niedrigste Zustimmung die Aussage „In unerwarteten Situationen weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.“ Die Reliabilität der Skala ist als gut einzustufen (Cronbachs Alpha = .83, Trennschärfen \geq .39). Eine explorative Faktorenanalyse extrahiert zwei Faktoren, wobei die letzten drei Items einen eigenen Faktor bilden. Eine konfirmatorische Faktorenanalyse belegt zugleich, dass die Zusammenfassung zu einer

¹⁸ Ergebnisse der OLS-Regression für Selbstwert (N = 1.870, korrigiertes $R^2 = .008$): Geschlecht: weiblich (-.05); Alter (.02); Migrationshintergrund (-.03); Schulabschluss: (Fach)Abitur (.06); Körpergröße (.07*); Körpergewicht (-.03); PD 1 (-.02), PD2 (-.03), PD 3 (-.01), PD 4 (-.04), PD 5 (Referenz). Anmerkung: * p < .05. Für die Dienstortgröße ergeben sich in einer separaten Analyse ebenfalls keine substanziellen Zusammenhänge mit dem Selbstwert.

Skala möglich ist insofern die Faktorladungen bei mindestens .50 liegen. Aus allen zehn Items wurde eine Mittelwertsskala gebildet. Mit einer durchschnittlichen Ausprägung von 2,93 attestiert sich die Mehrheit der Beamten eine hohe Selbstwirksamkeit. Eine zusätzliche durchgeführte Regressionsanalyse findet keine substanziellen Zusammenhänge zwischen dem Ausmaß an Selbstwirksamkeit und verschiedenen sozio-demografischen Merkmalen.¹⁹

4.2.1.5. Zusammenfassung

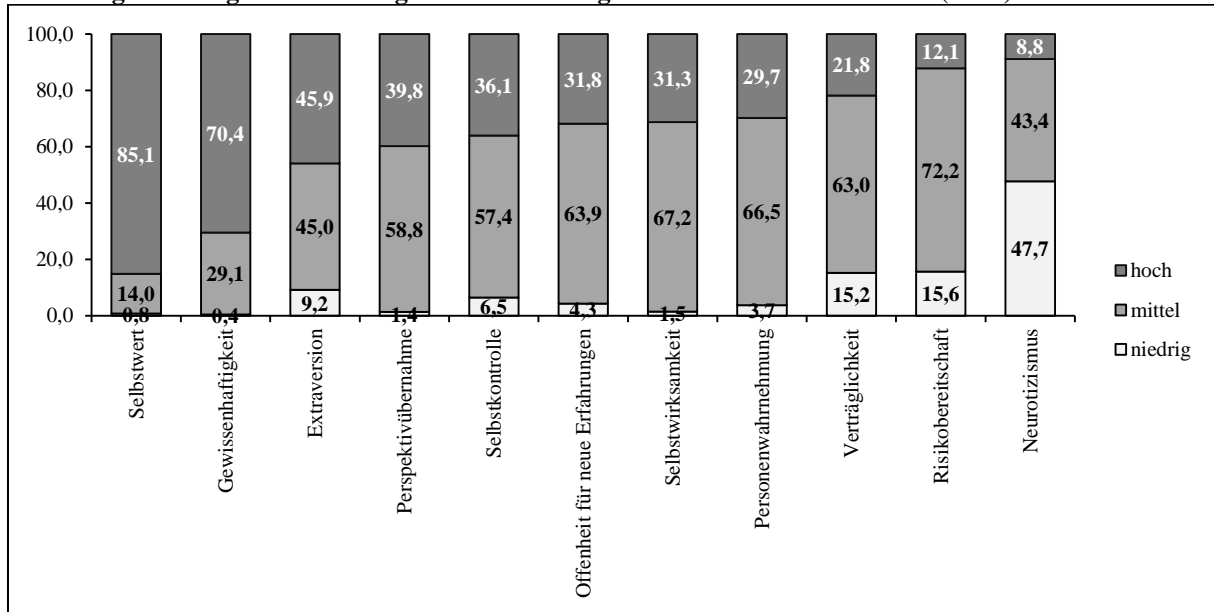
Im Fokus der vorangegangenen Abschnitte standen die Operationalisierung der insgesamt elf erfassten allgemeinen Personenmerkmale sowie die Beschreibung der Items und Skalen anhand ihrer Mittelwerte. Aufgrund der unterschiedlichen Breite der Antwortskalen ist ein direkter Vergleich der Ausprägungen zwischen den einzelnen Variablen jedoch nicht ohne weiteres möglich. Deshalb werden die Befragten entsprechend ihrer Werte auf den einzelnen Dimensionen jeweils noch einmal zu drei Gruppen zusammengefasst, wobei Befragte mit niedrigen Werten, von jenen mit einer mittleren Ausprägung sowie Beamten mit hoher Ausprägung unterschieden werden können. Hierfür war zunächst eine Standardisierung aller Skalen auf eine Breite von 0 bis 100 notwendig.²⁰ Unter Verwendung von Terzilen wurden anschließend Befragte mit Werten von 0 bis 33,34 als „niedrig“, Beamte mit Ausprägungen von 33,35 bis 66,67 als „mittel“ und jene ab 66,68 als „hoch“ eingestuft. Abbildung 4 stellt die Ergebnisse der gruppierten Auswertung dar, wobei sich die Anordnung der allgemeinen Personenmerkmale entsprechend dem Anteil der als „hoch“ eingestuften Beamten ergibt.

Demzufolge schreiben sich die meisten niedersächsischen Einsatz- und Streifendienstbeamten einen hohen Selbstwert zu: Für 85,1 % der Befragten ist ein hohes Selbstwertgefühl zu konstatieren. An zweiter Stelle steht die Gewissenhaftigkeit, für die bei sieben von zehn Beamten eine hohe Ausprägung festzustellen ist (70,4 %). Auf dem dritten Platz befindet sich die Extraversion, wobei der Anteil an Beamten mit hohen Werten bereits weniger als die Hälfte beträgt (45,9 %). Zugleich ist der Anteil im mittleren Terzil deutlich höher verglichen mit den beiden erstgenannten Merkmalen. Mit 12,1 bzw. 8,8 % sind nur wenige Beamten als sehr risikobereit bzw. sehr neurotisch einzustufen. Das Persönlichkeitsprofil der Beamten weist damit ein zu erwartendes Bild auf. Als relevant für die Dienstausbübung zu bewertende Merkmale (z. B. Gewissenhaftigkeit, Perspektivübernahme) sind bei den Beamten stärker ausgeprägt, während als eher problematisch einzustufende Merkmale (z. B. Neurotizismus, Risikobereitschaft) seltener vertreten sind.

¹⁹ Ergebnisse der OLS-Regression für Selbstwirksamkeit (N = 1.875, korrigiertes R² = .021): Geschlecht: weiblich (-.07*); Alter (-.02); Migrationshintergrund (-.01); Schulabschluss: (Fach)Abitur (.06*); Körpergröße (.05); Körpergewicht (.07); PD 1 (-.03), PD2 (-.04), PD 3 (-.01), PD 4 (-.05), PD 5 (Referenz). Anmerkung: * p < .05. Auch die Größe des Dienstorts steht in keinem substanziellen Zusammenhang mit der Selbstwirksamkeit.

²⁰ Bei einer fünfstufigen Antwortskala (z. B. Big Five) muss hierfür vom Mittelwert eines Befragten die 1 subtrahiert und dieser neue Wert dann mit 25 multipliziert werden. Bei einer vierstufigen Skala muss ebenfalls der Wert 1 vom Mittelwert abgezogen, dieser neue Wert dann allerdings mit 100/3 multipliziert werden.

Abbildung 4: Häufigkeitsverteilung der erfassten allgemeinen Personenmerkmale (in %)



Wie die durchgeführten Regressionsanalysen in den vorangegangenen Abschnitten belegen, sind die ausgewählten allgemeinen Personenmerkmale größtenteils unabhängig von Einflüssen sozio-demografischer Variablen. Dies gilt insbesondere für den Migrationshintergrund und den Schulabschluss, für die in keiner Analyse substantielle Zusammenhänge offengelegt werden konnten. Einsatz- und Streifendienstbeamte mit und ohne Migrationshintergrund sowie höher und niedriger gebildete Polizisten unterscheiden sich demzufolge nicht hinsichtlich ihrer Persönlichkeit in den untersuchten Bereichen. Auch im Vergleich der Polizeidirektionen konnten mehrheitlich keine Unterschiede festgestellt werden, mit einer Ausnahme: In Polizeidirektion 5 sind die Polizeibeamten tendenziell verträglicher. Daneben ist der Einfluss der Körpergröße bzw. des Körpergewichts eher vernachlässigbar. Zwar ergeben sich einige wenige Effekte, die jedoch keine einheitliche Interpretation erlauben. Die stärksten Zusammenhänge konnten hingegen für das Geschlecht und die Altersgruppen gefunden werden:

- *Weibliche Beamte* sind demnach extrovertierter, offener für neue Erfahrungen und neurotischer. Zudem weisen sie geringere Werte in der Selbstkontrolle und Risikobereitschaft bei gleichzeitig höherer Perspektivübernahme auf. Überraschend ist hierbei die deutlich niedrigere Selbstkontrolle bei weiblichen Beamten.
- *Ältere Beamte* weisen niedrigere Werte in der Extraversion sowie der Risikobereitschaft auf. Zugleich sind sie häufiger offen für neue Erfahrungen und schreiben sich eine bessere Perspektiv- und Personenwahrnehmung zu. Diese Zusammenhänge dürften sich im Wesentlichen auf die höhere Lebens- und Dienst erfahrung älterer Beamter zurückführen lassen. Dass sich im Verlauf des Erwachsenenalters durchschnittliche Entwicklungsveränderungen auch in Bezug auf grundlegende Persönlichkeitsmerkmale ergeben, ist hinreichend bekannt (vgl. z. B. Asendorpf, 2005). Nicht auszuschließen ist zugleich, dass ältere Generationen aufgrund anderer Sozialisations erfahrungen bestimmte Persönlichkeitsmerkmale stärker ausgebildet haben als andere Generationen. Dann würden die Altersunterschiede nicht durch Alterseffekte, sondern durch Kohorteneffekte zu erklären sein. Mit den vorliegenden Daten lässt sich nicht prüfen, ob letztlich ein Alters- oder ein Kohorteneffekt vorliegt.

Abschließend sollen noch einmal die Zusammenhänge zwischen den einzelnen allgemeinen Personenmerkmalen betrachtet werden. Hierfür sind in Tabelle 13 die Korrelationen zwischen den Skalen abgebildet. Nur drei der insgesamt 55 Korrelationen werden als nicht signifikant ausgewiesen. Die Höhe der einzelnen Korrelationen liegt im niedrigen bis mittleren, meist aber in dem als substantiell definierten Bereich ($r \geq .10$). Besonders hervorzuheben sind folgende Befunde:

- Ein hoher Selbstwert geht mit einem geringen Neurotizismus einher ($r = -.55$).
- Neurotizismus korreliert zudem relativ hoch negativ mit der Selbstkontrolle ($r = -.44$) und der Selbstwirksamkeit ($r = -.42$). Mit Ausnahme des Merkmals Offenheit für neue Erfahrungen weist das Merkmal Neurotizismus zu allen Variablen negative Beziehungen auf.
- Eine hohe Risikobereitschaft ist mit einer höheren Selbstwirksamkeit assoziiert bzw. vice versa ($r = .64$).
- Beamte mit einem höheren Selbstwert weisen auch eine höhere Selbstwirksamkeit auf ($r = .46$).
- Durchweg eher geringe Zusammenhänge ergeben sich zwischen der Verträglichkeit und allen anderen Merkmalen.

Tabelle 13: Korrelationen zwischen den Persönlichkeitsmerkmalen (Pearsons r)

	Extraversion	Offenheit für neue Erfahrungen	Neurotizismus	Gewissenhaftigkeit	Verträglichkeit	Risikobereitschaft	Perspektivübernahme	Selbstkontrolle	Personenwahrnehmung	Selbstwert
Offenheit für neue Erfahrungen	.20	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Neurotizismus	-.23	.03	-	-	-	-	-	-	-	-
Gewissenhaftigkeit	.25	.17	-.20	-	-	-	-	-	-	-
Verträglichkeit	.13	.13	-.11	.12	-	-	-	-	-	-
Risikobereitschaft	.24	.13	-.23	.18	-.13	-	-	-	-	-
Perspektivübernahme	.17	.35	-.10	.22	.22	.06	-	-	-	-
Selbstkontrolle	-.07	.09	-.44	.23	.19	.14	.34	-	-	-
Personenwahrnehmung	.12	.34	-.09	.24	-.01	.26	.56	.37	-	-
Selbstwert	.27	.10	-.55	.30	.09	.20	.19	.31	.16	-
Selbstwirksamkeit	.31	.17	-.42	.29	-.03	.64	.22	.33	.35	.46

Fett: signifikant bei $p < .05$

4.2.2. Arbeitsbezogene Personenmerkmale

4.2.2.1. Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster

Unter Rückgriff auf die Kurzform des Fragebogens „Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster“ (AVEM-44, Schaarschmidt & Fischer, 2008) wurden die beiden Merkmale beruflicher Ehrgeiz und Distanzierungsfähigkeit erfasst. Beim AVEM-44 handelt es sich um ein reliables und valides, mehrdimensionales, persönlichkeitsdiagnostisches Verfahren, mit dem gesundheitsförderliche bzw.- gefährdende Verhaltens- und Erlebensweisen untersucht werden

können (ebd.). Die beiden eingesetzten Skalen umfassen jeweils vier Items, deren Wortlaut in Tabelle 14 wiedergegeben ist. Die Befragten sollten den Aussagen in Bezug auf ihr Arbeitsleben zustimmen, wobei die Antworten von „1 – überhaupt nicht“ bis „5 – völlig“ abgestuft werden konnten. Die Items zum beruflichen Ehrgeiz erhalten eine geringere Zustimmung als die Items zur Distanzierungsfähigkeit. Folglich scheinen die Beamten weniger Probleme damit zu haben, von der Arbeit abzuschalten. Wie die Analysen zur Reliabilität bestätigen, handelte es sich um sehr zuverlässige Skalen. Die Items weisen eine hohe Trennschärfe auf und Cronbachs Alpha liegt unter Berücksichtigung der geringen Itemanzahl in einem sehr guten Bereich. Auch eine zusätzlich durchgeführte explorative Faktorenanalyse bestätigt, dass es sich erstens um zwei unterscheidbare Konstrukte handelt. So werden zwei Faktoren extrahiert, die 67,3 % der Varianz erklären; alle Items zum beruflichen Ehrgeiz werden dem Faktor 1 zugeordnet, alle Items zur Distanzierungsfähigkeit dem Faktor 2, höhere Nebenladungen sind nicht festzustellen. Zweitens liegen die Faktorladungen der einzelnen Items bei mindestens .77. Aus den jeweils vier Items eines Merkmals wurde daher eine Mittelwertsskala berechnet, wobei all jene Befragten berücksichtigt wurden, die mindestens ein Item beantwortet haben. Entsprechend den Auswertungen auf Einzelitemebene ergibt sich für die Distanzierungsfähigkeit (3,67) ein höherer Mittelwert als für den beruflichen Ehrgeiz (2,85).

Tabelle 14: Deskriptive Statistik und Skalenanalyse der Items zum beruflichen Ehrgeiz und zur Distanzierungsfähigkeit

		N	Mittelwert	Std.abw.	Trennschärfe	Cronbachs Alpha
Beruflicher Ehrgeiz	Was meine berufliche Entwicklung angeht, so halte ich mich für ziemlich ehrgeizig.	1926	3.27	0.95	0.70	.86
	Ich strebe nach höheren beruflichen Zielen als die meisten anderen.	1921	2.48	1.06	0.74	
	Für meine berufliche Zukunft habe ich mir viel vorgenommen.	1923	2.71	1.05	0.76	
	Beruflicher Erfolg ist für mich ein wichtiges Lebensziel.	1919	2.97	1.01	0.63	
Distanzierungsfähigkeit	Auch in der Freizeit beschäftigen mich viele Arbeitsprobleme. (-)	1918	3.43	0.93	0.64	.81
	Nach der Arbeit kann ich ohne Probleme abschalten.	1925	3.46	1.04	0.60	
	Arbeitsprobleme beschäftigen mich eigentlich den ganzen Tag. (-)	1924	3.74	0.93	0.66	
	Meine Gedanken kreisen fast nur um die Arbeit. (-)	1921	4.04	0.84	0.61	

(-) = Umkehritem, der zugehörige Mittelwert bezieht sich auf das umkodierte Item

Ob es zwischen den verschiedenen sozio-demografischen Gruppen Unterschiede im beruflichen Ehrgeiz und der Distanzierungsfähigkeit gibt, wurde mittels linearer Regressionsanalysen untersucht (Tabelle 15). Die Zusammenhänge mit den betrachteten Variablen fallen insgesamt eher gering aus.²¹ Substanzielle Effekte von $\geq .10$ ergeben sich lediglich für den beruflichen Ehrgeiz. Demnach berichten weibliche Beamte einen etwas geringeren beruflichen Ehrgeiz verglichen mit ihren männlichen Kollegen. Zudem findet sich eine starke Abnahme des beruflichen Ehrgeizes mit dem Alter, wobei dieser Effekt in erster Linie für den hohen Anteil erklärter Varianz (13,7 %) verantwortlich ist. Demnach erreichen jüngere Beamte unter

²¹ Für die Dienstortgröße ergeben sich keine substanziellen Zusammenhänge mit dem beruflichen Ehrgeiz bzw. der Distanzierungsfähigkeit.

30 Jahren hier einen Mittelwert von 3,29, ältere Befragte ab 50 Jahren aber nur von 2,48 (mittleres Alter von 30 bis unter 50 Jahren: 2,84).

Tabelle 15: OLS-Regressionen zum beruflichen Ehrgeiz und zur Distanzierungsfähigkeit (abgebildet: standardisierte Koeffizienten)

	Beruflicher Ehrgeiz	Distanzierungsfähigkeit
Geschlecht: weiblich	-.14 ***	-.03
Alter	-.36 ***	-.09 *
Migrationshintergrund	-.04	-.03
Schulabschluss: (Fach)Abitur	.09 **	.00
Körpergröße	.04	.08 *
Körpergewicht	-.02	-.09 *
Polizeidirektion 1	.01	-.04
Polizeidirektion 2	-.02	-.04
Polizeidirektion 3	-.04	-.02
Polizeidirektion 4	-.04	-.07 *
Polizeidirektion 5	<i>Referenz</i>	<i>Referenz</i>
korrigiertes R²	.137	.013
N	1873	1873

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

4.2.2.2. Burnout

Bislang gibt es kein allseits akzeptiertes Messinstrument zur Erfassung von Burnout (Burisch, 2010). In der rund 35jährigen Forschungstradition hat sich allerdings das von Maslach und Kollegen entwickelte „Maslach Burnout Inventory“ (MBI, z. B. Maslach & Jackson, 1981; Maslach et al., 1996) als Standardverfahren erwiesen (vgl. Schaufeli et al., 2009; Maslach et al., 2001). Burnout wird hier als ein Syndrom von emotionaler Erschöpfung, Depersonalisierung und reduzierter persönlicher Erfüllung definiert. Insgesamt werden dem MBI zufriedenstellende psychometrische Kennwerte bescheinigt, die für eine reliable und valide Erfassung des Burnoutkonstruktes sprechen (z. B. Worley et al., 2008; Maslach et al., 1996; Schaufeli et al., 1994). Zugleich gibt es aber auch Hinweise darauf, dass die Testgüte in Abhängigkeit von verschiedenen Moderatorvariablen (z. B. Merkmale der Stichprobe, Sprache) zwischen Untersuchungen mitunter deutlich variieren kann (Aguayo et al., 2011; Vanheule et al., 2007; Schaufeli & Enzmann, 1998).

In der Befragung wurde auf die revidierte deutsche Fassung des MBI-D (Büssing & Perrar, 1992) zurückgegriffen. Hierbei handelt es sich um ein aktuelles deutschsprachiges Erhebungsverfahren, welches bislang noch nicht veröffentlicht wurde.²² Die revidierte Version wird derzeit im Rahmen verschiedener Untersuchungen eingesetzt und erprobt (z. B. Mossler, 2006; Fuchs et al., 2011; Bieringer, 2005). Ziel der überarbeiteten Fassung ist es, die Probleme bislang vorliegender deutscher Übersetzungen des MBI hinsichtlich der Dimensionalität sowie der Gütekriterien der Skalen (vgl. Büssing & Perrar, 1992; Enzmann, 1996; Neubach &

²² Im Rahmen einer Forschungskooperation wurde die revidierte Fassung des MBI-D von Dr. Jürgen Glaser für die Befragung zur Verfügung gestellt.

Schmidt, 2000) zu überwinden. Das Ausmaß an emotionaler Erschöpfung (neun Items), Depersonalisation (fünf Items) und persönlicher Erfüllung (sieben Items) wird hierbei mit insgesamt 21 Items erfasst, deren Wortlaut in Tabelle 16 dargestellt ist. Die Formulierungen wurden an den vorliegenden Untersuchungskontext angepasst, insofern der Begriff des „Klienten“ durch den des „Bürgers“ ersetzt wurde. Im Gegensatz zur englischsprachigen Originalversion (vgl. Maslach & Jackson, 1981; Maslach et al., 1996) wird die Auftretenshäufigkeit der erfragten Gefühle und Situationen in der revidierten Version des MBI-D auf einer sechsfach gestuften Antwortskala ohne Bezug auf einen bestimmten Zeitraum von „1 – nie“ bis „6 – sehr oft“ erfasst (original: siebenstufig von „0 – nie“, „1 – ein paar Mal pro Jahr“ bis „6 – täglich“).

In Tabelle 16 sind zugleich die Ergebnisse der durchgeführten Reliabilitätsanalysen für die einzelnen Items und die diesen zugeordneten drei Skalen abgebildet. Hinsichtlich der emotionalen Erschöpfung, die als Kernkomponente des Burnoutsyndroms gilt (vgl. z. B. Maslach et al., 2001), kann von einem reliablen Konstrukt gesprochen werden; die Trennschärfen aller Items fallen nicht unter .45. Auch die interne Konsistenz der Skala ist mit einem Cronbachs Alpha von .90 als hoch zu beurteilen. Wie die deskriptiven Auswertungen auf Einzelitemebene zeigen, berichten die Beamten am häufigsten davon, sich morgens müde oder am Ende des Arbeitstages verbraucht zu fühlen, während der direkte Kontakt mit den Bürgern am seltensten als starke Belastung erlebt wird. Mit Trennschärfekoeffizienten von mindestens .33 korrelieren auch die fünf Items der zweiten Burnoutskala, der Depersonalisation, ausreichend hoch miteinander, um von einer reliablen Erfassung des Konstrukts auszugehen. Cronbachs Alpha beträgt für die Gesamtskala .68. Am häufigsten wird dabei der Aussage zugestimmt, dass man fürchtet, durch die Arbeit gefühlsmäßig zu verhärten. Im Vergleich dazu sind die Beamten eher selten der Meinung, dass sie die Bürger wie unpersönliche Objekte behandeln.

Die letzte Burnoutdimension, welche sieben positiv formulierte Aussagen zum Ausmaß der persönlichen Erfüllung in der Arbeit umfasst, weist eine interne Konsistenz von .68 auf. Sie kann also ebenfalls als reliable Skala gelten. Alle Mittelwerte liegen über dem theoretischen Mittelwert von 3,5. Folglich berichtet die Mehrheit der Beamten davon, im Rahmen ihrer Tätigkeit persönliche Erfüllung zu erfahren. Am häufigsten gelingt es den Beamten dabei, eine entspannte Atmosphäre mit den Bürgern herzustellen; seltener wird bestätigt, dass man in der Arbeit lohnenswerte Dinge erreicht hat.

Eine mit allen 21 Items durchgeführte Hauptkomponenten-Faktorenanalyse bestätigt die theoretische Struktur nur teilweise. Anstatt drei, werden vier Faktoren extrahiert (ohne Abbildung). Die Items der emotionalen Erschöpfung laden mit Ausnahme des fünften Items („mit Bürgern zu arbeiten, ist anstrengend“) auf dem ersten Faktor, die Items der persönlichen Erfüllung auf dem zweiten Faktor. Die Items der Depersonalisation werden zwei weiteren Faktoren zugewiesen, wobei die letzten beiden Items auf dem dritten Faktor und die ersten drei Items auf dem vierten Faktor laden. Auch eine konfirmatorische Faktorenanalyse, bei der die Extraktion von exakt drei Faktoren gefordert wird, kann die vermutete dimensionale Struktur nicht eindeutig bestätigen. Folglich scheint die Messung der Depersonalisation und der emotionalen Erschöpfung zumindest in der Stichprobe der niedersächsischen Polizeibeamten aus dem Einsatz- und Streifendienst mit Problemen behaftet zu sein. Auch in anderen Untersuchungen von Polizeibeamten (z. B. Bosold et al., 2002; Manzoni, 2003) ließ sich die Zuord-

nung der Items zu den drei postulierten Skalen durch die Daten nur bedingt bestätigen. Gleichwohl sprechen die Ergebnisse der Faktoren- wie auch der Reliabilitätsanalysen nicht dagegen, die Items entsprechend den Vorgaben zu jeweils einer Mittelwertsskala zusammenzufassen. Deshalb wurden bei der Skalenbildung auch alle, den jeweiligen Dimensionen zuzuordnenden Items berücksichtigt. Die Dimension der persönlichen Erfüllung wurde nicht umkodiert; hohe Werte stehen bei dieser Skala daher im Folgenden weiterhin für eine hohe persönliche Erfüllung.

Tabelle 16: Deskriptive Statistik und Skalenanalyse der Burnout-Items

		N	Mittelwert	Std.abw.	Trennschärfe	Cronbachs Alpha
Emotionale Erschöpfung	Ich fühle mich durch meine Arbeit frustriert.	1924	3.12	1.28	0.66	.90
	Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt.	1924	2.97	1.37	0.80	
	Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.	1925	3.22	1.25	0.77	
	Ich fühle mich durch meine Arbeit gefühlsmäßig erschöpft.	1922	2.97	1.28	0.80	
	Den ganzen Tag mit Bürgern zu arbeiten, ist für mich wirklich anstrengend.	1926	3.10	1.06	0.45	
	Ich fühle mich wieder müde, wenn ich morgens aufstehe und den nächsten Arbeitstag vor mir habe.	1919	3.27	1.36	0.63	
	Der direkte Kontakt mit Bürgern bei meiner Arbeit belastet mich zu stark.	1920	2.01	0.94	0.62	
	Ich habe das Gefühl, dass ich nicht mehr kann.	1921	2.08	1.27	0.73	
	Ich habe das Gefühl, dass ich an meinem Arbeitsplatz zu hart arbeite.	1919	2.62	1.20	0.62	
Depersonalisation	Ich fürchte, dass mich diese Arbeit gefühlsmäßig verhärtet.	1924	3.52	1.32	0.40	.68
	Es ist mir eigentlich egal, was aus manchen Bürgern wird.	1924	2.98	1.25	0.38	
	Seitdem ich diese Arbeit ausübe, bin ich gefühlloser im Umgang mit den Bürgern geworden.	1920	2.92	1.28	0.60	
	Ich habe ein unbehagliches Gefühl wegen der Art und Weise, wie ich manche Bürger behandelt habe.	1916	2.06	0.89	0.33	
	Ich glaube, dass ich manche Bürger so behandle, als wären sie unpersönliche Objekte.	1924	1.93	0.99	0.50	
Persönliche Erfüllung	Ich habe das Gefühl, dass ich durch meine Arbeit das Leben der Bürger positiv beeinflusse.	1917	3.99	1.01	0.56	.78
	Ich fühle mich sehr tatkräftig.	1915	4.36	0.85	0.48	
	Es ist leicht für mich, eine entspannte Atmosphäre mit den Bürgern herzustellen.	1924	4.94	0.67	0.48	
	Es fällt mir leicht, mich in die Bürger hineinzuversetzen.	1920	4.74	0.76	0.43	
	Ich habe in dieser Arbeit viele lohnenswerte Dinge erreicht.	1922	3.90	1.02	0.52	
	Ich gehe ziemlich gut mit den Problemen der Bürger um.	1922	4.82	0.61	0.54	
	Ich bin sehr guter Stimmung, wenn ich intensiv mit Bürgern gearbeitet habe.	1922	4.33	0.90	0.47	

Beim Vergleich der Skalenmittelwerte finden sich entsprechend der Ergebnisse auf Ebene der einzelnen Items etwas höhere Werte hinsichtlich der emotionalen Erschöpfung (2,82) verglichen mit der Depersonalisation (2,68). Deutlich stärker ausgeprägt ist demgegenüber das Gefühl, seine Arbeit effizient erledigen zu können und seine Ziele zu erreichen (4,44). Eine direkte Gegenüberstellung der Ausprägungen auf den drei Burnoutdimensionen mit den Befunden anderer Polizeistudien wäre an dieser Stelle wünschenswert, um die Angaben der niedersächsischen Einsatz- und Streifendienstbeamten besser verorten zu können. Allerdings ist dies aufgrund des Einsatzes unterschiedlicher Erhebungsverfahren (bei der Bundespolizei z. B. MBI-General Survey, vgl. Beerlage et al., 2008) sowie abweichender Antwortoptionen (z. B. Bosold et al., 2002; Manzoni, 2003) nicht ohne weiteres möglich. Lediglich Unterschiede im Ranking der drei Skalen innerhalb der einzelnen Stichproben können an dieser Stelle betrachtet werden. Interessant ist hierbei insbesondere das Verhältnis von emotionaler Erschöpfung und Depersonalisation, da davon ausgegangen werden kann, dass die Depersonalisation gerade bei Polizeibeamten stärker ausgeprägt ist als in anderen Berufsgruppen (vgl. Schaufeli & Enzmann 1998). Die vorliegenden Ergebnisse sind allerdings uneinheitlich: So weisen Beamte aus der Schweiz (Manzoni, 2003) und den Niederlanden (Kop & Euwema, 2001) tatsächlich stärkere zynische Einstellungen gegenüber Klienten auf, während in einer Untersuchung der deutschen Bundespolizei (Beerlage et al., 2008; Arndt et al., 2006) Gefühle emotionaler Erschöpfung analog zur vorliegenden Studie häufiger berichtet werden. Ohlemacher et al. (2002) finden wiederum keine Unterschiede in den Skalenmittelwerten beider Dimensionen.

Ob zwischen den verschiedenen sozio-demografischen Gruppen Unterschiede hinsichtlich der drei Burnoutdimensionen bestehen, wird erneut mittels linearer Regressionsanalysen untersucht (Tabelle 17).²³ Die meisten Zusammenhänge ergeben sich für die emotionale Erschöpfung: 6,8 % der Varianz kann durch die betrachteten Variablen erklärt werden. Zugleich stellt das Alter den einzigen Faktor dar, für den sich bei allen drei Konstrukten substantielle Einflüsse nachweisen lassen. Wie in Abbildung 5 noch einmal grafisch veranschaulicht, sind ältere Polizeibeamte zwar emotional stärker erschöpft, zugleich weisen sie aber niedrigere Werte in der Depersonalisation sowie höhere Ausprägungen in der persönlichen Erfüllung auf. Negative Entwicklungen mit zunehmendem Alter sind also nicht in allen drei Burnoutdimensionen zu beobachten. Substantielle Befunde ($r \geq .10$) ergeben sich bei der emotionalen Erschöpfung zudem für die Körpergröße und das Körpergewicht der Beamten: Größere Beamte sind demnach seltener erschöpft; während ein höheres Gewicht mit einem stärkeren Erschöpfungsgefühl einhergeht. Größere Beamte scheinen arbeitsbezogene Probleme somit etwas besser bewältigen zu können, schwerere Beamte erweisen sich – nicht nur bei dieser Auswertung – hingegen als etwas weniger robust. Auch in Bezug auf andere arbeitsbezogene Einstellungen und Verhaltensweisen wie etwa der Frage nach der Arbeitszufriedenheit könnte das Körpergewicht – sicherlich neben einer ganzen Reihe weiterer Aspekte – nicht vollkommen irrelevant sein.

²³ Erneut wurde in separaten Analysen der Einfluss der Dienstortgröße geprüft; substantielle Effekte konnten dabei nicht festgestellt werden.

Tabelle 17: OLS-Regressionen zu den drei Burnoutdimensionen (abgebildet: standardisierte Koeffizienten)

	Emotionale Erschöpfung	Depersonalisation	Persönliche Erfüllung
Geschlecht: weiblich	-.01	-.07 *	.04
Alter	.18 ***	-.21 ***	.16 ***
Migrationshintergrund	.05 *	.01	-.01
Schulabschluss: (Fach)Abitur	-.07 *	-.03	.07 *
Körpergröße	-.12 ***	-.05	.04
Körpergewicht	.10 **	.05	.00
Polizeidirektion 1	.05	.02	-.04
Polizeidirektion 2	.02	-.02	-.01
Polizeidirektion 3	.02	.01	-.01
Polizeidirektion 4	.08 *	-.01	-.01
Polizeidirektion 5	<i>Referenz</i>	<i>Referenz</i>	<i>Referenz</i>
korrigiertes R²	.068	.023	.011
N	1872	1872	1872

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

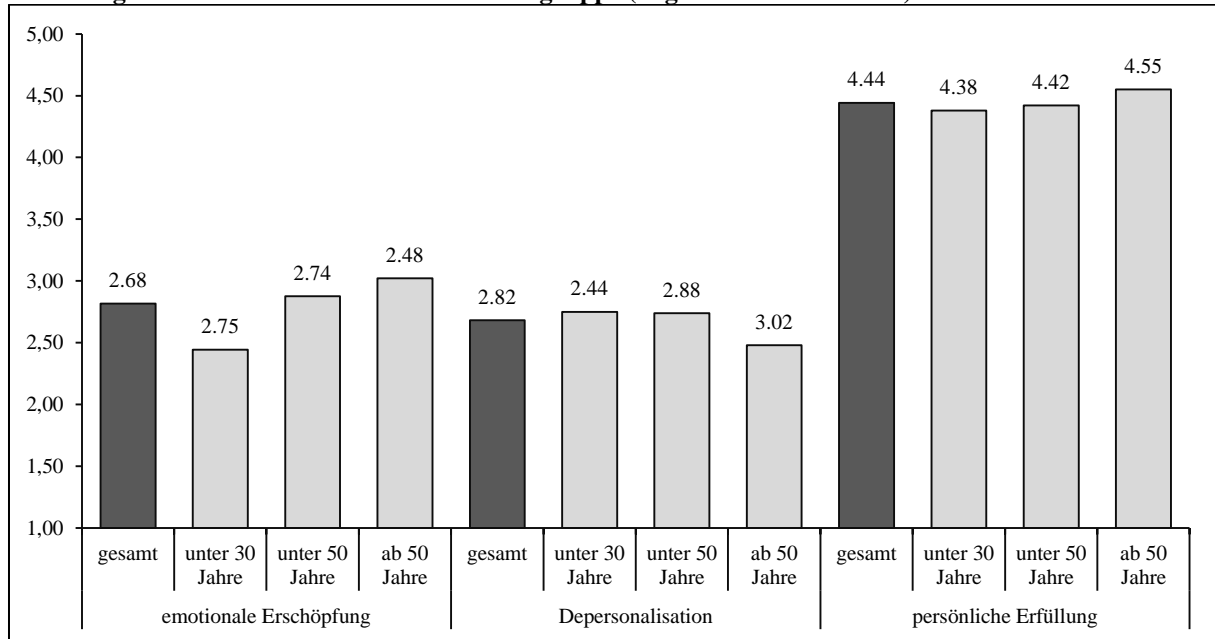
Es ergeben sich zudem noch folgende interessante Befunde, die allerdings nicht als substantiell einzustufen sind ($r \geq .10$), dennoch Erwähnung finden sollen:

- Höher gebildete Befragte sind seltener erschöpft und berichten eine stärkere persönliche Erfüllung. Zwar sind beide Zusammenhänge nicht besonders stark, sie weisen aber in eine Richtung: Höhere Bildung geht mit höheren Ansprüchen²⁴ und zugleich besseren Ressourcen einher, die helfen, die Arbeitsanforderungen zu bewältigen.
- Die Polizeidirektionszugehörigkeit ist weitestgehend irrelevant für die betrachteten Konstrukte. An zwei Stellen ergibt sich dennoch eine Auffälligkeit: Beamte der Polizeidirektion 4 berichten häufiger von emotionaler Erschöpfung im Vergleich zu Beamten der Polizeidirektion 5; gleichzeitig ist deren Distanzierungsfähigkeit (s. o.) geringer ausgeprägt. Es ergibt sich damit ein Hinweis darauf, dass Beamte der Polizeidirektion 4 etwas stärker belastet sind.

Es wurde weiterhin überprüft, inwiefern die drei Burnout-Dimensionen miteinander in Zusammenhang stehen. Insgesamt ergeben sich in der vorliegenden Stichprobe von Polizeibeamten Korrelationen von mittlerer Höhe: Die Depersonalisation korreliert mit der emotionalen Erschöpfung zu $r = .48$, mit der persönlichen Erfüllung zu $r = -.46$. Die emotionale Erschöpfung korreliert wiederum mit der persönlichen Erfüllung zu $r = -.32$. Es kann damit nicht geschlussfolgert werden, dass höhere Werte der einen Dimension notwendigerweise auch immer mit höheren Werten auf einer anderen Dimension einhergehen. Dies ist im Mittel der Fall; Abweichungen davon sind aber nicht selten. Damit wird die Sichtweise von Burnout als einem mehrdimensionalen Konstrukt (vgl. Maslach et al., 1996; Burisch, 2010) gestützt.

²⁴ Vgl. zur Anspruchshaltung auch den obigen Befund zum positiven Zusammenhang von höherer Bildung und höherem beruflichen Ehrgeiz.

Abbildung 5: Burnoutdimensionen nach Altersgruppe (abgebildet: Mittelwerte)



Exkurs: Anteil Beamter mit Burnout-Gefährdung

In seiner ursprünglichen Konzeption umfasst Burnout einen kontinuierlichen Prozess des Ausbrennens, der sowohl leichtere als auch schwerere Ausprägungen beinhaltet (Schaufeli et al., 2009). Dieser prozessuale Charakter spiegelt sich auch in der Erfassung des Konstrukts über drei kontinuierliche Dimensionen wieder (vgl. MBI; Maslach et al., 1996). Während Burnout in der Forschung mehrheitlich noch immer als komplexes, multidimensionales Syndrom verstanden wird, erlangt der Begriff in der Praxis zunehmend als Beschreibung eines Endstadiums des Erschöpfungsprozesses an Bedeutung (für einen Überblick vgl. Schaufeli et al., 2009). So steht im Vordergrund praktisch arbeitender Mediziner, Psychiater sowie Psychologen die Differenzierung zwischen Personen, bei denen Burnout i. S. einer Erkrankung vorliegt oder nicht vorliegt. In Folge dessen hat das Burnoutsyndrom als medizinische Diagnose in einigen Ländern bereits Einzug in das Gesundheitssystem gehalten (ebd.). Bislang existieren jedoch weder klare Kriterien noch ein standardisiertes einheitliches Instrument, auf Basis dessen Fälle von „Burnout“ valide identifiziert werden könnten (vgl. Kaschka et al., 2011; Schaufeli et al., 2009). Doch nicht nur im medizinischen Bereich (z. B. Auswahl geeigneter Behandlungsmethoden, Entscheidung bzgl. Versicherungsansprüchen im Krankheitsfall), auch auf Ebene der Organisation dürfte ein großes Interesse daran bestehen, burnout-gefährdete Mitarbeiter zu identifizieren, um entsprechende präventive Maßnahmen bzw. Interventionsprogramme (vgl. hierzu z. B. Burisch, 2010) einleiten zu können.

Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass in der Forschung und Praxis verschiedene Möglichkeiten diskutiert werden, wie kontinuierliche Skalenwerte in eine gruppenbezogene Darstellung (z. B. burnout-gefährdet vs. nicht burnout-gefährdet) überführt werden können (für einen Überblick vgl. Kaschka et al., 2011; Schaufeli et al., 2009). Ein Forschungsbereich richtet sich dabei auf die Bestimmung von Grenzwerten (sog. „Cut-Off-Werte“). Es wird also festgelegt, ab welcher Ausprägung im MBI bei einer Person von Burnout gesprochen werden kann. Vor dem Hintergrund, dass Burnout ohnehin am häufigsten über die drei Skalen des

MBI erhoben wird (vgl. z. B. Maslach et al., 2001), erscheint ein solches Vorgehen durchaus naheliegend. Allerdings weichen die vorhandenen Vorschläge zu den Cut-Off-Werten für die einzelnen Skalen deutlich voneinander ab. Gleiches gilt auch hinsichtlich der Frage, in welcher Kombination die drei Dimensionen vorliegen müssen, um von Burnout sprechen zu können.

