



Ursachen und Präventionsmöglichkeiten bei Vorurteilen und Diskriminierungen in der Polizei

Zur Relevanz des Syndroms der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit für die Analyse, Prävention und Intervention in Polizeiforschung und -arbeit

Eva Groß, Julia Clasen und Andreas Zick

Zusammenfassung

Der Beitrag diskutiert den Wert der Konzeption des Syndroms der *Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF)* für die Prävention von und Intervention gegen Vorurteile in der Polizei. Unter GMF werden Zuschreibungen der Minderwertigkeit von Gruppen in einer Gesellschaft als zusammenhängende Phänomene verstanden. GMF bzw. die Elemente des Syndroms können sich in Vorurteilen und rassistischen Konstruktionen, also in Einstellungen, Überzeugungen, wie auch Diskriminierungen äußern. Kern

E. Groß (✉) · J. Clasen
Hochschule in der Akademie der Polizei Hamburg, Hamburg, Deutschland
E-Mail: eva.gross@poladium.de

J. Clasen
E-Mail: julia.clasen@poladium.de

A. Zick
Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG),
Universität Bielefeld, Bielefeld, Deutschland
E-Mail: zick.ikg@uni-bielefeld.de

des Syndroms ist eine Ideologie der Ungleichwertigkeit von Gruppen wie Menschen, die Gruppen zugeordnet werden. Das Konzept bietet ein universelles und interdisziplinäres Verständnis, welches auch für eine Annäherung an den Phänomenbereich „Rassismus in der Polizei“ sinnvoll ist. Es trägt empirischen Befunden zur Generalisierung von Abwertungen Rechnung und löst die Fokussierung der Prävention und Intervention auf spezifische Menschenfeindlichkeiten bzw. zwingt sie dazu, multiple Vorurteile und rassistische Abwertungen zu bedenken. Dieser universale Ansatz ist für die Prävention und Intervention bei der Polizei bedeutsam, weil diese gehalten ist, jedweder Form von Rassismus und Menschenfeindlichkeit Einhalt zu gebieten. Zugleich eröffnet der Ansatz Möglichkeiten für die Entwicklung von polizeilichen Strategien gegen Ungleichwertigkeitsideologien und demokratiegefährdende Orientierungen. Der Beitrag fasst Erkenntnisse aus bestehenden Studien zusammen und überträgt diese auf den Kontext Polizei. Die institutionellen und kulturellen Rahmenbedingungen polizeilicher Praxen sowie spezifische Arbeitsbedingungen im polizeilichen Vollzug werden dabei im Besonderen bedacht, und es werden Implikationen für zukünftige Polizeiforschung präsentiert.

Schlüsselwörter

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit · Autoritarismus · Rassismus · Polizeikulturen · Polizeilicher Arbeitsalltag · Arbeitsbelastungen · Arbeitszufriedenheit · Stress

1 Einleitung: Aktuelle Debatten zu Rassismus in der Polizei

In Politik und Gesellschaft werden seit dem Frühjahr 2020 Forderungen nach sofortigen Maßnahmen gegen Rassismus durch die und in der Polizei laut. Die öffentlichen, v. a. zivilgesellschaftlichen Forderungen folgten auf die Ermordung von George Floyd am 25. Mai 2020 durch einen Polizisten und die folgenden Black Lives Matter Proteste¹, die insbesondere auch in Deutschland gegen ein Racial Profiling bei der Polizei und andere Formen des Rassismus protestierten.

¹Die sich in den USA als Bewegung gegen Gewalt gegen People of Color begründet hat.

Verstärkt wurde die Aufmerksamkeit auf die Polizei auch durch menschenfeindliche Chats unter Polizeibeamt:innen wie Verfassungsschützer:innen im Herbst 2020 und zuletzt im Juni 2021. Sie scheinen den schon seit den ersten „NSU 2.0-Aufdeckungen“ entstandenen Eindruck einer demokratietheoretisch problematischen Entwicklung in den Organisationskulturen der Polizei zu verstärken. Die Vermutung, dass gerade in der Polizei gruppenbezogene Abwertungen im Rahmen von beruflichen Alltagspraktiken sagbar sind, hat sich in öffentlichen und medialen Debatten deutlich verstärkt. Auch ein Zusammenhang mit gesamtgesellschaftlichen Radikalisierungen und Polarisierungen seit der verschärften Einwanderungslage im Jahr 2015² liegt nahe. Parteien und Gruppierungen des (neu)rechten, autoritär-nationalradikalen³ Spektrums haben seit 2015 deutlich an politischer Macht gewonnen. Sie greifen Sicherheitsdiskurse auf und verschieben gezielt im öffentlich-politischen Diskurs die Grenzen des Sagbaren, was menschenfeindliche Äußerungen bis hin zu rechtsextremen Ansichten angeht, gerade indem sie diese durch autoritäre Law-and-Order-Parolen rechtfertigen und vorgeben, „das Volk“ sei nicht hinreichend sicher.⁴ Sie finden damit sukzessive Eingang in parlamentarische und öffentliche Debatten, aber auch in das politische Agenda Setting und in die öffentliche Meinung, wie die jüngste Mitte-Studie zeigt.⁵ Die Polizei hatte in den Debatten immer eine besondere Bedeutung, ob ihr das gefiel oder nicht. Ihre besondere gesellschaftliche Verantwortung aufgrund des staatlichen Gewaltmonopols zwingt sie aber noch mehr als andere Institutionen, sich mit den kritischen Stimmen der Öffentlichkeit auf eine nachvollziehbare und glaubhafte Art auseinanderzusetzen. Nur so können berufliche Integrität und Identität der Polizist:innen geschützt werden. Eine sachliche und evidenzbasierte Diskussion über demokratierelevante Einstellungen und Werthaltungen innerhalb der Polizei auf Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen ist dazu eine Grundvoraussetzung. Sie wurde auch im Kabinettsausschuss zur Bekämpfung von Rechtsextremismus, Rassismus und anderen Formen der Menschenfeindlichkeit im November 2020, wie auch mit NGOs und Forschenden kontrovers diskutiert.

² Siehe z. B. Küpper et al. (2019); Häusler und Küpper (2019); Zick (2019).

³ Zum Begriff des autoritären Nationalradikalismus, bzw. autoritär nationalradikalen Milieus siehe Heitmeyer (2018); Heitmeyer et al. (2020)

⁴ Vgl. Struck (2019); Häusler und Küpper (2019).

⁵ Zick und Küpper (2021).

Leider scheidert die systematische Aufarbeitung oft an einer Abwehr- und Verteidigungshaltung von einflussreichen Akteur:innen in Politik und Polizei. Die Abwehr bezieht sich, neben den bereits aus den 1990er Jahren bekannten Argumentationsmustern⁶, insbesondere auf eine unterstellte Vorverurteilung: Kritiker:innen würden ungeprüft unterstellen, die Polizei habe ein strukturelles Rassismusproblem.⁷ Der Begriff Rassismus wird im engen sicherheitsbehördlichen Verständnis implizit extremistisch konnotiert, also klar gegen die FDGO⁸ verstoßend aufgefasst. Das führt dazu, dass Rassismuskussionen als vorweggenommenes und vorverurteilendes Ergebnis statt als Analyseraster für eine wissenschaftliche Untersuchung in der Polizei aufgefasst werden. Die Diskussion von Rassismus wurde so aus Sicht der Polizei als „Frontalangriff“ verstanden, und umso mehr musste sich die Polizei mit dem Generalverdacht der Leugnung von institutionellem wie strukturellem Rassismus und der Anfälligkeit ihrer Mitglieder für individuellen Rassismus auseinandersetzen. Die Frage, wie innovative Maßnahmen zur Stärkung der Resilienz, Toleranz und Offenheit auf den Weg gebracht werden können, verblasste in der Debatte. Dabei geht es überhaupt nicht darum gesellschaftliche Stereotype, Vorurteile, Rassismen wie auch rechtspopulistische und -extremistische Ideologien zu finden, um Generalverdächtigungen wie -abwehrhaltungen aufrechtzuerhalten. Die Polizei stammt aus der Mitte der Gesellschaft, gehört zu ihr und soll sie repräsentieren wie schützen. Gerade das Wissen um die Bedeutung unterschiedlichster Vorurteilmuster in der Gesellschaft, die Vielfalt der Abwertungsmuster und die empirisch nachgewiesene Wahrscheinlichkeit, dass mit der Akzeptanz des einen Vorurteils die Akzeptanz weiterer Vorurteile steigt⁹, ist für die demokratische Resilienz der Polizei hilfreich und gibt Impulse für eine weitere Professionalisierung. Das ist darüber hinaus auch deshalb relevant, weil die Polizei selbst diverser wird, sich öffnet und immer mehr mögliche Betroffene von Vorurteilen und Rassismus in der Polizei arbeiten.

Damit Polizei präventiv gegen Vorurteile und Rassismus in den eigenen Reihen und darüber hinaus handeln und resilienter werden kann, braucht sie ein solides Verständnis der Risiken, gegen die sie sich schützen soll. Im Folgenden wird dazu ein Konzept vorgestellt das Ideen innovativer Polizeiprävention und -arbeit eröffnet.

⁶Siehe Heitmeyer in diesem Band sowie Jaschke (1997).

⁷Z. B. Stuttgarter Zeitung (2020).

⁸Freie demokratische Grundordnung.

⁹Allport (1954).

2 Das Syndrom Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF)

Das Konzept eines *Syndroms* der *Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit* (GMF) wurde von Wilhelm Heitmeyer¹⁰ erstmals ausführlich beschrieben und durch eine Forschungsgruppe, zu der auch die Erstautorin und der dritte Autor gehörten, in einer zehnjährigen empirischen Studie entwickelt. Die Ergebnisse wurden regelmäßig in der Reihe *Deutsche Zustände* beim Suhrkamp-Verlag publiziert. Seit 2014 werden die Studien unter Verantwortung des Drittautors im Rahmen der Mitte-Studien fortgeführt, die von der Friedrich-Ebert-Stiftung gefördert werden. Das GMF-Konzept ist auch in der internationalen Forschung aufgenommen. Mehr noch hat es sich in Deutschland zur Grundlage für Analysen und vor allem für die Prävention gegen Intoleranz und Stärkung von Demokratie etabliert. Es steht sogar im Koalitionspapier der gegenwärtigen Bundesregierung, im „Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus“ und ist Thema von Ausschreibungen sowie dem Bundesprogramm „Demokratie leben!“.

Das mag darauf zurückzuführen sein, dass das Konzept als Kern von Menschenfeindlichkeiten die auch im Grundgesetz zentrale Norm der Gleichwertigkeit berührt: GMF markiert und legitimiert die Ungleichwertigkeit von Gruppen oder Menschen, die in Gruppen kategorisiert oder klassifiziert werden, sodass deren Diskriminierung wahrscheinlicher wird.¹¹ Menschenfeindlichkeit bezieht sich dabei auf das Verhältnis zwischen Gruppen und meint kein interindividuelles Feindschaftsverhältnis. Das besondere Kennzeichen des Syndroms ist die Spannweite: GMF umfasst negative Stereotype, Vorurteile, rassistische Ideologie, wie auch soziale Distanzierungen oder Schädigungsabsichten gegenüber unterschiedlichsten Gruppen. Sie richten sich dabei nicht nur gegen Personen vermeintlich fremder Herkunft oder Abstammung¹², wie Sinti:zze und Rom:nja oder Einwandernden, sondern auch gegen solche gleicher Herkunft, die als „von der gesellschaftlichen Norm“ abweichend stigmatisiert werden, wie z. B. obdachlose oder arbeitslose Menschen, oder Gruppen die nach ihrer

¹⁰Heitmeyer (2002), S. 3 ff.

¹¹Vgl. Heitmeyer (2002); Zick et al. (2008); Groß et al. (2012); Klein et al. (2014) zum Verhältnis GMF und rechtsextremen Einstellungen.

¹²Wie z. B. im Rassismus gegeben, der in einer engen Definition (individueller Rassismus bzw. Rassismus als Einstellung in Abgrenzung zu institutionellem oder strukturellem Rassismus (siehe z. B. Bosch und Thurn in diesem Band) als Teilelement des Syndroms Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) verstanden wird (vgl. Zick 2021).

Religion als „anders“ markiert werden, wie z. B. Jüd:innen oder Muslim:innen. Theoretisch können je nach gesellschaftlichem Kontext die unterschiedlichsten Ungleichwertigkeitszuschreibungen bzw. Elemente zu einem GMF-Syndrom gehören. Dieses wird durch einen gemeinsamen Kern bzw. eine generelle Ideologie zusammengehalten, nach der die Gesellschaft eine mehr oder minder natürliche, zu akzeptierende Ordnung zwischen höher- und minderwertigen Gruppen aufweise.¹³ Das heißt zugleich, dass eine Person oder Gruppe, die eine andere Gruppe menschenfeindlich markiert, mit einer höheren Wahrscheinlichkeit auch andere Gruppen abwertet oder diskriminiert. In empirischen Analysen ist näher zu bestimmen, welche Abwertungen ein Syndrom bilden, und das kann variieren.¹⁴ In Betrieben, Schulen, Nachbarschaften, wie auch Polizeien kann das Syndrom empirisch anders sein als es sich in den GMF-Studien gesamtgesellschaftlich abbildet.