In der bisherigen Forschung lassen sich verschiedene Ansätze bzw. Vorschläge zur Bestimmung des Burnout-Anteils identifizieren. Im Rahmen des *diagnostischen Ansatzes* (vgl. Schaufeli et al., 2009) werden bspw. externe Kriterien wie das Vorliegen einer medizinischen Neurasthenie-Diagnose (Schaufeli et al., 2001) zur Festlegung der Grenzwerte herangezogen. Dabei wurde geprüft, wie sich Personen mit und ohne Neurasthenie-Diagnose anhand der Ausprägungen auf den Burnoutskalen unterscheiden lassen. Eine Übertragung dieser Vorgehensweise auf die Stichprobe an Polizeibeamten erscheint jedoch nicht sinnvoll, da es nicht das Ziel sein kann, Polizeibeamte zu identifizieren, die ein behandlungsbedürftiges Burnout-syndrom aufweisen. Diese Subgruppe an Polizeibeamten dürfte durch die Befragung weitestgehend nicht erreicht worden sein, sei es, weil sie nicht teilnehmen wollten oder sei es, weil sie sich aufgrund ihrer Erkrankung bereits in Behandlung befanden (vgl. auch „healthy-worker-effect“; Shah, 2009). Die vorliegende Befragung an einer nicht klinischen Stichprobe erlaubt damit nur eine Aussage zum Anteil an Beamten, die eine Burnout-Gefährdung aufweisen. Wie viele dieser Personen letztlich an Burnout erkranken und welche Faktoren einen solchen Verlauf begünstigen oder hemmen, kann mit der vorliegenden Studie nicht untersucht werden (für einen Überblick vgl. Burisch, 2010).

Eine weitere Vorgehensweise, die zur Ermittlung des Burnout-Gefährdeten-Anteils herangezogen wird, ist der *statistische Ansatz*. Maslach und Jackson (1986; zit. n. Demerouti, 1999) ermittelten bspw. Cut-Off-Werte für die emotionale Erschöpfung, Depersonalisation und persönliche Erfüllung anhand einer Dreiteilung der Normierungsstichprobe (Terzil-Methode): Personen mit geringer Ausprägung weisen Werte im unteren Drittel der Stichprobe auf, Personen mit mittlerer Ausprägung entsprechend Werte im mittleren Drittel und Personen mit hoher Ausprägung Werte im oberen Drittel. Somit lagen für jede Person für jede der drei Skalen Kodierungen der Form 1 (geringe Belastung), 2 (mittlere Belastung) oder 3 (hohe Belastung) vor. Die Ausprägungen auf den drei Burnoutkomponenten wurden dann zu Gruppen kombiniert. Eine Burnout-Gefährdung galt als gegeben, wenn ein Befragter hohe Ausprägungen in der emotionalen Erschöpfung und Depersonalisation bei gleichzeitig niedriger persönlicher Erfüllung aufwies.

Maslach und Jackson (1986; zit. n. Demerouti, 1999) weisen darauf hin, dass die Klassifizierung nicht als Diagnose zu verstehen ist, sondern dazu dienen soll, den Befragten eine Rückmeldung hinsichtlich ihrer Burnout-Gefährdung zu geben. Auch in der aktuellen englischsprachigen Edition des MBI-General Survey (Schaufeli et al., 1996, zit. nach Beerlage et al., 2009, S. 159) werden entsprechend ermittelte Cut-Off-Werte ausgewiesen, welche sich u. a. auf eine kanadische Stichprobe von über 3.200 Personen unterschiedlicher Berufsgruppen (u. a. Pflegepersonal, Militär) beziehen. Auf diese wurden im Forschungsprojekt von Beerlage et al. (2008, 2009) zu „Organisationsprofilen, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen“ zurückgegriffen, um die Burnout-Gefährdung einer Stichprobe von Bundes- bzw. Landespolizeibeamten zu bestimmen. Dabei zeigte sich, dass je rund ein Drittel der Bundespolizeibeam-

ten als stark erschöpft (33,6 %) und zynisch gegenüber der Arbeit (29,7 %) einzustufen war, während knapp die Hälfte (45 %) ein niedriges Niveau an persönlicher Erfüllung aufwies (Beerlage et al., 2008, S. 148). Als „hochgradig“ ausgebrannt entsprechend der Definition von Maslach und Jackson (1986; zit. n. Demerouti, 1999) musste etwa jeder zehnte Bundespolizeibeamte gelten (12,8 %). Im Endbericht des Projekts wurde hingegen eine leicht modifizierte Gruppierung vorgenommen (Beerlage et al., 2009, S. 127ff), wobei die zugrundeliegenden Kriterien nicht näher erläutert wurden. Zur Gruppe mit hoher Burnoutausprägung zählten Personen, die bei mindestens zwei Burnoutdimensionen hohe Ausprägungen aufwiesen und bei der dritten Dimension mindestens mittlere Werte erreichten. Die zuvor als „hochgradig“ ausgebrannt eingestuften Beamten wurden mithin unter diese Gruppe subsumiert. Damit wurde von der Kategorisierung von Maslach und Jackson (1986; zit. n. Demerouti, 1999) abgewichen. Für die zwei Erhebungsphasen aus den Jahren 2007 und 2008 berichten Beerlage et al. (2009), dass 15,1 % bzw. 25,4 % der Bundespolizisten eine hohe Burnout-Gefährdung aufwiesen. Im Vergleich dazu lagen Beamte aus der Landespolizei (u. a. Berlin, Hessen) mit 12,0 % (2007) bzw. 10,1 % (2008) deutlich darunter.

Die Bestimmung der Burnout-Gefährdung auf Basis der von Schaufeli et al. (1996, zit. n. Beerlage et al., 2009, S. 159) ausgewiesenen Cut-off-Werte bringt zugleich verschiedene Probleme mit sich. So weisen z. B. Schaufeli und Enzmann (1998) auf länderspezifische Besonderheiten bzgl. der Erfassung und Verteilung von Burnout hin und raten von einer Übertragung der Cut-Off-Werte auf andere Nationen ab. Für Deutschland liegen derzeit noch keine eigenen Normwerte vor. Zu diskutieren ist ebenfalls, inwieweit berufsgruppenspezifische Besonderheiten zu beachten sind, ob also die Cut-Off-Werte, die anhand einer viele Berufsgruppen umfassenden Stichprobe gewonnen wurden, auf Polizeibeamte übertragen werden können. Ein weiterer Einwand betrifft die Terzilregelung: Wenn die empirische Verteilung zur Grundlage der Aufteilung in drei Gruppen verwendet wird, dann gibt es zwangsläufig immer Personen, die eine hohe Ausprägung auf den Dimensionen aufweisen; damit gibt es zwangsläufig auch immer Personen, die eine Burnout-Gefährdung aufweisen. Sinnvoller erscheint es daher, theoretisch festzulegen, ab welchen Werten eine hohe Ausprägung einer Dimension vorliegt (*theoretische Vorgehensweise*).

An dieser Stelle wird daher auf den Klassifikationsvorschlag von Büssing und Glaser (1998) zurückgegriffen. Dies ist zum einen deshalb naheliegend, weil die eingesetzte deutschsprachige Version des MBI auf diese Forschergruppe zurückgeht. Zum anderen wird die Bestimmung der Burnout-Gefährdung hierbei unabhängig von der Verteilung von Normwerten vorgenommen. Vielmehr orientieren sich Büssing und Glaser (1998) an den verbal verankerten Antwortkategorien der Skalen. Basis der Gruppierung stellt nach Angaben der Autoren das Prozessmodell zum Burnout von Leiter (1993) dar. Demzufolge beginnt Burnout mit einem Stadium erhöhter emotionaler Erschöpfung, das sich primär infolge arbeitsbezogener Belastungen entwickelt. Daran schließt sich eine Phase erhöhter Depersonalisation an, die als Bewältigungsversuch der emotionalen Erschöpfung verstanden wird. Parallel dazu kommt es zu einer wahrgenommenen Reduktion der persönlichen Erfüllung, welche insbesondere durch einen Mangel an vorhandenen Ressourcen bestimmt wird.

In Anlehnung daran ist nach Büssing und Glaser (1998) von einer Burnout-Gefährdung auszugehen, wenn Personen (S. 80)²⁵:

- entweder manchmal bzw. öfter Gefühle der emotionalen Erschöpfung berichten (Skalenmittelwerte der Emotionalen Erschöpfung von ≥ 4 bei einem Wertebereich von „1 – nie“ bis „6 – sehr oft“, wobei die „4“ für „manchmal“ steht),
- oder manchmal bzw. öfter Gefühle der Depersonalisation berichten (Skalenmittelwert der Depersonalisation ebenfalls ≥ 4),
- oder manchmal bzw. seltener persönliche Erfüllung in ihrem Beruf erleben (Skalenmittelwerte der persönlichen Erfüllung ≤ 4).

Aus Tabelle 18 ist zu entnehmen, dass entsprechend dieser Bestimmung 31,6 % aller Einsatz- und Streifendienstbeamten Niedersachsens als burnout-gefährdet einzustufen wären. Der geringste Anteil ist in Polizeidirektion 5, der höchste in Polizeidirektion 1 festzustellen. Die Unterschiede werden allerdings nicht als signifikant ausgewiesen. Werden die drei Burnout-Dimensionen separat betrachtet, so zeigt sich, dass immerhin 23,2 % aller Beamten eine eher geringe persönliche Erfüllung berichten; der Anteil emotional erschöpfter Befragter beträgt 12,1 %, der Anteil an Beamten mit hoher Depersonalisation 6,7 %. Hinsichtlich der emotionalen Erschöpfung werden die prozentualen Unterschiede zwischen den Polizeidirektionen als signifikant ausgewiesen: In Polizeidirektion 1 ist der Anteil mit 15,8 % am höchsten, in Polizeidirektion 5 mit 8,8 % am geringsten.

Tabelle 18: Burnout-Gefährdung für verschiedene Polizeidirektion und Cut-Off-Werte

	emotionale Erschöpfung (≥ 4)	Depersonalisation (≥ 4)	persönliche Erfüllung (≤ 4)	persönliche Erfüllung (≤ 3)	Gesamt I (EE ≥ 4 oder DP ≥ 4 oder PE ≤ 4)	Gesamt II (EE ≥ 4 und DP ≥ 4 und PE ≤ 4)	Gesamt III (EE ≥ 4 oder DP ≥ 4 oder PE ≤ 3)	Gesamt IV (EE ≥ 4 und DP ≥ 4 und PE ≤ 3)
PD 1	15,8	5,3	24,9	1,1	34,8	1,1	19,5	0,2
PD 2	14,9	6,3	22,8	1,4	32,1	2,2	19,6	0,5
PD 3	9,4	7,3	22,7	1,9	30,7	1,7	15,5	0,2
PD 4	10,8	8,6	24,4	1,1	32,8	1,9	16,4	0,8
PD 5	8,8	6,1	20,0	1,4	26,1	1,7	12,5	0,3
Gesamt	12,1	6,7	23,2	1,4	31,6	1,7	16,9	0,4

Fett: Unterschiede signifikant bei $p < .05$; PD = Polizeidirektion

Der Vorschlag von Büssing und Glaser (1998), nachdem sich hier gerichtet wurde, erscheint in zweierlei Hinsicht problematisch: Erstens wird für die Bestimmung des Anteils gefährdeter Beamter mit Blick auf die Dimension der persönlichen Erfüllung ein anderer Cut-Off-Wert angelegt als bei den anderen beiden Dimensionen. Zweitens reicht es zur Klassifikation eines Beamten als Burnout-gefährdet bereits aus, wenn bei mindestens einer der drei Dimensionen der Cut-Off-Wert erreicht wird; wenn ein Befragter erschöpft ist oder wenn er Anzeichen von Depersonalisation aufweist oder wenn er geringe persönliche Erfüllung berichtet, dann liegt eine Gefährdung vor. Dies ist eine sehr liberale Bestimmung, die zwangsläufig hohe Gefährdungszahlen nach sich zieht. In Tabelle 18 sind deshalb davon abweichende zusätzliche

²⁵ In nachfolgenden Publikationen postulieren Büssing und Kollegen (Büssing et al., 1999, S. 59; Büssing et al., 2002, S. 111) auch abweichende Bildungsvorschriften. Diese berücksichtigen nicht mehr die Komponente der persönlichen Erfüllung, mit dem Hinweis, dass deren Rolle im Burnoutprozess nicht hinreichend geklärt sei (vgl. Büssing & Glaser, 2000).

Burnout-Gefährdungsanteile dargestellt, die sich nach anderen Cut-Off-Werten bzw. Dimensions-Kombinationen richten.

Bei der mit „Gesamt II“ überschriebenen Alternative wird die Oder-Verknüpfung durch eine Und-Verknüpfung ersetzt; d. h. als Burnout-gefährdet gelten nur Befragte, die in allen drei Dimensionen den Cut-Off-Wert, der von Büssing und Glaser (1998) definiert wurde, erreichen. Dadurch reduziert sich der Anteil enorm: Nur noch 1,7 % der Befragten sind emotional erschöpft, weisen Anzeichen von Depersonalisation auf und empfinden zugleich keine persönliche Erfüllung. Mit der Und-Verknüpfung wird also eine sehr strenge Kategorisierung vorgenommen. Diese belegt zugleich, dass ein Großteil der Beamten nur auf einer oder zwei Dimensionen die erforderlichen Cut-Off-Werte erreichen, nicht aber auf allen drei Dimensionen. Es handelt sich mithin um z. T. unabhängige Burnout-Dimensionen.

Bei den mit „Gesamt III“ und „Gesamt IV“ überschriebenen Alternativen wurde der Cut-Off-Wert für die Dimension der persönlichen Erfüllung verändert. Wenn alle drei Dimensionen gleich behandelt würden, müsste dieser Wert bei 3,0, nicht bei 4,0 gesetzt werden – bei einer von eins bis sechs reichenden Antwortskala. Werden die Cut-Off-Werte in diesem Sinne parallelisiert, zeigt sich zunächst, dass nur noch bei 1,4 % der Befragten eine niedrige persönliche Erfüllung vorliegt. Unter Rückgriff auf die Oder-Verknüpfung würde sich ein Anteil Burnout-gefährdeter Beamter von 16,9 % ergeben, unter Rückgriff auf die strengere Und-Verknüpfung ein Anteil von 0,4 %.

Die verschiedenen Auswertungen belegen damit, dass es für die Bestimmung des Anteils Burnout-gefährdeter Beamter entscheidend ist, welche Cut-Off-Werte genutzt und wie die Dimensionen miteinander kombiniert werden. Die Spannweite im Anteil belasteter Beamter ist dann entsprechend groß: Zwischen 0,4 und 31,6 % der Beamten werden als Burnout-gefährdet eingestuft. Zumindest unabhängig von der Bestimmung des Anteils gilt, dass keine signifikanten Unterschiede zwischen den Polizeidirektionen vorliegen. Allerdings ändert sich durchaus die Reihenfolge der Direktionen: So weist Polizeidirektion 1 nicht immer die höchste Belastung, Polizeidirektion 5 nicht immer die niedrigste Belastung auf. Grundsätzlich machen die Auswertungen deutlich, dass weitere Studien nötig sind, um zu einer allgemeinverbindlichen, theoretisch untermauerten Vorschrift zur Bestimmung des Anteils Burnout-gefährdeter Beamter zu gelangen. Die Und-Verknüpfung scheint dabei etwas zu konservative Schätzungen zu erzeugen. Gerade wenn es darum geht, Gefährdungen zu identifizieren, dürfte es bereits ausreichend sein, wenn auf einer oder zwei Dimensionen Cut-Off-Werte erreicht werden. Zugleich erscheint die Parallelisierung der Cut-Off-Werte für die verschiedenen Dimensionen erforderlich, d. h. die persönliche Erfüllung sollte nicht anders behandelt werden als die anderen beiden Dimensionen. Auf Basis dieser Überlegungen erscheint die hier mit „Gesamt III“ vorgeschlagene Bildungsvorschrift angemessen zu sein, nach der immerhin 16,9 % der Einsatz- und Streifendienstbeamten Burnout-gefährdet wären. Dies entspricht auch am ehesten den von Beerlage et al. (2009) berichteten Anteilen.

Um die Frage zu beantworten, ob bestimmte sozio-demografische Gruppen häufiger eine Burnout-Gefährdung aufweisen als andere, wurden binär-logistische Regressionsanalysen berechnet. Diese kommen zur Anwendung, weil die zu erklärende Variable binär codiert ist: entweder liegt eine Gefährdung vor oder es liegt keine Gefährdung vor. Die in Tabelle 19

abgebildeten Koeffizienten sind derart zu interpretieren, dass Variablen mit Werten über 1.000 das Risiko für das Vorliegen einer Gefährdung erhöhen; bei Werten unter 1.000 wird dieses Risiko gesenkt.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Gruppen weitestgehend nicht hinsichtlich des Vorliegens einer Gefährdung unterscheiden.²⁶ Zugleich ergeben sich insgesamt drei signifikante Effekte:

- Im direkten Vergleich mit der Polizeidirektion 5 fällt der Anteil Burnout-gefährdeter Beamter in den Polizeidirektionen 1 und 2 signifikant höher aus. Auch in den anderen Direktionen liegt das Gefährdungsrisiko höher als in Direktion 5; die Koeffizienten sind jedoch nicht signifikant.
- Kleinere Beamte sowie schwerere Beamte weisen einen höheren Anteil Burnout-gefährdeter Personen auf als größere und leichtere Beamte. Diese Effekte zu erklären, fällt schwer. Sicherlich handelt es sich nicht um Zusammenhänge, die allein durch die körperliche Statur zustande kommen. Möglicherweise spielen bei der Erklärung der Zusammenhänge allgemeine Personenmerkmale eine Rolle. Weiterführende Analysen könnten bspw. den Einfluss der Big Five testen, insofern sich gezeigt hatte, dass bei größeren Beamten bestimmte Merkmale anders verteilt waren als bei kleineren Beamten. Auch hinsichtlich des Einflusses der Polizeidirektion erscheint es angebracht, diesen nicht einzig als Effekt der Direktion, sondern als Effekt bspw. der Beschaffenheit des Arbeitsumfelds (z. B. Dienstanforderungen) aufzufassen und entsprechende Analysen durchzuführen. Darauf soll an dieser Stelle verzichtet werden, weil es Anliegen dieses Berichts ist, die Zusammenhänge zwischen Merkmalen wie Burnout und der Viktimisierung zu untersuchen; im Vordergrund steht hingegen nicht, die Einflussfaktoren dieser Merkmale zu prüfen.

Tabelle 19: Binär-logistische Regressionen zur Burnout-Gefährdung (abgebildet: Exp(B); Grundlage: Bildungsvorschrift „Gesamt III“ aus Tabelle 18)

	Burnout-Gefährdung
Geschlecht: weiblich	0.809
Alter	1.007
Migrationshintergrund	1.459
Schulabschluss: (Fach)Abitur	0.774
Körpergröße	0.966 **
Körpergewicht	1.015 *
Polizeidirektion 1	1.553 *
Polizeidirektion 2	1.583 *
Polizeidirektion 3	1.437
Polizeidirektion 4	1.481
Polizeidirektion 5	<i>Referenz</i>
Nagelkerkes R²	.030
N	1872

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

²⁶ Geprüft wurde in einer zusätzlichen Analyse auch der Einfluss der Dienstortgröße; hierbei haben sich keine signifikanten Zusammenhänge mit der Burnout-Gefährdung ergeben.

4.3. Merkmale des Arbeitsumfelds

4.3.1. Tätigkeitsbezogene Anforderungen

Um verschiedene tätigkeitsbezogene Anforderungen der Beamten zu erheben, wurde ein eigenes Instrument entwickelt, welches sich aus ausgewählten Items bereits existierender Skalen (Klemisch, 2006; Prümper et al., 1995; Steinbauer et al., 2002) sowie neu formulierten Items zusammensetzt. Dabei wurden sowohl organisationale (z. B. Zeitdruck) als auch operative Aspekte (z. B. Umgang mit Opfern) berücksichtigt. Die Beamten wurden gebeten, die Häufigkeit, mit der sie in den letzten zwölf Monaten mit diesen Anforderungen konfrontiert waren, anzugeben. Ziel war es, eine möglichst objektive Einschätzung der aktuellen Arbeitsanforderungen zu erhalten und nicht die daraus resultierende subjektive Belastung. Die Antwortmöglichkeiten waren siebenfach gestuft und reichten von „1 – nie“ bis „7 – (mehrmals) täglich“. Die fünfte Antwortkategorie lautete „einmal pro Woche“. Entlang dieser Kategorie wird im Folgenden zwischen Befragten unterschieden, die eher selten bestimmten Anforderungen ausgesetzt waren (von „2 – einmal“ bis „4 – einige Male pro Monat“) und Beamten, die mindestens einmal pro Woche von solchen berichteten. Gleichzeitig wurde geprüft, ob es zwischen den Polizeidirektionen signifikante Unterschiede in der Häufigkeit des Auftretens der verschiedenen tätigkeitsbezogenen Anforderungen gibt. Hierzu wurden univariate Varianzanalysen durchgeführt, wobei wiederum Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund, Schulbildung, Körpergröße und Körpergewicht als Kovariaten Berücksichtigung fanden. Dass die Verteilungen auf Ebene der Polizeidirektionen bereits an dieser Stelle betrachtet werden, ist damit begründet werden, dass etwaige Differenzen bezüglich einzelner Aspekte eine relevante Information für die Polizeidirektionen darstellen können. Bei einer ausschließlichen Analyse von Anforderungs-Indizes, wie sie im Anschluss erfolgt, würden vorhandene Unterschiede möglicherweise nicht sichtbar werden.

In Tabelle 20 sind zwei Anteile tätigkeitsbezogener Anforderungen aufgeführt. In der einen Spalte findet sich der Anteil an Beamten, die mindestens einmal davon berichten, die jeweilige Anforderung in den letzten zwölf Monaten erlebt zu haben; die zweite Spalte weist demgegenüber nur jene Befragten aus, die mindestens einmal pro Woche und somit häufiger mit der entsprechenden Anforderung konfrontiert waren.

Erkennbar ist, dass ein Großteil der Anforderungen von einer deutlichen Mehrheit der Beamten eher selten erlebt wird. Jeweils ca. neun von zehn Befragten gaben an, dass sie mindestens einmal Nachtdienste hatten, in ihrer Arbeit unterbrochen wurden, unter Zeitdruck standen, Umgang mit Verbrechenopfern hatten, mit schwierigen Personen in Kontakt standen, zuviel Arbeit hatten oder Wochenenddienste bzw. Überstunden leisten mussten. Werden nur jene Beamten betrachtet, die mindestens einmal pro Woche den aufgeführten Anforderungen ausgesetzt waren, so berichtet der höchste Anteil von Nachtdiensten bzw. Arbeitsunterbrechungen; zwei von drei Beamten bestätigten dies. Nur ein kleiner Teil der Beamten war dagegen häufiger mit folgenden Problemen konfrontiert: berufsbedingte private Probleme, Einsätze in geschlossenen Einheiten, eigene Gewaltanwendung, Betroffenheit von Widerstandsdelikten und Erleben einer schweren Verletzung eines Kollegen. Diese z. T. sehr schwerwiegenden Erfahrungen sind zugleich im Polizeidienst alles andere als eine Ausnahme. Beruflich bedingte Probleme im Privatleben berichten immerhin insgesamt zwei Drittel (65,1 %) der Beamten,

die Verletzung eines Kollegen ein Viertel. Die Auswertungen unterstreichen damit, dass für einen Großteil der Beamten der Polizeidienst von zahlreichen Anforderungen geprägt ist.

Tabelle 20: Deskriptive Statistik der Items zur Erfassung der tätigkeitsbezogenen Anforderungen

	N	Anteil mind. einmal	Anteil mind. einmal pro Woche	Unterschied zwischen Polizeidirektionen (F-Wert)	Eta ²
Ich hatte Nachtdienste.	1890	92,5	68,3	6.030***	.013
Ich wurde bei meiner eigentlichen Arbeit immer wieder unterbrochen.	1897	97,9	67,9	4.430**	.010
Ich stand unter Zeitdruck.	1911	97,2	52,4	0.154	.000
Ich hatte Umgang mit Opfern von Verbrechen oder Unfällen.	1906	96,0	42,4	1.977	.004
Ich hatte Umgang mit schwierigen Personen (z. B. alkoholisierte, drogenabhängige, geistig verwirrte Menschen).	1912	98,2	38,3	13.101***	.028
Ich hatte zuviel Arbeit.	1875	86,4	31,7	1.938	.004
Ich hatte Wochenenddienste.	1904	97,8	30,7	4.202**	.009
Ich hatte Überstunden zu leisten.	1906	97,4	28,8	3.233*	.007
Mir standen die benötigten Informationen, Materialien und Arbeitsmittel (z. B. Computer) nicht zur Verfügung.	1890	75,7	24,0	15.184***	.032
Ich hatte durch den Beruf bedingte, private Probleme.	1910	65,1	6,0	0.171	.000
Ich hatte Einsätze in geschlossenen Einheiten.	1910	47,3	4,0	12.928***	.027
Ich musste körperliche Gewalt gegen Personen anwenden.	1911	82,4	2,4	4.491**	.010
Mir gegenüber wurde Widerstand geleistet.	1911	72,8	0,4	5.085***	.011
Ein gut bekannter Kollege wurde schwer verletzt.	1915	25,0	0,1	5.116***	.011

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Die Prüfung auf Unterschiede zwischen den Polizeidirektionen ergibt nur bei vier der 14 Items keine signifikanten Unterschiede. Der Arbeitsalltag unterscheidet sich damit zwischen den Polizeidirektionen in relevanter Weise. Für die weitere Betrachtung sollen wiederum nur jene Items ausgewählt werden, für die ein substanzieller Effekt der Polizeidirektion festzustellen ist, d. h. bei denen mindestens ein Prozent der Varianz durch die Direktionszugehörigkeit erklärt wird. Dies lässt sich am Eta²-Wert ablesen, der ebenfalls in Tabelle 20 abgebildet ist. Für insgesamt acht Anforderungen lassen sich in diesem Sinne substanzielle Unterschiede identifizieren. Der Anteil an Befragten, die die zugehörigen tätigkeitsbezogenen Anforderungen berichten, ist in Tabelle 21 dargestellt. Für jene Anforderungen, die von der Mehrheit der Beamten eher selten erlebt wurden, findet sich in der Tabelle der Anteil an Befragten, die mindestens einmal in den letzten zwölf Monaten die jeweilige Erfahrung gemacht haben. Bei eher häufig vorkommenden Anforderungen wird hingegen nur der Anteil an Beamten dargestellt, die davon mindestens einmal pro Woche betroffen waren.

Als auffällig erweisen sich die Polizeidirektionen 1, 3 und 4. In Polizeidirektion 1 wird häufiger als in den anderen Direktionen von Einsätzen in geschlossenen Einheiten berichtet; zudem erleben die Beamten hier häufiger Widerstände und Übergriffe auf Kollegen. In Polizeidirektion 3 gibt es mehr Nachtdienste als in den anderen Direktionen; auch Kontakte mit schwierigen Personen und Probleme mit nicht verfügbaren Informationen, Materialien usw. werden

hier häufiger genannt. In Polizeidirektion 4 beklagen mehr Beamte, dass sie in ihrer Arbeit unterbrochen werden und im Dienst selbst körperliche Gewalt anwenden mussten. Positiv in Erscheinung tritt die Polizeidirektion 2: Bei vier der acht betrachteten Anforderungen weist diese Direktion den niedrigsten Anteil an zustimmenden Beamten auf. Eine zusätzliche Differenzierung auf Ebene einzelner Polizeiinspektionen und Kommissariate kann an dieser Stelle nicht erfolgen, obgleich dies sicherlich wünschenswert gewesen wäre. Aus Gründen der Anonymität musste auf eine entsprechend detaillierte Erfassung aber verzichtet werden.

Tabelle 21: Tätigkeitsbezogene Anforderungen nach Polizeidirektion (in %)

	Nachdienste (mind. einmal pro Woche)	Arbeit unterbrochen (mind. einmal pro Woche)	schwierige Personen (mind. einmal pro Woche)	Informationen usw. nicht zur Verfügung (mind. einmal pro Woche)	geschlossene Einheiten (mind. einmal pro Woche)	körperliche Gewalt angewendet (mind. einmal)	Widerstand geleistet (mind. einmal)	Kollege verletzt (mind. einmal)
PD 1	69,1	66,7	40,3	18,9	6,2	82,8	76,3	33,3
PD 2	68,2	66,6	<u>27,3</u>	19,6	3,6	<u>77,7</u>	<u>66,7</u>	<u>19,4</u>
PD 3	74,8	<u>64,0</u>	51,0	36,6	3,7	84,6	72,3	20,1
PD 4	65,2	75,4	30,6	<u>19,3</u>	<u>2,2</u>	85,1	74,4	23,0
PD 5	<u>60,2</u>	68,7	38,2	22,6	3,8	81,2	74,0	30,0

Fett: höchster Anteil, unterstrichen: niedrigster Anteil; PD = Polizeidirektion

Um Indizes aus den 14 tätigkeitsbezogenen Anforderungen bilden zu können, wurde zudem eine explorative Faktorenanalyse durchgeführt, mit der die Struktur der Korrelationen der Items sichtbar gemacht werden kann. Ein solches Vorgehen ist insofern angemessen, da kein etabliertes Instrument zum Einsatz kam, sondern eine Eigenkonstruktion, d. h. es wurden Items aus verschiedenen Instrumenten zusammengebracht. Die Ergebnisse der Faktorenanalyse sind in Tabelle 22 dargestellt. Dabei wurden vier Faktoren extrahiert, die wie folgt bezeichnet werden können:

- *Allgemeine organisationale Anforderungen:* Auf diesem Faktor laden die vier Items Arbeitsunterbrechung, Zeitdruck, zuviel Arbeit und Informationsmangel. Das letzte Item weist allerdings nur eine schwächere Ladung auf, weshalb es bei der Indexbildung nicht berücksichtigt wird.
- *Organisationale Zusatzdienstleistungen:* Zu diesem Faktor gehören die Items Nachdienste, Wochenenddienste und Überstunden.
- *Operative Anforderungen:* Faktor 3 besteht aus vier Items, die den Umgang mit Opfern und anderen schwierigen Personengruppen sowie die Anwendung körperlicher Gewalt und das Erleben von Widerständen umfassen. Hierbei handelt es sich also um polizei-spezifische Anforderungen, die in anderen Berufsgruppen mehrheitlich nicht existieren. Das erste Item (Umgang mit Opfern) ist wiederum eher schwach mit dem Faktor assoziiert. Obgleich daher bei der Indexbildung auf die Berücksichtigung dieses Items verzichtet werden sollte, wird dies nicht getan, da in späteren Auswertungen der Zusammenhang zwischen tätigkeitsbezogenen Anforderungen und Gewaltopfererfahrungen untersucht werden soll. Wenn der Index der operativen Arbeitsanforderungen dann ausschließlich aus Items zum eigenen Gewalteinsatz bzw. zu erlebten Widerständen bestehen würde, wären enge Korrelationen mit der Gewaltopferschaft nicht verwunderlich. Es wurde daher entschieden, Items mit Bezug zur Gewaltthematik nicht in den Index

einzu beziehen. Berücksichtigt wurden stattdessen nur die beiden, eher schwächer ladenden Items zum Umgang mit Opfern bzw. schwierigen Personen. In Folge dessen sind stärkere Korrelationen mit Faktor 2 (Zusatzdienstanforderungen) zu erwarten, da beide Items recht hohe Nebenladungen mit diesem Faktor aufweisen.

- Der vierte Faktor beschreibt einen *Residualfaktor*, d. h. die zugehörigen Items lassen sich nicht unter einer gemeinsamen Kategorie subsummieren. Die Verletzung eines Kollegen, die Teilnahme an geschlossenen Einsätzen sowie durch den Beruf bedingte, private Probleme umfassen sehr unterschiedliche Aspekte tätigkeitsbezogener Anforderungen. Diese Items werden daher im Folgenden nicht weiter in den Auswertungen berücksichtigt.

Werden nur noch acht der 14 Items (grau unterlegt in Tabelle 22) in einer konfirmatorischen Faktorenanalyse (Extraktion von drei Faktoren) berücksichtigt, dann findet sich, dass diese insgesamt 72,2 % der Varianz der Items erklären. Die Faktorladungen liegen bei mindestens .64, höhere Nebenladungen sind nicht festzustellen. Auch Reliabilitätsanalysen belegen, dass es sich um konsistente Konstrukte handelt. Cronbachs Alpha für die allgemeinen organisationalen Anforderungen beträgt .81 (Trennschärfen \geq .64), für die organisationalen Zusatzdienstanforderungen .73 (Trennschärfen \geq .40), für die operativen Anforderungen .67 (Korrelation zwischen beiden Items: $r = .51$). Im Gegensatz zu den Skalen der Persönlichkeitsmerkmale erfolgt die Zusammenfassung der einzelnen Items nicht über eine Mittelwertbildung, sondern über einen Maximalwertbefehl. Dies bedeutet, dass die am häufigsten berichtete Anforderung den jeweiligen Indexwert bestimmt. Erlebt also ein Befragter nie Zeitdruck, dafür einmal pro Woche Arbeitsunterbrechungen, dann geht der Wert zu den Arbeitsunterbrechungen in den Index ein. Sowie ein Befragter zu mindestens einem Item eines Indizes eine gültige Antwort abgegeben hat, wird er in der Indexbildung berücksichtigt.

Tabelle 22: Faktorladungen (Varimax rotiert) einer explorativen Hauptkomponenten-Faktorenanalyse der Items zur Erfassung der tätigkeitsbezogenen Anforderungen

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4
Ich hatte Nachtdienste.	-.07	.80	.26	.07
Ich wurde bei meiner eigentlichen Arbeit immer wieder unterbrochen.	.81	.01	.12	-.07
Ich stand unter Zeitdruck.	.81	.07	.13	.05
Ich hatte Umgang mit Opfern von Verbrechen oder Unfällen.	.28	.40	.45	-.12
Ich hatte Umgang mit schwierigen Personen (z. B. alkoholisierte, drogenabhängige, geistig verwirrte Menschen).	.21	.44	.61	-.10
Ich hatte zuviel Arbeit.	.84	-.02	.08	.11
Ich hatte Wochenenddienste.	.00	.83	.11	.19
Ich hatte Überstunden zu leisten.	.38	.59	.03	.23
Mir standen die benötigten Informationen, Materialien und Arbeitsmittel (z. B. Computer) nicht zur Verfügung.	.46	.26	.19	.26
Ich hatte durch den Beruf bedingte, private Probleme.	.39	.14	.02	.57
Ich hatte Einsätze in geschlossenen Einheiten.	-.11	.27	.01	.64
Ich musste körperliche Gewalt gegen Personen anwenden.	.10	.16	.85	.12
Mir gegenüber wurde Widerstand geleistet.	.08	.08	.81	.23
Ein gut bekannter Kollege wurde schwer verletzt.	.11	-.10	.37	.54
Eigenwert	4,22	1,97	1,24	1,01
erklärte Varianz	30,2	14,1	8,9	7,2

Fett: höchste Ladung eines Items auf Faktor, grau unterlegt: in der Indexbildung berücksichtigte Items

Mittels linearer Regressionsanalysen wurde zudem geprüft, ob es Unterschiede zwischen den verschiedenen sozio-demografischen Gruppen gibt (Tabelle 23).²⁷ Für die allgemeinen organisationalen Anforderungen gilt, dass diese weitestgehend nicht mit sozio-demografischen Variablen in Zusammenhang stehen; eine Ausnahme betrifft den Effekt des Körpergewichts, der signifikant, aber nicht als substantiell einzustufen ist. Für die organisationalen Zusatzdienstanforderungen wie die operativen Anforderungen findet sich ein starker Effekt des Alters. Zudem werden Unterschiede zwischen den Polizeidirektionen sichtbar, die im Fall der operativen Anforderungen auch als substantiell einzustufen sind. Zu beachten ist, dass die Effekte immer in Bezug auf die Referenzkategorie (Polizeidirektion 5) zu interpretieren sind. Der höchste positive Effekt liegt bei .06, der stärkste negative Effekt bei -.05; der Abstand zwischen beiden Koeffizienten ist damit .11, womit die definierte Grenze für substantielle Effekte überschritten wird. In einer Regressionsanalyse mit der Referenzkategorie Polizeidirektion 3 würde dieser Effekt dann ebenfalls sichtbar.

Tabelle 23: OLS-Regressionen zu den tätigkeitsbezogenen Anforderungen (abgebildet: standardisierte Koeffizienten)

	Allgemeine organisationale Anforderungen	Organisationale Zusatzdienst- anforderungen	Operative Anforderungen
Geschlecht: weiblich	-.06	-.10 **	-.05
Alter	.06	-.35 ***	-.29 ***
Migrationshintergrund	.03	.04	.04
Schulabschluss: (Fach)Abitur	.04	.08 **	.07 *
Körpergröße	-.05	-.01	-.04
Körpergewicht	.08 *	.03	.06
Polizeidirektion 1	-.01	.08 **	.04
Polizeidirektion 2	-.02	.06 *	-.04
Polizeidirektion 3	-.02	.04	.06 *
Polizeidirektion 4	.05	.00	-.05
Polizeidirektion 5	<i>Referenz</i>	<i>Referenz</i>	<i>Referenz</i>
korrigiertes R²	.012	.135	.106
N	1861	1864	1864

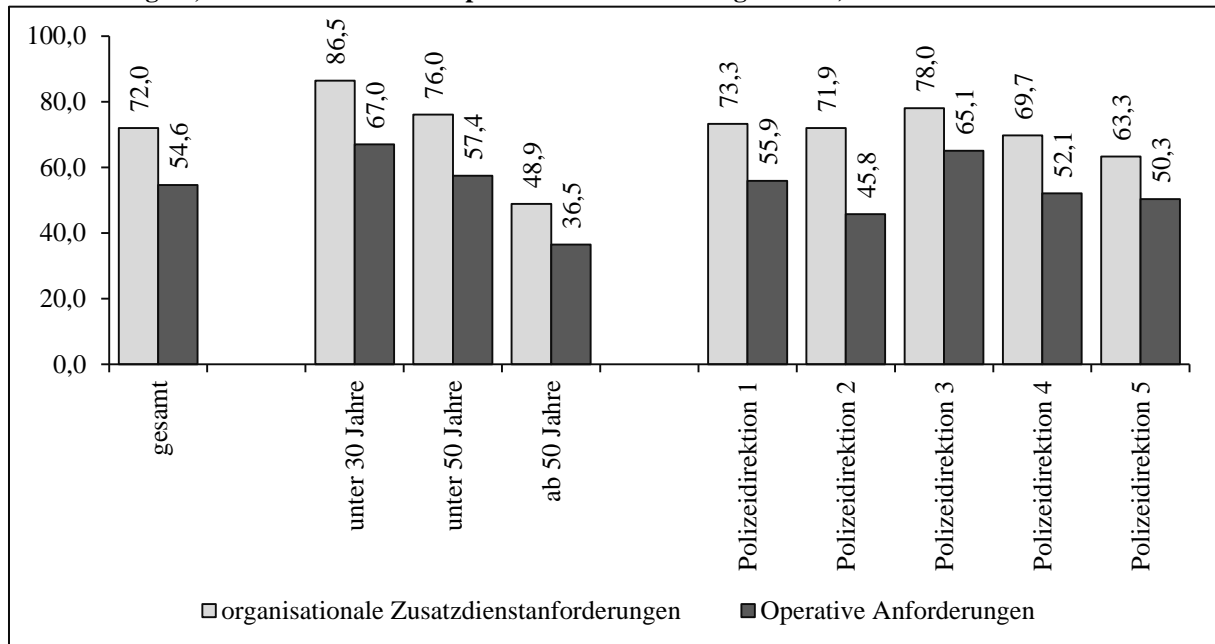
* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Wie in Abbildung 6 dargestellt, berichten fast drei Viertel der Beamten mindestens einmal pro Woche von organisationalen Zusatzdienstanforderungen in den letzten 12 Monaten (72,0 %; nicht abgebildet: allgemeine organisationale Anforderungen 73,7 %). Häufige operative Anforderungen werden von 54,6 % der Beamten erlebt. In Bezug auf beide dargestellten Dienstleistungen zeigen sich entsprechend den Ergebnissen der Regressionsanalysen starke Alterseffekte: Mit Zusatzdienstleistungen sind 86,5 % der jüngeren Beamten häufig konfrontiert, aber nur 48,9 % der älteren Beamten. Der Vergleich der Polizeidirektionen ergibt vor allem für die operativen Anforderungen deutliche Unterschiede: In Polizeidirektion 3 gaben 65,1 % der Befragten an, mindestens einmal pro Woche entsprechenden Anforderungen ausgesetzt gewesen zu sein, in Polizeidirektion 2 sind es nur 45,8 %.

²⁷ In separaten Analysen wurde wiederum der Einfluss der Dienstortgröße geprüft. Dabei ergaben sich signifikante und substantielle Effekte für die organisationalen Zusatzdienstleistungen wie die operativen Anforderungen. In städtischen Gebieten (unabhängig davon, ob es sich um mittel- oder großstädtische Gebiete handelt) werden beide Anforderungen häufiger berichtet als in ländlichen Gebieten.

Die Höhe der Zusammenhänge zwischen den drei Anforderungsindizes ist mittel bis gering. Wie erwartet, geht das häufige Erleben von organisationalen Zusatzdienststanforderungen mit dem häufigerem Erleben von operativen Anforderungen einher (Pearsons $r = .40$). Die Korrelationen der allgemeinen organisationalen Anforderungen liegen hingegen deutlich niedriger (Zusatzdienstanforderung $r = .11$, operative Anforderungen $r = .25$).

Abbildung 6: Tätigkeitsbezogene Anforderungen nach Alter und Polizeidirektion (in %; abgebildet: Anteil an Befragten, die mindestens einmal pro Woche Anforderung erleben)



4.3.2. Soziale Bedingungen

Zur Erfassung sozialer Konflikte im Arbeitsumfeld wurden zwei Items aus der „Belastungsskala polizeilicher Tätigkeiten“ verwendet (Klemisch, 2006), die wie folgt lauteten: „Ich hatte Konflikte mit meinem direkten Vorgesetzten.“ und „Ich hatte Konflikte mit Kollegen.“. Die Befragten konnten die Häufigkeit entsprechender Konflikte in Bezug auf die zurückliegenden zwölf Monate von „1 – nie“ bis „7 – (mehrmals) täglich“ angeben. Dass es mindestens einmal im letzten Jahr einen Konflikt mit dem direkten Vorgesetzten gab, berichten 50,3 % der Beamten (2,2 % mindestens einmal pro Woche), in Bezug auf die Kollegen lag der Anteil bei 58,2 % (1,3 % mindestens einmal pro Woche). Zwischen den Polizeidirektionen lassen sich dabei keine substantziellen Unterschiede im Ausmaß sozialer Konflikte feststellen.²⁸ Da beide Items zu $r = .51$ korrelieren, erscheint die Bildung eines Indexes gerechtfertigt. Hierfür wurde wiederum ein Maximalwertsbefehl benutzt; d. h. die höchste berichtete Häufigkeit wurde im Index berücksichtigt.

In welchem Ausmaß die Beamten soziale Unterstützung durch ihren direkten Vorgesetzten bzw. ihre Kollegen wahrnehmen, wurde über die Skalen der sozialen Unterstützung von Frese (1989) erfasst. Dabei werden insbesondere Aspekte der affektiven Unterstützung im Sinne

²⁸ Berechnet wurde eine univariate Varianzanalyse unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen (Geschlecht, Alter usw.). Die F-Werte betragen: 2.701 ($p < .05$, $\text{Eta}^2 = .006$; Vorgesetzte) und 1.674 ($p > .05$, $\text{Eta}^2 = .004$; Kollegen).

von Bestätigung und Hilfe berücksichtigt. Mit jeweils fünf Items pro Personengruppe ist das Messinstrument gegenüber den meisten anderen Erhebungsverfahren (vgl. Knoll & Kienle, 2007) als sehr ökonomisch zu beurteilen. Die fünf Items sind dabei identisch formuliert, nur die angesprochenen Adressaten (direkter Vorgesetzter bzw. Kollegen) variieren (Tabelle 24). Als Antwortoptionen stand den Beamten jeweils eine vierstufige Likert-Skala von „1 – trifft gar nicht“ bis „4 – trifft völlig zu“ zur Verfügung. Insgesamt weisen die Skalen sehr gute psychometrische Kennwerte auf (Frese, 1989). Eine explorative Faktorenanalyse der zehn Items bestätigt die Struktur auch für die vorliegende Stichprobe. So lassen sich zwei Faktoren extrahieren, die zusammen 68,2 % der Varianz der Items aufklären (ohne Abbildung). Auf Faktor 1 laden alle Items zum Vorgesetzten, auf Faktor 2 alle Items zu den Kollegen; höhere Nebenladungen sind nicht festzustellen. Dass es sich bei beiden Skalen um sehr reliable Messinstrumente handelt, belegen zudem sowohl die Cronbachs-Alpha-Werte als auch die Trennschärfen, die in Tabelle 24 aufgeführt sind. Folglich können die Items zu zwei Mittelwertsskalen zusammengefasst werden. Dabei wurden bereits jene Befragten berücksichtigt, die zu mindestens einem Item pro Skala eine gültige Angabe gemacht haben.

Tabelle 24: Deskriptive Statistik und Skalenanalyse der Items zur Erfassung sozialer Unterstützung

		N	Mittelwert	Std.abw.	Trennschärfe	Cronbachs Alpha
Unterstützung direkter Vorgesetzter	Wie sehr können Sie sich auf den Vorgesetzten verlassen, wenn es in der Arbeit schwierig wird?	1907	2.91	0.81	0.78	.91
	Wie sehr ist der Vorgesetzte bereit, Ihre Probleme im Zusammenhang mit der Arbeit anzuhören?	1896	3.03	0.81	0.79	
	Wie sehr unterstützt der Vorgesetzte Sie, so dass Sie es in der Arbeit leichter haben?	1890	2.65	0.83	0.79	
	Wie sehr ist der Vorgesetzte bereit, Ihre persönlichen Probleme anzuhören?	1844	2.70	0.83	0.74	
	Wie leicht lässt es sich mit dem Vorgesetzten sprechen?	1887	2.80	0.81	0.76	
Unterstützung Kollegen	Wie sehr können Sie sich auf die Kollegen verlassen, wenn es in der Arbeit schwierig wird?	1900	3.24	0.60	0.62	.85
	Wie sehr sind die Kollegen bereit, Ihre Probleme im Zusammenhang mit der Arbeit anzuhören?	1892	3.19	0.64	0.68	
	Wie sehr unterstützen die Kollegen Sie, so dass Sie es in der Arbeit leichter haben?	1882	2.97	0.68	0.67	
	Wie sehr sind die Kollegen bereit, Ihre persönlichen Probleme anzuhören?	1850	2.93	0.69	0.68	
	Wie leicht lässt es sich mit den Kollegen sprechen?	1878	3.13	0.66	0.66	

Betrachtet man die Mittelwerte der einzelnen Items, dann liegen diese durchweg über dem theoretischen Mittelwert von 2,5; d. h. jeweils die Mehrheit der Befragten nehmen den direkten Vorgesetzten bzw. die Kollegen als sozial unterstützend wahr. Die Einschätzungen zu den Kollegen fallen aber im Durchschnitt etwas höher aus. Eine stärkere wahrgenommene soziale Unterstützung durch Kollegen im Vergleich zu Vorgesetzten wird auch in anderen Polizeiuntersuchungen berichtet (z. B. Arndt et al., 2006).

Die soziale Kohäsion als Maß der kollektiven Unterstützung wurde in Bezug auf die Dienstgruppe über fünf Items aus der gleichnamigen Skala von Frese (1989) erfasst. Die Selektion der Items erfolgte auf Basis der Itemkennwerte, die aus einer früheren Studie zu niedersächsischen Polizeibeamten (Bosold et al., 2002) resultierten. Die fünf Items sind in Tabelle 25 dem Wortlaut nach vorgestellt. Auf einer Skala von „1 – trifft nicht zu“ bis „4 – trifft zu“ sollten die Beamten angeben, wie sehr sie den Aussagen in Bezug auf ihre Dienstgruppe zustimmen.²⁹

Tabelle 25: Deskriptive Statistik und Skalenanalyse der Items zur Erfassung sozialer Kohäsion

	N	Mittelwert	Std.abw.	Trennschärfe	Faktorladung	Cronbachs Alpha
Wir sind hier wirklich eine gute Gruppe.	1922	3.22	0.71	0.73	.84	.89
Hier stehen die Kollegen füreinander ein.	1920	3.11	0.70	0.78	.87	
Man hält in der Dienstgruppe gut zusammen.	1922	3.12	0.68	0.80	.89	
Wenn es sein muss, verteidigen die Kollegen jeden einzelnen.	1906	3.08	0.75	0.65	.77	
Wenn die Arbeit zu belastend wird, dann halten die Kollegen auch zusammen.	1917	3.11	0.72	0.66	.78	

Eine explorative Faktorenanalyse ergibt eine einfaktorielle Lösung, die 68,9 % der Varianz der Items aufklärt. Cronbachs Alpha der Skala beträgt .89, die Trennschärfen liegen bei mindestens .65. Es handelt sich also um eine sehr konsistente Skala. Da die Mittelwerte der Items durchweg über 3,0 liegen, kann von einer eher hohen wahrgenommenen sozialen Kohäsion in den Dienstgruppen der niedersächsischen Einsatz- und Streifendienstpolizisten ausgegangen werden. Aus den Angaben zu den fünf Items wurde wiederum eine Mittelwertsskala gebildet.

Lineare Regressionsanalysen zu den sozialen Bedingungen ergeben größtenteils keine signifikanten Zusammenhänge, d. h. die verschiedenen sozio-demografischen Gruppen unterscheiden sich nicht darin, wie häufig sie von Konflikten mit den Vorgesetzten oder Kollegen berichten, von ihnen Unterstützung erfahren usw. (Tabelle 26).³⁰

Tabelle 26: OLS-Regressionen zu den sozialen Bedingungen (abgebildet: standardisierte Koeffizienten)

	Konflikte Vorgesetzte/ Kollegen	Unterstützung direkter Vorgesetzter	Unterstützung Kollegen	Soziale Kohäsion
Geschlecht: weiblich	-.02	-.05	.04	.02
Alter	.09 *	-.14 ***	-.14 ***	-.05
Migrationshintergrund	.02	-.02	-.03	-.05 *
Schulabschluss: (Fach)Abitur	.05	.01	.02	.00
Körpergröße	.01	.07 *	.03	.03
Körpergewicht	.05	-.12 **	-.03	-.03
Polizeidirektion 1	.03	.10 **	-.03	-.07 *
Polizeidirektion 2	-.04	.08 **	-.01	-.02
Polizeidirektion 3	.04	.00	-.06	-.06
Polizeidirektion 4	.02	-.01	-.02	-.02
Polizeidirektion 5	<i>Referenz</i>	<i>Referenz</i>	<i>Referenz</i>	<i>Referenz</i>
korrigiertes R²	.009	.034	.024	.006
N	1861	1854	1848	1870

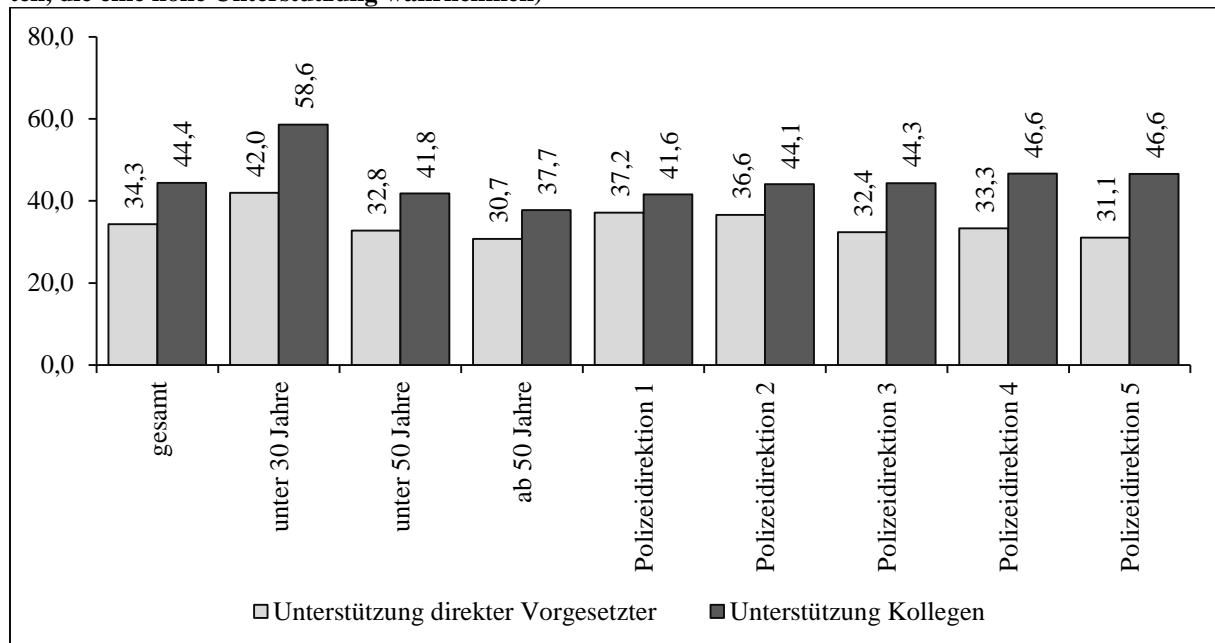
* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

²⁹ Eine genauere Definition, was unter „Dienstgruppe“ zu verstehen ist, wurde den Beamten nicht vorgelegt.

³⁰ Zusätzliche Auswertungen zur Dienstortgröße zeigen, dass die soziale Kohäsion und die Unterstützung durch den direkten Vorgesetzten in mittel- und großstädtischen Gebieten im Vergleich zu ländlichen Gebieten substanzial besser eingestuft werden.

Alles in allem ergeben sich nur drei substantielle Effekte, die in Abbildung 7 grafisch veranschaulicht werden. Dabei wird darauf verzichtet, den Effekt des Körpergewichts auf die Vorgesetztenunterstützung abzubilden. Zwar ergibt sich hier ein substantieller Effekt (-.12): Befragte mit höherem Körpergewicht berichten eine geringere Unterstützung; da aber sonst keine weiteren Zusammenhänge mit dem Gewicht festgestellt werden, scheint es sich hierbei um keinen stabilen Befund zu handeln. Eine weitergehende Interpretation ist insofern nicht notwendig.

Abbildung 7: Soziale Unterstützung nach Alter und Polizeidirektion (in %; abgebildet: Anteil an Befragten, die eine hohe Unterstützung wahrnehmen)



Mit 68,0 % berichten rund zwei Drittel aller Beamten in den zurückliegenden zwölf Monaten einen Konflikt mit dem Vorgesetzten/Kollegen erlebt zu haben, für 3,1 % ist dies mindestens einmal pro Woche der Fall. Nennenswerte Unterschiede zwischen den sozio-demografischen Gruppen finden sich entsprechend der Ergebnisse der Regressionsanalyse bei diesem Merkmal nicht. Dies gilt auch für die soziale Kohäsion. Fasst man alle Beamte mit einem Mittelwert von über 3,0 zu der Gruppe mit starker Ausprägung zusammen, dann berichten 48,9 % der Befragten eine hohe soziale Kohäsion in der Dienstgruppe. Eine analoge Gruppierung mit Blick auf die soziale Unterstützung ergibt (Abbildung 7), dass der Anteil an Befragten, die eine hohe Unterstützung durch den direkten Vorgesetzten (ebenfalls Mittelwerte über 3,0) wahrnehmen, mit 34,3 % etwas niedriger liegt als der Anteil an Beamten mit hoher Unterstützungswahrnehmung durch die Kollegen. Mit steigendem Alter geht die Unterstützungswahrnehmung deutlich zurück, sowohl in Bezug auf den direkten Vorgesetzten als auch in Bezug auf die Kollegen. Der Rückgang vollzieht sich vor allem im Übergang von der jüngeren zur mittleren Altersgruppe. Dies lässt mindestens zwei Interpretationen zu: Entweder gibt es eine insbesondere auf jüngere Polizeibeamte gerichtete Unterstützungskultur oder aber mit steigendem Alter erhöht sich die Anspruchshaltung an eine zufriedenstellende Unterstützung. Ältere Beamte nehmen möglicherweise bestimmte Verhaltensweisen von Vorgesetzten und Kollegen nicht mehr als Unterstützung wahr.

Zwischen den Polizeidirektionen gibt es ebenfalls einen signifikanten Unterschied hinsichtlich der Unterstützung durch den direkten Vorgesetzten: In Polizeidirektion 1 wird diese von einem größeren Anteil an Beamten als hoch eingeschätzt im Vergleich zu Polizeidirektion 5. Für die Unterstützung durch die Kollegen ergibt sich entsprechend der Ergebnisse der Regressionsanalyse kein signifikanter Unterschied. Die Anteile werden dennoch in Abbildung 7 dargestellt, da sich in diesem Zusammenhang ein interessanter Effekt ergibt: In Fällen, in denen eine geringere soziale Unterstützung durch den Vorgesetzten wahrgenommen wird, wird den Kollegen eine höhere Unterstützungswirkung attestiert und umgekehrt. Kollegen kompensieren anscheinend die Versäumnisse von Vorgesetzten, Vorgesetzte die Versäumnisse von Kollegen. Beachtet werden muss bei diesen Auswertungen und Interpretationen, dass Wahrnehmungen der Beamten erhoben wurden. Inwieweit sich diese mit realen Unterstützungshandlungen decken oder nicht, kann hier nicht gesagt werden (vgl. hierzu Frese, 1989).

Abschließend sollen die Korrelationen zwischen den vier Skalen berichtet werden. Diese bewegen sich durchweg in einem mittleren Bereich. Die Konflikte mit den Vorgesetzten bzw. Kollegen korrelieren negativ mit den drei anderen Skalen (zwischen $r = -.27$ und $r = -.34$). Die stärkste Korrelation besteht zwischen der kollegialen Unterstützung und der sozialen Kohäsion ($r = .56$).

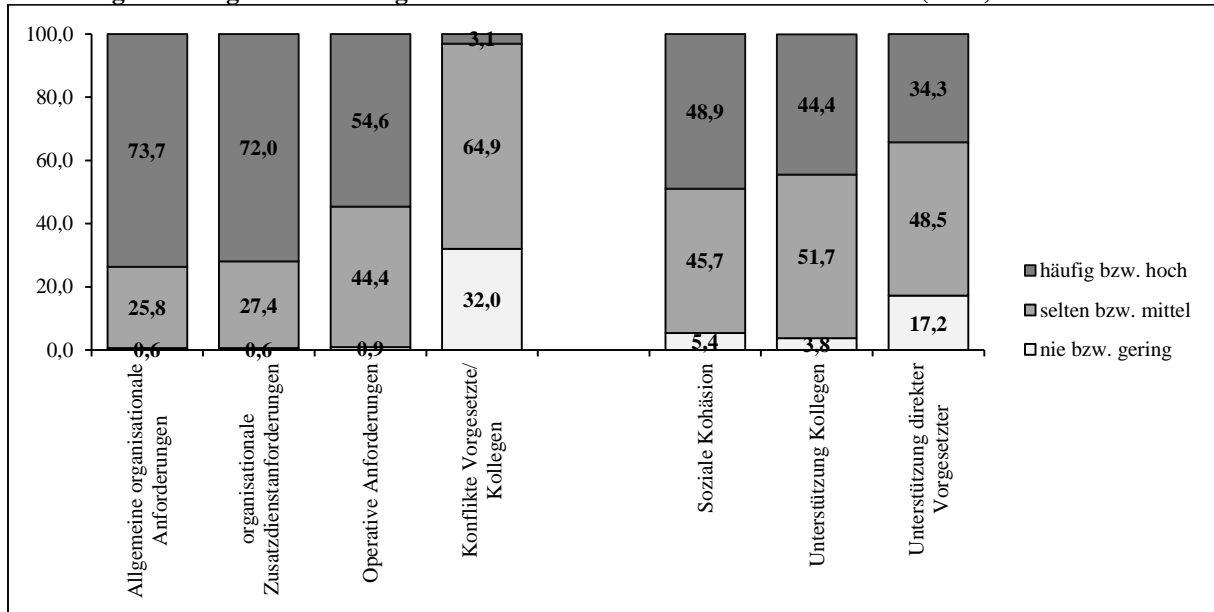
4.3.3. Zusammenfassung

Analog zu den allgemeinen Personenmerkmalen sollen auch die Ausprägungen der Merkmale des Arbeitsumfelds gemeinsam betrachtet werden. In Abbildung 8 sind deshalb alle diesbezüglichen Indizes bzw. Skalen in gruppierter Form dargestellt. Bei den tätigkeitsbezogenen Anforderungen und den Konflikten mit den Vorgesetzten bzw. Kollegen wurden Befragte unterschieden, die innerhalb der letzten zwölf Monate nie etwas erlebt haben sowie Beamte, die damit höchstens einige Male pro Monat (selten) bzw. mindestens einmal pro Woche (häufig) konfrontiert waren. Daneben werden die Merkmale der sozialen Unterstützung und der sozialen Kohäsion abgebildet. Die Gruppierung erfolgte hier derart, dass Befragten mit den Werten 1,0 bis 2,0 zu „gering“, Befragte mit Mittelwerten über 2,0 bis 3,0 zu „mittel“ und Befragte mit Werten über 3,0 zu „hoch“ zusammengefasst wurden. Insofern erlaubt die Abbildung einen direkten Vergleich bezüglich der Zustimmungsquoten zu den verschiedenen Skalen.

Deutlich wird noch einmal, dass niedersächsische Polizeibeamte aus dem Einsatz- und Streifen dienst häufig mit allgemeinen organisationalen Anforderungen sowie Zusatzdienstanforderungen konfrontiert sind: Drei Viertel gaben an, diesen mindestens einmal pro Woche ausgesetzt zu sein. Zwei Drittel der Befragten berichten daneben von Konflikten mit Vorgesetzten bzw. Kollegen, wobei nur 3,1 % angaben, dass dies häufiger der Fall sei.

Der Vergleich der anderen Skalen macht deutlich, dass etwas weniger als die Hälfte der Beamten eine hohe soziale Kohäsion sowie eine hohe soziale Unterstützung durch die Kollegen wahrnehmen. Die Unterstützung durch den direkten Vorgesetzten wird dagegen etwas häufiger als gering eingestuft.

Abbildung 8: Häufigkeitsverteilung der erfassten Merkmale des Arbeitsumfelds (in %)



Ebenfalls betrachtet werden sollen an dieser Stelle die Zusammenhänge zwischen den erfassten Skalen bzw. Indizes zu den Merkmalen des Arbeitsumfelds. Diese sind in Tabelle 27 abgebildet. Jenseits der bereits vorgestellten Befunde erscheint dabei erwähnenswert, dass die verschiedenen tätigkeitsbezogenen Anforderungen in erster Linie mit den Konflikten mit Vorgesetzten/Kollegen in Beziehung stehen. Mit wachsenden Anforderungen steigen die Konflikte. Das Ausmaß an sozialer Unterstützung und sozialer Kohäsion leidet hingegen weniger unter häufigeren Anforderungen. Bei diesen Zusammenhängen ist zugleich zu beachten, dass nur Korrelationen untersucht werden. Die Wirkrichtung ist damit nicht bestimmt; d. h. die Interpretation könnte grundsätzlich auch in umgekehrter Form erfolgen.

Tabelle 27: Korrelationen zwischen den Merkmalen des Arbeitsumfelds (Pearsons r)

	allgemeine organisationale Anforderungen	organisationale Zusatzdienstleistungen	operative Anforderungen	Konflikte Vorgesetzte/Kollegen	Unterstützung direkter Vorgesetzter	Unterstützung Kollegen
organisationale Zusatzdienstleistungen	.11	-	-	-	-	-
operative Anforderungen	.25	.40	-	-	-	-
Konflikte Vorgesetzte/Kollegen	.20	.14	.17	-	-	-
Unterstützung direkter Vorgesetzter	-.13	-.04	-.03	-.34	-	-
Unterstützung Kollegen	-.12	.02	.03	-.27	.45	-
soziale Kohäsion	-.06	-.05	.00	-.29	.41	.56

Fett: signifikant bei $p < .05$

Werden zuletzt die Unterschiede zwischen den sozio-demografischen Gruppen resümiert, die anhand von Regressionsanalysen festgestellt wurden, so ist zuerst darauf hinzuweisen, dass sich bei den meisten Merkmalen nur geringe Effekte der sozio-demografischen Variablen konstatieren ließen. Dies bedeutet, dass die Merkmale nicht primär zwischen weiblichen und

männlichen Beamten, Beamten mit und ohne Migrationshintergrund usw. variieren. Dennoch erscheinen zwei Befunde erwähnenswert:

- Das Alter steht mit nahezu jedem betrachteten Merkmal in Beziehung. Ältere Beamte sind seltener mit Zusatzdiensten und operativen Anforderungen konfrontiert und sie nehmen weniger Unterstützung durch die Vorgesetzten und Kollegen wahr; Konflikte mit Vorgesetzten bzw. Kollegen berichten sie hingegen etwas häufiger. Die mit dem Lebensalter zunehmende Diensterfahrung wirkt sich somit anscheinend zum Teil negativ auf die Wahrnehmung des Arbeitsumfelds aus. Dies mag u. a. mit einer Kumulation der im Dienst erlebten belastenden Ereignisse zu tun haben. Fraglich ist, ob die identifizierten Effekte nur auf das Dienstalder zurückzuführen sind oder ob hier auch Generationeneffekte eine Rolle spielen: Ältere Generationen haben möglicherweise weniger Bewältigungsfähigkeiten, so dass negative Erfahrungen schneller zu negativen Wahrnehmungen führen. Grundsätzlich verweisen die Befunde darauf, dass die Untersuchung unterschiedlicher Altersgruppen sowie das Thema Altern in der Polizei interessante zukünftige Forschungsthemen darstellen.
- Zwischen den Polizeidirektionen gibt es einige wenige Unterschiede, die sich vor allem auf die tätigkeitsbezogenen Anforderungen beziehen. Die Polizeidirektionen 1, 3 und 4 weisen höhere Anteile an Beamten auf, die von verschiedenen Anforderungen berichten. Interessant ist, dass trotz der hohen Arbeitsanforderungen die soziale Unterstützung durch den Vorgesetzten in Polizeidirektion 1 am höchsten eingeschätzt wird. Die verschiedenen Merkmale schließen sich also nicht zwangsläufig gegenseitig aus.

4.4. Merkmale der Situation

Ogleich die Frage nach dem Einfluss von Personenmerkmalen auf das Gewaltopferisiko im Fokus der vorliegenden Polizeibefragung stand, spielen entsprechend dem hierfür entwickelten theoretischen Modell auch Merkmale der Situation bei der Gewaltentstehung eine wichtige Rolle. Wie die Bezeichnung bereits zum Ausdruck bringt, handelt es sich hierbei nicht um grundlegende Merkmale, die über eine allgemeine Einschätzung zu erfassen wären. Während personen- ebenso wie arbeitsbezogene Merkmale situationsübergreifend erhoben werden können („Wie ist das typischerweise ...“, „Wie schätzen Sie generell ... ein“), ist dies bei Merkmalen der Situation aufgrund der Situationsspezifität nicht möglich. Dies stellt eine Herausforderung für die Methode der schriftlichen Befragung dar, der mit einem Verfahren begegnet wurde, welches erstmals in der Befragung zu Gewalterfahrungen von Polizeibeamten in zehn Bundesländern im Jahr 2010 zum Einsatz kam (Ellrich et al., 2012, S. 163ff). Im Fokus standen bei Ellrich et al. (2012) Einsätze wegen häuslicher Gewalt, wobei nur der Verlauf des *zuletzt erlebten Einsatzes* in diesem Bereich erhoben wurde. Der letzte Einsatz stellt mehr oder weniger eine Zufallsauswahl aus allen Einsätzen dar, so dass die zu diesem Einsatz vorhandenen Informationen Repräsentativitätsanspruch haben. In Bezug auf den letzten Einsatz kann so dann detailliert nach Merkmalen der Situation sowie des Zustands/des Verhaltens des Beamten wie des Bürgers gefragt werden, da nur ein einzelnes Ereignis berichtet wird. Es ist zudem davon auszugehen, dass sich Zusammenhänge bspw. mit Personenmerkmalen ebenso in Bezug auf den letzten Einsatz zeigen müssten: Wenn also bspw. risikobereitere Beamte im Dienst häufiger Gewalt erleben, dann müsste dies auch für den letzten Einsatz gelten.

Da der letzte Einsatz mitunter Besonderheiten aufweist, die sich auf das Auffinden von Zusammenhängen auswirken können, wurde sich im Vorfeld der Befragung entschieden, nicht nur einen, sondern insgesamt drei letzte Einsätze zu erheben. Aus der Befragung von Ellrich et al. (2012, S. 52) wie auf Basis anderer Studien (z. B. Manzoni, 2003) war bekannt, im Rahmen welcher Einsätze sich besonders häufig Gewaltübergriffe ereignen, weshalb folgende drei Einsatzsituationen ausgewählt wurden:

1. *häusliche Streitigkeiten/Schlägereien*
2. *nicht häusliche Streitigkeiten/Schlägereien*
3. *Überprüfung einer verdächtigen Person/mehrerer verdächtiger Personen (nicht im Rahmen eines Verkehrssachverhalts)*

Zu diesen drei Einsatzsituationen sollten der jeweils letzte Einsatz und hierbei Informationen zur Situation (z. B. Sichtverhältnisse), zum polizeilichen Gegenüber sowie zu den Beamten selbst berichtet werden. Um diese Angaben zu erfassen, konnte nicht auf etablierte Instrumente wie im Falle der bisher vorgestellten Merkmale zurückgegriffen werden. Die verwendeten Items zur Beschreibung der Situation, des polizeilichen Gegenübers und der Beamten selbst stammen zum Teil aus dem Fragebogen der Vorgängerstudie des Jahres 2010 (Ellrich et al., 2012), zum Teil wurden sie neu entwickelt. Auf eine detaillierte Darstellung der Quelle der eingesetzten Instrumente kann daher nachfolgend verzichtet werden.

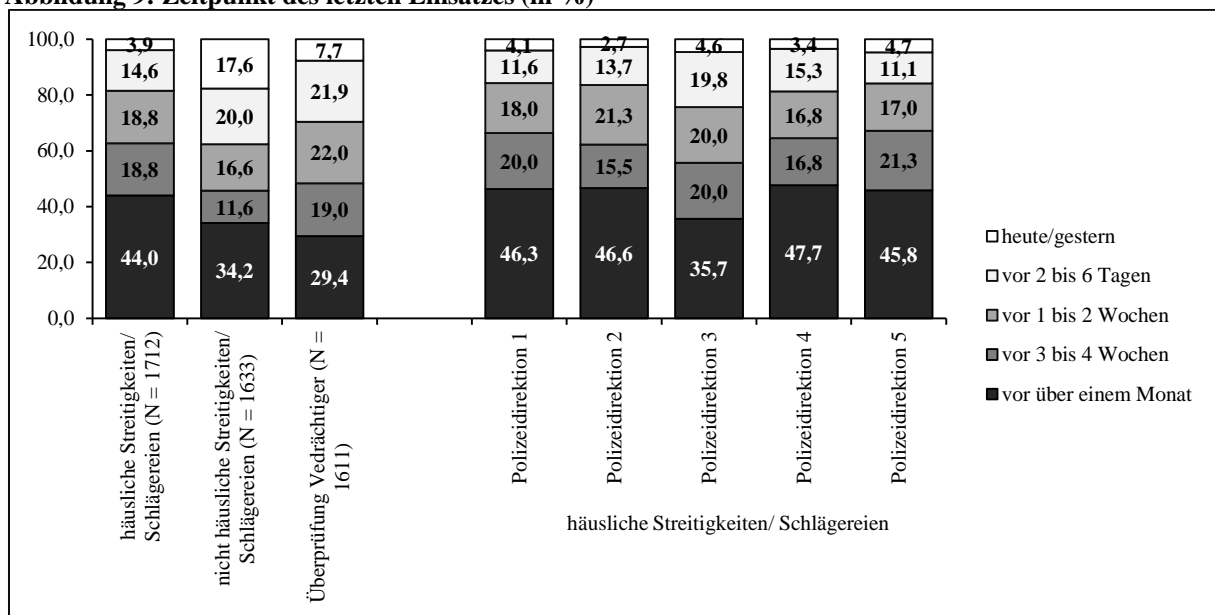
Zu beachten ist ferner, dass in Bezug auf den erfassten, zuletzt erlebten Einsatz noch zwei weitere Einschränkungen formuliert wurden. Es sollten nur Einsätze geschildert werden, bei denen der *Beamte zusammen mit einem weiteren Kollegen bzw. einer weiteren Kollegin* (Zweierteam) als *Erstes am Einsatzort* (unabhängig davon, ob später noch Verstärkung eintraf) einschritt. Die insgesamt dreifache Beschränkung (letzter Einsatz im Zweierteam, das als Erstes am Einsatzort war) dürfte das typische Einsatzgeschehen für Einsatz- und Streifen dienstbeamte darstellen und zugleich am besten geeignet sein, um der Frage des Zusammenhangs zwischen dem Ausgang des Einsatzes und verschiedenen Merkmalen nachzugehen.

Wie lang der letzte Einsatz nach Angaben der Befragten zurückliegt, kann Abbildung 9 entnommen werden. Dabei ist festzustellen, dass eine nicht geringe Anzahl an Befragten keine Angabe zum letzten Einsatz gemacht hat: Insgesamt haben 1.931 Beamte an der Befragung teilgenommen, zum Zeitpunkt des letzten Einsatzes bei häuslichen Streitigkeiten/Schlägereien liegen aber bspw. nur Angaben von 1.712 Befragten vor. Die hohe Anzahl an fehlenden Werten lässt sich möglicherweise damit erklären, dass die Befragten in der jüngeren Vergangenheit keinen entsprechenden Einsatz erlebt haben, den sie hätten berichten können. Ein weiterer interessanter Befund bezieht sich auf den nicht geringen Anteil an Befragten, deren zuletzt berichteten Einsätze bereits vor längerer Zeit stattgefunden haben: Bei 44,0 % der Beamten erfolgte der letzte Einsatz wegen häuslicher Streitigkeiten/Schlägereien bspw. vor über einem Monat.³¹ Mindestens drei Erklärungen sind hierbei denkbar: Erstens könnten die drei ausgewählten Einsatzsituationen nicht die typischen, alltäglichen Einsatzsituationen der befragten Beamten darstellen; so würde der Anteil an länger zurückliegenden Einsätzen aufgrund eines Verkehrssachverhalts oder einer Ruhestörung möglicherweise geringer ausfallen. Zweitens ist nicht auszuschließen, dass sich verstärkt Beamte an der Befragung beteiligt haben, die bspw.

³¹ Die in der Abbildung unterschiedenen Kategorien entsprechen denen des Fragebogens; insofern ist eine weitere Differenzierung der Kategorie „vor über einem Monat“ nicht möglich.

in Polizeistationen ihren Dienst vollziehen und demzufolge möglicherweise mehr Zeit zum Ausfüllen des Fragebogens hatten. Da keine Informationen zu den Schwerpunkten der Tätigkeit der Befragten vorliegen, lassen sich beide Interpretationsangebote nicht prüfen. Drittens könnten die Beamten deshalb vermehrt zeitlich länger zurückliegende Ereignisse berichtet haben, weil es sich hierbei um Einsätze handelte, in denen sie einen Gewaltübergriff erlebten. Zwar wurden die Befragten mehrfach explizit darauf hingewiesen, den letzten erlebten Einsatz auszuwählen; da sich das übergeordnete Thema der Studie aber auf Gewalterfahrungen im Dienst bezog, könnte es sein, dass die Befragten vermehrt auch Einsätze berichten wollten, in denen sie Gewalt erfahren haben. Inwiefern es tatsächlich zu solchen Verzerrungen gekommen ist, kann an dieser Stelle allerdings nicht überprüft werden.

Abbildung 9: Zeitpunkt des letzten Einsatzes (in %)



Aus Abbildung 9 geht zugleich hervor, dass der Anteil an Befragten, die am Tag des Ausfüllens bzw. am Vortag ihren letzten Einsatz hatten, bei den häuslichen Streitigkeiten/Schlägereien mit 3,9 % am niedrigsten liegt. Bei den nicht-häuslichen Streitigkeiten/Schlägereien liegt er mit 17,6 % am höchsten. Zusätzlich findet sich eine Auswertung differenziert nach Polizeidirektionen in Abbildung 9. Hierfür wurde das Beispiel der häuslichen Streitigkeiten/Schlägereien gewählt, da die Unterschiede signifikant sind (Cramers V = .066, $p < .05$). In Polizeidirektion 3 reichen demnach die Einsätze etwas weniger weit in die Vergangenheit zurück als in den anderen Polizeidirektionen; alles in allem sind die Unterschiede aber nicht besonders stark. In den nachfolgenden Abschnitten wird neben den Häufigkeitsauswertungen geprüft, ob Unterschiede zwischen den Polizeidirektionen vorliegen. Direktionspezifische Differenzen bezüglich der einzelnen Merkmale dürften interessante Informationen für die einzelnen Direktionen darstellen. Da es sich um mehr oder weniger objektive Gegebenheiten handelt, die nicht von Eigenschaften des berichtenden Beamten abhängig sein sollten, wird nachfolgend nicht geprüft, ob sich männliche und weibliche Beamte, jüngere und ältere Beamte usw. diesbezüglich unterscheiden.

4.4.1. Merkmale der Einsatzsituation

Die situativen Bedingungen des letzten Einsatzes wurden mittels drei Items erhoben (Tabelle 28). Erstens wurde gefragt, wie die Sichtverhältnisse am Einsatzort waren. Die Antwortoptionen reichten hier von „1 – sehr schlecht“ bis „5 – sehr gut“; die Antworten vier und fünf wurden zu (eher) guten Sichtverhältnissen zusammengefasst. Fast jeder zweite Einsatz bei häuslichen Streitigkeiten/Schlägereien (48,0 %) erfolgte bei (eher) guten Sichtverhältnissen; bei Überprüfungen von Verdächtigen ist dies hingegen am seltensten der Fall (33,8 %). Die Polizeidirektionen unterscheiden sich vor allem in Bezug auf die häuslichen Streitigkeiten (vgl. Abbildung 10)³²: In Polizeidirektion 3 werden die Sichtverhältnisse bei diesen Einsätzen deutlich häufiger als gut beurteilt als in Polizeidirektion 5.

Mittels eines weiteren Items wurde zweitens erfasst, ob der Einsatzort als gefährlich für die Polizei galt („1 – nein“, „2 – ja“). Wie die Auswertungen belegen, ist dies bei allen drei Einsatzsituationen eher selten der Fall, wobei der Anteil an bejahenden Befragten bei Überprüfungen verdächtiger Personen am niedrigsten ausfällt (8,0 %). Zugleich finden sich bei dieser Einsatzsituation Unterschiede zwischen den Polizeidirektionen: In Polizeidirektion 3 erfolgten Überprüfungen zu 13,1 % an gefährlichen Orten, in Polizeidirektion 4 nur zu 4,3 %.