Abb. 1 zeigt schematisch das in einer Bevölkerungsumfrage des Jahres 2018/19 empirisch ermittelte GMF-Syndrom.

Das Syndrom bietet einen möglichen Ausgangspunkt, um über GMF in der Polizei theoriegeleitet und mit empirischem Interesse zu diskutieren. Vorab sei bemerkt, dass die Aufdeckung von strafrechtlich relevanten Menschenfeindlichkeiten oder gar rechtsextremen Orientierungen¹⁵ nicht im Vordergrund unserer analytischen Ideen steht, weil sie Aufgabe von unabhängigen Beobachtungs-/Beschwerdestellen oder internen Ermittlungsstellen sein muss. Vielmehr sind die Konzeption des *GMF-Syndroms* und seine Manifestationen relevant für Fragen der Prävention und Professionalisierung polizeilicher Arbeit.¹⁶ Zudem trägt die Frage nach *GMF bei der Polizei* zur Diskussion über den Zusammenhang von gesellschaftlichen Ungleichwertigkeitsvorstellungen und ihren Einfluss auf Polizei sowie ermöglichende (Sub-)Kulturen und Rahmenbedingungen in der Polizei bei, ohne die es keine Legitimationsgrundlage für radikalere Aktivitäten und Akteursgruppen innerhalb der Polizei geben könnte. Diese Abhängigkeit rechtsextremer Handlungen von Einzelpersonen und klandestinen Gruppen von GMF beschreiben Heitmeyer und Kollegen im konzentrischen

¹³Diese Annahme hat sich im empirischen Test bestätigt (Zick et al. 2008).

¹⁴Vgl. Zick et al. (2011), die ein GMF-Syndrom in europäischen Ländern untersucht haben und die Frage gestellt haben, welche Elemente in allen Ländern, also europaweit, relevant zur Konstitution eines Syndroms sind.

¹⁵Siehe hierzu z. B. Meisner und Kleffner (2019).

¹⁶Beinhaltet sind kognitive, affektive und verhaltensbezogene Facetten.

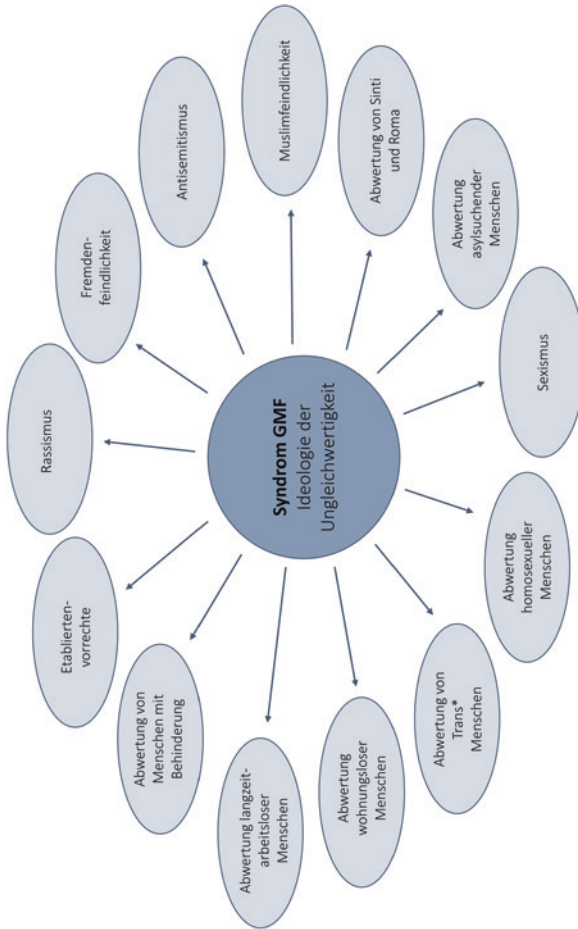


Abb. 1 Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF).¹⁷

¹⁷Zick et al. (2019), S. 58. Die Abbildung allein würde mit dem Blick auf die Polizei schon Fragen aufwerfen: Welche Elemente des GMF-Syndroms sind in der Polizei zu beobachten? Welche Elemente hängen enger und weniger eng zusammen? Welche Elemente prägen die Polizeiarbeit darüber hinaus? Wie drücken sie sich in Wahrnehmungen und Verhaltensweisen aus?

Eskalationskontinuum.¹⁸ Über solche ermöglichenden Einstellungen von GMF in Organisationskulturen der Polizei¹⁹ ist fast nichts bekannt²⁰. Umso mehr zwingt die GMF-Konzeption, genau hierauf zu blicken. Sie zwingt dazu, über Entstehungsbedingungen von Hasstaten, antidemokratischen Organisationsformen (Chatgruppen, menschenfeindliche Netzwerke etc.), Handlungen (Racial Profiling, Fehleinordnungen von Taten nach Herkunft) sowie auch verzerrten Wahrnehmungen und interkulturellen Inkompetenzen, die die Polizeiarbeit beeinflussen, nachzudenken, weil sie fragt, wie Ungleichwertigkeit von Gruppen reproduziert wird.²¹

Eine Ausgangsthese wäre: Was für die Gesellschaft gilt, dringt in die Polizei. „Menschenfeindlichkeit beginnt unauffällig.“²² Es gibt „[...] keine einzige Hass-Tat von rechtsextrem orientierten Personen oder Gruppen und auch keine Hass-Reden von „Durchschnittsbürgern“ ohne eine menschenfeindliche Einstellung, die dem zugrunde liegt.“²³ Erkenntnisse dazu, von welchem gesellschaftlichen Reservoir auszugehen ist, werden im folgenden Abschnitt diskutiert.

3 Theoretische Perspektiven und Kernergebnisse bestehender Forschung zu Ursachen und Entstehungsbedingungen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) in Deutschland

Die interdisziplinäre empirische Forschung zu GMF basiert vor allem auf den GMF-Langzeitstudien wie sie in der Reihe *Deutsche Zustände* dokumentiert sind, sowie seit 2014 den *Mitte-Studien*.²⁴ Das zentrale Ziel der Studien ist die

¹⁸ Heitmeyer et al. (2020); siehe auch Heitmeyer in diesem Band.

¹⁹ Diese bilden im Eskalationskontinuum – nach Heitmeyer (2018) sowie Heitmeyer et al. (2020) – die äußere Schale.

²⁰ Vgl. Heitmeyer in diesem Band; Gutschmidt und Vera (2019), S. 19; erste aktuelle Studien, die Teile von GMF in der Polizei untersuchen z. B. Krott et al. (2018); Gutschmidt und Vera (2019).

²¹ Dies unterstreichend ist die GMF nach vielen Definitionen aus der Rechtsextremismusforschung und nach Beobachtungen rechtsextremer Milieus und ihrer Propaganda ein genuiner Bestandteil des Rechtsextremismus (siehe zum Beispiel Heitmeyer (1987); Stöss (2007); Decker und Brähler (2006).

²² Heitmeyer (2002).

²³ Zick und Klein (2014), S. 22.

²⁴ Zick und Küpper (2021).

Dokumentation von Verbreitungen von GMF und deren Ursachen in der Gesellschaft. Dazu werden repräsentative Bevölkerungsumfragen durchgeführt. Zur Analyse der Ursachen, soweit dies mit korrelativen Daten möglich ist, greift die Forschung vor allem auf soziologische und sozialpsychologische Erklärungsansätze zurück, die empirisch untersucht wurden und zentrale mikro-soziale (individuelle), meso-soziale (gruppenbezogene) und makro-soziale (gesellschaftliche) Einflussfaktoren auf GMF hervorheben. Auf einer mikro-sozialen Ebene spielen individuelle Orientierungen wie Autoritarismus, Patriotismus, soziale Dominanzorientierungen oder auch Anomie (Orientierungslosigkeit) eine Rolle. Auf der meso-sozialen Ebene werden soziale Identifikationen, Bedrohungen von Gruppen, Konkurrenzen zwischen Gruppen oder auch Kontakte untersucht. Auf der makro-sozialen oder soziologischen Ebene werden Einflüsse wie die Ökonomisierung des Sozialen²⁵, Entwicklungen eines „autoritären Kapitalismus“²⁶, soziale Desintegrationsbewegungen²⁷, Demokratienteerungen²⁸, institutionelle Formen der Anomie²⁹, wie auch soziodemografische Einflüsse untersucht. Neben diversen sozialpsychologischen Ansätzen aus der Vorurteilsforschung wie der Theorie Sozialer Dominanz³⁰, der Kontakthypothese³¹, der Theorie Sozialer Identität³², oder Gruppenbedrohungstheorien³³ und soziologischen Ansätzen wie relative Deprivation, (institutionelle) Anomie und Theorien zur Ökonomisierung des Sozialen, ist eine der zentralen theoretischen Brillen in den Langzeituntersuchungen die Theorie Sozialer Desintegration (TSD).³⁴ Sie bietet einen breiten und theorieintegrativen Rahmen in der bestehenden Forschung zu GMF und hat den interdisziplinären Anspruch, aus mehreren Forschungsperspektiven³⁵

²⁵ Z. B. Mansel und Endrikat (2007); Groß et al. (2010).

²⁶ Heitmeyer (2001).

²⁷ Z. B. Mansel und Kaletta (2009); Endrikat et al. (2002).

²⁸ Z. B. Klein et al. (2009).

²⁹ Z. B. Hövermann et al. (2015); Groß et al. (2018).

³⁰ Sidanius und Pratto (1999).

³¹ Allport (1954).

³² Tajfel und Turner (1986).

³³ Z. B. Stephan und Stephan (1985).

³⁴ Anhut und Heitmeyer (2000, 2005).

³⁵ Darunter z. B. Relative Deprivation, Anomie, Kontroll- und Bindungstheorien, Theorien Sozialer Identität und Anerkennungstheorie.

gleichzeitig individuelle, institutionelle und strukturelle Einflussfaktoren auf GMF zu berücksichtigen und zu analysieren.

Es ist kaum möglich, die Befunde der 20-jährigen Forschung in den jeweiligen historischen Kontexten zusammenzufassen. Daher sollen nur einige universale empirische Befunde genannt werden, die sich immer wieder beobachten lassen und die im Kontext der Polizei relevant sein können.

Die Ursachen der GMF lassen sich, so Zick et al.³⁶, grob nach zwei Dimensionen unterscheiden³⁷: einerseits nach der eigenen Zugehörigkeit zu bestimmten gesellschaftlichen Gruppen (z. B. entlang der Soziodemographie oder institutionellen Zugehörigkeit)³⁸ und andererseits, in Anlehnung an Fiske³⁹, nach fünf „sozialen Motiven“, die Menschen durch die Abwertung anderer in ihren Bezugsgruppen erfüllen können: Zugehörigkeit, positiver Selbstwert/soziale Anerkennung, Sicherheitsbedürfnis/Vertrauen, Verstehen, Einfluss/Kontrolle.⁴⁰ Den sozialen Motiven können Orientierungen zugeordnet werden, die neben Gruppenzugehörigkeiten einen maßgeblichen Einfluss auf GMF haben. Sie drücken sich in Wünschen, Meinungen, Ideologien und Verhaltensabsichten aus und sind durch Zugehörigkeiten geprägt.

Zugehörigkeit, also der Wunsch, zur Gesellschaft oder Gruppen dazuzugehören, ist über soziale Identität definiert, wobei es unterschiedliche Zugehörigkeitsangebote gibt, von unterschiedlichen Gruppen, die sich z. B. in kulturellen, nationalen oder auch extremistischen Identitäten ausdrücken können. Auch eine soziale Identität als Polizist:in kann das Motiv der Zugehörigkeit bedienen. Soziale Identitäten erzeugen Abwertung, wenn sie gefährdet erscheinen.⁴¹ Der Wunsch nach positiver Bewertung des Selbst, also *Selbstwert* und *soziale Anerkennung* durch andere, lassen sich u. a. über soziale Vergleiche herstellen. Wenn sie bedroht werden, können sie sich in negativen Gefühlen der Benachteiligung und Minderwertigkeitsgefühlen ausdrücken, die Abwertung auslösen. Dem Sicherheitsbedürfnis entspricht ein Bedürfnis nach *Vertrauen* zwischen Menschen, in die

³⁶So formuliert in einem rückblickend zusammenfassenden Aufsatz am Ende der 10-Jahres-Untersuchung zu den Deutschen Zuständen.