Tabelle 28: Situationsmerkmale nach Einsatzsituation (in % bzw. Mittelwerte)

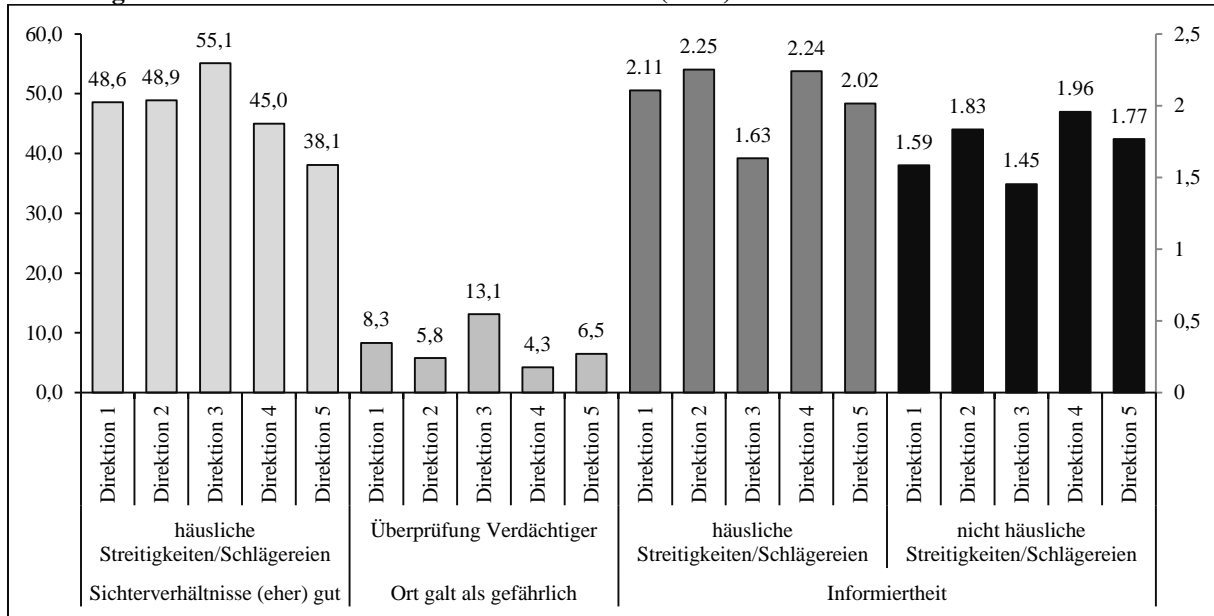
	häusliche Streitigkeiten/Schlägereien	nicht häusliche Streitigkeiten/Schlägereien	Überprüfung Verdächtiger
Sichtverhältnisse (eher) gut	48,0	37,8	33,8
F-Wert Polizeidirektionen/Eta ²	6.355***/.015	3.362**/.008	0.430/.001
Ort galt als gefährlich	12,5	13,0	8,0
Cramers V Polizeidirektionen/Eta ²	.065/.004	.063/.004	.118***/.014
Informiertheit	2.03	1.70	1.17
F-Wert Polizeidirektionen/Eta ²	9.480***/.022	5.407***/.013	2.717*/.006

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Ein dritter Merkmalskomplex der Einsatzsituation umfasst die Verfügbarkeit von Informationen im Vorfeld des Einsatzes. Gefragt wurde, ob Informationen vor dem Eintreffen am Einsatzort in Bezug auf sieben Bereiche vorlagen („1 – nein“, „2 – ja“): ob Gewalt stattgefunden hat, ob die Beteiligten eine kriminelle Vorgeschichte hatten, ob sie unter Alkohol- oder Drogeneinfluss standen, psychisch auffällig oder bewaffnet waren oder ob es sich um bekannte Personen handelte. Gezählt wurde, in wie vielen dieser Bereiche Informationen vorlagen; der entsprechende Index kann damit von null bis sieben variieren. Bei Einsätzen wegen häuslicher Streitigkeiten/Schlägereien liegen im Durchschnitt zwei von sieben Informationen vor, bei Einsätzen wegen Überprüfungen Verdächtiger nur halb so viele. Mit Blick auf die Polizeidirektionen sind signifikante und in zwei Fällen auch substanzielle Unterschiede festzuhalten, die in Abbildung 10 veranschaulicht werden. Demnach liegen in Polizeidirektion 3 im Mittel die wenigsten Informationen vor, in den Polizeidirektionen 2 und 4 die meisten.

³² Es werden erneut nur die Unterschiede vorgestellt, die signifikant und substanziell sind (erklärte Varianz über ein Prozent).

Abbildung 10: Situationsmerkmale nach Polizeidirektion (in %)



4.4.2. Sichtbare Merkmale sowie Zustand und Verhalten des Beamten

In Bezug auf die in der Einsatzsituation tätigen Beamten wurden drei Merkmalsbereiche erhoben: erstens sozio-demografische Angaben, zweitens Einschätzungen des ausfüllenden Beamten zur Einsatzvorbereitung und drittens Angaben zum Verhalten der Beamten vor und während des Einsatzes. In Tabelle 29 sind zunächst vier sozio-demografische Variablen (*sichtbare Merkmale*) abgebildet. Wie deutlich wird, war in jedem zweiten Einsatz mindestens einer der beiden anwesenden Beamten weiblich; dies gilt für alle drei Einsatzsituationen gleichermaßen. Zwischen den Polizeidirektionen finden sich hingegen deutliche Unterschiede, die darauf zurückzuführen sein dürften, dass der Frauenanteil zwischen den Direktionen variiert. Um die Anonymität der fünf Direktionen zu wahren, wird auf eine differenzierte Darstellung der Anteile von gemischtgeschlechtlichen Einsatzteams verzichtet – dies gilt ebenso für alle anderen sozio-demografischen Variablen. Betrachtet man stattdessen Spannweiten, dann liegt der direktionsspezifische Anteil von Einsätzen mit mindestens einer Beamtin bspw. bei häuslichen Streitigkeiten/Schlägereien zwischen 39,0 und 67,9 %.

Beamte mit Migrationshintergrund sind in der niedersächsischen Polizei noch immer selten vertreten; dementsprechend fällt der Anteil an Einsätzen, bei denen mindestens ein Beamter einen Migrationshintergrund aufweist, ebenfalls gering aus (zwischen 6,6 und 8,1 %). Zwischen den Polizeidirektionen existieren signifikante Unterschiede: Mit Blick auf häusliche Streitigkeiten/Schlägereien gilt bspw., dass in einer Polizeidirektion der Anteil 3,6 % beträgt, in einer anderen 11,6 %.

Neben dem Alter des befragten Beamten wurde auch das Alter des Teamkollegen im letzten Einsatz erhoben. Da folglich Angaben zu zwei Beamten vorliegen, stellt sich die Frage nach der deskriptiven Darstellung des Alters in Bezug auf das Einsatzteam. Es wurde entschieden, die Altersdiskrepanz zu berechnen. Dies bedeutet, dass das Alter des ersten Beamten vom Alter des zweiten Beamten subtrahiert und danach der Absolutwert gebildet wurde, so dass

keine negativen Werte entstehen. Im Mittel liegt eine Altersabweichung zwischen beiden Beamten von neun bis zehn Jahren vor, wobei sich die Polizeidirektionen diesbezüglich nicht wesentlich voneinander unterscheiden.

Zuletzt wurden die Beamten gefragt, wie häufig sie in der Vergangenheit gemeinsamen mit dem, sie in diesem Einsatz begleitenden Streifenpartner Einsätze durchgeführt haben. Hier konnte von „1 – nie“ bis „5 – sehr häufig“ geantwortet werden. Die Antworten „4 – häufig“ und „5 – sehr häufig“ wurden zu einer Kategorie zusammengefasst. Dabei zeigt sich, dass in vier von zehn Fällen sehr vertraute Streifenpartner im Einsatz waren, insofern sie (sehr) häufig gemeinsame Einsätze in der Vergangenheit hatten. Die Unterschiede zwischen den Polizeidirektionen erweisen sich nur für die Situation der häuslichen Streitigkeiten/Schlägereien als signifikant und substantiell. In einer Polizeidirektion berichteten nur 33,1 % der Beamten zuvor (sehr) häufig Einsätze mit dem aktuellen Streifenpartner absolviert zu haben, in einer anderen Direktion sind es dagegen 45,8 %.

Tabelle 29: Sozio-demografische Merkmale der Einsatzbeamten (in % bzw. Mittelwerte)

	häusliche Streitigkeiten/Schlägereien	nicht häusliche Streitigkeiten/Schlägereien	Überprüfung Verdächtiger
mind. eine Beamtin	51,4	48,6	48,8
Cramers V Polizeidirektionen/Eta ²	.246***/.061	.245***/.060	.193***/.037
mind. ein Beamter mit Migrationshintergrund	7,4	6,6	8,1
Cramers V Polizeidirektionen/Eta ²	.105***/.011	.105***/.011	.095***/.009
Altersdiskrepanz	9.12	9.53	9.16
F-Wert Polizeidirektionen/Eta ²	1.872/.005	1.662/.004	4.100***/.011
häufig gemeinsame Einsätze	38,4	39,7	40,6
F-Wert Polizeidirektionen/Eta ²	6.551***/.015	2.567*/.006	4.066/.010

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Die Beamten wurden daneben um verschiedene Einschätzungen ihren einsatzsituationsspezifischen *Zustand* betreffend gebeten. Die Ergebnisse hierzu werden in Tabelle 30 vorgestellt. Am häufigsten gaben die Beamten an, vor dem Einsatz in guter psychischer Verfassung gewesen zu sein; etwa drei von vier Beamten bestätigten dies. Die Verfassung wurde mit einem Item erfasst, das direkt nach der psychischen Verfassung fragte. Die Antwortmöglichkeiten reichten von „1 – sehr schlecht“ bis „5 – sehr gut“; die Antworten vier und fünf wurden zusammengefasst. Zwischen den Polizeidirektionen gibt es substantielle Unterschiede, die ergänzend in Abbildung 11 dargestellt sind. Demnach gaben in der Polizeidirektion 3 die meisten Beamten an, in guter psychischer Verfassung gewesen zu sein, in der Polizeidirektion 2 wurde dies am seltensten bejaht.

In zwei Drittel der Einsätze beschrieben die Beamten zudem ihre eigene körperliche Verfassung vor dem Einsatz als gut.³³ Zwar finden sich hier ebenfalls signifikante Unterschiede zwischen den Polizeidirektionen; diese liegen aber unterhalb der als substantiell definierten Grenze.

³³ Die Erfassung des körperlichen Zustandes erfolgte ebenfalls über ein Item, welches dieselben Antwortkategorien umfasste wie bei der psychischen Verfassung.

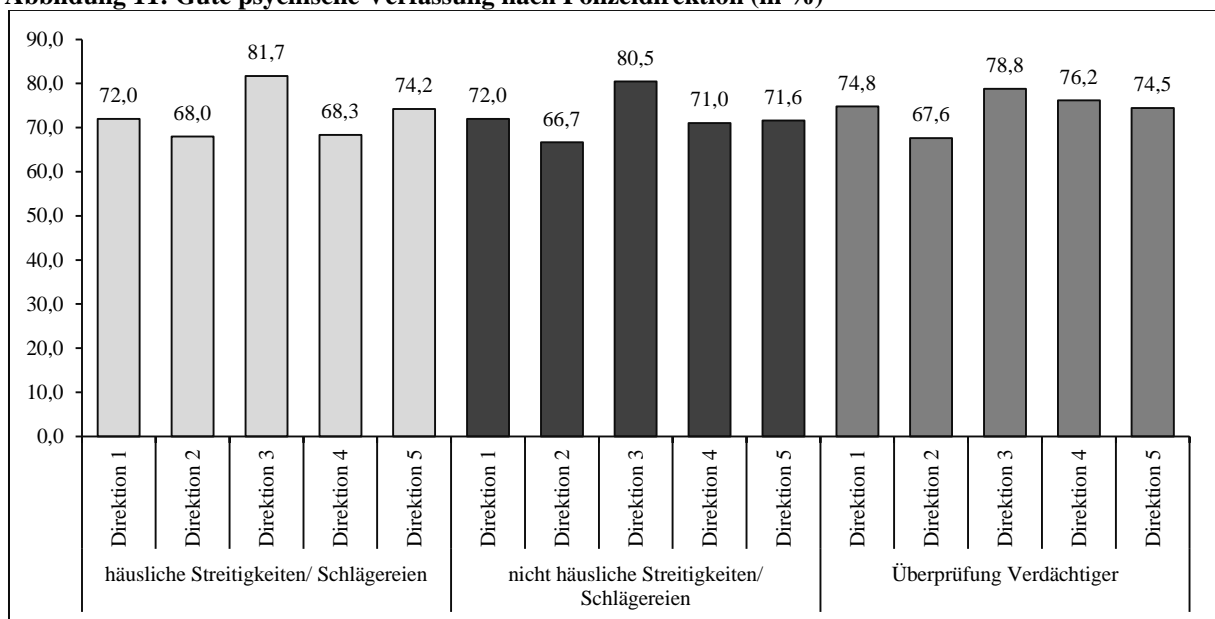
Tabelle 30: Merkmale bzgl. der Situationseinschätzung des ausfüllenden Beamten (in %)

	häusliche Streitigkeiten/Schlägereien	nicht häusliche Streitigkeiten/Schlägereien	Überprüfung Verdächtiger
mental vorbereitet	61,6	50,3	42,2
Cramers V Polizeidirektionen/Eta ²	.079*/.006	.084*/.007	.074/.005
gute körperliche Verfassung	67,2	66,0	70,3
F-Wert Polizeidirektionen/Eta ²	3.813**/.009	2.952*/.007	3.400**/.009
gute psychische Verfassung	73,2	72,8	74,6
F-Wert Polizeidirektionen /Eta ²	6.557***/.015	6.458***/.016	4.454**/.011
Situationseinschätzung: gefährlich	14,5	16,6	10,5
F-Wert Polizeidirektionen /Eta ²	0.798/.002	0.638/.002	1.193/.003

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

In Bezug auf die mentale Vorbereitung sind die Direktionsunterschiede ebenfalls vernachlässigbar. Interessant ist, dass sich auf die Einsätze wegen einer Überprüfung Verdächtiger anscheinend seltener mental vorbereitet wird. Bei häuslichen Streitigkeiten/Schlägereien sind es immerhin 61,6 % der Beamten, die angeben, dass eine mentale Vorbereitung erfolgt ist (Tabelle 30). Gefragt wurde mittels eines Items danach, ob man sich auf den Einsatz mental vorbereitet hat. Dies konnte verneint oder bejaht werden.

Abbildung 11: Gute psychische Verfassung nach Polizeidirektion (in %)



Der Großteil der Beamten gab an, die Situation beim Eintreffen eher nicht als gefährlich eingeschätzt zu haben (Tabelle 30). Gefragt wurde konkret „Wie haben Sie die Situation beim Eintreffen bewertet?“, wobei die Antwortkategorien von „1 – ungefährlich“ bis „5 – sehr gefährlich“ reichten; als (eher) gefährlich wurden die Antwortkategorien vier und fünf gewertet. Bei Einsätzen wegen Streitigkeiten/Schlägereien wurde etwas häufiger von gefährlichen Situationen vor Ort ausgegangen (14,5 %). Da die Beamten ihren letzten Einsatz und nicht einen besonders gefährlichen Einsatz (in dessen Rahmen es möglicherweise zu Gewalt gekommen ist) schildern sollten, ist die insgesamt niedrige Gefährlichkeitseinschätzung nicht überraschend. Die Ergebnisse sprechen insofern für das gewählte Vorgehen in der Befragung; sie

sind nicht derart zu verstehen, dass die Beamten (zu) selten von der Gefährlichkeit einer Situation ausgehen. Zwischen den Polizeidirektionen unterscheiden sich die Gefährlichkeitseinschätzungen nicht in signifikanter Weise.

Das *Verhalten* der Beamten während des Einsatzes wurde mittels sieben Items erfasst, denen von „1 – gar nicht“ bis „4 – voll und ganz“ zugestimmt werden konnte. Die Fragen orientieren sich hierbei an ausgewählten Merkmalen einsatzkompetenten Verhaltens nach Schmalzl (2008) sowie den Richtlinien zur Eigensicherung des LF 371.³⁴ In Tabelle 31 ist aufgeführt, welcher Anteil an Befragten mit drei oder vier geantwortet, d. h. den Aussagen (eher) zugestimmt hat. Mehr als acht von zehn Beamten waren der Ansicht, dass sie das Geschehen aktiv bestimmen konnten. Ebenfalls sehr häufig wurde angegeben, dass die Beamten ihr Vorgehen mit dem Kollegen absprechen konnten. In jeweils sieben von zehn Fällen konnte die Durchführung der Maßnahme darüber hinaus dem polizeilichen Gegenüber erklärt werden. Etwas seltener berichteten die Beamten davon, dass sie das Vorgehen vor dem Einsatz abgesprochen haben bzw. dass sie ausreichend Abstand zum Gegenüber einhalten konnten.

Tabelle 31: Merkmale des Einsatzverhaltens der Einsatzbeamten (in % bzw. Mittelwerte)

	häusliche Streitigkeiten/Schlägereien	nicht häusliche Streitigkeiten/Schlägereien	Überprüfung Verdächtiger
Konnte die Aufgabenverteilung vor dem Einsatz abgesprochen werden?	51,6	52,0	56,3
Konnte während des Einsatzes das Vorgehen abgesprochen/koordiniert (z. B. über Blickkontakt) werden?	74,9	73,8	80,5
Konnte während des Einsatzes die gegenseitige Sicherung eingehalten werden?	59,0	63,4	75,7
Konnte während des Einsatzes ausreichend Distanz/Abstand zu den Beteiligten eingehalten werden?	41,3	51,3	66,8
Konnte den Beteiligten entsprechende Maßnahmen (z. B. Zwangsmaßnahmen) vor der Durchführung erklärt/angekündigt werden?	69,7	65,8	76,1
Konnte das Geschehen von Ihnen/Ihrem Kollegen aktiv bestimmt werden?	83,3	81,2	90,3
Konnten die Richtlinien zur Eigensicherung des LF 371 eingehalten werden?	47,6	58,9	73,1
Einsatzkompetentes Teamverhalten	2.72	2.78	2.97
F-Wert Polizeidirektionen /Eta ²	1.272/.003	1.708/.004	0.672/.002

Bei den meisten Auswertungen wird zugleich sichtbar, dass die Zustimmungquoten bei Einsätzen wegen Streitigkeiten/Schlägereien niedriger liegen als bei Überprüfungen Verdächtiger. Die geringsten Quoten sind dabei für häusliche Streitigkeiten/Schlägereien festzustellen, was in Bezug auf die Einschätzung zum Leitfadens 371 seinen stärksten Ausdruck findet: Beim letzten Einsatz wegen häuslicher Streitigkeiten/Schlägereien konnten sich nur 47,6 % in dieser Situation an die Richtlinien des Leitfadens halten; bei der Überprüfung eines Verdächtigen liegt der Anteil hingegen bei 73,1 %. Zwar gehören Einsätze wegen häuslicher Gewalt schon immer zum Tätigkeitsspektrum von Polizeibeamten; durch Inkrafttreten des Gewaltschutzge-

³⁴ Es konnten nur einige ausgewählte Aspekte berücksichtigt werden, da eine zuverlässige und valide Erfassung verschiedener Faktoren wie z. B. des selbstsicheren Auftretens (Schmalzl, 2008) über eine Befragung kaum möglich erschien.

setzes im Jahr 2002 dürften diese Einsätze aber deutlich zugenommen haben. Im Leitfaden 371 werden zwar Handlungsempfehlungen mit Blick auf allgemeine Streitigkeiten formuliert; diese berücksichtigen allerdings nicht die Besonderheiten von häuslicher Gewalt und können die Beamten möglicherweise nicht ausreichend auf diese Situationen vorbereiten.

Die sieben Items zum Einsatzverhalten korrelieren recht hoch miteinander. Cronbachs Alpha liegt bei den häuslichen Streitigkeiten bei .80, die Faktorladungen betragen mindestens .40. Die entsprechenden Werte zu den anderen Einsatzsituationen liegen noch höher. Es erscheint demnach sinnvoll, die Items über eine Mittelwertbildung zusammenzufassen. Hierbei wurden wiederum jene Beamten berücksichtigt, für die zumindest ein gültiger Wert vorliegt. In Tabelle 31 sind die Mittelwerte der Skala „einsatzkompetentes Teamverhalten“ abgebildet. Sie liegen über dem theoretischen Mittelwert von 2,5, was dafür spricht, dass die Mehrheit der Einsatzteams aus Sicht des befragten Beamten einsatzkompetent gehandelt hat. Es ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass ein mangelndes einsatzkompetentes Verhalten nicht zwangsläufig bedeutet, dass die Beamten absichtlich so gehandelt hätten. Vielmehr müssen auch situationsspezifische Umstände berücksichtigt werden, die ein einsatzkompetentes Verhalten der Beamten verhindert haben könnten. Dies belegt der Mittelwert bei Einsätzen wegen häuslicher Streitigkeiten, der deutlich niedriger ausfällt als bei Überprüfungen Verdächtiger. Die Beamten, die beide Einsätze erlebt haben, waren aber weitestgehend die gleichen. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass die Korrelationen zwischen den Skalen zu den drei Einsatzsituationen eher moderat ausfallen (zwischen $r = .30$ und $r = .40$). Wäre das Einsatzverhalten eine primär von der Persönlichkeit des Beamten abhängige Variable, müssten die Korrelationen höher ausfallen. Folglich ist einsatzkompetentes Handeln nicht nur durch die Person des Beamten, sondern zugleich durch die situativen Gegebenheiten determiniert. Zwischen den Polizeidirektionen unterscheidet sich das Ausmaß an einsatzkompetentem Verhalten im Übrigen nicht signifikant. Dies gilt sowohl für die Einzelitems (nicht abgebildet) als auch für die daraus gebildete Skala.

4.4.3. Sichtbare Merkmale sowie Zustand und Verhalten des Bürgers

In Bezug auf den Bürger, mit dem die Beamten in ihrem letzten Einsatz konfrontiert waren, wurden zwei Merkmalsbereiche erfragt: demografische Merkmale und Merkmale, die den aktuellen Zustand bzw. das Verhalten beschreiben. In Tabelle 32 sind zunächst die Ergebnisse zu den demografischen, *sichtbaren Merkmalen* aufgeführt. Die Anzahl an Personen, wegen derer der Einsatz erfolgte, wurde offen abgefragt. Sie reichte von einer Person bis zu 50 Personen. Eine hohe Anzahl war allerdings die Ausnahme, weshalb nur zwischen Situationen mit bis zu zwei bzw. über zwei Personen unterschieden wird. In jeweils etwas weniger als der Hälfte der Einsätze waren mehr als zwei Personen beteiligt. Dies ist in allen Polizeidirektionen vergleichbar häufig der Fall. Zwischen den Polizeidirektionen gibt es auch keine Unterschiede, was den Anteil ausschließlich männlicher Gegenüber anbelangt. Bei häuslichen Streitigkeiten fällt dieser erwartungsgemäß am niedrigsten aus: Das typische Gegenüber ist hier eine männliche und eine weibliche Person. Dagegen erfolgen 81,4 % der Einsätze bei der Überprüfung Verdächtiger ausschließlich männlichen Personen gegenüber.

Tabelle 32: Demografische Merkmale des polizeilichen Gegenübers nach Einsatzsituation (in %)

	häusliche Streitigkeiten/Schlägereien	nicht häusliche Streitigkeiten/Schlägereien	Überprüfung Verdächtiger
mehr als zwei Personen	40,2	46,0	41,4
Cramers V Polizeidirektionen/Eta ²	.046/.002	.052/.003	.047/.002
ausschließlich männlich	21,1	57,1	81,4
Cramers V Polizeidirektionen/Eta ²	.055/.003	.045/.002	.039/.002
mit Migrationshintergrund	46,9	43,5	58,7
Cramers V Polizeidirektionen/Eta ²	.120***/.014	.103**/.011	.035/.001

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Substanzielle Unterschiede finden sich für den Anteil an Einsätzen, an denen Migranten beteiligt sind. Hierbei kann es sich um Einsätze handeln, in denen ausschließlich auf Migranten getroffen wurde; es wurden aber auch Einsätze, in denen Deutsche und Migranten gleichzeitig das Gegenüber bildeten, in der Kategorie „mit Migrationshintergrund“ zusammengefasst. Bei der Überprüfung Verdächtiger ist der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund am höchsten (58,7 %). Dieser unterscheidet sich bei den anderen beiden Einsatzsituationen signifikant zwischen den Polizeidirektionen. Es soll jedoch erneut darauf verzichtet werden, die Unterschiede grafisch darzustellen, weil dadurch Rückschlüsse auf einzelne Direktionen möglich wären, insofern der Anteil an Einsätzen mit Bürgern mit Migrationshintergrund abhängig vom Migrantenanteil in der Wohnbevölkerung ist. Betrachtet man wiederum nur Spannbreiten, dann variiert der Anteil bei häuslichen Streitigkeiten zwischen 40,8 und 56,1 %, bei nicht häuslichen Streitigkeiten zwischen 38,3 und 52,0 %.

Der aktuelle *Zustand bzw. das Verhalten* des polizeilichen Gegenübers wurde mit sieben Items erfasst. Waren die Beamten mit mehreren Personen konfrontiert und die Beschreibung traf auf mindestens eine dieser zu, dann sollten die Befragten das entsprechende Item bejahen. Als Antwortmöglichkeiten standen den Beamten „1 – nein“ und „2 – ja“ zur Verfügung. Eine Zusammenfassung der sieben Items zu einer Skala erscheint nicht sinnvoll, da hohe Korrelationen zwischen den Items nicht zu erwarten sind. Ein Gegenüber, das bspw. alkoholisiert war, muss nicht auch unter Drogeneinfluss gestanden haben. Zusätzlich ist die differenzierte Betrachtung für die späteren Zusammenhangsanalysen mit dem Erleben eines Gewaltübergriffs interessant, da dadurch beantwortet werden kann, welche Zustände bzw. Verhaltensweisen speziell das Opferrisiko erhöhen.

Wie die Auswertungen zeigen, bejahen die Beamten recht häufig, dass bereits Gewalt stattgefunden hat (und damit ein gewisses Aggressionsniveau der Beteiligten vor Ort vorliegt), die Beteiligten eine kriminelle Vorgeschichte aufweisen oder unter Alkoholeinfluss stehen. Gleichwohl gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Einsatzsituationen: Bei häuslichen Streitigkeiten/Schlägereien fand bspw. in neun von zehn Einsätzen im Vorfeld bereits Gewalt statt; bei Überprüfung Verdächtiger ist dies nur bei jedem vierten Einsatz der Fall. Bezüglich der kriminellen Vorgeschichte gilt hingegen, dass unabhängig von der Einsatzsituation in zwei von drei Einsätzen davon berichtet wird, dass die Beteiligten eine kriminelle Vorgeschichte aufwiesen. Zudem kennen die Beamten immerhin bei jedem vierten Einsatz die Beteiligten, wiederum unabhängig davon, ob es sich um einen Einsatz wegen Streitigkeiten oder Überprüfungen handelt. In den Polizeidirektionen 1, 4 und 5 wird dies bei Einsätzen wegen häuslicher Streitigkeiten/Schlägereien besonders häufig berichtet (Abbildung 12).

Auf ein alkoholisiertes Gegenüber treffen die Beamten am häufigsten im Rahmen von Streitigkeiten. Hier finden sich zugleich deutliche Unterschiede zwischen den Polizeidirektionen (vgl. Abbildung 12): In Polizeidirektion 5 liegt der Anteil an alkoholisierten Beteiligten am höchsten. In Polizeidirektion 3 sind, mit Ausnahme der Überprüfung Verdächtiger, Einsätze mit alkoholisierten Personen deutlich seltener.

Tabelle 33: Merkmale des aktuellen Zustands bzw. Verhalten des polizeilichen Gegenübers nach Einsatzsituation (in %)

	häusliche Streitigkeiten/Schlägereien	nicht häusliche Streitigkeiten/Schlägereien	Überprüfung Verdächtiger
bereits Gewalt stattgefunden	87,9	58,7	24,5
Cramers V Polizeidirektionen/Eta ²	.054/.003	.068/.005	.051/.003
kriminelle Vorgeschichte	66,9	63,5	73,8
Cramers V Polizeidirektionen/Eta ²	.065/.004	.041/.002	.066/.004
Alkoholeinfluss	74,8	71,0	46,7
Cramers V Polizeidirektionen/Eta ²	.111***/.012	.106**/.011	.113***/.013
Drogeneinfluss	12,8	17,4	15,7
Cramers V Polizeidirektionen/Eta ²	.056/.003	.071/.005	.154***/.024
psychisch auffällig	42,2	33,3	19,8
Cramers V Polizeidirektionen/Eta ²	.069/.005	.068/.005	.065/.004
bewaffnet	12,6	12,8	10,1
Cramers V Polizeidirektionen/Eta ²	.057/.003	.087*/.008	.087*/.008
Beamten bekannte Personen	26,7	28,7	21,3
Cramers V Polizeidirektionen/Eta ²	.118***/.014	.080*/.006	.096**/.009

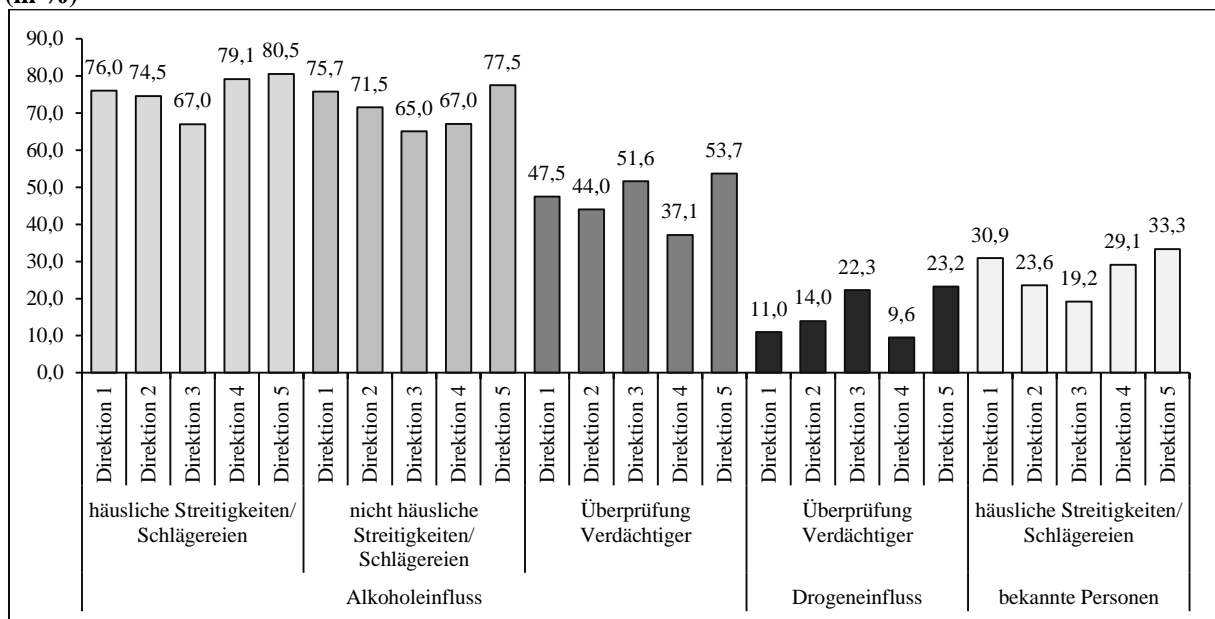
* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Wie die Auswertungen weiterhin belegen, stehen an Polizeieinsätzen beteiligte Personen auch nicht selten unter dem Einfluss anderer Drogen. In jedem sechsten bis achten Einsatz wird dies berichtet, bei nicht häuslichen Streitigkeiten/Schlägereien am häufigsten. Auch hier ergibt sich ein substanzieller Unterschied zwischen den Polizeidirektionen: In den Direktionen 3 und 5 stehen kontrollierte Verdächtige den Angaben der Beamten zufolge nach am häufigsten unter Drogeneinfluss.

Ähnlich häufig wie vom Drogeneinfluss berichten die Beamten von einem bewaffneten Gegenüber im letzten Einsatz. Als Waffe wurde das Vorhandensein eines Messers, einer Schusswaffe oder eines anderen gefährlichen Gegenstands definiert. Substanzielle Unterschiede zwischen den Polizeidirektionen sind nicht festzustellen.

Psychische Auffälligkeiten werden den Beteiligten in vier von zehn Einsätzen wegen häuslicher Streitigkeiten/Schlägereien attestiert, d. h. doppelt so häufig wie Überprüfungen verdächtiger Personen. Hier lassen sich ebenfalls keine Differenzen zwischen den Polizeidirektionen identifizieren.

Abbildung 12: Merkmale des aktuellen Zustands des polizeilichen Gegenübers nach Polizeidirektion (in %)



4.4.4. Zusammenfassung

Um situationsspezifische Bedingungsfaktoren der Gewaltviktimisierung zu erheben, kam im Rahmen der Befragung ein besonderes Verfahren zum Einsatz. Die Beamten wurden gebeten, ihren letzten Einsatz zu berichten, den sie zusammen mit einem weiteren Beamten durchgeführt haben und bei dem sie zuerst am Einsatzort eintrafen. Eine detaillierte Schilderung sollte für insgesamt drei Einsatzsituationen erfolgen: häusliche Streitigkeiten/Schlägereien, nicht häusliche Streitigkeiten/Schlägereien und Überprüfungen verdächtiger Personen. Zu diesen drei Einsatztypen lassen sich repräsentative Aussagen hinsichtlich der Merkmale der Einsatzsituation, des Zustands und Verhaltens der anwesenden Beamten sowie der Bürger treffen.

Die Auswertungen belegen, dass es sich nur bei etwa jedem zehnten Einsatz um eine gefährliche Situation handelte. Die Sichtverhältnisse waren in der Mehrheit der Fälle eher schlecht. Den Beamten lagen dabei eher wenige Informationen im Vorfeld des Einsatzes vor, bei Überprüfungen Verdächtiger noch deutlich weniger als bei Streitigkeiten und Schlägereien.

Die Beamten attestieren sich in der Mehrheit der Fälle eine gute körperliche und psychische Verfassung. Mit ihrem Streifenpartner haben sie nicht selten in der Vergangenheit bereits Einsätze absolviert. Auch die Umsetzung verschiedener in der Ausbildung vermittelter Standards wie die gemeinsame Absprache, die gegenseitige Sicherung usw. wurde häufig berichtet.

Mit Ausnahme von Einsätzen wegen häuslicher Streitigkeiten/Schlägereien wird das Gegenüber häufig von ausschließlich männlichen Personen gestellt. Bei jedem zweiten Einsatz sind die Beamten mit Personen konfrontiert, die einen Migrationshintergrund aufweisen. Nicht selten besteht zumindest zum Beginn des Einsatzes ein Personenungleichgewicht, wobei das polizeiliche Gegenüber in der Überzahl ist. Des Weiteren weisen die am Einsatz beteiligten Bürger häufig bereits eine kriminelle Vorgeschichte auf und sind zum Zeitpunkt des Einsatzes

alkoholisiert. In jedem zehnten Einsatz berichten die Befragten von einem bewaffneten Gegenüber.

Die Auswertungen nach Polizeidirektionen erbrachten insgesamt nur wenige Unterschiede. An drei Stellen ergibt sich eine Auffälligkeit für Polizeidirektion 3: Hier liegen den Beamten im Vorfeld von Einsätzen besonders wenige Informationen vor, das Gegenüber steht häufiger unter Drogeneinfluss, während die psychische Verfassung von den Beamten zugleich als besonders gut eingeschätzt wird. Für die Polizeidirektion 5 ergibt sich ein besonders hoher Anteil an alkoholisierten Personen, auf die im Einsatz getroffen wird. In Polizeidirektion 2 scheint die psychische Verfassung der Beamten hingegen unterdurchschnittlich gut zu sein.

Im Vergleich der drei Einsatzsituationen erweisen sich häusliche Streitigkeiten/Schlägereien in verschiedener Hinsicht als besonders schwierig: Es hat häufig bereits Gewalt stattgefunden, das Gegenüber ist am häufigsten alkoholisiert oder psychisch auffällig. Die Beamten können zugleich am seltensten einsatzkompetentes Verhalten in Form von gegenseitiger Sicherung oder ausreichender Distanz zum Gegenüber einhalten. Der Leitfaden bereitet auf diese Einsatzsituation am schlechtesten vor. Zusammengefasst stellen Einsätze wegen häuslicher Gewalt offenbar eine höhere Gefahr dar. Ob sich dies auch in einer höheren Viktimisierungsrate der Beamten niederschlägt, wird im folgenden Abschnitt untersucht.

4.5. Einflussfaktoren der Gewaltopferschaft

4.5.1. Häufigkeit von Gewaltopferschaften

Hinsichtlich der drei im Fragebogen geschilderten, zuletzt erlebten Einsätze sollte von den Beamten angegeben werden, ob sie zu gewalttätigen Auseinandersetzungen führten. Der Ausgang des Einsatzes wurde dabei getrennt für den befragten Beamten wie für den begleitenden Kollegen erfasst. Gewalt wird dabei als Kontinuum verstanden, welches von verbalen Drohungen bis hin zum Einsatz von Waffen reicht (s. auch Bosold, 2006; Manzoni, 2003; Jager et al., 2013). Im Einzelnen wurden folgende fünf Kategorien unterschieden:

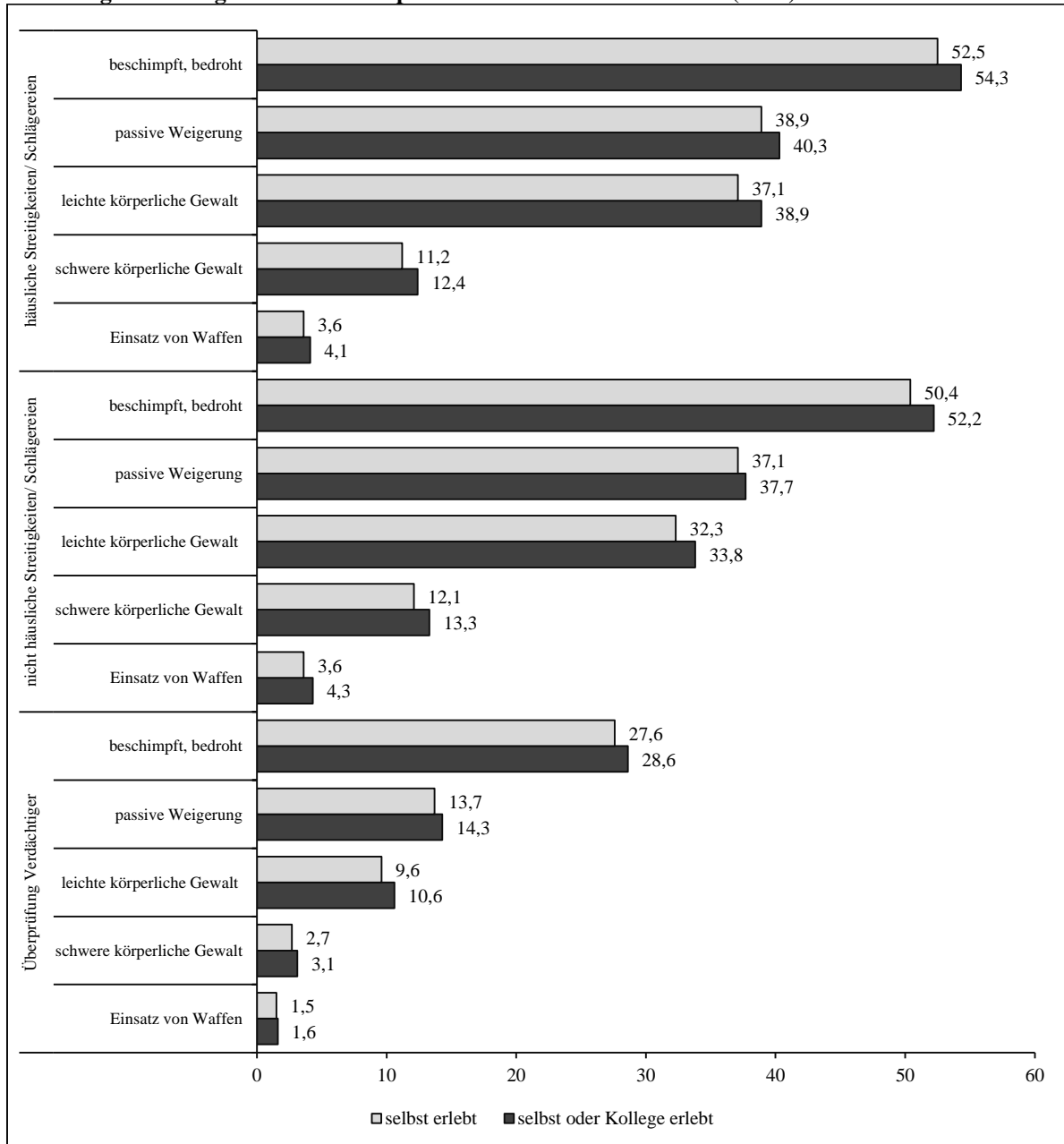
- Beschimpfungen/Provokationen (z. B. bedroht, bespuckt)
- passive Weigerung (z. B. Sperren, Hinwerfen, Klammern, nicht zielgerichtetes Strampeln)
- körperliche Gewalt mit geringem Verletzungsrisiko (z. B. Schubsen, Festhalten, Rangeln)
- körperliche Gewalt mit höherem Verletzungsrisiko ohne Einsatz von Waffen/gefährlichen Gegenständen (z. B. Schlagen, Treten, Würgen)
- Einsatz einer Waffe oder eines anderen gefährlichen Gegenstands.