³⁷Zick et al. (2012).

³⁸Sozialen Kategorien sind offen und unterliegen gesellschaftlichen Diskursen und Zuschreibungsprozessen.

³⁹Fiske (2000).

⁴⁰Zick et al. (2012), S. 70 ff.

⁴¹Zick et al. (2012), S. 71.

gesellschaftlichen Verhältnisse und deren Entwicklungen. Das Sicherheitsmotiv kann Abwertung anderer erzeugen, wenn Misstrauen und Unsicherheit entstehen und Vertrauen wieder zurückerobert werden will (die entsprechenden Ideologien sind Autoritarismus wie Law-and-Order Haltungen). Soziale Umstände wollen zudem verstanden werden. Der Wunsch nach einem mit anderen geteilten, gemeinsamen *Verständnis* der Welt und der gesellschaftlichen Verhältnisse kann auch zur Abwertung von Gruppen führen, wenn Werte und Normen sich ändern und verlorenzugehen erscheinen (Orientierungslosigkeit als Verstehensverlust). Das Motiv der *Kontrolle* und *Einflussnahme* ist eng verbunden mit einem Machtmotiv und dem Streben nach Dominanz und sozialen Hierarchien. Das Kontrollmotiv erzeugt GMF wenn die Eigengruppe ihre Kontrolle über und ihren Einfluss auf Fremdgruppen bedroht sieht.

Empirisch zeigt sich in vielen Analysen eine besondere Erklärungskraft für GMF durch Faktoren, die das Kontroll- und Machtmotiv⁴² sowie das Sicherheitsbedürfnis⁴³ scheinbar befriedigen. Beide Motive, die sich auch in Werten oder Ideologien ausdrücken und sich teils überschneiden, dürften sich, so unsere Vermutung, leicht in den Polizeikulturen der Alltagspraxen wiederfinden. Erste Pretest-Ergebnisse unter Studierenden der Hochschule der Akademie der Polizei Hamburg⁴⁴, in denen berufserfahrene, also in Polizeikulturen und deren Alltagsroutinen bereits sozialisierte Aufsteiger:innen mit berufsunerfahrenen Direkteinsteiger:innen verglichen werden konnten, liefern Indizien dafür, dass die Alltagsroutinen und -praktiken im Polizeivollzug *autoritäre Haltungen* (Motiv Sicherheit wie Macht/Kontrolle als ausgeprägter Bestandteil von Polizeikulturen) tatsächlich begünstigen könnten (vgl. Abb. 2).

Es lassen sich zwischen Aufsteiger:innen und Direkteinsteiger:innen systematische Unterschiede⁴⁵ in der erwarteten Richtung beobachten: Die berufs-

⁴²Operationalisiert über soziale Dominanzorientierung.

⁴³Operationalisiert über Autoritarismus.

⁴⁴Die Daten basieren auf einer nicht repräsentativen Stichprobe, die über eine Online-Befragung der Studierenden der Hochschule der Akademie der Polizei Hamburg erhoben wurden. Sie können daher lediglich als Indizien bewertet werden, nicht als statistisch abgesicherte Aussagen über die Studierenden der Polizei Hamburg.

⁴⁵Signifikanzen sind hier zwar ausgewiesen, sie sind aber nicht ausschlaggebend für Interpretationen dieser ersten Indizien, zumal die Stichproben nicht repräsentativ sind und daher keine induktiven Rückschlüsse auf eine Grundgesamtheit gezogen werden können; die berichteten Ergebnisse stellen lediglich deskriptive Befunde für die gezogene Stichprobe dar. Um verallgemeinerbare Aussagen treffen zu können ist eine größere und repräsentativere Stichprobe notwendig.

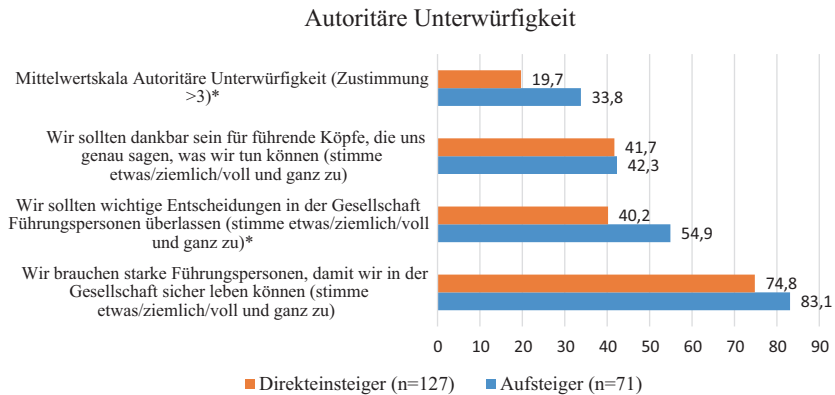


Abb. 2 Autoritäre Unterwürfigkeit bei Aufsteiger:innen und Direkteinsteiger:innen im Vergleich; *= $p < 0.05$ (eigene Berechnungen und Darstellung).

erfahrenen und polizei-sozialisierten Aufsteiger:innen weisen tendenziell autoritärere Haltungen auf als die berufsunerfahrenen Direkteinsteiger:innen (Abb. 2). Dies spricht für unsere Annahme einer Kulturalisierung der oben beschriebenen Motivdynamiken mit Blick auf das Sicherheits- wie Macht-/Kontrollmotiv.⁴⁶ Die Zusammenhänge werden wir weiter unten, im Rahmen der zentralen Annahmen zu Entstehungsbedingungen der GMF in der Polizei, theoretisch weiter aufschlüsseln.⁴⁷

Bei der Migranten-, Muslim- und Islamfeindlichkeit, dem Antisemitismus und Etabliertenvorrechten zeigt sich in der bisherigen GMF-Forschung zudem das Motiv des „Verstehen-Wollens“, gemessen über Orientierungslosigkeit (Anomia), als Faktor, der die Abwertung erklärt. Soziale Identifikationen wie eine Betonung von Nationalstolz (Operationalisierung des Motivs Zugehörigkeit) und die relative Deprivation (Operationalisierung des Motivs Anerkennung) hatten unter Kontrolle der anderen Einflussfaktoren vergleichsweise schwache

⁴⁶Vgl. auch Derin und Singelstein (2020), S. 131; Tränkle (2020), S. 144 ff. (Zentralität von Autoritätserhalt in der Interaktion mit dem Gegenüber z. B. bei „Widerstandshandlungen“; die „Autoritätsverteidiger“, S. 145; oder „Bedrohung der hoheitlichen Autorität“, S. 146); Tränkle (2017); Gutschmidt und Vera (2019), S. 8 ff.; Behr (2021).

⁴⁷Möglicherweise zeigt sich hier nicht nur ein Effekt der beruflichen Sozialisations-erfahrungen, sondern auch der Selektion in unterschiedliche Laufbahngruppen und Ausbildungsbedingungen in Hamburg, wo die Aufsteiger:innen noch für den mittleren Dienst eingestellt wurden.

Effekte in der Allgemeinbevölkerung, was aber teilweise auch auf unzuverlässige Messinstrumente zurückzuführen ist.⁴⁸ Detailliertere Auswertungen zum Effekt von Anerkennungsdefiziten und sozialer Desintegration deuten an, dass diese zur Erklärung von GMF hingegen sehr bedeutsam sind.⁴⁹ Bezüglich der soziodemografischen Zugehörigkeiten stellten die Analysen für alle Syndromelemente das Bildungsniveau, Alter, Einkommen und politische Selbstpositionierung als relevante Einflussfaktoren heraus. Weniger gebildete Befragte, ältere, einkommensschwächere und solche, die sich politisch eher rechts einstufen, neigen eher zu Feindseligkeiten.⁵⁰ Ob sich Polizei oder bestimmte Organisationseinheiten bezüglich dieser soziodemografischen Merkmale, die GMF begünstigen, von der Allgemeinbevölkerung, bzw. untereinander unterscheiden, bleibt zu untersuchen.

Neben den beschriebenen Ursachen nennt Heitmeyer im Rückblick auf die 10-Jahres-Untersuchung „erregende Signalereignisse und schleichende Prozesse“ als Einflüsse auf GMF.⁵¹ Damit spricht er gesamtgesellschaftliche Entwicklungen, Diskurse und Ereignisse an⁵², welche die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass Minderheiten, über welche Stereotype, Vorurteile und Minderwertigkeitsvorstellungen vorliegen, verantwortlich gehalten werden für Krisen und Konflikte. Solche gesamtgesellschaftlichen Kräftefelder nehmen Einfluss auf Artikulationen und Sagbarkeiten von Ungleichwertigkeit und sollten bei einer Analyse von GMF in der Polizei, neben den (sozial)psychologischen Aspekten, mitberücksichtigt werden. Das ist für die Frage nach GMF in der Polizei relevant, denn Polizei wird von den gesellschaftlichen Prozessen beeinflusst. Konfliktäre Debatten, Polarisierungen, Proteste gegen den Staat, all das erreicht die Polizei nicht nur in ihren Schutzaufgaben. Sicherheit und Polizei sind

⁴⁸ In diese Analyse wurden nur Konstrukte aufgenommen, die über die gesamte Projektlaufzeit (10 Jahre) in der Untersuchung beinhaltet waren; vgl. Zick et al. (2012), S. 72.

⁴⁹ Z. B. Endrikat et al. (2002), S. 37; Mansel und Kaletta (2009), S. 88 ff.

⁵⁰ Beim Alterseffekt stellen die Abwertung von Langzeitarbeitslosen und Obdachlosen Ausnahmen dar, zwei Gruppen, die eher von Jüngeren abgewertet werden. Ähnlich beim Einkommen: Ausnahmen des negativen Einkommenseffektes sind die Abwertung von Langzeitarbeitslosen, Obdachlosen und Asylbewerbern, also jenen, die auf Unterstützung angewiesen sind; siehe Zick et al. (2012), S. 78.

⁵¹ Heitmeyer (2012).

⁵² Z. B. der 11. September 2001 mit seinen Auswirkungen auf Islamfeindlichkeit, die Einführung von Hartz IV (2005), die Statusbedrohungen und -abstürze für manche Bevölkerungsgruppen bedeuteten und Diskriminierungen wie Abwertungen von Langzeitarbeitslosen nach sich zogen, ökonomisch verursachte Krisen wie die Finanzkrise (2008), die sich zu einer Wirtschafts- und Fiskalkrise entwickelte; vgl. Heitmeyer (2012), S. 19.

selbst Adressat neuerer demokratiefeindlicher Bewegungen. Gerade die neueren rechtspopulistischen Gruppierungen versuchen das Thema Sicherheit zu besetzen und inszenieren sich als Anwälte der Polizei. Zugleich ist die Polizei Zielscheibe von menschenfeindlichen Angriffen, wie die jüngsten Ausschreitungen auf den Coronaprotesten zeigen, und zurecht fragen sich Polizeien, welche gesellschaftlichen Entwicklungen dahinterstecken. Auch die zunehmende Ökonomisierung von zentralen Institutionen, die Privatisierung von Sicherheit und die Dominanz von Marktgesetzen⁵³, auch im Bereich der Sicherheit, berühren die Polizei und führen zu Verunsicherungen, die dann Polizist:innen öffnen für gesellschaftlich vorhandene menschenfeindliche Ideologien.

Das Verständnis von GMF bietet eine Perspektive für die Erklärung möglicher erhöhter Anfälligkeiten für GMF in der Polizei. Die oben beschriebenen Pretest-Ergebnisse unter Studierenden der Hochschule der Akademie der Polizei Hamburg liefern auch für diese Annahme erste Indizien (Abb. 3).

Bei fast allen GMF-Elementen stimmen die berufserfahrenen Aufsteiger:innen stärker der Abwertung zu als die unerfahrenen Direkteinsteiger:innen. Als Vergleichswerte sind zudem je die Werte der Allgemeinbevölkerung aus der Mitte-Studie 2018/2019 angegeben. Diese liegen bei der Abwertung von langzeitarbeitslosen Menschen, obdachlosen Menschen, asylsuchenden Menschen, der Abwertung von Sinti:zze und Rom:nja und der Fremdenfeindlichkeit deutlich unter den Werten aus der Polizeistichprobe (Aufsteiger:innen und Direkteinsteiger:innen). Keinen Unterschied zwischen der Allgemeinbevölkerung und Aufsteiger:innen finden wir dagegen bei der Muslimfeindlichkeit, Antisemitismus und Etabliertenvorrechten. Hier scheint die Abwertung in der Allgemeinbevölkerung gleichauf mit jener der bereits berufserfahrenen Aufsteiger:innen.

Dies sind erste Indizien für einen Effekt der Alltagsroutinen und -praktiken im Polizeiberuf in der erwarteten Richtung. Feinere Mechanismen der Abwertung lassen sich anhand dieser Daten jedoch noch nicht untersuchen. Weitere Studien sind notwendig um diese systematischer zu erforschen.

Übertragen auf die Polizei legen die bisherigen Ausführungen nahe, dass einerseits Bedrohungen der zentralen sozialen Motive aus polizeispezifischen Arbeitsstrukturen, -kulturen und -tätigkeitsmerkmalen entstehen und GMF befördern können. Andererseits sind auch Befriedigungspotenziale aus möglichen Unterstützungsangeboten bzw. emotionalem Rückhalt in der Gruppe entscheidend dafür, ob Polizist:innen menschenfeindliche Ideologien akzeptieren und subkulturell in Gruppen teilen, bspw. um solchen Bedrohungen zu begegnen.

⁵³ Groß und Hövermann (2014).

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Vergleich

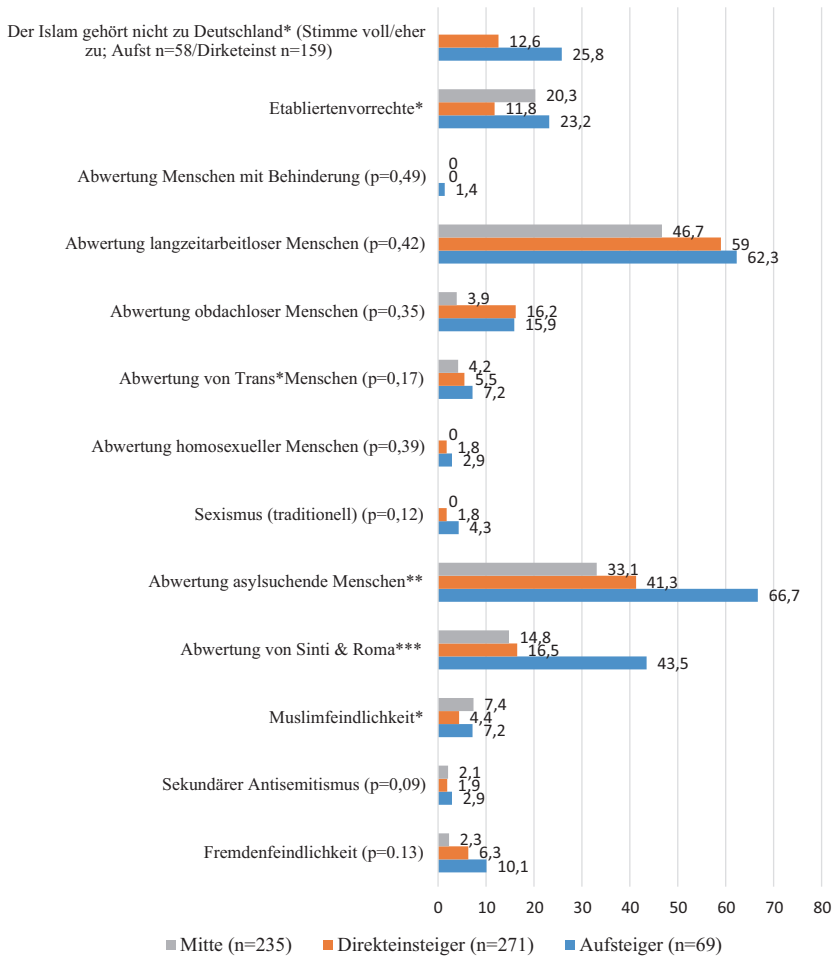


Abb. 3 Zustimmungswerte zu GMF im Vergleich zwischen Aufsteiger:innen, Direkteinsteiger:innen und der Durchschnittsbevölkerung aus der Mitte-Studie 2018/2019; Stichproben bezüglich Alter und Bildung angepasst, also vergleichbar; Angaben zu Signifikanz beziehen sich auf den Gruppenvergleich zwischen Aufsteiger:innen und Direkteinsteiger:innen; *= $p < 0,05$, **= $p < 0,01$, ***= $p < 0,001$; Werte > 3 bei zwei 5-stufigen Items werden als Zustimmung bei den Mittelwertskalen gezählt; Einzelitem „Islam gehört nicht zu Deutschland“ Zustimmung wie in Beschriftung Abbildung (zusätzliche Stichprobe, darum leicht veränderten) (eigene Berechnungen und Darstellung).

Um zu verstehen, wie und wann Polizei sich für menschenfeindliche bzw. demokratiegefährdende Ideologien öffnet, müssen allerdings die spezifischen Entstehungsbedingungen im beruflichen Polizeialltag identifiziert werden. Das soll unter Berücksichtigung von arbeits- und organisationspsychologischen Befunden nun erfolgen.

4 Einflussfaktoren auf GMF im polizeilichen Arbeitsalltag

Empirische Studien geben Hinweise auf einige Faktoren im polizeilichen Arbeitsalltag, die Anfälligkeiten für GMF hervorbringen oder verstärken können. Eine geringe Arbeitszufriedenheit geht mit negativer Einstellung gegenüber Muslim:innen, Islamfeindlichkeit und Distanzverhalten gegenüber Muslim:innen sowie „Fremdenskeptizismus“ bzw. „-feindlichkeit“ einher.⁵⁴ Ebenso scheint das Stresserleben von Beamt:innen in einer positiven Beziehung zu „Fremdenfeindlichkeit“ zu stehen.⁵⁵ Die Ursachen für die empirischen Zusammenhänge sind bis heute nur in Ansätzen erforscht, geben aber Hinweise auf den Einfluss der Arbeitsbedingungen, die die Arbeitszufriedenheit⁵⁶ und das Stresserleben⁵⁷ beeinflussen. Das gibt Anlass zur Formulierung weiterer Annahmen auf der Grundlage der skizzierten GMF-Konzeption.

Es ist davon auszugehen, dass insbesondere solche Arbeitserfahrungen GMF bei der Polizei begünstigen können, die der Befriedigung der zentralen sozialen Motive der Arbeitenden nach 1) Zugehörigkeit und positiver Identität, 2) Anerkennung und positivem Selbstwert, 3) Vertrauen und Sicherheit, 4) einem geteilten Verständnis sozialer Umstände sowie 5) Kontrolle und Macht⁵⁸ entgegenstehen könnten. Der Beruf ist für viele Menschen ein wichtiger Teil ihrer sozialen Identität.⁵⁹ Er vermittelt an der Schnittstelle zwischen individuellem Handeln und gesellschaftlichen Anforderungen und Chancen intensive und prägende

⁵⁴ Mescher (2008); Backes et al. (1997); Bornwasser und Eckert (1995); Bornwasser (1996); Eckert et al. (1996).

⁵⁵ Backes et al. (1997); Mletzko und Weins (1999).

⁵⁶ Six und Felfe (2004).

⁵⁷ BAuA (2017).

⁵⁸ Zick et al. (2012); Fiske (2000); North und Fiske (2013).

⁵⁹ Semmer et al. (2015a).

Erfahrungen.⁶⁰ Es ist davon auszugehen, dass berufliche Erfahrungen einen bedeutenden Einfluss auf die Befriedigung bzw. Bedrohung zentraler sozialer Motive von Individuen und Gruppen leisten können. Bedrohungen dieser identitätsgebundenen Motive begünstigen die Überzeugung, dass „die Anderen“ Schuld seien. Gerade extreme Gruppen suggerieren Menschen eine unmittelbare Motivbefriedigung, die sie aber nur auf der Grundlage einer Identifikation mit ihnen und einer Unterordnung unter die Gruppe erhalten. Angesichts des Arbeitsalltages kann es kaum verwundern, dass auch in der Polizei extremistische wie menschenfeindliche Chatgruppen auftauchen. Im Folgenden gehen wir genauer auf Befriedigungs- und Bedrohungspotenziale von zentralen Motiven für GMF im Polizeialltag ein.

4.1 Soziale Anerkennung und Polizeialltag

Eine gesellschaftlich positiv bewertete berufliche Rolle als Polizist:in oder die Mitgliedschaft in einer positiv bewerteten Organisation Polizei kann zur Motivbefriedigung und der Herausbildung einer positiven sozialen Identität beitragen. Auch wenn Umfragen der Polizei in Deutschland regelmäßig ein hohes Ansehen in der Öffentlichkeit bescheinigen⁶¹, werden in der Literatur jedoch auch Angriffe auf das Ansehen von Polizist:innen durch die Öffentlichkeit⁶² und die Medien⁶³ als Belastungsfaktoren thematisiert, die das Anerkennungsmotiv von Polizist:innen von außen bedrohen können und zugleich jene meso-sozialen Einflussfaktoren befördern, die in den GMF-Studien identifiziert wurden (s. o.).⁶⁴ Auch die aktuell öffentlich geführte Diskussion um Rassismus in der Polizei und rechtsextreme Gruppenchats in einigen Dienstgruppen dürften ein entsprechendes Bedrohungspotenzial für die Polizeiidentität haben, welches ideologisch orientierte Gruppen aufgreifen. Dass dies wirkt, zeigen entsprechende Chatgruppen, welche die Polizei als Opfer darstellen und Verschwörungs- und Unterdrückungsfantasien anbieten.

Anerkennungsbedrohungen können unter Arbeitsbedingungen entstehen, die mit dem Erleben von Abwertungen und Ungerechtigkeit bzw. mangelnder Fairness verbunden sind; auch wenn dies objektiv nicht der Fall sein muss. Aus der

⁶⁰ Siegrist (2018), S. 82.

⁶¹ Z. B. NPoD Befragungen des LKA NI und SH, ESS etc.

⁶² Bornewasser und Eckert (1995); Reinecke et al. (2006).

⁶³ Backes et al. (1997); Bornewasser und Eckert (1995).

⁶⁴ Vgl. Zick et al. (2012).

Gerechtigkeitsforschung ist bekannt, dass faire Interaktionen in Organisationen Anerkennung und Respekt vermitteln, während erlebte Ungerechtigkeit u. a. zu Leistungseinbußen, kontraproduktivem Arbeitsverhalten und Stress führt⁶⁵. Aspekte distributiver⁶⁶, prozeduraler⁶⁷ und interaktionaler⁶⁸ (Un-)Gerechtigkeiten wurden auch im Polizeidienst in verschiedenen Studien als relevante arbeitsbezogene Stressoren untersucht. Ungerechtigkeitserfahrungen und Anerkennungsbedrohungen können die Anfälligkeit für GMF erhöhen und zur Entstehung von menschenfeindlichen wie extremistischen Überzeugungen beitragen.⁶⁹ Zudem weisen Studien auf polizeiinterne Status- und Anerkennungsprobleme der Polizeiarbeit und unklare Zukunftsaussichten von Polizist:innen⁷⁰, unbefriedigende Karriere- bzw. Aufstiegschancen⁷¹ und eine unzureichende Bezahlung⁷² als Belastungsfaktoren hin. Frühere Studien, die den Ursachen von „Fremdenfeindlichkeit“ in der Polizei nachgingen, konnten schon Belastungen durch polizeiinterne Statusverluste einzelner Beschäftigtengruppen als Gefährdungsfaktoren für diskriminierendes Verhalten in der Interaktion mit „Fremden“ aufzeigen.⁷³

Weitere wichtige Aspekte nennt das Modell beruflicher Gratifikationskrisen.⁷⁴ Es postuliert, dass ein Ungleichgewicht zwischen beruflicher Anstrengung und materiellen sowie immateriellen Gratifikationen (Anerkennung, Wertschätzung) soziale Reziprozitätserwartungen verletzt und über erlebte Frustrationen langfristig Gesundheit und Wohlbefinden beeinträchtigt. Gratifikationskrisen als Ausdruck unfairer Tauschprozesse zwischen Leistung und Gegenleistung sind insbesondere in solchen beruflichen Bereichen zu erwarten, in denen – wie im Polizeidienst – kaum berufliche Alternativen verfügbar sind.⁷⁵ Die Relevanz von Gratifikationskrisen wird als Belastungsfaktor im Polizeidienst durch ver-

⁶⁵ Semmer et al. (2015b, 2019).

⁶⁶ Beerlage et al. (2008).

⁶⁷ Beerlage et al. (2008); Klemisch (2006); Reinecke et al. (2006); Steinbauer et al. (2002); Wössner und Binninger (1997).

⁶⁸ Beerlage et al. (2008); Hallenberger und Müller (2000); Hallenberger et al. (2002); Reinecke et al. (2006).

⁶⁹ Zick und Küpper (2018).

⁷⁰ Reinecke et al. (2006).

⁷¹ Backes et al. (1997); Bornewasser (2000); Ohlemacher et al. (2002).

⁷² Bartsch et al. (2012); Bornewasser (2000); Strohmeier (2011).

⁷³ Bornewasser und Eckert (1995), S. 41.

⁷⁴ Siegrist (1996, 2017, 2018).