Die einzelnen Fragen konnten von den Beamten bejaht oder verneint werden. Wie viele Beamte von Gewalterfahrungen im letzten Einsatz betroffen waren, ist in Abbildung 13 dargestellt. Folgende Erkenntnisse erscheinen dabei von besonderer Relevanz:

1. Gewalterfahrungen sind alles andere als eine Seltenheit. Wenn Beamte zu Einsätzen ausrücken, müssen sie stets damit rechnen, verschiedenen Formen aggressiven Verhaltens des Gegenübers ausgesetzt zu sein.

2. Leichtere Gewaltformen werden häufiger berichtet als schwere Gewaltformen. Von Bedrohungen bzw. Beschimpfungen waren die Beamten in jedem zweiten Einsatz wegen Streitigkeiten/Schlägereien betroffen, während Waffen bzw. gefährlichen Gegenstände in etwa jedem 33. Einsatz eingesetzt wurden. Leichte Formen körperlicher Gewalt mit geringerem Verletzungsrisiko finden ca. dreimal häufiger statt als schwere Formen der Gewalt.
3. Die Einsatzsituationen unterscheiden sich hinsichtlich ihres Viktimisierungsrisikos. Am häufigsten ist demnach bei Einsätzen wegen häuslicher Streitigkeiten/Schlägereien mit Gewaltvorfällen zu rechnen. Nur wenig geringer sind die Raten an Beamten mit Opfererfahrungen bei nicht häuslichen Streitigkeiten/Schlägereien. Bei Überprüfungen von Verdächtigen sind die Opferraten hingegen nur halb bzw. ein Drittel so hoch.
4. Berücksichtigt man das gesamte Einsatzteam, dann liegen die Viktimisierungsquoten durchweg höher als bei alleiniger Betrachtung des befragten Beamten. Dies ist zu erwarten, weil in die Rate zum Team die Angaben zum Beamten selbst sowie zu dessen Kollegen eingehen. Gleichwohl fällt der Unterschied zwischen beiden Anteilen eher gering aus, was Anlass zu der Vermutung gibt, dass Gewaltübergriffe in der Regel beide Beamten zum Ziel haben. In Bezug auf Beschimpfungen ist dies nicht ungewöhnlich, insofern verbale Attacken gleichzeitig beide Beamten betreffen können (indem sie z. B. ohne Nennung eines direkten Adressaten erfolgen). Etwas weniger plausibel erscheint dies hingegen für körperliche Gewaltformen, da beide Beamte angegriffen werden müssen (gleichzeitig oder zeitlich versetzt). Berücksichtigt man, dass die Beamten in vier von zehn Einsätzen auf mehr als zwei Gegenüber getroffen sind, findet dieser Befund eine Erklärung, da der Angriff in diesen Fällen von mehreren Personen ausgeführt werden kann. Die Korrelationsanalysen belegen, dass der Zusammenhang zwischen der Viktimisierung des ausfüllenden Beamten und der Viktimisierung des Kollegen sehr hoch ist. Spearmans rho liegt bei mindestens .86 und damit nah an den Maximalwert von eins.

Abbildung 13: Häufigkeit der Gewaltopferschaft nach Einsatzsituation (in %)



Der hohe Zusammenhang zwischen der Viktimisierung des ausfüllenden Beamten und des Kollegen kann zugleich als Grundlage für die Entscheidung genommen werden, nachfolgend nur die Viktimisierung des ausfüllenden Beamten zu betrachten. Ein zusätzlicher Einbezug der Opferraten des Kollegen würde kaum davon abweichende Befunde ergeben. Die Fokussierung auf den ausfüllenden Beamten hat zudem den entscheidenden Vorteil, dass Personenmerkmale auf ihren Einfluss hin untersucht werden können. Warum bspw. das Ausmaß an Neurotizismus des befragten Beamten Einfluss darauf haben sollte, dass der Kollege im Einsatz angegriffen wird, ist theoretisch schwieriger herzuleiten, als dass dieses Merkmal mit dem eigenen Viktimisierungsrisiko zusammenhängt. Die gleiche Argumentation gilt hinsichtlich der Merkmale des Arbeitsumfelds. Im Gegensatz dazu sollten die Merkmale der Situation unabhängig davon, ob der ausfüllende Beamte oder der Kollege betrachtet wird, einen Einfluss haben. Wenn bspw. das Einsatzteam – aus welchen Gründen auch immer – Sicherungsmaßnahmen wie etwa genügend Abstand zum Gegenüber nicht einhält, dann sind beide Be-

amten der Gefahr eines Übergriffs gleichermaßen ausgesetzt. Für die Untersuchung der Zusammenhänge zwischen den einzelnen Einflussfaktoren und dem Viktimisierungsrisiko wird deshalb nachfolgend ausschließlich auf die Angaben der Beamten zur eigenen Gewalterfahrungen zurückgegriffen.

Zusätzlich wird sich nur auf körperliche Gewaltformen beschränkt. Dies lässt sich damit begründen, dass aus der Anwendung körperlicher Gewalt folgenreiche Verletzungen für den Beamten und die Polizeiorganisation (Dienstausfall) resultieren können. Im Vordergrund steht somit die Identifikation von Einflussfaktoren höherschwelliger Gewalt im Polizeidienst. Sicherlich handelt es sich bei der Untersuchung von Prädiktoren verbaler Aggression oder passiver Gewaltformen ebenso um ein interessantes Forschungsthema; dieses soll hier allerdings nicht weiterverfolgt werden. Die Fokussierung auf körperliche Gewalt lässt sich zusätzlich mit den Hauptfragen des Forschungsprojekts begründen: Körperliche Gewaltübergriffe dürften im Regelfall am Ende eines Interaktionsprozesses zwischen den Beamten und dem Gegenüber stehen. Ein sofortiger Angriff beim Eintreffen am Einsatzort ist eher die Ausnahme, so z. B. bei Hinterhaltsituationen, die aber entsprechend der Ergebnissen der Befragung von Ellrich et al. (2012, S. 51) eher selten vorkommen. Im Verlauf der Interaktion sollten sich dann Merkmale der Beamten niederschlagen und einen Einfluss auf den Ausgang der Situation nehmen. Verbale Aggressionen, passive Weigerungen und der Einsatz von Waffen könnten demgegenüber stärker von Merkmalen des Gegenübers abhängig sein. Dies kann am Beispiel des Waffeneinsatzes illustriert werden: Setzt das Gegenüber eine Waffe ein, dann dürfte er diese mehrheitlich bereits bei sich tragen, wenn die Beamten am Einsatzort eintreffen, d. h. das Gegenüber hat dann möglicherweise im Vorfeld geplant, die Beamten mit der Waffe anzugreifen. In diesem Fall würden sich Beamtenmerkmale weitestgehend nicht darauf auswirken, ob ein Angriff erfolgt oder nicht.

Entsprechend diesen Überlegungen werden als körperliche Gewalt die beiden Formen „mit geringem Verletzungsrisiko (z. B. Schubsen, Festhalten, Rangeln)“ und „mit höherem Verletzungsrisiko ohne Einsatz von Waffen/gefährlichen Gegenständen (z. B. Schlagen, Treten, Würgen)“ betrachtet. Sobald eine dieser Opfererfahrungen erlebt wurde, wird von körperlicher Gewalt gesprochen. Tabelle 34 belegt, dass in 38,0 % der Einsätze wegen häuslicher Streitigkeiten körperliche Gewaltübergriffe auf den Beamten erfolgt sind. Diese Einsatzsituation stellt damit die gefährlichste Einsatzsituation dar. Bei nicht häuslichen Streitigkeiten/Schlägereien beträgt die Viktimisierungsrate immerhin noch 33,6 %, bei Überprüfungen Verdächtiger 9,9 %.

Tabelle 34 belegt zudem, dass weibliche Beamte seltener angegriffen werden als männliche Beamte, zumindest in den beiden streitbezogenen Einsatzsituationen. Dabei wird zu untersuchen sein, ob für die geringere Opferrate von weiblichen Beamten spezifische Personenmerkmale verantwortlich sind. Die Polizeidirektionen unterscheiden sich nur in Bezug auf häusliche Streitigkeiten/Schlägereien signifikant voneinander. In Direktion 5 erfolgen in fast jedem zweiten Einsatz körperliche Übergriffe, in Direktion 4 hingegen nur in jedem dritten Einsatz. Höhere Viktimisierungsraten sind zudem für ältere Befragte festzustellen. Im Vergleich zu den jüngeren unter 30jährigen Beamten erleben die ab 50jährigen Beamten etwa doppelt so häufig in streitbezogenen Einsätzen körperliche Gewalt. Dieser Befund überrascht zunächst, berichten doch andere Studien ein höheres Opferrisiko bei jüngeren Polizeibeamten

(z. B. Jager et al., 2013; Ellrich et al., 2012; Bragason, 2006). Der Grund für das abweichende Ergebnis dürfte damit zu erklären sein, dass in früheren Studien nicht die Expositionsraten berücksichtigt wurden. Da ältere Beamte in ihrem Dienstalltag weniger Bürgerkontakte haben (vgl. auch Jager et al., 2013) und seltener mit potenziell eskalierenden Situationen wie bspw. Festnahmen oder Kontrollen in ihrem Dienstalltag konfrontiert sind (Manzoni, 2003), ist ihr Risiko, angegriffen zu werden, insgesamt betrachtet geringer. In der vorliegenden Studie wurden hingegen nur Beamte miteinbezogen, die noch aktiv im Einsatz- und Streifendienst tätig sind, ältere ebenso wie jüngere Beamte. Zudem beziehen sich die Analysen jeweils auf den letzten Einsatz, so dass auch die Beteiligung an den unterschiedlichen Einsatzsituationen sichergestellt wird. Demzufolge ist das hier betrachtete Viktimisierungsrisiko um den Einfluss sonst bestehender unterschiedlicher Expositionsraten kontrolliert.

Tabelle 34: Häufigkeit körperlicher Gewaltopfererfahrungen nach sozio-demografischen Gruppen und Zeitpunkt des Einsatzes (in %; nur selbst erlebt)

		häusliche Streitigkeiten/ Schlägereien	nicht häusliche Streitigkeiten/ Schlägereien	Überprüfung Verdächtiger
gesamt		38,0	33,6	9,9
Geschlecht	männlich	42,4	36,4	10,7
	weiblich	26,1	26,2	7,9
Alter	unter 30 Jahre	21,4	23,3	7,1
	unter 50 Jahre	41,9	35,3	10,1
	ab 50 Jahre	45,2	40,1	12,5
Migrationshintergrund	nein	37,8	33,7	10,0
	ja	44,8	29,6	7,8
Schulabschluss: (Fach)Abitur	nein	47,4	38,6	11,2
	ja	33,5	31,0	9,3
Körpergröße	Spearman's rho	.08	.06	.03
Körpergewicht	Spearman's rho	.12	.10	.03
Polizeidirektion	Direktion 1	41,5	34,9	10,4
	Direktion 2	35,3	30,6	8,9
	Direktion 3	35,0	30,4	9,4
	Direktion 4	33,1	34,6	8,2
	Direktion 5	47,0	39,2	13,8
Dienstortgröße	ländlich	38,6	33,8	10,7
	städtisch	37,8	36,9	9,4
	mittel-/großstädtisch	36,7	28,5	9,8
Zeitpunkt des letzten Einsatzes	vor bis zu 6 Tagen	34,8	16,3	8,7
	vor 1 bis 4 Wochen	33,5	36,1	7,6
	vor über einen Monat	42,9	50,5	14,5

fett: signifikant bei $p < .05$

Weitere Befunde zu demografischen Merkmalen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Ob ein Beamter einen Migrationshintergrund hat oder nicht, ist für das Viktimisierungsrisiko irrelevant.

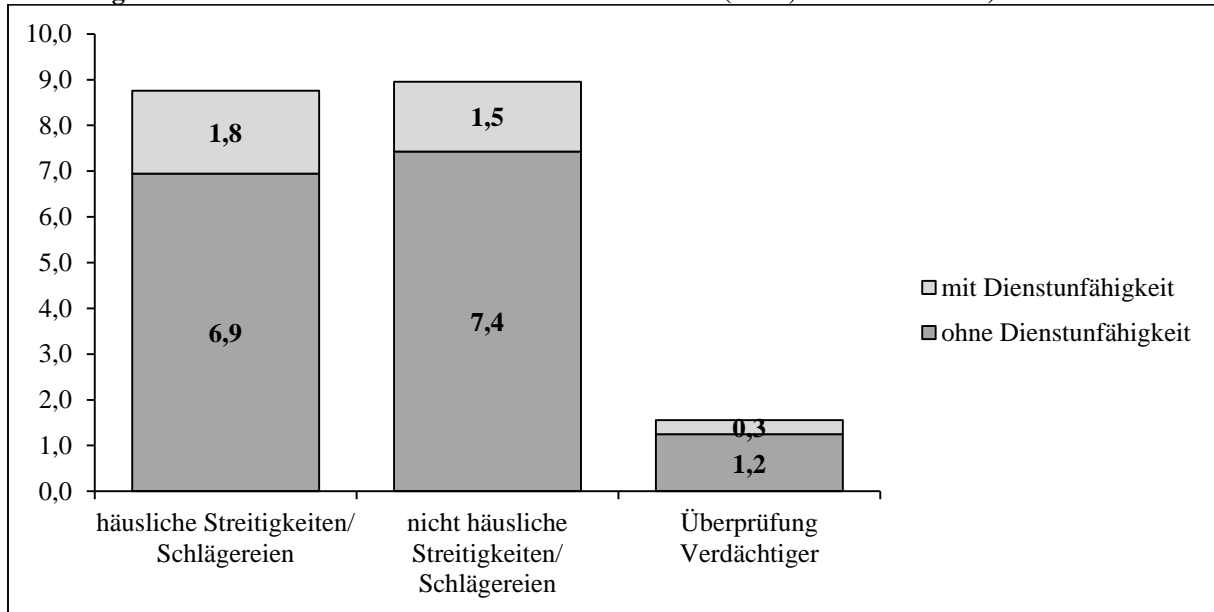
- Demgegenüber zeigt sich, dass Beamte mit Abitur zumindest bei Einsätzen wegen Streitigkeiten/Schlägereien seltener angegriffen werden als Beamte mit niedrigerer Bildung.
- Zudem berichten körperlich größere bzw. schwerere Beamte häufiger davon, im Rahmen dieser Einsatzsituationen physisch angegriffen worden zu sein.
- Die Einwohnerzahl des Dienstorts ist weitestgehend unerheblich für das Viktimisierungsrisiko. Eine Ausnahme betrifft hier Einsätze wegen nicht häuslicher Streitigkeiten/Schlägereien. Der Anteil angegriffener Beamte liegt bei diesen in mittel- und großstädtischen Gebieten am niedrigsten.

In Tabelle 34 sind zudem die Viktimisierungsraten nach dem Zeitpunkt des letzten Einsatzes aufgeführt. Zu erwarten wäre, wenn tatsächlich der letzte erlebte Einsatz berichtet wird, dass es keinen Unterschied für die Viktimisierungsrate macht, ob dieser gestern oder vor über einem Monat stattgefunden hat. Die Befunde weichen von dieser Annahme aber deutlich ab. Vor allem bei jenen Einsätzen, die über einen Monat in der Vergangenheit liegen, ergibt sich eine signifikant höhere Viktimisierungsrate verglichen mit Einsätzen innerhalb der letzten vier Wochen. Dieses Ergebnis ist ein Hinweis darauf, dass die Beamten womöglich doch nicht immer den letzten Einsatz berichtet haben, sondern zumindest z. T. jene Einsätze, die in der längeren Vergangenheit liegen und die deshalb besonders berichtenswert erschienen, weil es dort zu Gewalt kam. Zu beachten ist gleichzeitig, dass nicht alle Einsätze, die vor über einem Monat stattgefunden haben, in körperlichen Gewaltübergriffen endeten; bei den Überprüfungen trifft dies bspw. lediglich auf 14,5 % der Einsätze zu. Es gibt also nur geringe bis mittlere Zusammenhänge zwischen dem Zeitpunkt des Einsatzes und der Viktimisierungsrate.³⁵ Um dennoch fehlerhafte Schlüsse zu vermeiden, die zustande kommen könnten, weil bestimmte Beamte nicht den letzten, sondern einen in Gewalt geendeten Einsatz berichtet haben, wird in den multivariaten Auswertungen der Zeitpunkt des Einsatzes kontrolliert, wobei es entsprechend der Ergebnisse aus Tabelle 34 ausreicht, jeweils eine binäre Variable (0 – Einsatzzeitpunkt innerhalb der letzten vier Wochen, 1 – Einsatzzeitpunkt vor über einem Monat) in die Analysen einzubeziehen.

Eine letzte Auswertung zur Gewaltopferschaft beschäftigt sich mit der Frage, wie häufig es infolge dessen zu Verletzungen kam. Abbildung 14 können die entsprechenden Befunde unter Bezug auf die Angaben zum ausfüllenden Beamten entnommen werden. Darin bestätigt sich, dass Einsätze wegen Streitigkeiten/Schlägereien risikoreicher für die Beamten sind als Überprüfungen Verdächtiger. Fast jeder zehnte Beamte wurde im Rahmen von Streitigkeiten/Schlägereien verletzt; bei 1,8 bzw. 1,5 % war die Verletzung sogar derart stark, dass der Befragte dienstunfähig wurde. Bei Überprüfungen Verdächtiger beträgt dieser Anteil nur 0,3 %, wobei sich insgesamt nur 1,5 % der Beamten eine Verletzung zuzogen.

³⁵ Die Korrelationen (Spearman's rho) zwischen beiden Variablen liegen zwischen .07 und .31.

Abbildung 14: Anteil verletzter Beamter nach Einsatzsituation (in %; nur selbst erlebt)



4.5.2. Zusammenhang zwischen allgemeinen Personenmerkmalen und der Gewaltopferschaft

Um den Zusammenhang zwischen allgemeinen Personenmerkmalen und Gewaltopfererfahrungen zu untersuchen, wurde für jedes erfasste Merkmal und jede der drei Einsatzsituationen eine binär logistische Regressionsanalyse durchgeführt (insgesamt 33 Analysen). Dieses Verfahren ist deshalb adäquat, weil die zu erklärende Variable, die Gewaltopferschaft, binär kodiert ist (nicht erlebt vs. erlebt). In Tabelle 35 sind die Ergebnisse der Analysen dargestellt. Die abgebildeten Koeffizienten bedeuten bei Werten über 1.000, dass das Risiko der Gewaltopferschaft zunimmt, wenn die Ausprägung in dem zugehörigen Personenmerkmal steigt. Werte unter 1.000 bedeuten entsprechend, dass das Risiko sinkt.

Insgesamt ergeben sich nur sehr wenige signifikante Effekte. Bei der Überprüfung von Verdächtigen zeigen sich überhaupt keine Zusammenhänge zwischen allgemeinen Personenmerkmalen und der Gewaltopferschaft, bei den nicht häuslichen Streitigkeiten nur an einer Stelle (Personenwahrnehmung). Bei den häuslichen Streitigkeiten werden vier Zusammenhänge als signifikant ausgewiesen. Drei der vier Effekte zeigen dabei in eine unerwartete Richtung: Mit zunehmender Gewissenhaftigkeit, Personenwahrnehmung und Selbstwirksamkeit steigt das Risiko, Gewalt zu erleben. Nur für die Risikobereitschaft ergibt sich ein erwarteter Effekt: Risikobereitere Beamte erleben in Einsätzen von häuslichen Streitigkeiten/Schlägereien häufiger Gewalt.

Dass sich im Wesentlichen nur für häusliche Streitigkeiten/Schlägereien Zusammenhänge mit allgemeinen Personenmerkmalen ergeben, könnte mit den Besonderheiten dieser Einsatzsituation in Verbindung stehen. Weiter oben wurde ausgeführt, dass es sich um eher gefährliche Situationen handelt (häufig Gewalt stattgefunden, alkoholisierte Personen, Schwierigkeiten der Umsetzung der Richtlinien des Leitfadens 371 usw.). In gefährlicheren Situationen, in denen zudem Verhaltensrichtlinien weniger gut umsetzbar sind, wird anscheinend die Persön-

lichkeit wichtig. Die Beamten sind in diesen Situationen stärker auf sich selbst angewiesen und handeln dann möglicherweise eher entsprechend ihrer Persönlichkeit.

Tabelle 35: Allgemeine Personenmerkmale als Einflussfaktoren der Gewaltopferschaft (binär logistische Regressionsanalysen; abgebildet: Exp(B); nur selbst erlebt)

	häusliche Streitigkeiten/ Schlägereien	nicht häusliche Streitigkeiten/ Schlägereien	Überprüfung Verdächtiger
Extraversion	1.054	1.069	1.041
Offenheit für neue Erfahrungen	1.123	1.156	1.101
Neurotizismus	0.989	0.999	1.001
Gewissenhaftigkeit	1.244 *	1.073	1.199
Verträglichkeit	0.892	0.900	1.062
Risikobereitschaft	1.549 ***	1.094	1.260
Perspektivübernahme	1.042	1.157	1.071
Selbstkontrolle	0.967	0.949	1.066
Personenwahrnehmung	1.422 **	1.528 ***	1.151
Selbstwert	0.948	1.125	0.895
Selbstwirksamkeit	1.499 **	1.241	1.178

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Dass sich bei drei Merkmalen unerwartete Zusammenhänge zeigen, spricht dafür, dass der Einfluss der Merkmale von spezifischen Bedingungen abhängig sein könnte. Eine hohe Gewissenhaftigkeit und Personenwahrnehmung können unter Umständen kontraproduktiv sein. Wenn die Interaktion mit alkoholisierten, gewaltbereiten Personen gesucht wird, geht von eigentlich günstigen Eigenschaften ein Risiko aus, möglicherweise weil das Gegenüber sprunghaft, unlogisch, impulsiv handelt und damit eine gewissenhafte, empathische Vorgehensweise gerade die Anzeichen einer Eskalation verkennt. Dass die Selbstwirksamkeit ebenfalls eine risikoerhöhende Wirkung hat, könnte damit in Zusammenhang stehen, dass Personen mit zu hoher Selbstwirksamkeit zu wenig Aufmerksamkeit auf Informationen aus der Umwelt legen, weil sie die Grundhaltung haben, wirklich jede Situation meistern zu können. Selbstwirksamkeit könnte in diesem Sinne zu Selbstüberschätzung führen und den Verlust der Kontrolle der Situation fördern. Vor allzu weitreichenden Interpretationen der Befunde ist allerdings zu warnen: Die Effekte sind eher gering ausgeprägt, für die Mehrheit der betrachteten Merkmale ergeben sich keinerlei signifikanten Zusammenhänge.

4.5.3. Zusammenhang zwischen arbeitsbezogenen Personenmerkmalen und der Gewaltopferschaft

Im Gegensatz zu den allgemeinen Personenmerkmalen ergeben sich für die arbeitsbezogenen Personenmerkmale mehr signifikante Zusammenhänge mit der Gewaltopferschaft (Tabelle 36). Berechnet wurden wiederum binär-logistische Regressionsanalysen, mit folgenden Ergebnissen:

- Während der berufliche Ehrgeiz nicht mit der Gewaltopferschaft in Beziehung steht, ergeben sich für die Distanzierungsfähigkeit zumindest bei Streitigkeiten/Schlägereien signifikante Effekte: Beamte, die stärker zur Distanzierung fähig sind, laufen seltener Gefahr, im Einsatz Gewalt zu erleben. Dies ist möglicherweise damit zu erklären, dass Beamten, die besser abschalten können und nicht permanent über arbeitsbezogene Prob-

leme und Konflikte nachdenken, mehr kognitive Ressourcen im Einsatz zur Verfügung stehen.

- Burnoutsymptome bilden einen wichtigen Einflussfaktor der Gewaltopferschaft. Vor allem die emotionale Erschöpfung und – in etwas geringerem Ausmaße – die Depersonalisation erhöhen das Risiko, Gewalt im Dienst zu erleben. Ob sich die Beamten in ihrem Tun als effektiv und persönlich erfüllt wahrnehmen, steht demgegenüber nicht mit der Gewaltopferschaft in Beziehung. Eine mögliche Erklärung für die Befunde dürfte lauten, dass emotional erschöpfte Beamte nicht dieselbe Leistungsfähigkeit besitzen wie diesbezüglich nicht gefährdete Beamte. Den Einsatz vorbereitender Maßnahmen werden u. U. nicht in dem Maße getroffen, wie es nötig wäre; und auch im Einsatz werden die Verhaltensvorgaben von erschöpften Beamten möglicherweise seltener eingehalten. Zudem treten sie dem Bürger zynischer gegenüber, was diesen zu aggressivem Verhalten motivieren könnte.

Bei den formulierten Erklärungen ist einerseits zu beachten, dass es sich nur um erste Interpretationsangebote handelt, die in weiteren Forschungen näher zu untersuchen wären. Alternative Erklärungen sind ohne Zweifel denkbar. Andererseits ist nicht auszuschließen, dass die Ursache-Wirkungs-Richtung eine entgegengesetzte ist. Zwar wurde über die Abfrage der letzten Einsätze versucht zu gewährleisten, dass die Gewalterfahrung ein aktuelles Ereignis darstellt und die arbeitsbezogenen Merkmale, die z. B. in Bezug auf die letzten zwölf Monate erfasst wurden, vorgelagerte Ereignisse markieren, da aber ein nicht geringer Anteil der letzten Einsätze länger als vier Wochen in der Vergangenheit liegt (s. o.), kann diese zeitliche Ordnung nicht für alle Befragten als gegeben angesehen werden. So ist bspw. auch denkbar, dass das Erleben von Gewalt zu einem höheren Depersonalisationsniveau geführt hat.

Tabelle 36: Arbeitsbezogene Personenmerkmale als Einflussfaktoren der Gewaltopferschaft (binär logistische Regressionsanalysen; abgebildet: Exp(B); nur selbst erlebt)

	häusliche Streitigkeiten/ Schlägereien	nicht häusliche Streitigkeiten/ Schlägereien	Überprüfung Verdächtiger
Beruflicher Ehrgeiz	0.968	0.980	0.977
Distanzierungsfähigkeit	0.816 **	0.837 *	1.002
Emotionale Erschöpfung	1.363 ***	1.336 ***	1.210 *
Depersonalisation	1.166 *	1.203 **	1.025
Persönliche Erfüllung	1.040	0.984	0.914

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

4.5.4. Zusammenhang zwischen Merkmalen des Arbeitsumfelds und der Gewaltopferschaft

Die Ergebnisse der binär-logistischen Regressionsanalysen (Tabelle 37) zu den Merkmalen des Arbeitsumfelds ergeben einige signifikante Befunde. In Bezug auf die tätigkeitsbezogenen Anforderungen gilt dabei, dass allgemeine organisationale Anforderungen (u. a. Zeitdruck, zu viel Arbeit) das Risiko erhöhen, Gewalt zu erfahren – zumindest bei Einsätzen wegen Streitigkeiten/Schlägereien. Analog zur emotionalen Erschöpfung stellen diese Anforderungen möglicherweise starke Belastungen dar, die eine vollständige Konzentration auf das Geschehen im Einsatz verhindern. Stattdessen werden die arbeitsbezogenen Probleme mit in den Einsatz genommen. Dies gilt anscheinend aber nur für die allgemeinen organisationalen Anforderungen; organisationale Zusatzdienstanforderungen oder operative Anforderungen erhöhen

das Gewaltrisiko nicht bzw. kaum. Polizeibeamte sind vielleicht an die, aus diesen Anforderungen resultierenden Belastungen gewöhnt bzw. betrachten solche Anforderungen als zentralen Bestandteil des Polizeiberufs, weshalb sie sich nicht derart negativ auswirken.

Die sozialen Bedingungen am Arbeitsplatz stellen einen weiteren zentralen Risiko- bzw. Schutzfaktor der Gewaltopferschaft dar, wie die diesbezüglichen Ergebnisse aus Tabelle 37 belegen. Wenn Konflikte mit Kollegen und Vorgesetzten erlebt werden, dann erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, im Einsatz Gewalt zu erleben. Auch dies dürfte mit den damit einhergehenden Belastungen zu erklären sein, die verhindern, dass im konkreten Einsatz die notwendige Sorgfalt und Konzentration abgerufen werden kann. Unterstützende Kollegen und Vorgesetzte sowie eine starke soziale Kohäsion reduzieren demgegenüber das Risiko, gewalttätig angegriffen zu werden. Das Wissen, sich auf die Personen im Arbeitsumfeld verlassen zu können, scheint möglicherweise auch im Einsatz Sicherheit zu vermitteln.

Tabelle 37: Merkmale des Arbeitsumfelds als Einflussfaktoren der Gewaltopferschaft (binär logistische Regressionsanalysen; abgebildet: Exp(B); nur selbst erlebt)

	häusliche Streitigkeiten/ Schlägereien	nicht häusliche Streitigkeiten/ Schlägereien	Überprüfung Verdächtiger
Allgemeine organisationale Anforderungen	1.178 ***	1.145 ***	1.132
Organisationale Zusatzdienstanforderungen	1.097 *	1.038	1.082
Operative Anforderungen	1.063	0.998	0.983
Konflikte Vorgesetzte/ Kollegen	1.319 ***	1.144 **	1.113
Unterstützung direkter Vorgesetzter	0.770 ***	0.739 ***	0.762 *
Unterstützung Kollegen	0.698 ***	0.704 **	0.655 **
Soziale Kohäsion	0.796 **	0.812 *	0.644 **

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

4.5.5. Zusammenhang zwischen Merkmalen der Situation und der Gewaltopferschaft

Hinsichtlich der konkreten Einsatzsituation wurden drei Merkmalsbereiche erfasst, auf die an dieser Stelle wiederum separat eingegangen werden soll. In Tabelle 38 sind zunächst die Zusammenhänge der Gewaltopferschaft mit den Merkmalen der Einsatzsituation dargestellt. Es bestätigt sich dabei empirisch, dass bessere Sichtverhältnisse dem Gewalterleben vorbeugen. Die Beamten können unter diesen Bedingungen möglicherweise effektiver agieren. Umgekehrt mag auch das polizeiliche Gegenüber solche Situationen als weniger geeignet für einen Gewaltbergreif wahrnehmen. In einem als gefährlich eingestuften Ort kommt es ebenfalls am Ende eines Einsatzes signifikant häufiger zu einem Übergriff. Es ist anzunehmen, dass die Beamten an diesen Orten tatsächlich häufiger auf gewaltbereite Bürger treffen, wodurch sich ihr Viktimisierungsrisiko erhöht. Nicht ausgeschlossen werden kann an dieser Stelle aber auch, dass Beamte die Einschätzung des Ortes rückblickend an den Ausgang des Einsatzes angepasst haben; d. h. weil es hier zum Übergriff gekommen ist, waren die Beamten im Nachhinein der Ansicht, dass dieser Ort gefährlich für die Polizei ist.

Für das Ausmaß der Informiertheit ergibt sich in zwei Einsatzsituationen ein signifikanter, risikoerhöhender Effekt. Wenn also Beamte über mehr Informationen verfügen, dann steigt

das Risiko, angegriffen zu werden. Möglicherweise handelt es sich hier um einen Drittvariableneinfluss: Beamte sind eventuell dann besser über verschiedene Aspekte des Einsatzes informiert, wenn es sich um einen gefährlicheren Einsatz handelt. Die in der Leitstelle verfügbaren Informationen werden dann bewusst an die Streifendienstbeamten weitergegeben, dass diese sich besser auf den Einsatz vorbereiten können. Grundsätzlich können für viele der bislang betrachteten Zusammenhänge Einflüsse von Drittvariablen existieren, was die Notwendigkeit multivariater Analysen unterstreicht.

Tabelle 38: Situationsmerkmale als Einflussfaktoren der Gewaltopferschaft (binär logistische Regressionsanalysen; abgebildet: Exp(B); nur selbst erlebt)

	häusliche Streitigkeiten/ Schlägereien	nicht häusliche Streitigkeiten/ Schlägereien	Überprüfung Verdächtiger
Gute Sichtverhältnisse	0.791 ***	0.844 **	0.953
Ort galt als gefährlich	1.930 ***	1.770 ***	2.356 ***
Informiertheit	0.993	1.114 **	1.205 **

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Ein weiterer, die spezifische Situation beschreibender Merkmalsbereich umfasst die Beamten, ihre sichtbaren Merkmale ebenso wie ihren Zustand und ihr Verhalten (Tabelle 39). Für die sichtbaren Merkmale ergeben sich nur wenige Zusammenhänge, mit zwei Ausnahmen: Wenn mindestens eine Beamtin im Team war, so ist das Risiko der Gewaltopferschaft signifikant niedriger, zumindest bei Einsätzen wegen Streitigkeiten/Schlägereien. Dieser Effekt entspricht dem bereits weiter oben berichteten Geschlechtereffekt. Zudem findet sich, dass Beamte, die bereits häufiger gemeinsame Einsätze durchgeführt haben, ein höheres Opferrisiko aufweisen. Dieser Effekt wird zwar nur bei Einsätzen wegen häuslicher Streitigkeiten/Schlägereien signifikant; die Effekte in Bezug auf die anderen Einsatzsituationen weisen aber zumindest in die gleiche Richtung. Möglicherweise stellt sich in diesen Teams eine gefährliche Routine ein, die dazu führt, dass sich weniger abgesprochen wird, dass weniger intensive Vorbereitungen getroffen werden usw., weil man der Ansicht ist, dass man mit dem Streifenpartner – wie in der Vergangenheit – die Einsätze bewältigen kann. Keine signifikanten Zusammenhänge zeigen sich hinsichtlich der Variablen „Migrant im Team“ und „Altersdiskrepanz“.

Ebenso wenig erweist es sich eine mentale Vorbereitung auf den Einsatz den Analysen zufolge als gewaltreduzierend. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Operationalisierung zu undifferenziert erfolgt ist. Die Vorbereitungsmaßnahmen mögen für den Einsatzverlauf nicht irrelevant sein; allein die Frage nach der mentalen Vorbereitung erfasst aber nicht, in welcher Art und Weise diese stattfand. Positiv wirkt sich dagegen eine gute Verfassung aus: Beamte, die berichteten, in guter körperlicher oder psychischer Verfassung gewesen zu sein, erleben seltener Gewaltübergriffe. Möglicherweise sind diese wachsamer im Verlauf des Einsatzes und können auf Eskalationsmomente besser reagieren. Es könnte aber ebenso der Fall sein, dass das polizeiliche Gegenüber die gute Konstitution der Beamten wahrnimmt und sich geringere Erfolgschancen für einen Übergriff ausmalt, weshalb er darauf verzichtet. Bewerteten die Beamten beim Eintreffen am Einsatzort die Situation als gefährlich, steigt die Wahrscheinlichkeit für einen Übergriff. Dieser Effekt lässt, neben der Tatsache, dass es sich um objektiv gefährliche Situationen handelte, mindestens zwei weitere Deutungen zu: Zum einen agieren die Beamten vielleicht entsprechend ihrer Wahrnehmung und setzen in einem

solchen Falle bspw. auf aggressivere Strategien, die zur Folge haben, dass sich der Gegenüber angegriffen fühlt und ebenso mit Aggressionen reagiert. Zum anderen ist auch hier nicht auszuschließen, dass die Beamten im Nachhinein ihre Wahrnehmung der Situation angepasst haben: Weil sie also Gewalt erlebt haben, muss die Situation von Anfang an gefährlicher als andere Situationen gewesen sein.

Ein sehr starker Effekt geht zuletzt vom einsatzkompetenten Teamverhalten aus. Unabhängig davon, welche der drei Einsatzsituationen betrachtet wird, hilft ein solches Verhalten Gewaltübergriffen vorzubeugen. Dies dürfte eine der ersten Studien darstellen, die empirisch nachweisen, dass die Verhaltens-Leitlinien, die Beamten in der Aus- und Weiterbildung vermittelt werden, tatsächlich eine Wirkung entfalten. Die Aufgabenverteilung vorher abzusprechend, die Sicherung einzuhalten, die Distanz zum Gegenüber zu wahren usw. stellen effektive Wege der Verhinderung von Gewaltübergriffen dar.

Tabelle 39: Beamtenmerkmale als Einflussfaktoren der Gewaltopferschaft (binär logistische Regressionsanalysen; abgebildet: Exp(B); nur selbst erlebt)

	häusliche Streitigkeiten/ Schlägereien	nicht häusliche Streitigkeiten/ Schlägereien	Überprüfung Verdächtiger
mind. eine Beamtin	0.640 ***	0.706 **	0.799
mind. ein Beamter mit Migrationshintergrund	1.192	0.859	1.149
Altersdiskrepanz	1.008	0.991	0.997
häufig gemeinsame Einsätze	1.123 *	1.077	1.117
mental vorbereitet	0.892	0.857	1.101
gute körperliche Verfassung	0.781 ***	0.861 *	0.747 **
gute psychische Verfassung	0.780 ***	0.821 **	0.797 *
Situationseinschätzung: gefährlich	1.853 ***	1.957 ***	1.824 ***
einsatzkompetentes Teamverhalten	0.301 ***	0.271 ***	0.274 ***

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Als besonders relevant für die Erklärung, unter welchen Bedingungen es zu Gewaltübergriffen kommt oder nicht, erweisen sich sichtbare Merkmale bzw. Merkmale des Zustands/des Verhaltens des polizeilichen Gegenübers, wie die Ergebnisse der zugehörigen binär-logistischen Regressionsanalysen belegen (Tabelle 40). Für nahezu alle Variablen ergeben sich signifikante Beziehungen mit der Gewaltopferschaft – für jede der drei Einsatzsituationen. Konkret ergeben sich folgende Befunde:

- Für beide Einsätze im Rahmen von Streitigkeiten/Schlägereien gilt, dass aus einer größeren Gruppe heraus bzw. von ausschließlich männlichen Personen am Einsatzort häufiger Gewalt ausgeübt wird. Zudem stellt es in diesen Einsatzsituationen ein Risiko dar, wenn die Beamten auf Personen mit Migrationshintergrund treffen. Gruppendynamische Prozesse, eine stärkere Gewaltorientierung sowie polizeikritische Haltungen mögen Erklärungen für diese Befunde sein.
- Wenn Beamte an Einsatzorten eintreffen, an denen bereits Gewalt stattgefunden hat, dann erhöht dies ihr Risiko, selbst Gewalt zu erleben, zumindest bei Einsätzen wegen nicht häuslicher Streitigkeiten/Schlägereien sowie bei Überprüfungen von Verdächtigen. In diesen Fällen haben es die Beamten mit aggressiveren Gegenübern bzw. einer bereits eskalierten Situation zu tun, was das Eingreifen besonders schwierig macht.

- Fünf weitere Merkmale des polizeilichen Gegenübers stellen ebenfalls Risikofaktoren einer Gewaltviktimisierung dar und sollten von Beamten deshalb als Hinweise auf gefährliche Einsatzsituationen interpretiert werden: Bereits kriminell in Erscheinung getretene, alkoholisierte, unter Drogeneinfluss stehende, psychisch auffällige oder bewaffnete Personen greifen signifikant häufiger Polizeibeamte an. Erklärungsangebote für diese Zusammenhänge liegen verschiedentlich vor. Hinzuweisen ist darauf, dass die Kontrollfähigkeiten der Bürger z. T. herabgesetzt sind (durch Alkohol, Drogen), dass in nicht rationaler Weise agiert wird (bei psychischer Auffälligkeit), dass sich einer drohenden weiteren Verhaftung entzogen werden soll (kriminelle Vorgeschichte) oder dass ein Angriff aufgrund einer Feindschaft gegenüber der Polizei grundsätzlich geplant war (bewaffnet).
- Ein höheres Übergriffsrisiko geht zudem von Personen aus, die den Beamten bekannt sind, d. h. mit denen sie bereits in früheren Einsätzen beruflich konfrontiert waren. Insofern dürften diese Personen nicht selten eine kriminelle Vorgeschichte aufweisen, was den Zusammenhang zur erhöhten Gewaltexposition erklären könnte.