⁷⁵ Siegrist (2017).

schiedene Studien belegt.⁷⁶ Erlebte Gratifikationskrisen blockieren im Kern die Befriedigung des grundlegenden Motivs nach sozialer Anerkennung und einem durch fairen Umgang und Wertschätzung gestärkten Selbstwertgefühl.⁷⁷ Entsprechend der weiter oben berichteten Forschungsergebnisse zu den Ursachen von GMF vermuten wir, dass das Erleben von Gratifikationskrisen im Polizeiberuf die Entstehung von GMF begünstigen kann.

Das Stress-as-Offense-to-Self-Konzept (SOS) fokussiert direkte und indirekte Interaktionen, die durch mangelnde Fairness und Wertschätzung geprägt sind. Diesem Konzept nach verursachen bestimmte Arbeitssituationen deshalb Stress, weil sie eine Bedrohung für den sozialen Selbstwert der arbeitenden Person darstellen.⁷⁸ Dieser wird bedroht, wenn das Handeln anderer direkt oder indirekt einen Mangel an Akzeptanz oder Respekt signalisiert („stress as disrespect“ (SAD)). Beispiele für Belastungsfaktoren im Polizeidienst, in denen dieser Stress offensichtlich eine Rolle spielt, sind soziale Stressoren, die aus herabwürdigendem Verhalten anderer resultieren. Soziale Stressoren durch Kolleg:innen, Vorgesetzte und Bürger:innen wurden in der polizeilichen Stressforschung des Öfteren untersucht.⁷⁹ Auch Aggressionen gegen Polizeibeamt:innen⁸⁰ gehören unseres Erachtens dazu. Mit Blick auf zentrale GMF-Faktoren (s. o.), sollte hier auch die Qualität interkultureller Kontakte bedeutsam sein.⁸¹ Frühere Untersuchungen zu Entstehungsbedingungen von „Fremden“- bzw. Muslimfeindlichkeit in der Polizei identifizierten negativ gefärbte berufliche Kontakte mit ausländischen Bürger:innen⁸², „Fremden“ als Interaktionspartner:innen⁸³ sowie negativen beruflichen Kontakt mit Muslim:innen⁸⁴ bzw. Stress in der beruflichen, interethnischen Interaktion⁸⁵

⁷⁶Bartsch et al. (2012); Beerlage et al. (2009); Fähmann et al. (2007); Wössner und Binninger (1997); Klemisch (2006); Georg et al. (2019).

⁷⁷Siegrist (2018), S. 85.

⁷⁸Semmer et al. (2007, 2019).

⁷⁹Backes et al. (1997); Beerlage et al. (2008); Fähmann et al. (2007); Hallenberger und Müller (2000); Hallenberger et al. (2003); Klemisch (2006); Reinecke et al. (2006); Steinbauer et al. (2002); Wössner und Binninger (1997).

⁸⁰Beerlage et al. (2008); Ellrich und Baier (2015); Wössner und Binninger (1997); Zietlow (2015).

⁸¹Vgl. Mescher (2008).

⁸²Eckert et al. (1995), S. 76 ff.

⁸³Backes et al. (1997), S. 150.

⁸⁴Kemme et al. (2020); Mescher (2008).

⁸⁵Mletzko und Weins (1999).

von Polizist:innen als Risikofaktoren für die Entstehung von „Fremden“- bzw. Muslimfeindlichkeit im Polizeidienst, die u. E. nach in die Kategorie sozialer Stressoren eingeordnet werden können. Ebenso zeigen Projekte zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz bei der Polizei, dass diese stressreduzierend sind und dies gerade, weil dadurch Ressentiments reduziert werden können.⁸⁶

Mangelnde Anerkennung drückt sich dem skizzierten Konzept zufolge nicht nur in der direkten sozialen Interaktion aus. Sie wird vielmehr auch indirekt durch die Gestaltung von Arbeitsbedingungen vermittelt. Hierzu gehört z. B. die Übertragung „illegitimer Aufgaben“, die von den Arbeitenden als unnötig bzw. unzumutbar erlebt werden, weil sie im ersten Fall als ungerecht⁸⁷ oder im zweiten Fall als nicht zur Berufsrolle passend und damit als Bedrohung der eigenen Identität erlebt werden.⁸⁸ In beiden Fällen wird die Übertragung solcher Aufgaben als Respektlosigkeit empfunden, die Bedrohungen des Anerkennungsmotivs von Polizist:innen befördern kann. In der polizeilichen Belastungsliteratur finden sich Hinweise auf belastende, polizeifremde Aufgaben⁸⁹, sowie Bürokratie⁹⁰, die als Hinweis auf die Existenz illegitimer Aufgaben im polizeilichen Vollzug interpretiert werden können.

Ein weiterer, bisher kaum erforschter Belastungsfaktor, der dem SOS-Konzept nach Anerkennungsbedrohungen beinhaltet, ist das Auftreten illegitimer Stressoren. Diese sind dadurch gekennzeichnet, dass ihr Auftreten aus Sicht der Beschäftigten von Personen in verantwortlicher Position verhindert werden könnte und sollte.⁹¹ Wir vermuten, dass die in einigen polizeilichen Belastungsstudien untersuchten Regulationshindernisse z. B. in Form von mangelhaften Arbeitsmitteln, bürokratischen Verwaltungsvorschriften und fehlenden Informationen⁹², aber auch hohe Arbeitsbelastungen aufgrund von Personalmangel⁹³ hier

⁸⁶ Leenen et al. (2005).

⁸⁷ Weil ihr Auftreten nicht (von Vorgesetzten oder Dritten) im Vorfeld verhindert wurde.

⁸⁸ Jacobshagen (2006); Jacobshagen und Semmer (2018); Semmer et al. (2019).

⁸⁹ Wössner und Binniger (1997).

⁹⁰ Fähmann et al. (2007).

⁹¹ Semmer et al. (2019).

⁹² Backes et al. (1997); Bartsch et al. (2012); Beerlage et al. (2008); Fähmann et al. (2007); Klemisch (2006); Ohlemacher et al. (2002); Reinecke et al. (2006), S. 6.

⁹³ Backes et al. (1997); Bartsch et al. (2012); Beerlage et al. (2008); Bornewasser (1996); Fähmann et al. (2007); Hallenberger und Müller (2000); Hallenberger et al. (2003); Klemisch (2006); Steinbauer et al. (2002).

einzuordnen sind. Sie sind besonders belastend, wenn sie mit der Erwartung verbunden sind, dass diese Probleme von Autoritäten (in Politik, Behördenleitung, polizeilicher Führung) beseitigt werden könnten und sollten.

Neben selbstwertschädigenden Belastungen wird auch die Bedeutung von zwischenmenschlicher Wertschätzung als zentralem, selbstwertförderlichen Schutzfaktor im Arbeitsleben hervorgehoben⁹⁴, der zur Befriedigung des Anerkennungsmotivs beitragen kann. Zur Motivbefriedigung geeignet sind demnach Situationen im Arbeitsalltag, die Wertschätzung ausdrücken bzw. als wichtiges Element enthalten. Dazu gehören z. B. wertschätzende Interaktionen mit Kolleg:innen, Vorgesetzten und andere berufliche Kontakte, die Lob und Dankbarkeit oder Vertrauen ausdrücken, sowie die Übertragung von Verantwortung, die Demonstration von Unterstützung und Respekt, aber auch konkrete Belohnungen und Beförderungen.⁹⁵ Förderliche Wirkungen für das Befinden von Polizist:innen sind für soziale Unterstützung und wahrgenommene Fairness nachgewiesen.⁹⁶ Wir nehmen an, dass die genannten Faktoren im Polizeidienst auch dazu beitragen können, das Motiv nach sozialer Anerkennung zu befriedigen und damit der Entwicklung von GMF vorzubeugen.

Es lassen sich aus der Forschung also eine Reihe von Belastungsfaktoren im Polizeidienst identifizieren, deren Auftreten den Selbstwert der Arbeitenden in direkten und indirekten Interaktionen durch einen objektiven oder subjektiven Mangel an Respekt und Fairness verletzen können. Durch die Bedrohung des sozialen Motivs nach Anerkennung können sie eine Anfälligkeit für GMF begünstigen. Das alles muss allerdings noch genauer mit Blick auf GMF ermittelt werden. Erste empirische Hinweise auf Zusammenhänge zwischen geringer sozialer Anerkennung von Polizist:innen und der Ablehnung von Muslim:innen⁹⁷ sowie zwischen (negativen) beruflichen Kontakten zu „Fremden“ und Muslim:innen⁹⁸ und GMF-Elementen liegen vor.

⁹⁴ Semmer et al. (2007, 2019).

⁹⁵ Semmer et al. (2007, 2019).

⁹⁶ Ellrich und Baier (2015); Wolter et al. (2019).

⁹⁷ Mescher (2008).

⁹⁸ Backes et al. (1997); Bornewasser (1996); Mescher (2008).

4.2 Zugehörigkeiten im Polizeialltag

Dem Motiv nach Zugehörigkeit liegt der Wunsch nach befriedigenden und engen sozialen Beziehungen in Gruppen zugrunde.⁹⁹ Zugehörigkeit wird durch die Identifikation mit Gruppen und Institutionen hergestellt¹⁰⁰, und dazu gehört auch die berufliche Identität¹⁰¹. Gerade für die Gesellschaft und die Polizist:innen selbst ist die Zugehörigkeit zur Polizei ein zentrales Identitätsmerkmal. Sie muss daher Selbstwert schaffen ohne massive negative Vergleiche zu anderen Gruppen. Tut sie dies nicht, kann Entbindung oder Öffnung für alternative Identitäten und Ideologien von Gruppen resultieren, die ihren Mitgliedern mehr Selbstwert versprechen. Die wichtige Bedeutung enger sozialer Bindungen für die Befriedigung des Zugehörigkeitsmotivs und die Gesundheit sind u. a. durch sozioepidemiologische Studien gut belegt, und umgekehrt stellen der Verlust enger sozialer Beziehungen (Partnerschaft, Freundeskreis), instabile Paarbeziehungen und familiäre Desintegration ein Risiko für die individuelle Gesundheit¹⁰² sowie die Anerkennung¹⁰³ dar. Einflussreiche arbeitspsychologische Stressmodelle wie das Demand-Control-Support Modell¹⁰⁴ und das Job-Demands Resources Modell¹⁰⁵ weisen auf die wichtige Funktion von unterstützenden sozialen Beziehungen bei der Arbeit hin.¹⁰⁶ Diese können als Schutzfaktoren der negativen Wirkung von Belastungen entgegenwirken, indem sie die Befriedigung grundlegender menschlicher Bedürfnisse nach Zugehörigkeit ermöglichen.¹⁰⁷

Das Zugehörigkeitsmotiv kann auch durch Gruppenmitgliedschaften außerhalb des Berufskontexts befriedigt werden. Studien legen jedoch nahe, dass Schichtdienst für Polizist:innen nicht nur einen gesundheitlich relevanten Belastungsfaktor darstellt¹⁰⁸, sondern auch mit einem erhöhten Risiko für fragile

⁹⁹ Fiske (2000); North und Fiske (2013).

¹⁰⁰ Zick et al. (2012).

¹⁰¹ Semmer et al. (2015a).

¹⁰² Siegrist (2018).

¹⁰³ Anhut und Heitmeyer (2000).

¹⁰⁴ Karasek und Theorell (1990).

¹⁰⁵ Bakker und Demerouti (2017).

¹⁰⁶ Semmer und Zapf (2018).

¹⁰⁷ Bakker und Demerouti (2008).

¹⁰⁸ Fährmann et al. (2007); Hallenberger und Müller (2000); Hallenberger et al. (2003); Opielka (2018); Ottmann et al. (1989); Reinecke et al. (2006); Steinbauer et al. (2002); Violanti et al. (2017); Wirtz und Nachreiner (2012); Sun et al. (2018); Torquati et al. (2019); Wang et al. (2014).