Tabelle 40: Merkmale des Gegenübers als Einflussfaktoren der Gewaltopferschaft (binär logistische Regressionsanalysen; abgebildet: Exp(B); nur selbst erlebt)

	häusliche Streitigkeiten/ Schlägereien	nicht häusliche Streitigkeiten/ Schlägereien	Überprüfung Verdächtiger
mehr als zwei Personen	1.886 ***	1.417 **	1.297
ausschließlich männlich	2.580 ***	1.280 *	0.789
mit Migrationshintergrund	1.378 **	1.585 ***	0.858
bereits Gewalt stattgefunden	1.048	2.637 ***	4.320 ***
kriminelle Vorgeschichte	2.115 ***	2.903 ***	2.661 ***
Alkoholeinfluss	3.302 ***	3.991 ***	3.322 ***
Drogeneinfluss	2.588 ***	3.312 ***	3.765 ***
psychisch auffällig	1.692 ***	2.542 ***	3.983 ***
bewaffnet	2.710 ***	2.351 ***	2.342 ***
Beamten bekannte Personen	1.355 **	1.618 ***	1.313

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

4.5.6. Multivariate Modelle

In den vorangegangenen Zusammenhangsanalysen wurde in einer bivariaten Betrachtung der Einfluss von über 50 Variablen untersucht. Diese sollen im Folgenden nicht in ein einziges Gesamtmodell integriert werden. Der Nachteil eines solch umfangreichen Modells wäre, dass die Fallzahl aufgrund fehlender Werte deutlich sinken würde. Deshalb wurde sich für ein gestuftes Vorgehen entschieden. In einem ersten Schritt wurden multivariate Modelle bezüglich eines Merkmalsbereichs (z. B. „allgemeine Personenmerkmale“) berechnet, wobei auch der Zeitpunkt des Einsatzes (innerhalb der letzten vier Wochen vs. länger als einen Monat in der Vergangenheit) kontrolliert wurde. Durch dieses Vorgehen können zumindest die Überschneidungen, die zwischen den Variablen eines Bereichs bestehen, auspartialisiert werden. Zugleich kann damit abgeschätzt werden, welcher Bereich die stärkste Vorhersagekraft für die Gewaltopferschaft besitzt. Nur die dann noch als signifikant ausgewiesenen Einflussfakto-

ren wurden in einem zweiten Schritt in ein Gesamtmodell aufgenommen, wodurch die Anzahl zu berücksichtigender Variablen reduziert werden konnte.

Die Ergebnisse der merkmalsbereichsbezogenen Analysen sind in Tabelle 41 dargestellt. Pro Bereich sind nur noch die signifikanten Einflussfaktoren aufgeführt. Die Richtung des Einflusses ist mittels Pfeilen kenntlich gemacht. Ein Pfeil nach unten gibt an, dass eine Variable das Opferrisiko reduziert, ein Pfeil nach oben, dass sie dieses Risiko erhöht. Am Beispiel der häuslichen Streitigkeiten/Schlägereien zeigt sich beispielsweise, dass weibliche Beamte seltener Gewaltopfer werden, das ältere Beamte häufiger physisch angegriffen werden und dass Beamte aus den Polizeidirektionen 2 und 4 seltener als Beamte aus der Polizeidirektion 5 (Referenzkategorie) Gewaltübergriffe berichten. Mehrheitlich weicht die Richtung der Effekte nicht von der in den bivariaten Analysen berichteten Richtung ab. Es werden aber pro Bereich meist weniger signifikante Effekte ausgewiesen als in den bivariaten Analysen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass durch die gleichzeitige Berücksichtigung aller Variablen eines Bereichs die Zusammenhänge, die unter den Variablen bestehen, kontrolliert werden und damit nur die einflussstärksten Variablen übrig bleiben.

Tabelle 41: Signifikante Einflussfaktoren der Gewaltopferschaft – Ergebnisse multivariater binär logistischer Regressionsanalysen (nur selbst erlebt; unter Kontrolle des Zeitpunkt des Einsatzes)

	häusliche Streitigkeiten/ Schlägereien	nicht häusliche Strei- tigkeiten/ Schlägereien	Überprüfung Verdäch- tiger
Modell I: sichtbare Beam- tenmerkmale	weiblich ↓ höheres Alter ↑ PD 2, 4 ↓	PD 2 ↓	-
Nagelkerkes R ² /N	.063/1647	.100/1560	.032/1515
Modell II: allgemeine Perso- nenmerkmale	Risikobereitschaft ↑ Personenwahr. ↑	Personenwahr. ↑	-
Nagelkerkes R ² /N	.042/1681	.107/1600	.006/1550
Modell III: arbeitsbezogene Personenmerkmale	emot. Erschöpf. ↑ pers. Erfüllung ↑	emot. Erschöpf. ↑	emot. Erschöpf. ↑
Nagelkerkes R ² /N	.041/1687	.111/1606	.028/1552
Modell IV: Merkmale des Arbeitsumfelds	allg. Anford. ↑ Zusatzanford. ↑ Konflikte ↑	allg. Anford. ↑ Zusatzanford. ↑	-
Nagelkerkes R ² /N	.057/1655	.117/1577	.038/1529
Modell V: Merkmale der Einsatzsituation	gute Sicht ↓ Ort gefährlich ↑	gute Sicht ↓ Ort gefährlich ↑	Ort gefährlich ↑ Informiertheit ↑
Nagelkerkes R ² /N	.040/1669	.103/1573	.046/1535
Modell VI: sichtbare Merk- male sowie Zustand und Verhalten des Beamten	mind. 1 Beamtin ↓ gemeins. Einsätze ↑ Situation gefähr. ↑ komp. Teamverh. ↓	mind. 1 Beamtin ↓ Situation gefähr. ↑ komp. Teamverh. ↓	gemeins. Einsätze ↑ Situation gefähr. ↑ komp. Teamverh. ↓
Nagelkerkes R ² /N	.198/1600	.276/1520	.150/1463
Modell VII: sichtbare Merk- male sowie Zustand und Verhalten des Bürgers	mehr als 2 Pers. ↑ männlich ↑ Migrant ↑ krim. Vorgesch. ↑ Alkohol ↑ Drogen ↑ psych. auffällig ↑ bewaffnet ↑	männlich ↑ Migrant ↑ krim. Vorgesch. ↑ Alkohol ↑ Drogen ↑ psych. auffällig ↑	bereits Gewalt ↑ Alkohol ↑ Drogen ↑ psych. auffällig ↑
Nagelkerkes R ² /N	.207/1548	.252/1429	.229/1356

↓ Variable senkt Gewaltopferrisiko (p < .05), ↑ Variable erhöht Gewaltopferrisiko (p < .05), PD = Polizeidirektion

Eine wichtige zusätzliche Information stellt die Angabe zum Nagelkerkes R^2 dar, die angibt, wie hoch der Anteil erklärter Varianz ausfällt. Damit lässt sich eine Aussage darüber treffen, welche Bereiche für die Erklärung besonders wichtig und welche eher von nachgeordneter Relevanz sind. Am Beispiel der Einsätze wegen häuslicher Streitigkeiten/Schlägereien ergibt sich demnach, dass Variablen, die sichtbare Merkmale bzw. den Zustand/das Verhalten des Bürgers beschreiben, am wichtigsten sind: 20,7 % der Varianz der Opferschaft werden durch die entsprechenden Variablen erklärt. Die sichtbaren Merkmale des Beamten bzw. der Zustand/das Verhalten des Beamten sind zugleich nur unwesentlich unwichtiger. Bei den anderen beiden Einsatzsituationen gilt ebenfalls, dass situationsspezifische Merkmale des Bürgers bzw. des Beamten von übergeordneter Bedeutung sind.

Alle signifikanten Einflussfaktoren wurden abschließend in ein Gesamtmodell aufgenommen. Zusätzlich wurde wiederum der Zeitpunkt des Einsatzes kontrolliert. Bezüglich einer Variable ergibt sich allerdings ein Problem: Das Geschlecht des befragten Beamten weist nicht überraschend einen hohen Zusammenhang mit der Variable „mindestens eine Beamtin im Team“ auf. Ist der Befragte selbst weiblich, so wird die letztgenannte Variable immer bejaht. Um Multikollinearität zu vermeiden, sollte sich in den Analysen daher auf eine der beiden Variablen beschränkt werden. Da im Vordergrund der Studie der Einfluss persönlicher Merkmale auf das eigene Viktimisierungsrisiko steht, wurde letztlich nur das Geschlecht des Befragten, nicht die Geschlechterkonstellation des Einsatzteams berücksichtigt. Die Ergebnisse der Analysen sind in Tabelle 42 aufgeführt. Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die einbezogenen Variablen erklären das Risiko der Gewaltopferschaft zu einem nicht geringen Anteil. Immerhin ein Drittel der Varianz der Opferschaft wird vorhergesagt. Hierfür sind aber jeweils nur recht wenige Variablen verantwortlich. Für den Großteil der berücksichtigten Variablen ergeben sich in der multivariaten Betrachtung keine direkten Zusammenhänge mehr mit der Gewaltopferschaft. Der Befund spricht dafür, dass vermittelnde Prozesse vorhanden sind. Am Beispiel der häuslichen Streitigkeiten kann dies illustriert werden: Es hatte sich u. a. gezeigt, dass allgemeine organisationale Anforderungen das Gewaltopferisiko erhöhen. In den multivariaten Modellen ergeben sich aber keine Effekte für diese Variable. Der Grund hierfür, d. h. die Frage, welche Variablen den Einfluss vermitteln, kann allein auf Basis der in Tabelle 42 berichteten Ergebnisse nicht herausgefunden werden. Hierfür wären eigene Mediationsanalysen nötig. In zukünftigen Auswertungen mit den Befragungsdaten sollten daher mehrstufige Erklärungsmodelle getestet werden. Denkbar wäre bspw., dass sich allgemeine organisationale Anforderungen auf das Verhalten im Einsatz auswirken („einsatzkompetentes Teamverhalten“). Dieses Verhalten ist dann das entscheidende Moment, warum es zu einem Übergriff kommen kann oder nicht.
- Es gibt – mit Ausnahme der Kontrollvariable Einsatzzeitpunkt – nur drei Variablen, für die sich in allen drei Erklärungsmodellen signifikante Zusammenhänge mit der Gewaltopferschaft ergeben: Demnach stellen erstens alkoholisierte Gegenüber ein größeres Risiko für einen Gewaltübergriff dar. Zweitens führen psychisch auffällige Gegenüber häufiger Gewaltangriffe auf Polizeibeamte aus. Drittens reduziert ein einsatzkompetentes Teamverhalten deutlich das Risiko, Opfer eines Gewaltübergriffs zu werden.
- In zumindest zwei der drei Erklärungsmodelle gibt es signifikante Einflüsse von fünf Variablen: Erstens werden ältere Beamte häufiger Opfer von Gewaltübergriffen in Einsätzen wegen häuslicher wie nicht häuslicher Streitigkeiten/Schlägereien. Ebenfalls für

diese beiden Einsatzsituationen gilt, dass zweitens Beamte der Polizeidirektion 2 seltener als Beamte der Polizeidirektion 5 Opfererfahrungen machen. Wenn ein Gegenüber unter dem Einfluss von Drogen steht, dann erhöht dies drittens das Risiko, zumindest im Rahmen von nicht häuslichen Streitigkeiten/Schlägereien sowie von Überprüfungen Verdächtiger physisch angegriffen zu werden. Wird eine Situation im Vorhinein als gefährlich eingestuft, so gilt viertens, dass in Einsätzen wegen Streitigkeiten/Schlägereien auch häufiger ein Angriff erfolgt. Fünftens zeigt sich wiederum bei Streitigkeiten/Schlägereien, dass häufigere organisationale Zusatzdienstleistungen Gewaltübergriffe begünstigen.

Tabelle 42: Einflussfaktoren der Gewaltopferschaft – Ergebnisse multivariater binär logistischer Regressionsanalysen (abgebildet: Exp(B); nur selbst erlebt)

	häusliche Streitigkeiten/Schlägereien	nicht häusliche Streitigkeiten/Schlägereien	Überprüfung Verdächtiger
Geschlecht: weiblich	0.725	0.830	0.795
Alter	1.031 ***	1.021 *	1.017
Polizeidirektion 1	0.679	0.617 *	0.722
Polizeidirektion 2	0.530 **	0.525 *	0.654
Polizeidirektion 3	0.776	0.687	0.578
Polizeidirektion 4	0.600 *	0.684	0.743
Polizeidirektion 5	Referenz	Referenz	Referenz
Risikobereitschaft	1.534 **	1.005	0.987
Personenwahrnehmung	1.346	1.406 *	1.505
emotionale Erschöpfung	1.004	1.160	0.886
persönliche Erfüllung	1.028	1.068	0.823
allgemeine organ. Anforderungen	1.053	1.002	1.089
organ. Zusatzdienstleistungen	1.164 *	1.226 **	1.121
Konflikte Vorgesetzte/ Kollegen	1.049	0.990	0.902
Sichtverhältnisse (eher) gut	1.094	1.139	1.104
Ort galt als gefährlich	0.834	0.865	1.004
Informiertheit	1.034	1.098 *	1.003
häufig gemeinsame Einsätze	1.129 *	1.054	1.135
Situationseinschätzung: gefährlich	1.314 **	1.279 **	1.226
einsatzkompetentes Teamverhalten	0.335 ***	0.307 ***	0.334 ***
mehr als zwei Personen	1.232	0.712 *	0.923
ausschließlich männlich	1.879 ***	1.212	1.193
mit Migrationshintergrund	1.093	1.310	0.826
bereits Gewalt stattgefunden	0.784	0.956	2.797 ***
kriminelle Vorgeschichte	1.375 *	1.118	1.670
Alkoholeinfluss	2.832 ***	2.059 ***	1.748 *
Drogeneinfluss	1.358	2.343 ***	2.570 ***
psychisch auffällig	1.418 **	1.637 **	2.038 **
bewaffnet	1.721 **	1.023	1.384
Zeitpunkt: vor über einen Monat	1.403 *	2.541 ***	1.778 **
Nagelkerkes R²	.340	.383	.303
N	1500	1372	1313

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Zusätzlich sollen noch folgende Einzelbefunde kurz erwähnt werden:

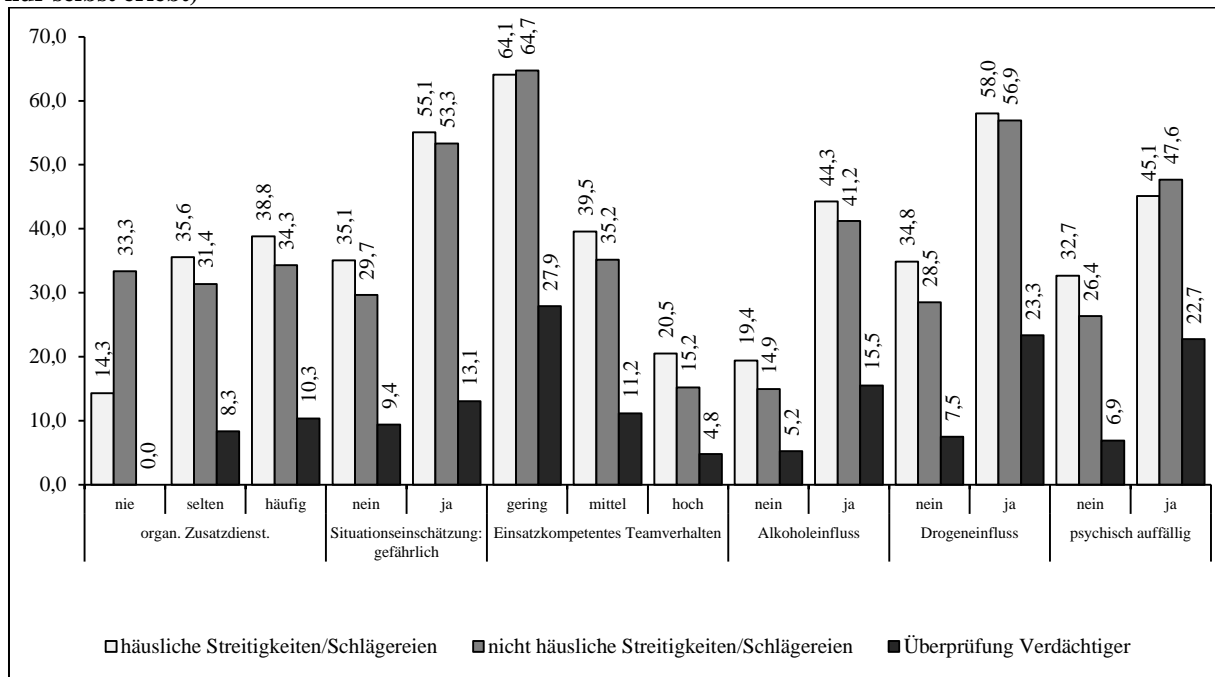
- In Bezug auf Einsätze bei familiären Streitigkeiten/Schlägereien gilt, dass Beamte mit höherer Risikobereitschaft häufiger Opfererfahrungen berichten. Für diese Einsatzsituation gilt zudem, dass eine längere gemeinsame Einsatzgeschichte der Streifenpartner risikoerhöhend wirkt. Bei den anderen beiden Einsatzsituationen finden sich zwar der Richtung nach identische Effekte, die allerdings nicht als signifikant ausgewiesen werden. Fälle, in denen das Gegenüber ausschließlich männlich ist, in denen eine kriminelle Vorgeschichte der Beteiligten existiert und in denen die Beamten auf bewaffnete Gegenüber gestoßen sind, enden ebenfalls häufiger in einem Gewaltübergriff.
- Bei den nicht häuslichen Streitigkeiten erweist sich eine höhere Ausprägung in der Personenwahrnehmung als Risikofaktor. Gleiches gilt dann, wenn vor dem Einsatz durchschnittlich mehr Informationen zu den Beteiligten vorliegen. Ebenfalls überraschend ist, dass Gegenüber, die in einer größeren Gruppe auftreten (über zwei Personen), ein geringeres Risiko für die Beamten darstellen. Möglicherweise wird aus diesen Gruppen heraus häufiger beruhigend auf Einzelne eingewirkt, die versuchen, die eintreffenden Beamten anzugreifen.
- Bei Überprüfungen Verdächtiger ergibt sich nur ein zusätzlicher Effekt: Wenn Beamte Verdächtige in Situationen überprüfen, in denen es bereits zu Gewalt gekommen ist, dann steigt das Risiko der Opferschaft deutlich an. Hier ist zu vermuten, dass die vorangegangene Gewalt mehr oder weniger der Grund für die Überprüfung darstellt und dass das Gegenüber die Überprüfung möglicherweise als eine Art Festnahme fehlinterpretiert, aus der er oder sie sich befreien will. Dass im Rahmen von Festnahmen häufiger z. T. auch schwerere Übergriffe auf Beamten erfolgen, konnte u. a. die Befragung von Ellrich et al. (2012) belegen.

In Bezug auf jene Variablen, für die sich in mindestens zwei der drei Modelle signifikante Effekte zeigen, soll nachfolgend noch eine grafische Veranschaulichung des Einflusses präsentiert werden. Da die Viktimisierungsraten zum Alter und zu den Polizeidirektionen bereits weiter oben berichtet wurden (Tabelle 34), sollen an dieser Stelle die Anteile viktimisierter Beamte in Bezug auf die verbleibenden sechs Variablen veranschaulicht werden. In Abbildung 15 sind hierfür die Opferraten bei Nicht-Vorliegen bzw. bei Vorliegen bestimmter Merkmale dargestellt.³⁶ Am Beispiel der häuslichen Streitigkeiten/Schlägereien zeigt sich Folgendes: Beamte ohne organisationale Zusatzdienstleistungen berichten zu 14,3 % von erlebten Übergriffen im letzten Einsatz, Beamte mit häufigen Anforderungen zu 38,8 %. Schätzen die Beamten die Situation als eher ungefährlich ein, liegt das Risiko eines Übergriffs bei 35,1 %; wird die Situation dagegen als gefährlich eingestuft, bei 55,1 %. Bei Einsatzteams, die sich hoch einsatzkompetent verhalten haben, wurde nur in 20,5 % der Fälle der Beamte angegriffen; bei Einsatzteams mit gering kompetentem Verhalten beträgt die Rate

³⁶ Die Zusatzdienstleistungen wurden mittels eines Index erhoben, der Werte zwischen „1 – nie“ und „7 – (mehrmals) täglich“ annehmen kann. Als „nie“ wurde entsprechend der Wert 1, als „selten“ die Werte 2 bis 4 und als „häufig“ die Werte 5 bis 7 kodiert. Die Situationseinschätzung als gefährlich wurde mit einem Item erhoben, wobei fünf Antwortkategorien zur Verfügung standen (die Antworten „4 – eher gefährlich“ und „5 – sehr gefährlich“ wurden zu „gefährlich“ zusammengefasst). Der Messung des einsatzkompetenten Teamverhaltens liegt eine Mittelwertsskala mit sieben Items zugrunde. Mittelwerte zwischen 1,0 und 2,0 wurden als „gering“, über 2,0 bis 3,0 als „mittel“ und über 3,0 als „hoch“ eingestuft. Alkoholeinfluss, Drogeneinfluss und psychische Auffälligkeit wurden im Fragebogen jeweils mittels eines Items binär („nein“ vs. „ja“) abgefragt (s. o.).

64,1 %. In Situationen ohne Alkoholeinfluss des Gegenübers ist es nur in 19,4 % zu Übergriffen auf den Polizeibeamten gekommen, in Situationen mit Alkoholeinfluss dagegen in 44,3 % der Fälle. Liegt ein Drogeneinfluss des Gegenübers vor, steigt das Risiko eines Gewaltantritts von 34,8 auf 58,0 %, bei psychischer Auffälligkeit von 32,7 auf 45,1 %. Bei den anderen beiden Einsatzsituationen ergeben sich vergleichbare Zusammenhänge, die bei den Überprüfungen insgesamt auf niedrigerem Niveau liegen, weil sich für diese Einsatzsituation eine generell geringere Viktimisierungsrate gezeigt hatte.

Abbildung 15: Häufigkeit körperlicher Gewaltopfererfahrungen nach verschiedenen Variablen (in %; nur selbst erlebt)



Die Ergebnisse belegen vor allem für den Alkoholeinfluss, die psychische Auffälligkeit sowie das einsatzkompetente Teamverhalten einen situationsübergreifenden, starken Einfluss auf die Gewaltopferschaft. Da das einsatzkompetente Teamverhalten im Gegensatz zu den anderen beiden Variablen eine Skala mit mehreren Items darstellt, kann abschließend der Frage nachgegangen werden, welche der in den sieben Items genannten Handlungen besonders relevant für die Reduktion des Gewaltopferisikos sind. Hierfür wurden erneut logistische Regressionsanalysen unter Einbezug der sieben Einzelitems berechnet. Die Ergebnisse sind in Tabelle 43 aufgeführt. Der wichtigste gewaltreduzierende Faktor ist demnach, dass ausreichend Distanz/Abstand eingehalten wird. Wenn dies der Fall ist, dann halbiert sich das Übergriffsrisiko in allen drei Einsatzsituationen. Dieser Befund ist nicht völlig überraschend, impliziert ein Gewaltübergriff letztlich, dass die Distanz überwunden worden ist. Zugleich verweist er aber darauf, dem Aspekt der Distanzwahrung eine besonders hohe Aufmerksamkeit in Aus- und Fortbildung einzuräumen.

Der zweitwichtigste Faktor stellt die aktive Beeinflussung des Geschehens durch den Beamten dar. War dies möglich, dann fällt das Gewaltopferisiko signifikant geringer aus. In allen anderen Fällen geben sie hingegen die Kontrolle über das Geschehen ab, so dass das Gegenüber den Fortgang der Situation bestimmen kann, was wiederum eine Eskalation in Richtung eines Gewaltübergriffs wahrscheinlicher werden lässt. Der Faktor mit dem dritthöchsten Ge-

wicht bezieht sich auf die vorhergehende Erklärung und Ankündigung durchzuführender Maßnahmen. Mit Ausnahme der Überprüfungen ergibt sich ein gewaltsenkender Einfluss dieser Maßnahme. Dies unterstreicht, dass Kommunikation einen hohen Stellenwert in Bezug auf die Deeskalation von Konflikten hat. Durch Erklärungen und Ankündigungen wird Respekt gegenüber dem Bürger zum Ausdruck gebracht. Zugleich wird dem Bedürfnis des Gegenübers Rechnung getragen, als gleichwertig in der Interaktion mit der Polizei angesehen zu werden; an ihm werden nicht willkürlich Maßnahmen vollzogen, sondern diese werden erläutert. Ein solches Vorgehen kann die Einsicht fördern und damit verhindern, dass das Gegenüber zu aggressiven Mitteln greift.

Tabelle 43: Einsatzkompetentes Teamverhalten als Einflussfaktor der Gewaltopferschaft – Ergebnisse multivariater binär logistischer Regressionsanalysen (abgebildet: Exp(B); nur selbst erlebt)

	häusliche Streitigkeiten/Schlägereien	nicht häusliche Streitigkeiten/Schlägereien	Überprüfung Verdächtiger
Konnte die Aufgabenverteilung vor dem Einsatz abgesprochen werden?	0.976	1.018	0.828
Konnte während des Einsatzes das Vorgehen abgesprochen/koordiniert (z. B. über Blickkontakt) werden?	0.773 **	0.871	1.012
Konnte während des Einsatzes die gegenseitige Sicherung eingehalten werden?	1.443 ***	1.244 *	1.317
Konnte während des Einsatzes ausreichend Distanz/Abstand zu den Beteiligten eingehalten werden?	0.555 ***	0.483 ***	0.459 ***
Konnte den Beteiligten entsprechende Maßnahmen (z. B. Zwangsmaßnahmen) vor der Durchführung erklärt/angekündigt werden?	0.732 ***	0.770 ***	0.954
Konnte das Geschehen von Ihnen/Ihrem Kollegen aktiv bestimmt werden?	0.623 ***	0.704 ***	0.573 ***
Konnten die Richtlinien zur Eigensicherung des LF 371 eingehalten werden?	0.994	0.880	0.926
Nagelkerkes R²	.216	.251	.148
N	1644	1536	1486

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Wenig bzw. kein direkter Einfluss geht im multivariaten Modell von den drei Variablen Absprache der Aufgabenverteilung vor dem Einsatz, Absprache während des Einsatzes sowie Einhaltung der Richtlinien der Eigensicherung aus. Zu betonen ist, dass es sich um Ergebnisse multivariater Auswertungen handelt. Diese Aktivitäten beeinflussen den Ergebnissen nach die Viktimisierung nicht direkt, wohl aber indirekt. Sie bedingen, so die Ergebnisse weitergehender Analysen, ob Distanz eingehalten wird, das Geschehen aktiv bestimmt wird und wie das Vorgehen kommuniziert wird. Sie sind insofern für den Ausgang eines Einsatzes keineswegs irrelevant, nur dass sie nicht unmittelbar wirken. Schließlich ergibt sich in den Analysen ein paradoxer Effekt: Je mehr die gegenseitige Sicherung eingehalten wird, umso höher ist das Gewaltopferisiko. Hier sind mindestens zwei Deutungen denkbar: Entweder ist ein Hintergrundfaktor für diesen Zusammenhang verantwortlich. Weil bspw. gerade in gefährlichen Situationen besonders auf die Sicherung geachtet wird, ist das Opferisiko erhöht; nicht die Sicherung, sondern die gefährliche Situation wäre dann der eigentlich entscheidende Faktor. Oder aber es ist der Fall, dass eine sehr starke Fokussierung auf die Sicherung verhindert, dass die Signale des Gegenübers richtig gedeutet werden. Die Aufmerksamkeit ist vor allem auf

den Streifenpartner bzw. auf einen selbst gerichtet, so dass sie für die Verarbeitung anderer Informationen aus der Umwelt nur noch in reduzierter Form zur Verfügung steht. Die Analysen unterstreichen damit, dass eine differenzierte Betrachtung einzelner Handlungsweisen in der Situation durchaus erkenntnisförderlich ist. Weitere Studien zum Einsatzverhalten scheinen vor dem Hintergrund seiner hohen Relevanz für die Gewaltopferentstehung zukünftig wünschenswert.

5. Ergebniszusammenfassung

Die nationale wie internationale wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt gegen Polizeibeamte ist von phänomenologischen Studien geprägt, in deren Rahmen viktimisierte Polizeibeamte zu ihren Opfererfahrungen befragt werden (vgl. auch Johnson, 2011; Ellrich et al., 2012). So wichtig diese Studien ohne Zweifel für eine umfassende Beschreibung von Gewaltvorfällen sind, weisen sie doch einen entscheidenden Nachteil auf: Berücksichtigt man wie in diesen Studien üblich ausschließlich Beamte, die einen Angriff erlebt haben, lassen sich keine Rückschlüsse auf Faktoren ziehen, die die Wahrscheinlichkeit einer Gewalterfahrung erhöhen oder reduzieren können. Zur Identifikation solcher Risiko- und Schutzfaktoren bedarf es vielmehr eines systematischen Vergleichs von Beamten, die Gewalt erlebt haben und solchen, bei denen dies nicht der Fall war. Ziel der vorliegenden Polizeibefragung war es, das bislang lückenhafte Wissen um diesbezügliche Einflussfaktoren der Viktimisierung zu erweitern.

In einem ersten Schritt wurde ein umfassendes Modell zur Erklärung von Gewaltübergriffen im Polizeidienst entwickelt, welches sich u. a. an Vorgängermodellen von Schmalzl (2008) oder Lorei (1999) orientiert, zugleich aber in verschiedener Hinsicht darüber hinaus geht. Basierend auf der Annahme eines dynamischen, multifaktoriellen Prozesses der Gewaltopferentstehung werden in dem Modell Merkmale des Beamten ebenso wie Merkmale des Bürgers und Merkmale der Situation als relevante Einflussbereiche spezifiziert. Zumindest Teile dieses Modells konnten in einem zweiten Schritt empirisch überprüft werden. Hierfür wurde unter 1.931 niedersächsischen Einsatz- und Streifendienstbeamten eine standardisierte, schriftliche Befragung durchgeführt (Rücklaufquote: 40,1 %). Diese Methode erlaubt es, insbesondere den Zusammenhang von Beamtenmerkmale und der Viktimisierung zu untersuchen. Um auch situative Einflussfaktoren bei den Analysen einbeziehen zu können, wurde eine innovative Messmethode entwickelt: Die Beamten sollten ihren jeweils letzten Einsatz in den drei Bereichen häusliche Streitigkeiten/Schlägereien, nicht häusliche Streitigkeiten/Schlägereien und Überprüfung Verdächtiger berichten – und zwar unabhängig davon, ob diese Einsätze mit Gewaltübergriffen auf die Beamten endeten. In Bezug auf jeden letzten Einsatz wurden dann Angaben zum Einsatzort, zu den Sichtverhältnissen oder zum Agieren der Beamten erfasst. Durch die zusätzliche Abfrage bestimmter sichtbarer Merkmale des polizeilichen Gegenübers (z. B. Alkoholisierung, Bewaffnung) können neben situativen und beamtenbezogenen Faktoren auch Risikofaktoren auf Seiten des Bürgers untersucht werden. Der Einfluss von Bürgermerkmalen, die der Beobachtung nicht zugänglich sind, die sog. nicht-sichtbaren, bürgerbezogenen Merkmale (z. B. Motive der Bürger, Einstellungen) ließ sich an dieser Stelle nicht prüfen. Die Studie erhebt insofern keinen Vollständigkeitsanspruch. Dies gilt zugleich mit Blick auf die Beamten- und Situationsmerkmale, da hier ebenfalls Selektionen vorgenommen wurden, d. h. nicht alle denkbaren Einflussfaktoren berücksichtigt werden konnten. Weitere Forschung im Bereich der Risikofaktor-Studien ist daher nötig. Nachfolgend sollen die mit der vorliegenden Polizeibefragung erzielten Befunde in Form von Thesen zusammenfassend kurz dargestellt werden.

1. Polizeibeamte sind im Einsatz häufig mit Gewalt und Aggressivität seitens der Bürger konfrontiert.

Die Abfrage des jeweils letzten Einsatzes in Bezug auf drei verschiedene Einsatzsituationen erlaubt eine konkrete Schätzung des Ausmaßes an Gewalt und Aggressivität, denen die Beamten im Dienst ausgesetzt sind. So wurden die Befragten in mehr als jedem zweiten Einsatz wegen Streitigkeiten/Schlägereien (unabhängig davon, ob es sich um häusliche oder nicht häusliche Streitigkeiten/Schlägereien handelt) beschimpft oder bedroht. Leichte körperliche Gewaltformen mit einem geringeren Verletzungsrisiko wie etwa Schubsen berichteten die Beamten in jedem dritten diesbezüglichen Einsatz, während sie immerhin in jedem 33. Einsatz mit einer Waffe konfrontiert waren. Generell zeigt sich, dass schwere Gewaltformen seltener, leichte, verbale Formen häufiger von den Beamten erlebt werden. Darüber hinaus finden sich deutliche Unterschiede zwischen den drei Einsatzsituationen: Überprüfungen verdächtiger Personen enden weitaus seltener in verbalen und körperlichen Viktimisierungserfahrungen im Vergleich zu Streitigkeiten/Schlägereien, wobei Einsätze wegen häuslicher Streitigkeiten/Schlägereien sogar noch etwas gefährlich sind als nicht häuslichen Streitigkeiten/Schlägereien.

Für die Untersuchung des Zusammenhangs von verschiedenen Merkmalen und der Viktimisierung im Dienst wurde nicht das gesamte Spektrum an Gewalterfahrungen berücksichtigt, sondern es wurde sich auf die physischen Gewaltformen (Schubsen, Festhalten, Rangeln sowie Schlagen, Treten, Würgen) beschränkt. Von entsprechenden Gewaltvorfällen waren die befragten Beamten in 38,0 % der berichteten häuslichen Streitigkeiten/Schlägereien, in 33,6 % der nicht häuslichen Streitigkeiten/Schlägereien und in 9,9 % der Überprüfungen Verdächtiger betroffen. Diese Anteile dürften wohl tendenziell eine Überschätzung des Gewalttrisikos in den drei Einsatzsituationen darstellen. Ein Grund hierfür mag der Befund sein, dass die Beamten anscheinend nicht immer der Instruktion im Fragebogen gefolgt sind, ihren tatsächlich letzten Einsatz zu berichten; stattdessen haben sie auch länger in der Vergangenheit liegende Einsätze geschildert, die übermäßig häufig in physischer Gewalt endeten. Werden nur jene Einsätze zur Bestimmung der Gewaltexposition herangezogen, die in der zurückliegenden Woche stattgefunden haben, so liegen die Raten aber mit 34,8 % (häusliche Streitigkeiten), 16,3 % (nicht häusliche Streitigkeiten) und 8,7 % (Überprüfung Verdächtiger) noch immer recht hoch.

2. Allgemeine Personenmerkmale weisen weitestgehend keine Zusammenhänge mit der Gewaltviktimisierung auf; vollkommen irrelevant sind sie dennoch nicht.

Auf die erste Hauptfrage der Untersuchung nach dem Zusammenhang zwischen Personenmerkmalen und dem Opfererleben kann eine recht klare Antwort gegeben werden: Für das Risiko, im Rahmen eines Einsatzes physisch angegriffen zu werden, spielt es nahezu keine Rolle, ob ein Beamter eher extrovertiert, neurotisch, verträglich usw. ist. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass die Beamten im Einsatz die in ihrer Aus- und Fortbildung vermittelten Standards einhalten, d. h. sie haben ihre Persönlichkeit „im Griff“. Nicht verschwiegen werden soll eine zweite Erklärung: Möglicherweise beantworteten die Beamten Fragen nach Personenmerkmalen nicht immer wahrheitsgemäß, sondern sozial erwünscht. Dies könnte deshalb der Fall sein, weil mit Fragen nach persönlichen Einstellungen und Werten außerdienstli-

che Bereiche angesprochen sind, über die die Beamten vielleicht nicht bereitwillig Auskunft geben möchten. In diesem Sinne attestieren sich die Beamten eventuell absichtlich häufiger eine hohe Selbstkontrolle, eine ausgeprägte Fähigkeit zur Perspektivenübernahme usw., gerade weil sie gewusst haben, dass sich die Befragung dem Zusammenhang von Personenmerkmalen und Gewaltopfererfahrungen widmet.

Die Erklärung sozial erwünschten Antwortverhaltens ist zugleich in zweierlei Hinsicht zu hinterfragen. Erstens haben die Auswertungen eine erhebliche Varianz in den Personenmerkmalen zwischen den Beamten ergeben, so dass auch genügend Beamte zu finden sind, die bspw. über eine geringe Selbstkontrolle verfügen. Würden die theoretischen Annahmen stimmen, müssten sich für diese Beamten höhere Viktimisierungsraten zeigen. Zweitens belegen die Ergebnisse, dass allgemeine Personenmerkmale nicht vollkommen irrelevant für Gewalterfahrungen sind. Zumindest in Bezug auf zwei Merkmale lassen sich Zusammenhänge festhalten: Während eine höhere Risikobereitschaft in Einsätzen wegen häuslicher Streitigkeiten/Schlägereien eher zu Gewaltopfererfahrungen führen, erhöht sich das Risiko eines Gewaltübergriffs bei nicht häuslichen Streitigkeiten/Schlägereien mit einer stärker ausgeprägten Personenwahrnehmung. Der letztgenannte Effekt deutet darauf hin, dass soziale Kompetenzen womöglich nicht in jeder Situation funktional sind. Eventuell verhindert eine zu starke Fokussierung auf das Gegenüber ein schnelles und der Situation angemessenes Eingreifen. Der Einfluss der Risikobereitschaft legt nahe, dass sich in spezifischen Situationen Personenmerkmale durchaus Bahn brechen können. Solche situationsspezifischen Effekte von Personenmerkmalen zu untersuchen, dürfte eine wichtige Aufgabe zukünftiger Analysen sein. Mit Blick auf Einsätze wegen häuslicher Streitigkeiten/Schlägereien kann die Vermutung geäußert werden, dass gerade in schwierig einzustufenden Situationen, in denen die in Aus- und Fortbildung vermittelten Standards nicht zur Anwendung kommen können, Handlungsrouninen nicht mehr greifen und die Persönlichkeit des Beamten daher in den Vordergrund rückt. Eine mögliche Begründung hierfür liefert bspw. die in der Psychologie zu findende Unterscheidung von starken und schwachen Situationen (vgl. Schmitt, 2005). In starken Situationen ist es jedem Menschen klar, wie er sich verhalten sollte. Schwache Situationen hingegen sind mehrdeutig. Einsätze wegen häuslicher Streitigkeiten/Schlägereien dürften eher solchen schwachen Situationen entsprechen, da die Verhaltensempfehlungen des LF 371 bzw. Aspekte des einsatzkompetenten Verhaltens nach Schmalzl (2008) weniger gut umsetzbar sind.

3. Polizeibeamte aus dem Einsatz- und Streifendienst stellen eine besondere Personengruppe dar; zugleich unterscheiden sich die Beamten nicht unwesentlich hinsichtlich verschiedener Personenmerkmale.

Innerhalb der Polizei wird oftmals die Annahme vertreten, sie sei ein Spiegelbild der Gesellschaft. Dies würde u. a. bedeuten, dass sich Polizeibeamte hinsichtlich ihrer Persönlichkeit nicht von der Gesamtbevölkerung unterscheiden. Entsprechende Vergleiche konnten in diesem Bericht allerdings nicht präsentiert werden, da dies eine geeignete Vergleichsstichprobe voraussetzt. Ideal wäre hierbei eine Gegenüberstellung mit der niedersächsischen Allgemeinbevölkerung. Bislang stehen derartige Vergleichsdaten allerdings noch nicht zur Verfügung. Die Annahme eines Spiegelbildes ist zugleich mit Blick auf die hohen Ansprüche zu hinterfragen, die an angehende Polizeibeamte gestellt werden (u. a. eine ausgeprägte Stresstoleranz, psychische Stabilität, körperliche Fitness). Dies legen auch die Befunde zur Verteilung der

Personenmerkmale innerhalb der Stichprobe nahe. Eine große Mehrheit der Beamten berichtet bspw. von einem hohen Selbstwert und einer hohen Gewissenhaftigkeit; während neurotische und risikobereite Tendenzen dagegen nur bei einem sehr geringen Anteil der Beamten stark ausgeprägt sind. Gleichwohl gibt es in Bezug auf alle erfassten Merkmale eine Varianz; d. h. die Beamten stellen keine homogene Gruppe dar, sondern unterscheiden sich in der Ausprägung ihrer Personenmerkmale. Am Beispiel der grundlegenden Persönlichkeitsdimension Verträglichkeit, welche das Ausmaß an kooperativem und wohlwollendem Verhalten im Umgang mit anderen Menschen kennzeichnet, zeigt sich etwa, dass 21,8 % hohe, 15,2 % niedrige Werte aufweisen. Eine solche Variabilität der Merkmale ist zugleich eine Voraussetzung dafür, Zusammenhänge mit der Viktimisierung überprüfen zu können.