Partnerschaften, fehlende Zeit für die Familie, fehlende Möglichkeiten für Treffen mit Freunden und Hobbys sowie erschwerte Teilhabe an regelmäßigen sozialen Aktivitäten in Vereinen, am öffentlichen und politischen Leben einhergeht¹⁰⁹. Auch Konflikte zwischen Beruf und Privatleben werden immer wieder als Belastungsmomente im Polizeidienst beschrieben.¹¹⁰ Wenn zeitliche Anforderungen im Polizeidienst die Aufrechterhaltung und Pflege enger sozialer Beziehungen und Gruppenzugehörigkeiten außerhalb der Arbeit beeinträchtigen und grundlegende Bedürfnisse nach sozialer Zugehörigkeit im Privaten in der Form bedrohen, dass der Zugang zu wichtigen und alternativen Zuwendungs- und Aufmerksamkeitsressourcen erschwert wird, fehlen wichtige Ressourcen, um Identitätsbedrohungen in anderen Lebensbereichen (z.B im beruflichen Kontext) begegnen zu können. Auch dann steigt das Risiko für Abwertungstendenzen gegenüber als ungleichwertig markierten Gruppen.¹¹¹

4.3 Vertrauen und Sicherheit im Polizeialltag

Vertrauen in Gemeinschaft ist ein hohes Sozialkapital wie zentrales Element sozialen Zusammenhalts und es schafft Sicherheit. Misstrauen und Unsicherheiten öffnen dagegen für sozialen Einfluss und auch Abgrenzungen, wie sie sich in GMF manifestieren. Dieses Grundprinzip der Gruppendynamik ist u. E. auch relevant für den polizeilichen Arbeitsalltag. Polizeiliche „Gefahrengemeinschaften“ sind Belastungen durch Eigengefährdung aufgrund erhöhter Unfallrisiken sowie potenziell gesundheits- und lebensgefährlicher Situationen – inklusive Gewalterfahrungen – ausgesetzt¹¹², die das Sicherheitsmotiv bedrohen können.¹¹³ Auch das Miterleben (lebens-)gefährlicher und potenziell traumatischer Situationen, die andere Personen betreffen, wie z. B. schwere Verkehrsunfälle, Gewalttaten, persönliches Leid und Tod¹¹⁴ können eine Bedrohung des Sicher-

¹⁰⁹ Bürger und Nachreiner (2019).

¹¹⁰ Beerlage et al. (2008); Steinbauer et al. (2002); Wössner und Binninger (1997).

¹¹¹ Anhut und Heitmeyer (2000); Zick et al. (2012).

¹¹² Hallenberger und Müller (2000); Hallenberger et al. (2003); Klemisch (2006); Steinbauer et al. (2002).

¹¹³ Vgl. hierzu auch Behr in diesem Band.

¹¹⁴ Beerlage et al. (2008); Fähmann et al. (2007); Hallenberger et al. (2002, 2003); Klemisch (2006); Reinecke et al. (2006); Steinbauer et al. (2002); Wössner und Binninger (1997).

heitsmotivs auslösen. Wir vermuten, dass sowohl ein erhöhtes Bewusstsein für Gefahren als auch die tatsächliche Konfrontation mit (lebens-)gefährlichen und leidvollen Situationen Misstrauen und Unsicherheit erzeugen können, die die Entstehung von GMF begünstigen können, da hierdurch der verstärkte Wunsch nach Sicherheit kompensiert werden kann. Und ebenso ist Misstrauen in die eigene Bezugsgruppe, auch berufliche Gruppen, ein Einfallstor für andere, die versuchen Polizist:innen in ihren Belastungen anzusprechen, um sie für menschenfeindliche Interessen zu gewinnen. Dabei rekurren sie auch auf das folgende Motiv.

4.4 Kontrolle und Einfluss

Menschen streben danach, ihre soziale Umwelt beeinflussen zu können, Wirkung zu entfalten und letztlich Kompetenz zu erleben.¹¹⁵ Werden eigene Handlungen als wirkungslos und wenig erfolgreich erlebt wird das Kontrollmotiv bedroht. Gefühle von Ohnmacht und Machtlosigkeit sind die Folge. Die in der Literatur berichteten Kooperationsprobleme zwischen polizeilichem Vollzug und anderen Stellen innerhalb¹¹⁶ und außerhalb¹¹⁷ der Polizei sowie eine erlebte Macht- und Erfolglosigkeit von Polizist:innen¹¹⁸ deuten auf als wirkungslos erlebte Interaktionen mit verschiedenen Kooperationspartnern hin und können das Kontrollmotiv bedrohen und Ohnmachtsgefühle provozieren. Die wiederholte Befürchtung und das tatsächliche Erleben von Kontrollverlust bzw. Machtlosigkeit in beruflichen Interaktionen könnte daher eine Abwertung von Fremdgruppen erzeugen, wenn die eigene Kontrolle über Fremdgruppen bedroht erscheint.¹¹⁹ Gruppen, die Polizist:innen für ihre ideologischen Ziele rekrutieren möchten, setzen an dem Kontrollmotiv an, gerade indem sie die Kontrolllosigkeit und das Versagen von Staat und Institution, eben Polizei, hervorheben.

Empirische Zusammenhänge zwischen wahrgenommener Ohnmacht bzw. Erfolglosigkeit im Polizeidienst und Abwertungstendenzen gegenüber „Fremden“

¹¹⁵Fiske (2000); North und Fiske (2013).

¹¹⁶Kriminalpolizei: Wössner und Binninger (1997).

¹¹⁷Externe Organisationen (z. B. Krankenhäuser), andere Behörden, Justiz, Politik und Öffentlichkeit: Beerlage et al. (2008); Bornewasser und Eckert (1995); Eckert et al. (1996).

¹¹⁸Backes et al. (1997); Beerlage et al. (2008); Bornewasser und Eckert (1995); Eckert et al. (1996); Fährmann et al. (2007).

¹¹⁹Siehe hierzu auch die bei Behr in diesem Band beispielhaft wiedergegebenen Situationen.

wurden bereits in den neunziger Jahren aufgezeigt. Bornewasser et al. identifizierten in ihrer qualitativen Studie als zentrale Gefährdungsfaktoren für diskriminierendes Verhalten von Polizeibeamt:innen u. a. die Vereitelung polizeilicher Erfolge im justiziellen Verfahren und Selbstwertbedrohungen des Wach- und Wechseldienstes durch Erfolglosigkeit¹²⁰, was im Kern auf Bedrohungen des Kontrollmotivs hindeutet. Backes et al. berichteten einen positiven Zusammenhang zwischen wahrgenommener Wirkungslosigkeit polizeilicher Arbeit und „Fremdenskeptizismus“.¹²¹

5 Annahmen zum Zusammenhang zwischen Stress und menschenfeindlichen Polizeikulturen

Auf der Grundlage der bisherigen Ausführungen lassen sich zentrale Annahmen zur Frage, wann und warum sich Polizist:innen in ihrem beruflichen Alltag für menschenfeindliche Einstellungen, Gruppierungen und Propaganda öffnen, ableiten. Sie erläutern, warum sich menschenfeindliche Polizeikulturen bzw. -subkulturen bilden können.

These 1: Die sozialen Motive der Macht und Kontrolle, wie sie sich in sozialer Dominanzorientierungen manifestieren, und das Sicherheitsbedürfnis, wie es sich in autoritären Orientierungen manifestiert, sind zentrale Bausteine des Arbeitsalltages und der Arbeitskultur der Polizei. Bedingt ist dies z. B. durch ihren Charakter als „Gefahrgemeinschaft“¹²², wie auch durch die Zentralität von Autoritätserhalt¹²³ in Interaktionen mit dem polizeilichen Gegenüber z. B. bei „Widerstandshandlungen“ (§ 133 StGB).¹²⁴ Auch eine möglicherweise generellere Bedrohung der hoheitlichen Autorität¹²⁵ kann u. E. die beschriebenen Mechanismen begünstigen. Als Ausdruck dafür steht auch der Diskurs um den vermeintlich schwindenden Respekt der Bürger:innen gegenüber der Polizei.¹²⁶

¹²⁰ Bornewasser und Eckert (1995), S. 41.

¹²¹ Backes et al. (1997), S. 92.

¹²² Siehe hierzu die Ausführungen weiter oben zur polizeilichen Stress- und Belastungsforschung; wir vermuten, dass sowohl ein erhöhtes Bewusstsein für Gefahren als auch die tatsächliche Konfrontation mit (lebens-)gefährlichen und leidvollen Situationen Teil der gefahrgemeinschaftlichen Polizeikulturen sind.

¹²³ Siehe hierzu auch die „Authority Maintenance Theory“ von Alpert und Dunham (2004).

¹²⁴ Tränkle (2020), S. 144 ff.

¹²⁵ Tränkle (2020), S. 146.

¹²⁶ Derin und Singelstein (2020), S. 131; Behr (2021).

Die beruflich erforderte Anwendung von Gewalt, und die diskutierte Wirkungs- und Erfolglosigkeit, wie sie die polizeiliche Belastungsforschung in den Fokus rückt, heben die Zentralität des Kontrollmotivs hervor, und können Polizist:innen anfällig machen, sich im Austausch mit anderen zu Gruppen zusammenzufinden, die radikal menschenfeindliche Überzeugungen entwickeln und Kontrolle wie Macht anbieten. Darüber hinaus konkretisiert die Stressforschung Merkmale polizeilicher Gefahrengemeinschaften über Stressoren, die u. a. gesundheits- und lebensbedrohliche Situationen im polizeilichen Berufsalltag berücksichtigen und damit die Relevanz des Sicherheitsmotivs in der polizeilichen Interaktion mit dem Gegenüber unterstreichen, das in einer Kultivierung asymmetrisch autoritärer Interaktionen – z. B. zum Eigenschutz – münden kann.¹²⁷

These 2: Die Polizeikultur kann geprägt sein von autoritären Vorstellungen und Dominanzansprüchen, weil die Polizei hierarchisch organisiert ist. Polizei ist mit Blick auf die gesellschaftlichen Erwartungen an Ordnung und Sicherheit immer in einem Dilemma, weil sie mit Blick auf GMF wissen könnte, wie sehr Autoritarismus und Dominanzorientierung sie selbst anfällig für Intoleranz machen können. In der US-amerikanischen Forschung ist gut untersucht, dass autoritäre und dominanzorientierte Personen die Polizei als Arbeitsstelle mögen.¹²⁸ Polizist:innen mit einem höheren Grad an autoritären und dominanzorientierten Überzeugungen sind aber eben anfälliger für GMF, und umso mehr gilt es den möglichen Selektionseffekt vor und in der Ausbildung zu kontrollieren. Durch regelmäßige unabhängige Studien zur Rekrutierung, zur Verdichtung von Überzeugungen in der Polizeiarbeit und die Öffnung der Polizei für Vielfalt und Diversität kann der Selektionseffekt möglicherweise gebremst werden.

These 3: Da die Berufsrolle für viele einen zentralen Bestandteil der sozialen Identität darstellt, können eine positive berufliche Identität und die Zugehörigkeit zu einer angesehenen Organisation das soziale Motiv nach Zugehörigkeit von Personen befriedigen. Im Idealfall können die Polizei bzw. kleinere Organisationseinheiten das Zugehörigkeitsmotiv durch einen starken Zusammenhalt befriedigen und zu einer positiven sozialen Identität beitragen. Es besteht in Eigengruppen wie z. B. der Organisationseinheit, ein starker Zusammenhalt nach innen, was nicht zuletzt die Studien zur „Cop Culture“, Schweigemauern

¹²⁷ Siehe hierzu auch Alpert und Dunham (2004).

¹²⁸ Correll et al. (2014).

und Korpsgeist oder Kameraderie nahelegen.¹²⁹ Ist die soziale Identität innerhalb der Eigengruppe¹³⁰ durch interne oder externe Statusbedrohungen (vgl. Kap. 4) in ihrer positiven Konnotation gefährdet, erhöht dies die Gefahr, dass über Abwertung versucht wird, die eigene Identität wieder aufzuwerten.¹³¹ Öffentliche Diskurse, die Polizeiarbeit kritisch hinterfragen, aber auch interne Konflikte können dies auslösen, was GMF zur Wiederherstellung einer positiven sozialen Identität wahrscheinlicher macht.

These 4: Die Vorurteils-, also auch GMF-reduzierende Wirkung von spezifischen gleichwertigen Formen des Kontakts mit als ungleichwertig markierten Gruppen¹³² ist auch in der Polizei wirksam, wie es die GMF-Forschung nahelegt. Einseitig konflikthafte berufliche Interaktionen mit markierten Minderheitsgruppen als polizeiliches Gegenüber befeuern die bekannten Mechanismen und fördern eine Einstellung, die in den frühen Studien der 90er Jahre bereits als „resignativer Fremdenskeptizismus“¹³³ beschrieben wurde.¹³⁴ Interventionen gegen GMF in der Polizei können dann an ein großes, bestehendes und wissenschaftlich begleitetes Repertoire an vorurteilreduzierenden Kontakt-Interventionen z. B. in Schulen, Nachbarschaften oder Betrieben¹³⁵ zurückgreifen und diese auf den Polizeikontext übertragen.

These 5: Soziale Anerkennung von Polizist:innen, wie sie aus der Perspektive der Stressforschung und den oben genannten Theorien dargestellt wurde, könnte einen bedeutenden Einfluss auf die Abwertung von Minderheiten durch Polizist:innen haben. Neben der Identifikation mit der eigenen Berufsgruppe, wie

¹²⁹ Behr (2008); Schwind (1996); Bericht des Parlamentarischen Untersuchungsausschusses zum Hamburger Polizeiskandal, HH-Bürg.-Drs. 15/6200, S. 949, 1125.

¹³⁰ Siehe auch Maibach (1996), S. 195 ff.

¹³¹ Tajfel und Turner (1986).

¹³² Zur generalisierenden Wirkung interkultureller Kontakte auf GMF allgemein siehe Christ und Wagner (2008), S. 155 ff.

¹³³ Hiermit ist gemeint, „daß kein offensiver oder gar militanter Einstellungskomplex gegenüber Fremden“ bestehe, „sondern eher ein aus Überdruß und Resignation erwachsender skeptischer Zynismus gegenüber der Ausländerproblematik“, Backes et al. (1997), S. 85. Ausländer seien einfach ein (weiterer) Stressfaktor unter vielen: „Der Streß im Umgang mit Ausländern wird bei den Beamten dieser Stichprobe aufgrund zu hohen allgemeinen Stresses durch den Wechseldienst eher abgewehrt, um eine Überforderung zu vermeiden.“, Backes et al. (1997), S. 166.

¹³⁴ Backes et al. (1997), S. 85; ähnlich wie unsere Annahme zur Wirkung von Kontakt, allerdings mit Fokus auf privaten Kontakt siehe auch Mletzko und Weins (1999), S. 17 ff.

¹³⁵ Siehe z. B. Christ und Wagner (2008), S. 165.

bereits oben ausgeführt, spielt auch die soziale Anerkennung innerhalb der beruflichen Kontexte eine ausschlaggebende Rolle mit Blick auf das soziale Motiv der Zugehörigkeit. Anerkennungsverletzungen begünstigen demnach das Bedürfnis nach Wiederherstellung von Anerkennung, das subkulturspezifisch über Abwertung, z. B. in Form von menschenfeindlichen Gruppenchats, zu erreichen versucht wird. Der berufliche Kontext Polizei weist dabei besondere Spezifika auf, die es zu berücksichtigen gilt.

Die genannten Thesen enthalten bereits wichtige Impulse für die Prävention und Möglichkeiten für die Entwicklung von Schutzfaktoren gegen menschenfeindliche Tendenzen bei der Polizei. Es ist angesichts der Fakten und der vielen Hinweise über die Wechselwirkungen zwischen gesellschaftlichen Stimmungen und polizeilichen Arbeitsbedingungen geraten wie möglich, ein zuverlässiges Präventionssystem zu entwickeln und nicht nur an den Symptomen zu operieren und sich auf disziplinarrechtliche Maßnahmen zu verlassen. Dazu allerdings wäre es wünschenswert, diese Prävention auf viel mehr und umfangreichere Forschung zu stützen, damit wir bessere evidenzbasierte Vorschläge machen können als jene, die wir in diesem Beitrag angeboten haben.

Literatur

- Allport, G. (1954). *The Nature of Prejudice*. Reading: Addison-Wesley.
- Alpert, G., & Dunham, R. (2004). Explaining Police Use of Force: The Breakdown of an Authority Maintenance Ritual. In G. Alpert & R. Dunham (Hrsg.), *Understanding Police Use of Force* (S. 170–187). Cambridge University Press.
- Anhut, R., & Heitmeyer, W. (2000). Desintegration, Konflikt und Ethnisierung. Eine Problemanalyse und theoretische Rahmenkonzeption. In W. Heitmeyer & R. Anhut (Hrsg.), *Konflikt- und Gewaltforschung. Bedrohte Stadtgesellschaft* (S. 17–75). Weinheim und München: Juventa.
- Anhut, R., & Heitmeyer, W. (2005). Desintegration, Anerkennungsbilanzen und die Rolle sozialer Vergleichsprozesse für unterschiedliche Verarbeitungsmuster. In W. Heitmeyer & P. Imbusch (Hrsg.), *Integrationspotenziale moderner Gesellschaften* (S. 75–100). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bakkes, O., Biek, T., Dollase, R., Heitmeyer, W., Meyer, J., Spona, D., & Wilkening, F. (1997). *Risikokonstellationen im Polizeialltag. Ergebnisse einer mehrperspektivischen Untersuchung zum Verhältnis von Polizei und Fremden in Konfliktsituationen*. Bielefeld: Universität Bielefeld: Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International* 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), S. 273.

- Bartsch, N., Maier, F., & Pedal, W. (2012). Die Bedeutsamkeit von administrativen Stressfaktoren. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 7(1), S. 62.
- BAuA (2017). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Beerlage, I., Arndt, D., Hering, T., Nörenberg, L., & Springer, S. (2008). *Netzwerk Psychoziale Notfallversorgung – Umsetzungsrahmenpläne. Bd. 3: Belastungen und Belastungsfolgen in der Bundespolizei*. Bonn: Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe.
- Behr, R. (2008). *Cop Culture – Der Alltag des Gewaltmonopols. Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei*. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag.
- Behr, R. (2021). Dominanzkultur als Rahmung von Gewalt und Rassismus in der Polizei. In T. Feltes & H. Plank (Hrsg.), *Rassismus, Rechtsextremismus, Polizeigewalt. Beiträge für und über eine rechtschaffen(de), demokratische Bürgerpolizei* (S. 251–261). Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Bornewasser, M. (1996). Feindselig oder überfordert? Soziale und strukturelle Belastungen von Polizeibeamtinnen und -beamten im Umgang mit Fremden. In Polizei-Führungsakademie (Hrsg.), *Fremdenfeindlichkeit in der Polizei? Ergebnisse einer wissenschaftlichen Studie* (S. 16–55). Lübeck: Schmidt-Römhild.
- Bornewasser M. (2000). Mitarbeiterzufriedenheit in der Polizei: Weg von der abstrakten Beschreibung, hin zur konkreten Veränderung. In K. Liebl & T. Ohlemacher (Hrsg.), *Empirische Polizeiforschung* (S. 35–47). Herbolzheim: Centaurus Verlag & Media.
- Bornewasser, M., & Eckert, R. (1995). *Belastungen und Gefährdungen von Polizeibeamtinnen und -beamten im alltäglichen Umgang mit Fremden – Abschlussbericht zum Projekt „Polizei und Fremde“*. Münster: Polizei-Führungsakademie.
- Bürger, B., & Nachreiner, F. (2019). Erkenntnisse zu Belastung und Beanspruchung im Wach- und Wechselschichtdienst der Polizei. Ausgangslage, Folgen und Gestaltungsbedarf. In A. Fischbach & P. W. Lichtenthaler (Hrsg.), *Gesundheit in der Polizei* (S. 49–94). Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Christ, O., & Wagner, U. (2008). Interkulturelle Kontakte und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit: Die Wirkung von interkulturellen Kontakten auf eine Ideologie der Ungleichwertigkeit. In W. Heitmeyer (Hrsg.), *Deutsche Zustände. Folge 6* (S. 154–168). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Correll, J., Hudson, S., Guillermo, S., & Ma, D. (2014). The Police Officer's Dilemma: A Decade of Research on Racial Bias in the Decision to Shoot. *Social and Personality Psychology Compass*, 8(5), S. 201.
- Decker, O., & Brähler, E. (2006). *Vom Rand zur Mitte. Rechtsextreme Einstellungen und ihre Einflussfaktoren in Deutschland*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Derin, B., & Singelstein, T. (2020). Polizei und Gewalt. In D. Hunold & A. Ruch (Hrsg.), *Polizeiarbeit zwischen Praxishandeln und Rechtsordnung. Empirische Polizeiforschungen zur polizeipraktischen Ausgestaltung des Rechts* (S. 121–141). Wiesbaden: Springer VS.
- Eckert, R., Jungbauer, J., & Willems, H. (1996). Zur Feindschaft verdammt? Belastungssituationen der Polizei im Umgang mit ausländischen Tatverdächtigen und ihre Konsequenzen. In Polizei-Führungsakademie (Hrsg.), *Fremdenfeindlichkeit in der Polizei? Ergebnisse einer wissenschaftlichen Studie* (S. 88–108). Lübeck: Schmidt-Römhild.

- Ellrich, K., & Baier, D. (2015). Gewaltausübung durch Polizeibeamte – Ausmaß und Einflussfaktoren. *Rechtspsychologie, 1(1)*, S. 22.
- Endrikat, K., Schaefer, D., Mansel, J., & Heitmeyer, W. (2002). Soziale Desintegration. Die riskanten Folgen negativer Anerkennungsbilanzen. In W. Heitmeyer (Hrsg.), *Deutsche Zustände. Folge 1* (S. 37–58). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Fährmann, A., Remke, S., & Reschke, K. (2007). Der Einfluss des Kohärenzgefühls auf das subjektive Erleben berufsbedingter Belastungen bei Polizeibeamten. In C. Lorei (Hrsg.), *Polizei & Psychologie* (S. 107–124). Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Fiske, S. T. (2000). Stereotyping, prejudice, and discrimination at the seam between the centuries: evolution, culture, mind, and brain. *European Journal of Social Psychology, 30(3)*, S. 299.
- Georg, S., Wolter, C., Santa Maria, A., Kleiber, D., & Renneberg, B. (2019). Berufliche Gratifikationskrisen, arbeitsbezogene Erschöpfung und Frühberentung bei der Polizei. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 63(4)*, S. 191.
- Groß, E., & Hövermann, A. (2014). Marktförmiger Extremismus – Ein Phänomen der Mitte?. In A. Zick, A. Klein & R. Melzer (Hrsg.), *Fragile Mitte, feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2014* (S. 102–118). Berlin: Dietz.
- Groß, E., Gundlach, J., & Heitmeyer, W. (2010). Die Ökonomisierung der Gesellschaft. Ein Nährboden für Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in oberen Status- und Einkommensgruppen. In W. Heitmeyer (Hrsg.), *Deutsche Zustände. Folge 9* (S. 138–157). Berlin: Suhrkamp.
- Groß, E., Zick, A., & Krause, D. (2012). Von der Ungleichwertigkeit zur Ungleichheit: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. *Aus Politik und Zeitgeschichte, 62(16–17)*, S. 11.
- Groß, E., Hövermann, A., & Messner, S. (2018). Marketized Mentality, Competitive/Egoistic School Culture, and Delinquent Attitudes and Behavior: an Application of Institutional Anomie Theory. *Criminology, 56(2)*, S. 333.
- Gutschmidt, D., & Vera, A. (2019). Cop Culture und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in der Polizei: eine empirische Analyse. In H. Groß & P. Schmidt (Hrsg.), *Empirische Polizeiforschung XXIII: Polizei und Migration* (S. 227–250). Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Häusler, A., & Küpper, B. (2019). Neue rechte Mentalitäten in der Mitte der Gesellschaft. In A. Zick, B. Küpper & W. Berghan (Hrsg.), *Verlorene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19* (S. 147–172). Bonn: Dietz.
- Hallenberger, F., & Müller, S. (2000). Was bedeutet für Polizistinnen und Polizisten „Stress“? *Polizei & Wissenschaft, 1(1)*, S. 58.
- Hallenberger, F., Heiderich, M., & Rieger, S. (2003). Stress und Stressbewältigung im Polizeiberuf. *Polizei & Wissenschaft, 4(3)*, S. 36.
- Heitmeyer, W. (1987). *Rechtsextremistische Orientierungen bei Jugendlichen*. Weinheim und München: Juventa.
- Heitmeyer, W. (2001). Autoritärer Kapitalismus, Demokratieentleerung und Rechtspopulismus. Eine Analyse von Entwicklungstendenzen. In D. Loch & W. Heitmeyer (Hrsg.), *Schattenseiten der Globalisierung* (S. 479–530). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Heitmeyer, W. (2002). *Deutsche Zustände. Folge 1*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Heitmeyer, W. (2012). *Deutsche Zustände. Folge 10*. Frankfurt am Main: Suhrkamp