Differenzen in den Personenmerkmalen zwischen Polizeibeamten aus verschiedenen soziodemografischen Gruppen ergeben sich relativ selten. Signifikante Befunde konnten im Wesentlichen nur für das Geschlecht und das Alter festgestellt werden. Demnach sind weibliche Beamte bspw. extrovertierter und offener für neue Erfahrungen, zugleich aber auch neurotischer und weniger risikobereit. Sie weisen zudem eine höhere Kompetenz der Perspektivübernahme auf, während ihre Selbstkontrolle etwas geringer ausgeprägt ist. Ältere Beamte sind weniger extrovertiert, gleichzeitig aber offener für neue Erfahrungen. Sie weisen eine stärkere Perspektivübernahme und Personenwahrnehmung auf und sind seltener risikobereit. Ob die Unterschiede auf Alters- oder Generationseffekte zurückzuführen sind, kann auf Basis der Befragungsdaten nicht beantwortet werden. Alterseffekte beziehen sich dabei auf Veränderungen mit zunehmendem Lebensalter, während Generationseffekte Differenzen zwischen verschiedenen Geburtskohorten bezeichnen.

4. Arbeitsbezogene Personenmerkmale stehen mit der Gewaltviktimisierung in Beziehung: Vor allem emotional erschöpfte Einsatz- und Streifendienstbeamte weisen ein erhöhtes Opferrisiko auf.

Die zweite Hauptfrage des Projekts galt dem Einfluss verschiedener arbeitsbezogener Merkmale auf das Viktimisierungsrisiko. In den diesbezüglichen Analysen wurden zwei Bereiche betrachtet: der Einfluss von arbeitsbezogenen Personenmerkmalen auf Gewalterfahrungen einerseits, und der Einfluss von Merkmalen des Arbeitsumfelds andererseits. Zu den ausgewählten arbeitsbezogenen Personenmerkmalen gehören neben dem beruflichen Ehrgeiz und der Distanzierungsfähigkeit auch die drei Burnout-Dimensionen der emotionalen Erschöpfung, der Depersonalisation und der reduzierten persönlichen Erfüllung. Die Auswertungen belegen in erster Linie einen Zusammenhang zwischen emotionaler Erschöpfung und Gewaltopfererfahrungen im Dienst. Emotional erschöpfte Beamte berichten demnach häufiger davon, im letzten Einsatz angegriffen worden zu sein. Der Effekt bleibt letztlich im Rahmen einer multivariater Analyse, bei der auch alle anderen Merkmale berücksichtigt wurden, nicht bestehen. Dies lässt den Schluss zu, dass Burnout nicht direkt, sondern indirekt auf das Viktimisierungsrisiko wirkt. Zu vermuten ist bspw., dass Beamte mit höheren Erschöpfungszuständen aufgrund mangelnder Ressourcen weniger fähig sind, ein einsatzkompetentes Teamverhalten zu zeigen. Indem sie etwa die Distanz nicht wahren, sich weniger aktiv am Geschehen beteiligen oder dem polizeilichen Gegenüber durchzuführende Maßnahmen nicht ausreichend erklären, erhöht sich für erschöpfte Beamte möglicherweise die Gefahr eines Übergriffs.

5. Erhöhte Burnout-Werte liegen nicht selten bei Beamten aus dem Einsatz- und Streifendienst vor; exakte Schätzungen des Anteils burnout-gefährdeter Beamter sollten vor dem Hintergrund unzureichend validierter Diagnosekriterien aber vermieden werden.

Beim Burnout handelt es sich um ein schillerndes Konzept. Der Frage nach der Verbreitung von Burnout bzw. einer Burnout-Gefährdung innerhalb der Polizei widmeten sich in der Vergangenheit bereits verschiedene Studien, wobei z. T. recht hohe Raten berichtet wurden (z. B. Beerlage et al., 2008, 2009). In der vorliegenden Befragung wurde Burnout mittels der drei von Maslach und Kollegen (z. B. Maslach & Jackson, 1981) postulierten Dimensionen (emotionalen Erschöpfung, Depersonalisation, persönlichen Erfüllung) erfasst. Es liegen unterschiedliche Auffassungen vor, wie die Dimensionen letztlich zu kombinieren sind, um den Anteil an Burnout-gefährdeten Personen zu bestimmen bzw. ab welchen Cut-Off-Werten von einer Auffälligkeit gesprochen werden kann. Aufgrund dieser Uneinheitlichkeit wurde darauf verzichtet, nur eine einzelne Klassifikation der Beamten in die Gruppen „gefährdet“ und „nicht gefährdet“ zu präsentieren. Je nach Klassifikationsvorschrift kann der Anteil an Burnout-gefährdeten Beamten zwischen 0,4 und 31,6 % variieren. In Bezug auf die Einzeldimensionen sind erhöhte Werte bei der emotionalen Erschöpfung für 12,1 % der Beamten festzustellen; eine stärker ausgeprägte Depersonalisation liegt bei immerhin 6,7 % der Beamten vor. Es kann daher durchaus gefolgert werden, dass Burnout-Symptome bei Beamten des Einsatz- und Streifendienstes keine Seltenheit darstellen. Mit Blick auf verschiedene soziodemografische Einflussfaktoren erweist sich v. a. das Alter als relevant: Ältere Beamte sind häufiger emotional erschöpft; zugleich weisen sie aber eine geringere Depersonalisation und eine höhere persönliche Erfüllung auf.

6. Merkmale des Arbeitsumfelds und hierbei insbesondere organisationale Zusatzdienstanforderungen erweisen sich als wichtige Einflussfaktoren der Gewaltviktimsierung. Zugleich sind Einsatz- und Streifendienstbeamte häufig mit verschiedenen Anforderungen konfrontiert.

Wie erwähnt, wurde der Zusammenhang zwischen arbeitsbezogenen Merkmalen und der Gewaltviktimsierung nicht nur mit Blick auf arbeitsbezogene Personenmerkmale, sondern auch in Bezug auf Merkmale des Arbeitsumfeldes betrachtet. Zu letztgenanntem Bereich gehören verschiedene tätigkeitsbezogene Anforderungen ebenso wie die sozialen Beziehungen im Arbeitskontext. Generell zeigt sich, dass die Beamten einigen Anforderungen sehr häufig ausgesetzt sind. Mehr als zwei Drittel berichten bspw. von häufigen Nachtdiensten oder Unterbrechungen der Arbeit (mindestens einmal pro Woche). Daneben stellen Zeitdruck oder der Umgang mit Opfern bzw. schwierigen Personengruppen häufig erlebte Anforderungen dar. Für die Auswertungen wurden letztlich drei Anforderungsbereiche unterschieden, die wie folgt bezeichnet werden können: allgemeine organisationale Anforderungen (z. B. Zeitdruck), organisationale Zusatzdienstanforderungen (z. B. Nacht- oder Wochenenddienste) und operative Anforderungen (z. B. Umgang mit Opfern). Fast drei Viertel der Beamten sind häufig mit Anforderungen aus den beiden erstgenannten Bereichen konfrontiert, über die Hälfte berichtet vermehrt von operativen Anforderungen.

Für die drei Anforderungskategorien ergeben sich zugleich signifikante Beziehungen mit der Opferschaft. Gerade die organisationalen Anforderungen korrelieren positiv mit dem Risiko,

Gewalt zu erleben; d. h. je häufiger die Beamten sich verschiedenen diesbezüglichen Anforderungen ausgesetzt sehen, umso eher berichten sie von Gewalterfahrungen im letzten Einsatz. Multivariat erweisen sich nur die Zusatzdienstanforderungen als einflussreich: Je mehr Nachtdienste, Wochenenddienste usw. absolviert wurden, umso häufiger kam es zu einem Übergriff. Dieser Befund spricht dafür, über geeignete Maßnahmen nachzudenken, mit denen das Ausmaß an Anforderungen an die Beamten reduziert werden kann. Dabei sollten sich verschiedene Akteure der Praxis gemeinsam darüber verständigen, welche Interventionen hierbei im Einzelnen erfolgsversprechend und realistisch sind.

7. Die sozialen Beziehungen unter den Kollegen sind als positiv zu bewerten; die Unterstützung durch Vorgesetzte erscheint demgegenüber noch verbesserungsfähig.

Um die sozialen Bedingungen im Arbeitskontext zu erfassen, wurden die Beamten gebeten, die Häufigkeit von Konflikten mit Vorgesetzten und Kollegen, das Ausmaß an wahrgenommener sozialer Unterstützung durch diese beiden Personengruppen sowie den Zusammenhalt in der Dienstgruppe insgesamt einzuschätzen. Als erstes Ergebnis kann festgehalten werden, dass diese Faktoren weitestgehend nicht mit dem Opferrisiko in Zusammenhang stehen. Es zeigen sich zwar bivariat zu erwartende Zusammenhänge, nach denen der Zusammenhalt und die Unterstützung das Opferrisiko reduzieren und Konflikte das Risiko erhöhen. Hierbei handelt es sich aber nicht um stabile Effekte; bereits die Berücksichtigung tätigkeitsbezogener Arbeitsanforderungen führt dazu, dass signifikante Zusammenhänge mit der Gewaltviktimsierung kaum noch bestehen bleiben. Ein direkter Einfluss der sozialen Beziehungen ist also nicht feststellbar. Interessant ist dennoch die Verteilung dieser Merkmale in der Stichprobe. So berichten lediglich 3,1 % der Befragten von häufigen sozialen Konflikten; zugleich sind es nur 32,0 %, die keinerlei Konflikte mit Kollegen/Vorgesetzten in den zurückliegenden zwölf Monaten erlebt haben. Nur 5,4 bzw. 3,8 % der Beamten nehmen einen niedrigen Zusammenhalt in der Dienstgruppe bzw. eine geringe soziale Unterstützung durch die Kollegen wahr; 48,9 bzw. 44,4 % stufen den Zusammenhalt bzw. die Unterstützung als hoch ein. In Bezug auf den direkten Vorgesetzten bewerten dagegen 17,2 % die soziale Unterstützung als eher gering. In diesem Bereich existiert somit durchaus noch Verbesserungsbedarf.

8. Der stärkste Einflussfaktor der Gewaltviktimsierung stellt das einsatzkompetente Teamverhalten dar.

Die dritte Hauptfrage des Berichts lautete, inwieweit das Agieren der Beamten in der Einsatzsituation Übergriffe zu verhindern hilft. In den Auswertungen wurden hierfür verschiedene Merkmale aus dem Bereich des Zustands bzw. Verhaltens des Beamten berücksichtigt. Für keines der überprüften Merkmale ist ein solch starker und einsatzsituationsübergreifender protektiver Effekt festzustellen wie für das einsatzkompetente Teamverhalten, welches auf dem Leitfaden zur Eigensicherung (LF 371) und dem Konzept der Einsatzkompetenz (Schmalzl, 2008) beruht. Damit wird empirisch belegt, dass die im LF 371 spezifizierten Verhaltensempfehlungen wirksam sind. Beamte, die sich daran orientieren, weisen je nach Einsatzsituation ein drei- bis fast sechsmal so niedriges Risiko eines Gewaltübergriffs auf, als Beamte, die die Empfehlungen – aus welchen Gründen auch immer – in geringerem Maße beachten. Es erscheint wichtig, an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass die Ursache für das Fehlen einsatzkompetenten Verhaltens nicht allein in Versäumnissen der Beamten zu sehen

ist. Hierfür können auch die Umstände des Einsatzes verantwortlich sein. So fällt es bei Einsätzen wegen häuslicher Streitigkeiten/Schlägereien prinzipiell schwerer, ein entsprechendes Verhalten zu zeigen, weil diese häufig in engen Wohnungen stattfinden, der Zugang über das Treppenhaus ebenfalls nur eingeschränktes Agieren erlaubt usw. Da das Merkmal des einsatzkompetenten Teamverhaltens einen zentralen Stellenwert einnimmt, wurde in einer separaten Analyse untersucht, welche konkreten Verhaltensweisen besonders effektiv im Sinne der Risikoreduktion von Übergriffen sind. Am relevantesten ist demnach das Einhalten ausreichender Distanz zum Gegenüber. Als zweitwichtigster Faktor erweist sich, dass Geschehen aktiv zu bestimmen und insofern die Kontrolle über die Situation nicht aus der Hand zu geben. Drittens stellt die Ankündigung und Erklärung durchzuführender Maßnahmen einen Faktor zur Verhinderung eines Übergriffs dar. Kommunikation hat in diesem Sinne eine deeskalierende Wirkung.

9. Weitere Merkmale der Beamten wirken sich nur vereinzelt auf das Viktimisierungsrisiko aus. Hierzu gehören das Geschlecht, das Alter, verschiedene einsatzbezogene Einschätzungen sowie eine gemeinsame Einsatzgeschichte der Streifenpartner.

Die Auswertungen zu den Merkmalen der Beamten konnten – über das einsatzkompetente Teamverhalten hinaus – kaum stabile Effekte belegen. Zugleich gibt es einige erwartete, aber auch einige unerwartete Befunde. Im Einklang mit bisherigen Forschungsergebnissen (z. B. Ellrich et al., 2012; Jager et al., 2013) sind weibliche Beamte seltener von Gewalt betroffen. Dies bestätigt sich sogar in doppelter Weise: Zum einen erfahren weibliche Beamte in Einsätzen wegen Streitigkeiten/Schlägereien seltener selbst physische Gewalt. Zum anderen wirkt sich eine Beamtin im Team ebenfalls auf eine niedrigere Viktimisierungsquote aus. In den multivariaten Analysen bleibt der Geschlechtereffekt allerdings nicht bestehen, d. h. ein direkter, das Risiko der Gewaltopfererfahrung senkender Einfluss des Geschlechts liegt scheinbar nicht vor. Folglich handelt es sich um einen indirekten, zugleich aber nicht vernachlässigbaren Effekt. Für das Alter ergibt sich ein in dieser Form zunächst nicht erwarteter Zusammenhang: Ältere Beamte erfahren mehr Gewalt, vor allem in Einsätzen wegen Streitigkeiten/Schlägereien. Dass vorangegangene Studien einen umgekehrten Alterseffekt fanden (ebd.), dürfte vor allem in der Nichtberücksichtigung der generellen Gewaltexposition begründet sein. Der das Gewaltisiko senkende Einfluss des Alters in früheren Untersuchungen mag bspw. darauf zurückzuführen sein, dass ältere Beamte seltener im Einsatz- und Streifendiensten tätig waren. Folglich sind sie auch seltener mit bestimmten Einsatzsituationen wie etwa häuslichen Streitigkeiten, welche – wie erwähnt – ein hohes Übergriffsrisiko bergen, konfrontiert. Da sich die vorliegende Studie ausschließlich auf Personen im Einsatz- und Streifen dienst konzentriert hat, werden solche Effekte kontrolliert. Generell sind verschiedene Interpretationen für den gefundenen Altersunterschied denkbar, welche mit der vorliegenden Studie allerdings nicht empirisch geprüft werden können. Möglicherweise weisen ältere Beamte, die noch dieser Tätigkeit nachgehen, stärkere körperliche oder psychische gesundheitliche Beeinträchtigungen auf. Auch mögen ältere Beamte gegenüber neuen und effektiveren Taktiken und Strategien bspw. die Eigensicherung betreffend weniger aufgeschlossen sein. In diesem Zusammenhang ist zugleich nicht auszuschließen, dass ältere Beamte seltener an Fortbildungen teilnehmen, in denen auch neuere Taktiken trainiert werden; dies legen zumindest die Auswertungen von Ellrich et al. (2012, S. 186) in Bezug auf Selbstverteidigungstrainings nahe. Zusammengefasst unterstreicht der gefundene Alterseffekt, dass älteren Beamten

im Einsatz- und Streifendienst besondere Unterstützungsangebote unterbreitet werden sollten, um sie für die Einsätze zu stärken bzw. um die häufiger erlebten Übergriffe gesundheitsförderlich zu verarbeiten.

Daneben belegen die Ergebnisse, dass eine gute körperliche und psychische Verfassung das Risiko eines Übergriffs senken. In multivariaten Auswertungen bleiben die Effekte ebenfalls nicht bestehen. Dies ist womöglich damit zu erklären, dass eine bessere Konstitution primär dazu beiträgt, einsatzkompetenteres Teamverhalten zu zeigen. Wenn eine Situation von den Beamten beim Eintreffen am Einsatzort als gefährlich bewertet wurde, dann endeten die Einsätze häufiger in einem Gewaltübergriff durch die Bürger. Dieser Befund ist zunächst kontraintuitiv, da zu erwarten wäre, dass Beamte in derartigen Situationen vorsichtiger agieren und somit ihr Risiko reduzieren. Mindestens drei Erklärungen lässt dieser Befund zu: So kann es erstens der Fall sein, dass ein zu kontrolliertes Verhalten gerade in Situationen mit schwierigen Gegenübern (z. B. alkoholisiert, psychisch auffällig) ineffektiv ist. Möglicherweise bringen die Beamten aber auch zweitens in solchen Situationen offensivere Strategien zum Einsatz, um diese vermeintlich entschärfen zu können. Nicht auszuschließen ist drittens, dass Beamte im Nachhinein ihre Situationseinschätzung an den Ausgang des Einsatzes angepasst haben.

Ein unerwarteter Einfluss ergibt sich schließlich für die gemeinsame Einsatzgeschichte. Beamtenteams, die in der Vergangenheit häufiger zusammen Einsätze hatten, weisen ein höheres Opferrisiko auf. Der Effekt wird im multivariaten Modell zwar nur noch für die Einsatzsituation der häuslichen Streitigkeiten/Schlägereien als signifikant ausgewiesen; für die anderen beiden Einsatzsituationen findet sich aber zumindest ein gleichgerichteter Einfluss. Auch dieser Befund kann als Hinweis darauf verstanden werden, dass eine auf Basis langjähriger (gemeinsamer) Diensterfahrung entstandene Vertrautheit, ein Risiko für die Beamten bergen kann. Möglicherweise spricht man sich mit den Kollegen, mit denen man in der Vergangenheit bereits viele Einsätze erfolgreich durchgeführt hat, nicht mehr detailliert ab, achtet weniger auf Signale des polizeilichen Gegenübers, aus der Überzeugung heraus, gemeinsam jeden Einsatz ohne Schwierigkeiten bewältigen zu können, die Eigensicherungsmaßnahmen werden vernachlässigt usw. Vor diesem Hintergrund scheint gerade in solch vertrauten Einsatzteams ein hohes Maß an kritischer Selbstreflexion notwendig zu sein, um eigene Verhaltensweisen zu hinterfragen und damit (gefährliche) Routinen zu vermeiden.

10. Alkoholeinfluss, Drogeneinfluss und psychische Auffälligkeit des Bürgers stellen wichtige Risikofaktoren eines Gewaltübergriffs dar.

Die gewählte methodische Vorgehensweise erlaubt es nur eingeschränkt, Aussagen dazu zu treffen, welchen Einfluss bürgerbezogene Merkmale auf das Übergriffsrisiko der Beamten haben. Aus diesem Grund wurde keine eigene Hauptfrage zu den Bürgermerkmalen formuliert. Mit der vorliegenden Befragung, in der Einschätzungen der Beamten erhoben wurden, lassen sich lediglich sichtbare Merkmale des polizeilichen Gegenübers bzw. Merkmale bzgl. seines Zustands und Verhaltens untersuchen. Für diese Merkmale ergeben sich nahezu durchgängig signifikante Einflüsse auf die Gewaltviktimsierung. So stellen u. a. eine zahlenmäßige Überlegenheit, ein männliches Geschlecht sowie ein Migrationshintergrund des Gegenübers Risikofaktoren eines Übergriffs dar. In den multivariaten Auswertungen finden sich für diese

Faktoren jedoch weitestgehend keine Zusammenhänge mehr; stattdessen lassen sich für die Zustandsmerkmale starke direkte Effekte nachweisen. Demnach geht von alkoholisierten, unter Drogeneinfluss stehenden sowie psychisch auffälligen Personen situationsübergreifend eine Gefahr für die Beamten aus. Dieser Befund ist zugleich hilfreich als auch nicht hilfreich: Einerseits wird bestätigt, dass ein auffälliges Gegenüber ein Risiko für den Beamten darstellt, so dass speziell auf den Umgang mit diesen Personengruppen vorbereitende Einsatztrainings sinnvoll und wichtig sind (aber anscheinend auch noch verbesserungsfähig). Andererseits ist der Befund insofern ernüchternd, als dass die Polizeibeamten solchen Situationen z. T. ausgesetzt sind ohne die ihr entgegen tretenden Gefahren selbst beeinflussen zu können. Übermäßiger Alkoholkonsum oder Drogenkonsum stellen gesellschaftliche Probleme dar, auf die andere Akteure als die Polizei einwirken können. Zwar kann die Polizei versuchen, ihren Umgang mit der entsprechenden Klientel durch geeignete einsatzbezogene Taktiken zu verbessern; die Ursachen der Probleme vermag sie jedoch nicht zu beseitigen.

11. Häusliche Streitigkeiten/Schlägereien stellen eine in verschiedener Hinsicht schwierige Einsatzsituation dar. Es wäre daher wünschenswert, dass sich im Rahmen von Aus- und Fortbildung noch stärker mit dieser Einsatzsituation beschäftigt wird.

Bereits in der zehn Bundesländer umfassenden Befragung zu Gewalt gegen Polizeibeamte (Ellrich et al., 2010, S. 193) wurde herausgearbeitet, dass es sich bei Familienstreitigkeiten bzw. häuslicher Gewalt um eine besonders schwierige Einsatzsituation handelt. Die in diesem Bericht präsentierten Analysen bestätigen den Befund auch unter Rückgriff auf einen anderen methodischen Zugang. Dabei können folgende Besonderheiten der häuslichen Streitigkeiten/Schlägereien zusammenfassend festgehalten werden:

- Es handelt sich um die risikoreichste der drei untersuchten Einsatzsituationen. In solchen Einsätzen kam es fast viermal häufiger als bei Überprüfungen verdächtiger Personen zu physischen Übergriffen auf den Beamten.
- Die deutlich erhöhte Viktimisierungsgefahr gilt trotz der Tatsache, dass es sich um Einsätze handelt, in denen den Beamten häufiger Informationen zur Situation und den Beteiligten zur Verfügung standen und in denen die Sichtverhältnisse öfter als bei anderen Einsätzen als gut eingeschätzt wurden. Auch bereiten sich die Beamten nach eigenen Angaben auf Einsätze wegen häuslicher Streitigkeiten/Schlägereien am häufigsten mental vor.
- Hinweise auf die Gründe für das erhöhte Gewaltopferisiko ergeben sich mit Blick auf die Merkmale der an diesen Einsätzen beteiligten Bürger. Diese stehen in drei Viertel aller Fälle unter Alkoholeinfluss, d. h. fast doppelt so häufig wie bei Überprüfungen Verdächtiger. Gerade alkoholisierte Personen stellen aufgrund der mit dem Konsum einhergehenden reduzierten Selbstkontrolle, erhöhten Reizbarkeit, eingeschränkten kognitiven Auffassungs- und Verarbeitungsfähigkeit usw. eine besondere Herausforderung für die Beamten dar. Zudem hatte vor dem Eintreffen der Beamten in fast neun von zehn Fällen bereits Gewalt zwischen den Beteiligten stattgefunden (Überprüfungen: in zwei bis drei von zehn Fällen). Die Beamten begeben sich also meist in eine bereits eskalierte Situation, in der eine Übertragung bestehender Aggressionen auf die eintreffenden Polizeibeamten nicht selten vorkommen dürfte. Ebenfalls etwa doppelt so häufig wie bei Einsätzen wegen Überprüfungen Verdächtiger stoßen die Beamten auf psychisch auffällige Personen, die sich u. U. leichter durch die Polizei bedroht füh-

len und in einer irrationalen, oftmals schwer vorhersehbaren Art und Weise auf die Polizei reagieren.

- Es sind zugleich nicht nur die beteiligten Bürger, die diesen Einsatz erschweren. Auch die Gegebenheiten vor Ort spielen eine Rolle. So gelingt es den Beamten in diesen Einsätzen nach eigenen Angaben am seltensten, die notwendige Distanz zum Gegenüber einzuhalten. Gleiches gilt in Bezug auf die gegenseitige Sicherung. Generell berichteten die Befragten, dass sie nur in 47,6 % der Einsätze wegen häuslicher Streitigkeiten/Schlägereien die Richtlinien der Eigensicherung des LF 371 einhalten konnten, während der Anteil bei Überprüfungen Verdächtiger mit 73,1 % deutlich höher liegt. Es erscheint insofern geboten, den Leitfaden und die darin festgehaltenen Verhaltensempfehlungen hinsichtlich der besonderen Herausforderungen der Einsätze wegen häuslicher Streitigkeiten/Schlägereien zu prüfen und eventuell zu modifizieren. Auch eine stärkere Verbreitung von z. T. bereits existierenden Einsatztrainings speziell zu häuslicher Gewalt, die den Beamten gezielt auf entsprechende Einsätze vorbereiten, wäre wünschenswert. Zukünftig dürften durch die zunehmende Enttabuisierung des Themas Gewalt in der Partnerschaft bzw. Familie gerade Einsätze in diesem Bereich weiterhin zunehmen.

12. Die Polizeidirektionen in Niedersachsen unterscheiden sich bezüglich der betrachteten Merkmale mehrheitlich nicht voneinander.

Ein weiterer Fokus der Analysen lag auf der Identifikation von Unterschieden zwischen den fünf in der Befragung berücksichtigten Polizeidirektionen Niedersachsens. Die Ergebnisse hierzu sind primär von praktischem Interesse für die Polizei, da sie den Zustand innerhalb der Direktionen beschreiben und auf diese Weise jeweilige Stärken und Schwächen herausgearbeitet werden können. Einschränkend ist darauf hinzuweisen, dass sich die Befunde auf eine recht allgemeine Ebene beziehen: Differenzen auf untergeordneter Ebene bspw. zwischen einzelnen Polizeiinspektionen, Kommissariaten usw. können nicht sichtbar gemacht werden. Zu vermuten ist allerdings, dass gerade auf diesen Ebenen größere Unterschiede bestehen. Um die Anonymität der Befragten nicht zu gefährden, wurde auf eine differenzierte Abfrage etwa nach der Zugehörigkeit zu einer Inspektion verzichtet. Aus dem gleichen Grund wurden die fünf Polizeidirektionen auch in der Ergebnisdarstellung in diesem Bericht nicht namentlich benannt. Stattdessen erfolgte eine gleichbleibende Nummerierung, ohne die Zuordnung der Nummer zu der jeweiligen Direktion kenntlich zu machen. Mit diesem Vorgehen soll ein Ranking der einzelnen Polizeidirektionen bzgl. ihrer Stärken und Schwächen verhindert werden.

Insgesamt betrachtet, fallen die Unterschiede zwischen den fünf Polizeidirektionen eher gering aus. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die personenbezogenen Merkmale. So sind etwa hoch risikobereite oder gewissenhafte Beamte nicht überzufällig häufig in einer bestimmten Polizeidirektion vertreten. Es scheinen insofern keine direktionsspezifischen Selektionseffekte vorzuliegen. Gleiches kann auch mit Blick auf den wichtigsten protektiven Einflussfaktor von Gewaltopfererfahrungen, dem einsatzkompetenten Teamverhalten, festgehalten werden. Einige der wenigen auffälligen Unterschiede sollen dennoch kurz Erwähnung finden:

- Durchweg die höchsten Viktimisierungsraten ergeben sich für Beamte der Polizeidirektion 5; signifikant niedriger fallen die Quoten zumindest bei Einsätzen wegen Streitigkeiten/Schlägereien in Polizeidirektion 2 aus.
- Ein Grund hierfür dürfte auch die übermäßig häufige Konfrontation mit alkoholisierten und zumindest in Überprüfungssituationen auch unter Drogeneinfluss stehenden Bürgern bei Einsätzen in der Polizeidirektion 5 sein.
- Mit Blick auf die tätigkeitsbezogenen Anforderungen bestehen ebenfalls Unterschiede, wobei Beamte der Polizeidirektion 2 am seltensten von operativen Anforderungen (z. B. Umgang mit Opfer) berichten, während organisationale Zusatzdienstanforderungen (z. B. Nachtdienste) am geringsten in Polizeidirektion 5 ausfallen.
- Darüber hinaus ist der Anteil an burnout-gefährdeten Beamten in Polizeidirektion 5 am geringsten; in den Polizeidirektionen 1 und 2 werden dagegen signifikant mehr Beamte als emotional erschöpft eingestuft.
- Eine weitere Auffälligkeit besteht hinsichtlich der sozialen Bedingungen des Arbeitsumfelds: Dabei wird die soziale Unterstützung durch den direkten Vorgesetzten in den Direktionen 1 und 2 als signifikant höher wahrgenommen als in Polizeidirektion 5; in letztgenannter Direktion fällt zugleich das Ausmaß an kollegialer Unterstützung insbesondere im Vergleich zur Polizeidirektion 1 höher aus.
- Zuletzt sei auf die Differenzen in Bezug auf die einzelnen Einsatzsituationen hingewiesen. So wird die Sichtbarkeit bei Einsätzen wegen häuslicher Streitigkeiten/Schlägereien in Polizeidirektion 5 besonders häufig als schlecht eingeschätzt. In Bezug auf die Anzahl an einsatzrelevanten Informationen insbesondere bei Einsätzen wegen Streitigkeiten/Schlägereien ergibt sich in Polizeidirektion 3 eine eher schlechte Beurteilung; in dieser Direktion bewerten die Beamten zugleich ihre physische Verfassung vor dem Einsatz besonders häufig als gut.

An verschiedenen Stellen der Ergebniszusammenfassung wurden bereits Hinweise auf die Bedeutung der erarbeiteten Befunde für die Polizeipraxis gegeben. Die Identifikation von Einflussfaktoren der Opferschaft erlaubt es, Bereiche zu benennen, in denen vermehrt *Präventions- und Interventionsmaßnahmen* erfolgen sollten. Dies wurde auch als zentrales Ziel des Projekts formuliert: Durch die Fokussierung auf den Beamten und auf sein Arbeitsumfeld (bei gleichzeitiger Ausblendung anderer Bereiche wie der nicht-sichtbaren Merkmale des Bürgers) sollten Erkenntnisse zu denjenigen Merkmalen generiert werden, auf die die Polizei aktiv einwirken kann (bspw. bei der Auswahl geeigneter Polizeianwärter, in Form von gezielten Einsatztrainings oder Stressmanagementmaßnahmen). Wie die Befunde vor allem zum Zustand des polizeilichen Gegenübers belegen, gibt es genügend risikoerhöhende Einflussfaktoren, die von der Polizei nicht verändert werden können. Vor diesem Hintergrund erscheint es umso wichtiger, dass die Polizei an den Bereichen ansetzt, die sie zu beeinflussen vermag. In diesem Zusammenhang sind u. a. folgende Punkte zu erwähnen:

- In der Aus- und Fortbildung sollte noch stärker als dies ohnehin schon der Fall sein dürfte, das gemeinsame Handeln von Streifenpartnern im Sinne des Leitfadens 371 trainiert werden. Von besonderer Relevanz sind den Befunden zufolge dabei die Distanzwahrung, die Kommunikation mit dem Gegenüber sowie das aktive Steuern der Situation. Es liegt auch in der Verantwortung jedes einzelnen Beamten, sich die trainierten Verhaltensstrategien und Techniken immer wieder zu vergegenwärtigen und

danach zu handeln. Damit schützt der Beamte letztlich nicht nur seine eigene physische Integrität, sondern zugleich auch die seines Kollegen.

- Einsatzkompetentes Handeln beginnt nicht erst in der konkreten Einsatzsituation, sondern bedeutet auch, sich auf diese im Vorfeld bereits vorzubereiten (vgl. auch Hücker, 2010; Bernt & Kuhleber, 1991); sei es, das Geschehen mental zu antizipieren, oder sei es Einsatztechniken oder die korrekte Handhabung des Schlagstocks zu üben oder sich physisch und psychisch fit zu halten. Zwar fanden sich in der Befragung zu einigen der genannten Aspekte keine stabilen direkten Effekte mit der Viktimisierung, Zusammenhänge zum einsatzkompetenten Verhalten sind hier aber zu vermuten.
- Routinen bzw. Automatismen sind für ein professionelles, einsatzbezogenes Verhalten in vielen Punkten sicherlich unerlässlich, zugleich bedürfen sie einer selbst- und teamkritischen Betrachtung. Wie am Beispiel der Einsatzhäufigkeit deutlich wurde, kann sich in Teams, die bereits längere Zeit zusammenarbeiten, mitunter eine gefährliche Routine einstellen. Auch in diesen Fällen ist es von zentraler Bedeutung, sich immer wieder die Standards einsatzkompetenten Verhaltens bewusst zu machen.
- Arbeitsanforderungen stehen direkt und indirekt mit Gewalterfahrungen im Dienst in Beziehung. Es wird sich nicht vermeiden lassen, dass gerade Einsatz- und Streifen dienstbeamte im Schichtdienst arbeiten und daher Nachtdienste, Wochenenddienste usw. haben. Auch dem Abbau von Zeitdruck, Arbeitsunterbrechungen o. ä. sind sicherlich Grenzen gesetzt. Nichtsdestotrotz liegt es in der Verantwortung der Polizeior ganisation, geeignete Maßnahmen zur Reduktion der Belastungen zu implementieren. Hierzu gehört sicherlich auch, den Beamten ausreichend Möglichkeiten zur Erholung zu bieten; dies umfasst u. a. genügend Urlaubstage zu ermöglichen, personale und organisationale Ressourcen zu stärken und vermeidbaren Stressoren entgegenzuwirken. Ein mögliches Resultat aus einem Ungleichgewicht zwischen berufsbezogenen Anforderungen einerseits und Ressourcen andererseits stellen Erschöpfungszustände dar. Diese sind nicht folgenlos, insofern sie mit einer geringeren Einsatzkompetenz und somit letztlich einer höheren Übergriffswahrscheinlichkeit des Beamten einhergehen können. Eine Burnout-Gefährdung ist daher frühzeitig zu identifizieren, um den betroffenen Beamten in einer angemessen, nicht stigmatisierenden Art und Weise Hilfe zukommen lassen zu können.
- Gewaltübergriffe werden trotz aller Vorkehrungsmaßnahmen auch zukünftig Teil des Polizeiberufes sein. Deshalb liegt es auch in der Verantwortung der Polizei als Organisation, der (unmittelbaren) Vorgesetzten, der Kollegen sowie der betroffenen Beamten selbst, gewissenhaft und verantwortungsvoll mit solchen Ereignissen umzugehen. Dies kann in unterschiedlicher Form geschehen: Sei es, dass der von Gewalt betroffene Beamte selbst aktiv Hilfe bei den zuständigen Stellen sucht, wenn er dies für notwendig erachtet; oder sei es, dass die Vorgesetzten dem betroffenen Beamten wertschätzend entgegenreten und ggf. Unterstützungsangebote unterbreiten bzw. die Kollegen ein offenes Ohr haben und bei der Bewältigung der Ereignisse Hilfestellung bieten.

Im zweiten Abschnitt dieses Berichts („Theoretischer Hintergrund“) wurden verschiedene *Annahmen* über die Richtung des Zusammenhangs von Merkmalen, die in der Studie betrachtet wurden, und der Gewaltviktimsierung getroffen. Dabei wurde betont, dass diese Annahmen nicht als wissenschaftliche Hypothesen im eigentlichen Sinne zu verstehen sind, da aufgrund des mangelnden bisherigen empirischen und theoretischen Erkenntnisstands keine ge-

richteten Hypothesen abgeleitet werden können. Insofern erscheint es gerechtfertigt, an dieser Stelle auf einen Vergleich der in Tabelle 1 dargestellten Annahmen und den präsentierten empirischen Befunden der Befragung zu verzichten. Anzumerken ist dennoch, dass die Annahmen in vielen Fällen zumindest im Rahmen der bivariaten Analysen bestätigt wurden. Dass sich die Effekte bei gleichzeitiger Berücksichtigung anderer Merkmale in den multivariaten Auswertungen häufig als nicht stabil erwiesen, spricht dafür, zukünftig stärker über gestufte Einflussmodelle nachzudenken. So könnten sich bspw. die Arbeitsanforderungen auf das Verhalten der Beamten im Einsatz auswirken, wobei das Verhalten selbst den Ausgang der Situation und damit auch einen Gewaltübergriff direkt beeinflusst. In Bezug auf einige Annahmen hat die Empirie allerdings ebenfalls gezeigt, dass es keine Zusammenhänge gibt (in selteneren Fällen auch den Annahmen entgegengesetzte Zusammenhänge). Dies betrifft in erster Linie den Bereich der allgemeinen Personenmerkmale. Von den elf Annahmen wurde nur eine in Bezug auf die Risiko- und Kampfbereitschaft bestätigt; demgegenüber unterstützen die Befunde bspw. alle Annahmen hinsichtlich der Merkmale des Zustands/Verhaltens des Gegenübers. Dies unterstreicht, dass die anfänglichen Überlegungen zum Einfluss personenbezogener Merkmale auf das Übergriffsrisiko zumindest nicht für die Einsatz- und Streifen dienstbeamten in Niedersachsen gelten. Damit soll zugleich nicht gesagt werden, dass es nicht wichtig wäre, sich auch zukünftig mit dieser Forschungsfrage wissenschaftlich auseinanderzusetzen. Es bedarf aber elaborierterer Modelle. In diesem Zusammenhang ergeben die Analysen bereits einen Hinweis, der für weitere Forschungen in diesem Bereich instruktiv sein kann: Möglicherweise werden Personenmerkmale von Beamten erst dann relevant, wenn sich die Beamten in Situationen befinden, in denen die bekannten Verhaltensabläufe nicht zu einer Klärung beitragen, d. h. in unklaren, unübersichtlichen, wenig strukturierten Situationen (vgl. hierzu auch Schmalzl, 2008). Denkbar wäre auch mit Blick auf die Befunde von Rabe-Hemp und Schuck (2007), dass es noch stärker von Merkmalen des polizeilichen Gegenübers abhängt, ob die Persönlichkeit des Beamten den Ausgang des Einsatzes beeinflusst. Darauf deuten zugleich die hier präsentierten gegenläufigen Effekte hin: Bei einem alkoholisierten Gegenüber mag es gerade kontraproduktiv sein, die Person genau zu beobachten, lange mit ihr zu diskutieren usw.; hier wäre vielleicht ein schnelles, unter Umständen auch körperliches Einschreiten notwendig, um die Situation zu klären. Die Forschung zum Einfluss von Personenmerkmalen sollte sich daher verstärkt auf die Prüfung solcher Interaktionsthese konzentrieren.

Damit ist zugleich eine wichtige *Einschränkung* der hier präsentierten Studie angesprochen: Geprüft wurden weitestgehend direkte, lineare Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Einflussfaktoren und der Opferschaft. In Bezug auf einige Merkmale finden sich derartige Beziehungen, in Bezug auf andere nicht. Dies muss, wie angesprochen, nicht zwangsläufig bedeuten, dass die Merkmale irrelevant für Viktimisierungserfahrungen wären; sie sind es nur nicht in der Form: Je höher bzw. je geringer die Ausprägung auf dem Merkmal, desto höher bzw. geringer das Übergriffsrisiko. Bei der Interpretation der Befunde der Untersuchung sind darüber hinaus einige weitere Einschränkungen zu berücksichtigen:

- Es handelt sich um eine Querschnittstudie, d. h. die Viktimisierung, die Personenmerkmale usw. wurden sämtlich zu einem Messzeitpunkt erfasst. Kausale Zusammenhänge lassen sich damit nicht prüfen, auch wenn durch die Erfassung des letzten Einsatzes (der in der Mehrheit der Fälle höchstens vier Wochen zurück liegt) eine gewisse zeitliche Ordnung nahe gelegt wird.

- Die Auswahl der geprüften Einflussfaktoren ist zwangsläufig selektiv. Nur in Bezug auf die geprüften Merkmale kann damit gesagt werden, dass sie einen bzw. keinen Einfluss haben. Gerade mit Blick auf die allgemeinen Personenmerkmale gilt, dass nur eine kleine Anzahl an eher grundlegenden Eigenschaften berücksichtigt wurde. Weitere Studien mit anderen, u. U. spezifischeren Merkmalen wären daher wünschenswert.
- Mit Blick auf die von Kanning (2002a, 2009b) in Bezug auf die sozialen Kompetenzen getroffene Unterscheidung zwischen dem grundlegenden Potential für ein Verhalten einerseits und dem tatsächlichen Verhalten in einer konkreten Situation andererseits, sollten die Befunde nicht derart verstanden werden, dass z. B. soziale Kompetenzen irrelevant wären. So ist, wie die Analysen belegen, eine hohe Perspektivübernahme bei den Beamten zwar grundsätzlich vorhanden; ob dieses Potential in den berichteten Einsatzsituationen aber auch wirklich verhaltenswirksam wurde, bleibt offen. Eine geeignete Methode zur Erfassung diesbezüglicher verhaltensbezogener Informationen wäre die Beobachtung von im Einsatz befindlichen Beamten, wie sie bereits in anderen Ländern schon durchgeführt wurde (z. B. Euwema et al., 2004).
- Die Abfrage der Viktimisierung über die drei zuletzt erlebten Einsätze löst verschiedene methodische Probleme, so z. B. die simultane Prüfung von situationsspezifischen und nicht situationsspezifischen Merkmalen. Gleichzeitig ist diese Messung fehleranfällig. Dies hat sich insofern gezeigt, als dass mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht alle Beamte den wirklich letzten Einsatz berichteten, sondern ein etwas länger in der Vergangenheit liegendes Ereignis, welches überdurchschnittlich häufig zu einer Viktimisierung führte. Aber selbst wenn alle Beamte der Anweisung gefolgt wären, könnte eingewendet werden, dass die Auswahl von nur drei Einsätzen bzw. von Einsätzen des ausgewählten Typus keinen repräsentativen Ausschnitt der Tätigkeit der Beamten darstellt. Es müssten daher noch mehr Einsatzsituationen mit mehr Einsätzen einbezogen werden.
- Bei den erhobenen Informationen handelt es sich ausschließlich um Selbstauskünfte der Beamten. Diese werden sicherlich darum bemüht gewesen sein, die Fragen so ehrlich und wahrheitsgemäß zu beantworten, wie es ihnen möglich ist. Zugleich unterliegen Beamte ebenso wie andere Befragte mitunter bestimmten Antwortverzerrungen. Auch in ihrer Erinnerung dürften dementsprechend nicht mehr alle bspw. situationsbezogenen Merkmale korrekt präsent gewesen sein; beim Beantworten der personenbezogenen Fragen könnte es bisweilen zu sozial erwünschtem Antwortverhalten gekommen sein. Andere methodische Herangehensweisen wie die bereits erwähnte systematische Beobachtung könnten einige dieser Probleme zu beheben helfen.
- Notwendigerweise beziehen sich die untersuchten Zusammenhänge in der Regel auf Merkmale des befragten Beamten. Dadurch wird aber nur die „halbe Wahrheit“ sichtbar. Bei den geschilderten letzten Einsätzen handelte es sich immer um Einsätze, die in einem Zweierteam erfolgten. Inwieweit Personenmerkmale und aktuelle Zustände des zweiten Beamten den Ausgang der Situation mit beeinflusst haben, konnte folglich nicht geprüft werden. Dabei ist es naheliegend, dass sich beide Beamte hinsichtlich ihrer Personenmerkmale unterscheiden. Manche Merkmalskonstellationen könnten für eine Konflikteskalation bedeutsamer sein als andere. Erste Hinweise darauf geben bereits die Befunde zur Geschlechterzusammensetzung des Einsatzteams, wonach die Anwesenheit einer Beamtin zumindest bivariat das Viktimisierungsrisiko reduzieren kann (vgl. auch Ellrich et al., 2012, S. 199). Um diesbezügliche Einflüsse des Strei-

fenpartners untersuchen zu können, wäre wiederum eine andere methodische Herangehensweise nötig.

Trotz dieser Einschränkungen ist zu betonen, dass es sich bei der vorliegenden Untersuchung um eine der bisher umfassendsten Risikostudien in der Polizeiforschung handelt – national wie international. Um den eher mangelhaften Erkenntnisstand in diesem Bereich zu erweitern, wären zukünftige Studien, die sich der Identifikation weiterer Risiko- und Schutzfaktoren widmen, wünschenswert.

Literaturverzeichnis

Adams, G. A., & Buck, J. (2010). Social Stressors and Strain among Police Officers: It's not just the Bad Guys. *Journal of Criminal Justice and Behaviour*, 37 (9), 1030 - 1040.

Aguayo, R., Pecino, C. V., de la Fuente Solana, E. I., & Fernández, L. M. L. (2011). A meta-analytic reliability generalization study of the Maslach Burnout Inventory. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 11 (2), 343-361.

Alpert, G. P., & Dunham, R. G. (2004). *Understanding police use of force: Officers, suspects, and reciprocity*. Cambridge: Cambridge University Press.

Andresen, B. (2002). *Hamburger Persönlichkeitsinventar (HPI)*. Göttingen: Hogrefe.

Andresen, B. (2003). Integration von Sensation Seeking in umfassende und geschlossene Modelle der Persönlichkeit. In M. Roth & P. Hammelstein (Hrsg.), *Sensation Seeking-Konzeption, Diagnostik und Anwendung* (S. 52-76). Göttingen: Hogrefe.

Aquino, K., & Thau, S. (2009). Workplace victimization: Aggression from the target's perspective. *Annual Review of Psychology*, 60, 717-741.

Arndt, D., Beerlage, I., Hering, T., & Springer, S. (2006). Arbeitsalltag von Einsatzkräften der Bundespolizei im Bundespolizeiamt Berlin - Belastungen, Gesundheit und Gesundheitsressourcen. Magdeburg-Stendal: Hochschule Magdeburg-Stendal. Verfügbar unter: http://www.psychosoziale-notfallversorgung.de/DOKUMENTE/DOWNLOADS/Zusammenfassung_BPOL_Studie.pdf.

Asendorpf, J. B. (2004). *Psychologie der Persönlichkeit* (3. Auflage). Berlin: Springer.

Asendorpf, J. B. (2005). Persönlichkeit: Stabilität und Veränderung. In H. Weber & T. Rammsayer (Hrsg.), *Handbuch der Persönlichkeitspsychologie und Differentiellen Psychologie* (S. 15-26). Göttingen: Hogrefe.

Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W., & Weiber, R. (2003). *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung* (10. Auflage). Berlin: Springer.

Baier, D., & Ellrich, K. (2012). Welche Einsätze sind für Polizeibeamte besonders gefährlich? In T. Ohlemacher & J.-T. Werner (Hrsg.), *Empirische Polizeiforschung XIV: Polizei und Gewalt. Interdisziplinäre Analysen zu Gewalt gegen und durch Polizeibeamte* (S. 23-46). Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.

Baier, D., & Ellrich, K. (2014a). Vertrauen in die Polizei im Spiegel verschiedener Befragungsstudien. In K. Ellrich & D. Baier (Hrsg.), *Polizeibeamte als Opfer von Gewalt. Ergebnisse einer Mixed-Method-Studie* (S. 43-90). Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.

Baier, D., & Ellrich, K. (2014b). Vorstellung des Forschungsprojekts und der kriminalstatistischen Ausgangslage. In K. Ellrich & D. Baier (Hrsg.), *Polizeibeamte als Opfer von Gewalt. Ergebnisse einer Mixed-Method-Studie* (S. 9-41). Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.

- Baier, D., & Pfeiffer, C. (2007). *Gewalttätigkeit bei deutschen und nichtdeutschen Jugendlichen - Befunde der Schülerbefragung 2005 und Folgerungen für die Prävention* (KFN-Forschungsbericht Nr. 100). Hannover: KFN.
- Bakker, A. B., Van Der Zee, K. I., Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2006). The relationship between the Big Five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. *Journal of Social Psychology, 146* (1), 31-50.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology, 52* (1), 1-26.
- Barling, J. (1996). The prediction, experience, and consequences of work-place violence. In G. R. Van den Bos & E. Q. Bulatao (Eds.), *Violence on the job: Identifying risks and developing solution* (pp. 29-49). Washington, DC: American Psychological Association.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 44* (1), 1-26.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment, 9*, 9-30.
- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., & Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest, 4* (1), 1-44.
- Beauducel, A., Strobel, A., & Brocke, B. (2003). Psychometrische Eigenschaften und Normen einer deutschsprachigen Fassung der Sensation Seeking-Skalen, Form V. *Diagnostica, 49* (2), 61-72.
- Beerlage, I., Arndt D., Hering, T., Nörenberg, L. & Springer, S. (2008). *Netzwerk Psychosoziale Notfallversorgung - Umsetzungsrahmenpläne. Band 3: Belastungen und Belastungsfolgen in der Bundespolizei*. Bonn: Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe.
- Beerlage, I., Arndt, D., Hering, T., & Springer, S. (2009). Arbeitsbedingungen und Organisationsprofile als Determinanten von Gesundheit, *Einsatzfähigkeit sowie von haupt-und ehrenamtlichem Engagement bei Einsatzkräften in Einsatzorganisationen des Bevölkerungsschutzes*. Magdeburg: Hochschule Magdeburg Stendal. Verfügbar unter: http://www.gesundheit-im-einsatzwesen.de/02Dokumente/Berichte/090930_Abschlussbericht_Public.pdf.
- Behr, R. (2008). *Cop Culture – Der Alltag des Gewaltmonopols. Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei* (2. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bernt, K.-P., & Kuhleber, H.-W. (1991). Das deeskalative Einsatzmodell. *Die Polizei, 9*, 219-234.
- Bieringer, I. (2005). *Burnout-Problematik bei Richterinnen und Richter in Niederösterreich* (Masterarbeit). Interuniversitären Kolleg für Gesundheit und Entwicklung, Graz. Verfügbar unter: http://www.inter-uni.net/static/download/publication/masterthesen/T_Bieringer_www.pdf.

- Borkenau, P., & Ostendorf, F. (2008). *NEO-Fünf-Faktoren Inventar nach Costa u. McCrae*. Göttingen: Hogrefe.
- Bortz, J., & Döring, N. (1995). *Forschungsmethoden und Evaluation*. Berlin: Springer.
- Bosold, C. (2006). *Polizeiliche Übergriffe: Aspekte der Identität als Erklärungsfaktoren polizeilicher Übergriffe*. Baden-Baden: Nomos.
- Bosold, C., Ohlemacher, T., Kirchberg, W., & Lauterbach, O. (2002). *Polizei im Wandel. Das Erhebungsinstrument der standardisierten Befragung der Vollzugsbeamtinnen und -beamten der niedersächsischen Polizei 2001* (Forschungsbericht Nr. 86). Hannover: KFN.
- Bragason, Ó. Ö. (2006). *Assaults against Police Officers: A self-report study among Iceland Police Officers*. Reykjavik: The Office of the National Police Commissioner.
- Brown, B. (1994). *Assaults on police officers: An examination of the circumstances in which such incidents occur* (Police Research Series Paper no. 10). Home Office, London.
- Buhrmester, D., Furman, W., Wittenberg, M. T., & Reis, H. T. (1988). Five domains of interpersonal competence in peer relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55 (6), 991.
- Burisch, M. (2010). *Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung* (4 Auflage.). Berlin: Springer.
- Burke, R. J., & Mikkelsen, A. (2005). Gender differences in policing: signs of progress? *Employee Relations*, 27 (4), 425-436.
- Burke, R. J., & Mikkelsen, A. (2006). Burnout among Norwegian Police Officers: Potential Antecedents and Consequences. *International Journal of Stress Management*, 13, 64–83.
- Büssing, A., & Glaser, J. (1998). *Managerial stress und burnout: A collaborative international study (CISMS). Die deutsche Untersuchung* (Bericht Nr. 48 aus dem Lehrstuhl für Psychologie). München: Technische Universität München, Lehrstuhl für Psychologie.
- Büssing, A. & Perrar, K.-M. (1992). Die Messung von Burnout. Untersuchung einer Deutschen Fassung des Maslach Burnout Inventory (MBI-D). *Diagnostica*, 38, 328-353.
- Büssing, A., & Glaser, J. (2000). *Psychischer Stress und Burnout in der Krankenpflege. Ergebnisse einer Abschlussuntersuchung im Längsschnitt*. (Bericht Nr. 47 aus dem Lehrstuhl für Psychologie). München: Technische Universität, Lehrstuhl für Psychologie.
- Büssing, A., Glaser, J., & Höge, T. (1999). *Erfassen und Bewerten psychischer Belastungen bei Beschäftigten im Pflegebereich. Entwicklung eines Screeningverfahrens für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Krankenhaus*. (Bericht Nr. 49 aus dem Lehrstuhl für Psychologie). München: Technische Universität, Lehrstuhl für Psychologie.
- Büssing, A., Giesenbauer, B., Glaser, J., & Höge, T. (2002). *Interaktionsarbeit im Altenpflegeheim und in der Schule. Ergebnisse einer vergleichenden Untersuchung bei Altenpflegekräften und Referendaren in berufsbildenden Schulen*. (Bericht Nr. 64 aus dem Lehrstuhl für Psychologie) München: Technische Universität, Lehrstuhl für Psychologie.

California Commission on Peace Officer Standards and Training (2001). *California law enforcement officers killed and assaulted in the line of duty, 1995-1999 Report*. Sacramento: California Commission on Peace Officer Standards and Training. Verfügbar unter: <http://lib.post.ca.gov/Publications/55677885.pdf>.

Cheong, J., & Yun, I. (2011). Victimization, stress and use of force among South Korean police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 34 (4), 606-624.

Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: Freeman.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Personality Inventory (NEO-PIR) and NEO Five-Factor Inventory professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Demerouti, E. (1999). *Burnout: Eine Folge konkreter Arbeitsbedingungen bei Dienstleistungs- und Produktionstätigkeiten*. Frankfurt am Main: Lang.

Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *Journal of Industrial Psychology*, 37 (2), 01-09.

Diekmann, A. (2012). *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. Reinbek: Rowohlt.

Eid, M., Gollwitzer, M., & Schmitt, M. (2010). *Statistik und Forschungsmethoden*. Weinheim: Beltz.

Ellis, D., Chaoi, A., & Blaus, C. (1993). Injuries to police officers attending domestic disturbances: An empirical study. *Canadian Journal of Criminology*, 35, 149-168.

Ellrich, K. (2012). Punitivität bei Polizeibeamten. Ein Vergleich mit der Allgemeinbevölkerung. In T. Ohlemacher & J.-T. Werner (Hrsg.), *Empirische Polizeiforschung XIV: Polizei und Gewalt. Interdisziplinäre Analysen zu Gewalt gegen und durch Polizeibeamte* (S. 83-105). Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.

Ellrich, K., & Baier, D. (2014a). Wer wird nach einem Gewaltübergriff dienstunfähig, wer nicht? Eine Analyse von Einflussfaktoren auf die Dienstunfähigkeit. In K. Ellrich & D. Baier (Hrsg.), *Polizeibeamte als Opfer von Gewalt. Ergebnisse einer Mixed-Method-Studie* (S. 161-193). Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.

Ellrich, K., & Baier, D. (2014b). Gewalt gegen Polizeibeamte aus Niedersachsen. Ein Vergleich der Ergebnisse der Online-Befragung und der Strafverfahrensanalyse. In K. Ellrich & D. Baier (Hrsg.), *Polizeibeamte als Opfer von Gewalt. Ergebnisse einer Mixed-Method-Studie* (S. 127-160). Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.

Ellrich, K., & Zietlow, B. (2012). Gewalt gegen Polizeibeamte. In H. P. Schmalzl & M. Hermanutz (Hrsg.), *Moderne Polizeipsychologie in Schlüsselbegriffen* (3. Auflage, S. 127-137). Stuttgart: Booberg Verlag.

Ellrich, K., Baier, D., & Pfeiffer, C. (2012). *Polizeibeamte als Opfer von Gewalt: Ergebnisse einer Befragung von Polizeibeamten in zehn Bundesländern*. Baden-Baden: Nomos.

- Enzmann, D. (1996). *Gestresst, erschöpft oder ausgebrannt? Einflüsse von Arbeitssituation, Empathie und Coping auf den Burnoutprozess*. München: Profil.
- Euwema, M. C., Kop, N., & Bakker, A. B. (2004). The behavior of police officers in conflict situations: How burnout and reduced dominance contribute to better outcomes. *Work & Stress, 18*, 23-38.
- Falk, E. (2000). *Widerstand gegen Vollstreckungsbeamte. Ein Praxisbezogenes Forschungsprojekt* (Texte Nr. 25). Villingen-Schwenningen: Hochschule für Polizei.
- Felson, M., & Cohen, L. E. (1980). Human ecology and crime: A routine activity approach. *Human Ecology, 8* (4), 389-406.
- Ferring, D., & Filipp, S.-H. (1996). Messung des Selbstwertgefühls: Befunde zu Reliabilität, Validität und Stabilität der Rosenberg-Skala. *Diagnostica, 42*, 284-292.
- Fisseni, H.-J. (1998). *Persönlichkeitspsychologie-Ein Theorieüberblick* (4. Auflage). Göttingen: Hogrefe.
- Frese, M. (1989). Gütekriterien der Operationalisierung von sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 43* (2), 112-121.
- Fuchs, S., Mesenholl-Strehler, E., & Endler, P. (2011). Physician Burnout in General Practitioners Reflections upon Prevention and Treatment. *International Journal of Communication, 5* (2), 53-60.
- Füllgrabe, U. (2002). *Psychologie der Eigensicherung. Überleben ist kein Zufall*. Stuttgart: Booberg Verlag.
- Garner, J. H., Buchanan, J., Schade, T., & Hepburn, J. (1996). Understanding the use of force by and against the Police. *National Institute of Justice. Research in Brief, 1-11*.
- Gasch, U. (2007). Traumatisierungsrisiko von polizeilichen Einsatzkräften vor dem Hintergrund eines berufsbezogenen Selbstverständnisses. *Trauma und Gewalt, 2*, 70-80.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology, 59* (6), 1216.
- Gray-Little, B., Williams, V. S., & Hancock, T. D. (1997). An item response theory analysis of the Rosenberg Self-Esteem Scale. *Personality and Social Psychology Bulletin, 23* (5), 443-451.
- Greiff, S. (2012). *Individualdiagnostik komplexer Problemlösefähigkeit*. Münster: Waxmann.
- Griffiths, R., & McDaniel, Q. P. (1993). Predictors of Police Assaults. *Journal of Police and Criminal Psychology, 9* (1), 5-9.
- Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management, 30* (6), 859-879.
- Hallenberger, F., & Müller, S. (2000). Was bedeutet für Polizistinnen und Polizisten „Stress“? *Polizei & Wissenschaft, 1*, 58-65.
- Halama, P. (2008). Confirmatory factor analysis of Rosenberg Self-Esteem Scale in a sample of Slovak high school and university students. *Studia Psychologica, 50* (3), 255-266.

Hermanutz, M. (2013). *Polizeiliches Auftreten - Respekt und Gewalt. Eine empirische Untersuchung zum Einfluss verbaler Kommunikation und äußerem Erscheinungsbild von Polizeibeamten auf die Gewaltbereitschaft von Jugendlichen und jungen Erwachsenen*. Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.

Hermanutz, M., & Watolla, D. (2012). Alkohol und andere psychotrope Substanzen. In C. Lorei & J. Sohnemann (Hrsg.), *Grundwissen Eigensicherung* (S. 131-144). Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.

Hermanutz, M., Grünbaum, B., Spitz, S., Spöcker, W., & Özyurt, J. (2014). Der Einfluss von verbaler Kommunikation und äußerem Erscheinungsbild von Polizeibeamten auf die Gewaltbereitschaft von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. In C. Lorei (Hrsg.), *Eigensicherung und Schusswaffeneinsatz bei der Polizei. Beiträge aus Wissenschaft und Praxis 2013* (S. 115-126). Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.

Hermanutz, M., Spöcker, W., Cal, Y., & Maloney, J. (2005). Kommunikation bei polizeilichen Routinetätigkeiten. *Polizei & Wissenschaft*, 3, 19-39.

Hershcovis, M. S., & Reich, T. C. (2013). Integrating workplace aggression research: Relational, contextual, and method considerations. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 26-42.

Hinz, A., Schumacher, J., Albani, C., Schmid, G., & Brähler, E. (2006). Bevölkerungsrepräsentative Normierung der Skala zur Allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung. *Diagnostica*, 52 (1), 26-32.

Hirschel, J. D., Dean, C. W., & Lumb, R. C. (1994). The Relative Contribution of Domestic Violence to Assault and Injury of Police Officers. *Justice Quarterly*, 11 (1), 99-117.

Hobfoll, S. E., & Freedy, J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 115-129). Washington, DC: Taylor & Francis.

Hücker, F. (2010). *Rhetorische Deeskalation: Deeskalatives Einsatzmanagement, Stress- und Konfliktmanagement im Polizeieinsatz* (3. Auflage). Stuttgart: Booberg.

Hunold, D. (2012). Polizeiliche Zwangsanwendungen gegenüber Jugendlichen - Innen- und Außenperspektiven. In T. Ohlemacher & T.-J. Werner (Hrsg.), *Polizei und Gewalt. Interdisziplinäre Analysen von Gewalt gegen und durch Polizeibeamte* (S. 107-128). Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.

Jäger, J., Klatt, T., & Bliesener, T. (2013). *Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte. Die subjektive Sichtweise zur Betreuung und Fürsorge, Aus- und Fortbildung, Einsatznachbereitung, Belastung und Ausstattung* (Abschlussbericht). Institut für Psychologie Christian Albrechts Universität zu Kiel. Verfügbar unter: https://www.polizei.nrw.de/media/Dokumente/131202_NRW_Studie_Gewalt_gegen_PVB_Abschlussbericht.pdf

Jerusalem, M. (2005). Selbstwirksamkeit. In H. Weber & T. Rammsayer (Hrsg.), *Handbuch der Persönlichkeitspsychologie und Differentiellen Psychologie* (S. 438-445). Göttingen: Hogrefe.

- Jerusalem, M., & Schwarzer, R. (1999). *Skala zur Allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung. Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen. Dokumentation der psychometrischen Verfahren im Rahmen der Wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs Selbstwirksame Schulen*. Berlin: Freie Universität Berlin.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 102-138). New York: Guilford.
- Johnson, R. (2011). Predicting officer physical assaults at domestic assault calls. *Journal of Family Violence*, 26, 163-169.
- Kaminski, R., & Sorensen, D. (1995). A multivariate analyze of individual situational and environmental factors associated with police assault injures. *American Journal of Police*, 14, 3-48.
- Kanning, U. P. (2002a). Soziale Kompetenz - Definition, Strukturen und Prozesse. *Zeitschrift für Psychologie*, 210 (4), 154-163.
- Kanning, U. (2002b). Soziale Kompetenzen von Polizeibeamten. *Polizei & Wissenschaft*, 3, 18-30.
- Kanning, U. (2005). Computergestützte Personalauswahl von Polizeibeamten. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49 (3), 140-146.
- Kanning, U. P. (2009a). *Diagnostik sozialer Kompetenzen*. Göttingen: Hogrefe.
- Kanning, U. P. (2009b). *Inventar sozialer Kompetenzen: ISK*. Göttingen: Hogrefe.
- Kaschka, W. P., Korczak, D., & Broich, K. (2011). Modediagnose Burn-out. *Deutsches Ärzteblatt*, 108 (46), 781-787.
- Klauer, T. (2005). Sozial Unterstützung. In H. Weber & T. Rammsayer (Hrsg.), *Handbuch der Persönlichkeitspsychologie und Differentiellen Psychologie* (S. 495-500). Göttingen: Hogrefe.
- Klemisch, D. (2006). *Psychosoziale Belastungen und Belastungsverarbeitung von Polizeibeamten. Inauguraldissertation der Medizinischen Fakultät der Westfälischen Wilhelmsuniversität Münster*. Verfügbar unter: http://miami.unimuenster.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-3182/diss_klemisch.pdf.
- Klemisch, D., Kepplinger, J., & Muthny, F. A. (2005). Stressfaktoren und Positiva im Polizeiberuf - Selbsteinschätzungen durch Polizeibeamte. *Polizei & Wissenschaft*, 2, 10-21.
- Knoll, N., & Kienle, R. (2007). Fragebogenverfahren zur Messung verschiedener Komponenten sozialer Unterstützung: ein Überblick. *Zeitschrift für Medizinische Psychologie*, 16 (1), 57-71.
- Kop, N., & Euwema, M. C. (2001). Occupational stress and the use of force by Dutch police officers. *Criminal Justice and Behavior*, 28 (5), 631-652.
- Kop, N., Euwema, M., & Schaufeli, W. (1999). Burnout, job stress and violent behaviour among Dutch police officers. *Work & Stress*, 13 (4), 326-340.

- Korczak, D., Kister, C., & Huber, B. (2010). Differentialdiagnostik des Burnout-Syndroms. DIMDI, Köln. Verfügbar unter: http://portal.dimdi.de/de/hta/hta_berichte/hta278_bericht_de.pdf.
- Kovaleva, A., Beierlein, C., Kemper, C., & Rammstedt, B. (2013). Psychometric properties of the BFI-K: A cross-validation study. *The International Journal of Educational and Psychological Assessment*, 13 (1), 34-50.
- Krüger, L., & Remke, S. (2010). Sensation Seeking - Ein geeignetes Konstrukt für die Personalauswahl? *Polizei & Wissenschaft*, 4, 47-55.
- Lang, F. R., & Lüdtke, O. (2005). Der Big Five-Ansatz der Persönlichkeitsforschung: Instrumente und Vorgehen. In S. Schuhmann (Hrsg.), *Persönlichkeit: Eine vergessene Größe der empirischen Sozialforschung* (S. 29-39). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Larsson, T. J., Tezic, K., & Oldertz, C. (2010). Threats and violence as a precursor to occupational injury: Text-mining of insurance-based information on police officers and security guards in Sweden. 2004-2007. *Safety Science Monitor*, 14 (2), 1-14.
- LeBlanc, M., & Kelloway, E. (2002). Predictors and outcomes of workplace violence and aggression. *Journal of Applied Psychology*, 87 (3), 444-453.
- Lehmann, A., & Greve, W. (2006). *Justizvollzug als Profession: Herausforderung eines besonderen Tätigkeitsbereichs*. Baden-Baden: Nomos.
- Leiter, M. P. (1993). Burnout as a developmental process: Consideration of models. In W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 237-250). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Lichtenberg, I. D., & Smith, A. (2001). How dangerous are routine police-citizen traffic stops? A research note. *Journal of Criminal Justice*, 29, 419-428.
- Lorei, C. (1999). *Der Schußwaffeneinsatz bei der Polizei: Eine empirisch-psychologische Analyse*. Berlin: Wissenschaftlicher Verlag Berlin.
- Lorei, C. (2012a). Das sogenannte Jagdfieber als Erklärungsansatz für Polizeigewalt. In T. Ohlemacher & J.-T. Werner (Hrsg.), *Empirische Polizeiforschung XIV: Polizei und Gewalt. Interdisziplinäre Analysen zu Gewalt gegen und durch Polizeibeamte* (S. 129-142). Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Lorei, C. (2012b). *Studien zur Eigensicherung: Polizei im Jagdfieber*. Frankfurt Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Luszczynska, A., Gutiérrez-Doña, B., & Schwarzer, R. (2005). General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International Journal of Psychology*, 40 (2), 80-89.
- Manzoni, P. (2003). *Gewalt zwischen Polizei und Bevölkerung. Einflüsse von Arbeitsbelastungen, Arbeitszufriedenheit und Burnout auf polizeiliche Gewaltausübung und Opfererfahrungen*. Zürich: Rüegger.
- Manzoni, P. & Eisner, M. (2006). Violence between the police and the public - Influences of work-related stress, job satisfaction, burnout, and situational factors. *Criminal Justice and Behavior*, 33 (5), 613-645.

- Maslach, C. (1976). Burnout. *Human Behavior*, 5 (9), 16-22.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2001). *Die Wahrheit über Burnout. Stress am Arbeitsplatz und was Sie dagegen tun können*. Wien: Springer.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2 (2), 99-113.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3 ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52 (1), 397-422.
- Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2007). Perpetrators and targets of bullying at work: role stress and individual differences. *Violence and Victims*, 22 (6), 735-735.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60 (2), 175-215.
- McCreary, D. R., & Thompson, M. M. (2006). Development of two reliable and valid measures of stressors in policing: The operational and organizational police stress questionnaires. *International Journal of Stress Management*, 13 (4), 494.
- Mensching, A., Kleuker, M., Linke, Y., & Nack, M. (2003). *Polizei im Wandel. Binnenverhältnisse in der niedersächsischen Polizei am Beispiel des Einsatz- und Streifendienstes und der für ihn vorgesetzten Ebenen. Abschlussbericht des qualitativen Projektteiles* (KFN-Forschungsbericht Nr. 92). Hannover: KFN.
- Michels, T. (2010). *Sieht man einem Studenten an, welches Fach er studiert? Anwendung der Zero-Acquaintance-Forschung im Hochschulkontext* (Magisterarbeit). Universität des Saarlandes, Fachrichtung Psychologie. Verfügbar unter: <http://psydok.sulb.uni-saarland.de/volltexte/2010/2685>.
- Moosler, G. (2006). *Ausprägung von Burnout bei Krankenpflegepersonal* (Masterarbeit). Interuniversitären Kolleg für Gesundheit und Entwicklung, Graz. Verfügbar unter: http://www.pflegeportal.ch/pflegeportal/pub/Auspraegung_von_Burnout_Masterarbeit_1076_1.pdf.
- Neubach, B., & Schmidt, K.-H. (2000). Gütekriterien einer deutschen Fassung des Maslach Burnout Inventory (MBI-D). Eine Replikationsstudie bei Altenpflegekräften. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44 (3), 140-156.
- Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport (Hrsg.) (2002). *Leitfaden (LF) 371 „Eigensicherung im Polizeidienst“* (Ausgabe, 2002).
- Nörenberg, L., Hering, T., Arndt, D., & Beerlage, I. (2006). Belastungen im Polizeiberuf, Belastungsfolgen: Interventionen zur Belastungsreduktion und -bewältigung in der wissenschaftlichen Fachdiskussion. Ein systematisches Review. *Polizei & Wissenschaft*, 4, 28-42.
- Ohlemacher, T., Bosold, C., Fiedler, A., Lauterbach, O., & Zitz, A. (2002). *Polizei im Wandel. Abschlussbericht der standardisierten Befragung der Vollzugsbeamtinnen und -beamten der niedersächsischen Polizei 2001, sowie erste Ergebnisse der Gruppendiskussion 2002* (KFN-Forschungsberichte Nr. 87). Hannover: KFN.

- Ohlemacher, T., Rüger, A., Schacht, G., & Feldkötter, U. (2003). *Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und -beamte 1985-2000*. Baden-Baden: Nomos.
- Pinizzotto, A. J., Davis, E. F. & Miller III, C. E. (1997). *In the line of fire: Violence against law enforcement: A study of selected felonious assaults on law enforcement officers Washington, DC: Federal Bureau of Investigation*.
- Prasse, S., & Pfeiffer, H. (2014). Gewalt gegen Polizeibeamte in Niedersachsen. Analyse der Strafverfahren nach Übergriffen auf Polizeibeamte mit schweren Folgen der Jahre 2005 – 2009. In K. Ellrich & D. Baier (Hrsg.), *Polizeibeamte als Opfer von Gewalt. Ergebnisse einer Mixed-Method-Studie* (S. 91-126). Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Prümper, J., Hartmannsgruber, K., & Frese, M. (1995). KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 39 (3), 125-131.
- Rabe-Hemp, C. E. (2008). Female officers and the ethic of care: Does officer gender impact police behaviors? *Journal of Criminal Justice*, 36, 426-434.
- Rabe-Hemp, C. E., & Schuck, A. M. (2007). Violence against police officers. Are Female officers at greater risk? *Police Quarterly*, 10 (4), 411-428.
- Rammstedt, B., & John, O. P. (2005). Kurzversion des Big Five Inventory (BFI-K). *Diagnostica*, 51 (4), 195-206.
- Rammstedt, B., Koch, K., Borg, I., & Reitz, T. (2004). Entwicklung und Validierung einer Kurzsкала für die Messung der Big-Five-Persönlichkeitsdimensionen in Umfragen. *ZUMA Nachrichten*, 28, 5-28.
- Richter, P., Rudolf, M., & Schmidt, C. F. (1996). *Fragebogen zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung: FABA*. Frankfurt am Main: Swets & Zeitlinger.
- Riemann, R., & Allgöwer, A. (1993). Eine deutschsprachige Fassung des „Interpersonal Competence Questionnaire“ (ICQ). *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 14 (3), 153-163.
- Roberti, J. W. (2004). A review of behavioral and biological correlates of sensation seeking. *Journal of Research in Personality*, 38 (3), 256-279.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Roth, M., Decker, O., Herzberg, P. Y., & Brähler, E. (2008). Dimensionality and norms of the Rosenberg Self-Esteem Scale in a German general population sample. *European Journal of Psychological Assessment*, 24 (3), 190-197.
- Rustemeyer, R., & Tank, C. (2001). Akzeptanz von Frauen im Polizeiberuf. *Polizei & Wissenschaft*, 3, 3-13.
- Salewski, C. (2005). Stress. In H. Weber & T. Rammsayer (Hrsg.), *Handbuch der Persönlichkeitspsychologie und Differentiellen Psychologie* (S. 402-412). Göttingen: Hogrefe.
- Schaarschmidt, U., & Fischer, A. W. (2001). *Bewältigungsmuster im Beruf: Persönlichkeitsunterschiede in der Auseinandersetzung mit der Arbeitsbelastung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

- Schaarschmidt, U., & Fischer, A. W. (2008). *AVEM. Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster - Manual* (3. Auflage). London: Pearson.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International, 14* (3), 204-220.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. New York: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B., Daamen, J., & Van Mierlo, H. (1994). Burnout among Dutch teachers: An MBI-validity study. *Educational and Psychological Measurement, 54* (3), 803-812.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Hoogduin, K., Schaap, C., & Kladler, A. (2001). On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the Burnout Measure. *Psychology & Health, 16* (5), 565-582.
- Schmalzl, H. P. (2005). Das Problem des „plötzlichen“ Angriffs auf Polizeibeamte. *Polizei & Wissenschaft, 3*, 8-18.
- Schmalzl, H. P. (2008). *Einsatzkompetenz. Entwicklung und empirische Überprüfung eines psychologischen Modells operativer Handlungskompetenz zur Bewältigung kritischer Einsatzsituationen im polizeilichen Streifendienst*. Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Schmalzl, H. P. (2009). Einsatzkompetenz. Entwicklung und empirische Überprüfung eines psychologischen Modells operativer Handlungskompetenz zur Bewältigung kritischer Einsatzsituationen im polizeilichen Streifendienst. *Polizei & Wissenschaft, 2*, 45-60.
- Schmalzl, H. P. (2012a). Psychisch Kranke. In C. Lorei & J. Sohnemann (Hrsg.), *Grundwissen Eigensicherung* (S. 109-130). Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Schmalzl, H. P. (2012b). Umgang mit psychisch auffälligen Personen. In M. Hermanutz & H. P. Schmalzl (Hrsg.), *Moderne Polizeipsychologie in Schlüsselbegriffen* (S. 347-357). Stuttgart: Booberg.
- Schmitt, M. (2005). Interaktionistische Ansätze. In H. Weber & T. Rammsayer (Hrsg.), *Handbuch der Persönlichkeitspsychologie und Differentiellen Psychologie* (S. 104-115). Göttingen: Hogrefe.
- Schneider, D., & Latscha, K. (2010). Polizeikultur als Schutzfaktor bei traumatischen Belastungen. *Polizei & Wissenschaft, 4*, 30-43.
- Schütz, A. (2000). Das Selbstwertgefühl als soziales Konstrukt: Befunde und Wege der Erfassung. In W. Greve (Hrsg.), *Psychologie des Selbst* (S. 189-207). Weinheim: Beltz.
- Schütz, A., & Schröder, M. (2005). Selbstwertschätzung. In H. Weber & T. Rammsayer (Hrsg.), *Handbuch der Persönlichkeitspsychologie und Differentiellen Psychologie* (S. 423-430). Göttingen: Hogrefe.
- Schwarzer, R. (2000). *Stress, Angst und Handlungsregulation*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (2002). Das Konzept der Selbstwirksamkeit. In M. Jerusalem & D. Hopf (Hrsg.), *Selbstwirksamkeit und Motivationsprozesse in Bildungsinstitutionen* (Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft 44; S. 28-53). Weinheim: Beltz.

Sessar, K., Baumann, U., & Müller, J. (1980). *Polizeibeamte als Opfer vorsätzlicher Tötung* (BKA Forschungsreihe, Band 12). Wiesbaden: Bundeskriminalamt.

Shah, D. (2009). Healthy worker effect phenomenon. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 13 (2), 77.

Steffes-enn, R. (2012). *Polizisten im Visier, eine kriminologische Untersuchung zur Gewalt gegen Polizeibeamte aus Tätersicht*. Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.

Steffes-enn, R. (2014). Gewalt gegen Polizeikräfte aus Tätersicht. Eine kriminologische Untersuchung. In C. Lorei (Hrsg.), *Eigensicherung & Schusswaffeneinsatz bei der Polizei. Beiträge aus Wissenschaft und Praxis 2013* (S. 5-14). Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.

Steinbauer, M., Jagsch, R., & Kryspin-Exner, I. (2002). *Stress im Polizeiberuf. Verarbeitung belastender Ereignisse im Dienst*. Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.

Steltzenbach, A. (2008). Besteht eine Relevanz des Sensation Seeking-Konzeptes für die Personalauswahl von Sepzialeinheiten/-kräften? *Polizei & Wissenschaft*, 1, 45-56.

Suhling, S., & Greve, W. (2010). *Kriminalpsychologie kompakt: mit Online-Materialien*. Weinheim: Beltz.

Süß, H.-M., Weis, S., & Seidel, K. (2005). Soziale Kompetenzen. In H. Weber & T. Ramm-sayer (Hrsg.), *Handbuch der Persönlichkeitspsychologie und Differentiellen Psychologie* (S. 350-361). Göttingen: Hogrefe.

Teegen, F., Domnick, A., & Heerdegen, M. (1997). Hochbelastende Erfahrungen im Berufsalltag von Polizei und Feuerwehr: Traumaexposition, Belastungsstörungen, Bewältigungsstrategien. *Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis*, 29 (4), 583-599.

Terrill, W. (2000). *Police coercion: Application of the force continuum*. Rutgers State University of New Jersey, Newark.

Todesco, D. (2010). *Gewalt gegen Polizistinnen und Polizisten der Stadtpolizei Zürich: Aktenanalyse und Onlineumfrage - Risiko- und Präventionspotentiale*. Unveröffentlichte Diplomarbeit der Universität Bern.

Vanheule, S., Rosseel, Y., & Vlerick, P. (2007). The factorial validity and measurement invariance of the Maslach Burnout Inventory for human services. *Stress & Health*, 23 (2), 87-91.

Violanti, J., & Aron, F. (1995). Police Stressors: Variations in Perception among Police Personal. *Journal of Criminal Justice*, 23 (3), 287-295.

Von Collani, G., & Grumm, M. (2009). On the dimensional structure of personality, ideological beliefs, social attitudes, and personal values. *Journal of Individual Differences*, 30, 107-119.

Von Collani, G., & Herzberg, P. Y. (2003). Eine revidierte Fassung der deutschsprachigen Skala zum Selbstwertgefühl von Rosenberg. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 24 (1), 3-7.

Weber, H., & Rammsayer, T. (Hrsg.) (2005). *Handbuch der Persönlichkeitspsychologie und Differentiellen Psychologie*. Göttingen: Hogrefe.

Worley, J. A., Vassar, M., Wheeler, D. L., & Barnes, L. L. (2008). Factor Structure of Scores From the Maslach Burnout Inventory A Review and Meta-Analysis of 45 Exploratory and Confirmatory Factor-Analytic Studies. *Educational and Psychological Measurement*, 68 (5), 797-823.

Zietlow, B. (2014). Die Bewältigung schwerer Gewaltopfererfahrungen im Polizeiberuf. Befunde qualitativer Interviews. In K. Ellrich & D. Baier (Hrsg.), *Polizeibeamte als Opfer von Gewalt. Ergebnisse einer Mixed-Method-Studie* (S. 225-254). Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.

Zuckerman, M. (1979). *Sensation seeking: Beyond the optimal level of arousal*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Zuckerman, M. (1994). *Behavioral expressions and biosocial bases of sensation seeking*. Cambridge: Cambridge University Press.