- Heitmeyer, W. (2018). *Autoritäre Versuchungen*. Berlin: Suhrkamp.
- Heitmeyer, W., Freiheit, M., & Sitzer, P. (2020). *Rechte Bedrohungsallianzen – Signaturen der Bedrohung II*. Berlin: Suhrkamp.
- Hövermann, A., Groß, E., Zick, A., & Messner, S. (2015). Understanding the Devaluation of Vulnerable Groups: A Novel Application of Institutional Anomie Theory. *Social Science Research*, 52, S. 408.
- Jacobshagen, N. (2006). *Illegitimate Tasks, Illegitimate Stressors: Testing A New Stressor-Strain Concept*. Unveröffentlichte Dissertation, Universität Bern.
- Jacobshagen, N., & Semmer, N. K. (2018). Kann das Sinnerleben der Arbeit durch illegitime Aufgaben erschüttert werden? In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeitenreport 2018* (S. 133–142). Berlin: Springer.
- Jaschke, H.-G. (1997). *Öffentliche Sicherheit im Kulturkonflikt: Zur Entwicklung der städtischen Schutzpolizei in der multikulturellen Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kemme, S., Essien, I., & Stelter, M. (2020). Muslimfeindliche Einstellungen in der Polizei: Der Einfluss beruflicher Kontakthäufigkeit. *Monatsschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform*, 103(2), S. 1.
- Klein, A., Küpper, B., & Zick, A. (2009). Rechtspopulismus im vereinigten Deutschland als Ergebnis von Benachteiligungsgefühlen und Demokratiekritik. In W. Heitmeyer (Hrsg.), *Deutsche Zustände. Folge 7* (S. 93–112). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Klein, A., Heitmeyer, W. (2010). Wenn die Wut kein politisches Ventil findet; In: Heitmeyer, W. (Hrsg.). *Deutsche Zustände. Folge 8*. Berlin: Suhrkamp: S. 164–185.
- Klein, A., Groß, E., & Zick, A. (2014). Menschenfeindliche Zustände. In A. Zick, A. Klein & R. Melzer (Hrsg.), *Fragile Mitte, feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2014* (S. 61–84). Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Klemisch, D. (2006). *Psychosoziale Belastungen und Belastungsverarbeitung von Polizeibeamten*. Unveröffentlichte Dissertation, Universitätsklinikum Münster.
- Krott, N. R., Krott, E., & Zeitner, I. (2018). Xenophobic attitudes in German police officers. *International Journal of Police Science & Management*, 20(3), S. 174.
- Küpper, B., Berghan, W., & Rees, J. (2019). Aufputschen von Rechts: Rechtspopulismus und seine Normalisierung in der Mitte. In A. Zick, B. Küpper & W. Berghan (Hrsg.), *Verlorene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19* (S. 173–202). Bonn: Dietz.
- Leenen, W. R., Grosch, H., & Groß, A. (2005). *Bausteine zur interkulturellen Qualifizierung der Polizei*. Münster: Waxmann.
- Maibach, G. (1996). *Polizisten und Gewalt. Innenansichten aus dem Polizeialltag*. Reinbek: Rowohlt.
- Mansel, J., & Endrikat, K. (2007). Die Abwertung von „Überflüssigen“ und „Nutzlosen“ als Folge der Ökonomisierung der Lebenswelt. Langzeitarbeitslose, Behinderte und Obdachlose als Störfaktor. *Soziale Probleme*, 18(2), S. 163.
- Mansel, J., & Kaletta, B. (2009). Desintegrationsprozesse, Anerkennungsprobleme und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit Ein Ost-West-Vergleich. In W. Heitmeyer (Hrsg.), *Deutsche Zustände. Folge 7* (S. 73–92). Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Meisner, M., & Kleffner, H. (2019). *Extreme Sicherheit. Rechtsradikale in Polizei, Verfassungsschutz, Bundeswehr und Justiz*. Berlin: Herder.
- Mescher, H. (2008). Policing and Islamophobia in Germany: The Role of Workplace Experience. *International Journal of Conflict and Violence*, 2(1), S. 138.
- Mletzko, M., & Weins, C. (1999). Polizei und Fremdenfeindlichkeit. *Monatsschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform*, 82(2), S. 77.
- North, M. S., & Fiske, S. T. (2013). Driven to exclude: How core social motives explain social exclusion. In C. N. DeWall (Hrsg.), *The Oxford handbook of social exclusion* (S. 31–42). Oxford University Press.
- Ohlemacher, T., Bosold, C., Fiedler, A., Lauterbach, O., & Zitz, A. (2002). *Polizei im Wandel: Erste Ergebnisse der Befragung der Vollzugsbeamtinnen und -beamten der niedersächsischen Polizei im Jahre 2001*. Hannover: Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen.
- Opielka, S. (2018). *Psychisches Befinden von Polizeibeamten in Abhängigkeit von Schichtarbeit*. Unveröffentlichte Dissertation, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.
- Ottmann, W., Karvonen, M. J., Schmidt, K. H., Knauth, P., & Rutenfranz, J. (1989). Subjective health status of day and shift-working policemen. *Ergonomics*, 32(7), S. 847.
- Reinecke, S., Runde, B., Bastians, F., Bär, O., Weiss, U., & Heuft, G. (2006). Qualität, Intensität und Quantität von psychischen Belastungen innerhalb der Polizeiarbeit. Bericht über ein Forschungsprojekt. *Polizei & Wissenschaft*, 7(2), S. 4.
- Schwind, H.-D. (1996). Zur „Mauer des Schweigens“. Gedanken zum sogenannten „Hamburger Polizeiskandal“ aus kriminologischer Sicht. *Kriminalistik*, 50(3), S. 161.
- Semmer, N. K., & Zapf, D. (2018). Theorien der Stressentstehung und -bewältigung. In R. Fuchs & M. Gerber (Hrsg.), *Stressregulation und Sport* (S. 23 – 50). Heidelberg: Springer.
- Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Meier, L. L., & Elfering, A. (2007). Occupational stress research: The „stress-as-offence-to-self“ perspective. *Occupational Health Psychology: European Perspectives on Research, Education, and Practice*, 2, S. 43.
- Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Meier, L. L., Elfering, A., Beehr, T. A., Kälin, W., & Tschan, F. (2015a). Illegitimate tasks as a source of work stress, *Work & Stress*, 29(1), S. 32.
- Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Meier, L. L., Kälin, W., Keller, A. C., Igit, I., & Elfering, A. (2015b). Stress als Angriff auf das Selbst. In A. Fischbach, J. Boltz & P. W. Lichtenthaler (Hrsg.), *Stark trotz Stress* (S. 19–43). Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Semmer, N. K., Tschan, F., Jacobshagen, N., Beehr, T. A., Elfering, A., Kälin, W., & Meier, L. L. (2019). Stress as Offense to Self: a Promising Approach Comes of Age. *Occupational Health Science*, 3(3), S. 205.
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social Dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. New York: Cambridge University Press.
- Siegrist J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), S. 27.
- Siegrist, J. (2017). The Effort-Reward Imbalance Model. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Hrsg.), *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice* (S. 24–35). West Sussex: Wiley.

- Siegrist J. (2018). Soziale Stressoren und stressbedingte Erkrankungen. In R. Fuchs & M. Gerber (Hrsg.), *Handbuch Stressregulation und Sport* (S. 79–92). Berlin und Heidelberg: Springer.
- Six, B., & Felfe, J. (2004). Einstellungen und Werthaltungen im organisationalen Kontext. In H. Schuler (Hrsg.), *Organisationspsychologie – Grundlagen und Personalpsychologie* (S. 597–672). Göttingen: Hogrefe.
- Steinbauer, M., Jagsch, R., & Kryspin-Exner, I. (2002). *Stress im Polizeiberuf: Verarbeitung belastender Ereignisse im Dienst*. Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Stephan, W. G., & Stephan, C. W. (1985). Intergroup Anxiety. *Journal of Social Issues*, 41(3), S. 157.
- Stöss, R. (2007). *Rechtsextremismus im Wandel*. 2. Aufl. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Strohmeier, G. (2011). „Klartext 2010“ – Studie zur Berufszufriedenheit in der Bundespolizei. Technische Universität Chemnitz. [https://www.gdp.de/gdp/gdp.nsf/id/p110402/\\$file/StrohmeierStudie.pdf](https://www.gdp.de/gdp/gdp.nsf/id/p110402/$file/StrohmeierStudie.pdf). Zugegriffen: 25. Januar 2022.
- Struck, J. (2019). Digitale Vorwärtspanik. *Monatsschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform*, 102(1), S. 54.
- Stuttgarter Zeitung (2020). Polizeigewerkschaft weist neue Idee für Rassismus-Studie zurück. <https://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.vorschlag-aus-niedersachsen-polizeigewerkschaft-weist-neue-idee-fuer-rassismus-studie-zurueck.df28eb3e-abfb-4cb0-b2a8-d444e6622fc0.html>. Zugegriffen: 18. Juli 2022.
- Sun, M., Feng, W., Wang, F., Li, P., Li, Z., Li, M., Tse, G., Vlaanderen, J., Vermeulen, R., & Tse, L. A. (2018). Meta-analysis on shift work and risks of specific obesity types. *Obesity reviews: an official journal of the International Association for the Study of Obesity*, 19(1), S. 28.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In S. Worchel & W. Austin (Hrsg.), *Psychology of intergroup relations* (S. 7–24). 2. Aufl. Chicago: IL.
- Tränkle, S. (2017). „Begonnene Maßnahmen werden durchgezogen“ – Widerstandslagen als Testfall für die Legitimität polizeilicher Maßnahmen. In B. Frevel & M. Wendekamm (Hrsg.), *Sicherheitsproduktion zwischen Staat, Markt und Maßnahmen* (S. 31–46). Wiesbaden: Springer VS.
- Tränkle, S. (2020). Autoritätserhalt um jeden Preis? Was Streifenbeamte_innen bewegt, bei drohenden Widerstandslagen auf die Durchsetzung des Gewaltmonopols zu verzichten und Handlungsspielräume zur Deeskalation zu nutzen. In D. Hunold & A. Ruch (Hrsg.), *Polizeiarbeit zwischen Praxishandeln und Rechtsordnung* (S. 143–164). Wiesbaden: Springer.
- Torquati, L., Mielke, G. I., Brown, W. J., Burton, N. W., & Kolbe-Alexander, T. L. (2019). Shift Work and Poor Mental Health: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies. *American journal of public health*, 109(11), S. 120.
- Wang, F., Zhang, L., Zhang, Y., Zhang, B., He, Y., Xie, S., Li, M., Miao, X., Chan, E. Y., Tang, J. L., Wong, M. C., Li, Z., Yu, I. T., & Tse, L. A. (2014). Meta-analysis on night shift work and risk of metabolic syndrome. *Obesity reviews: an official journal of the International Association for the Study of Obesity*, 15(9), S. 709.

- Wirtz, A., & Nachreiner, F. (2012). Effects of Lifetime Exposure to Shiftwork on Fitness for Duty in Police Officers, *Chronobiology International*, 29(5), S. 595. <https://doi.org/10.3109/07420528.2012.675844>.
- Wössner, R., & Binninger, C. (1997). Zum Anforderungsprofil für Streifenbeamte im Polizeidienst. *Die Polizei*, 88(1), S. 3.
- Wolter, C., Santa Maria, A., Wörfel, F., Guys, B., Lesener, T., Kleiber, D., & Renneberg, B. (2019). Job Demands, Job Resources, and Well-being in Police Officers – a Resource-Oriented Approach. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 34, S. 45.
- Zick, A. (2019). Die Macht der Vorurteile für die Radikalisierung der Mitte. In Schriftenreihe der Bildungsabteilung des Zentralrats der Juden in Deutschland (Hrsg.), *Perspektiven jüdischer Bildung. Diskurse – Erkenntnisse – Positionen Band II* (S. 378–404). Leipzig: Hentrich & Hentrich.
- Zick, A. (2021). Menschenfeindlicher Rassismus und Ungleichwertigkeitszuschreibungen. In A. Zick & B. Küpper (Hrsg.), *Geforderte Mitte: Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen 2020/21* (S. 141–171). Bonn: Dietz.
- Zick, A., & Klein, A. (2014). *Fragile Mitte, Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2014*. Bonn: Dietz.
- Zick, A., & Küpper, B. (2018). Menschenfeindliche Vorurteile im Kontext von Radikalisierungsdynamiken und rechtsextremen Handlungen. *Monatszeitschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform*, 101(2), S. 140.
- Zick, A., & Küpper, B. (2021). *Geforderte Mitte: Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in der Mitte 2020/21*. Bonn: Dietz.
- Zick, A., Wolf, C., Küpper, B., Davidov, E., Schmidt, P., & Heitmeyer, W. (2008). The Syndrome of Group-Focused Enmity: The Interrelation of Prejudices Tested with Multiple Cross-Sectional and Panel Data. *Journal of Social Issues*, 64(2), S. 363.
- Zick, A., Küpper, B., & Hövermann, A. (2011). *Die Abwertung Der Anderen. Eine Europäische Zustandsbeschreibung Zu Intoleranz, Vorurteilen Und Diskriminierung*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Zick, A., Hövermann, A., & Krause, D. (2012). Die Abwertung von Ungleichwertigen. In W. Heitmeyer (Hrsg.), *Deutsche Zustände. Folge 10* (S. 64–86). Berlin: Suhrkamp.
- Zick, A., Küpper, B., & Berghan, W. (2019). *Verlorene Mitte – Feindselige Zustände Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19*. Bonn: Dietz.
- Zietlow, B. (2015). Gewalt gegen Polizeibeamte – DER oder ein Stressfaktor im Polizeialltag? In A. Fischbach, J. Boltz & P. W. Lichtenthaler (Hrsg.), *Stark trotz Stress – Gesundheit und Leistungsfähigkeit in der Polizei* (S. 44–68). Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.

Prof. Dr. Eva Groß ist Professorin für Kriminologie und Soziologie an der Hochschule in der Akademie der Polizei Hamburg. Ihre soziologischen und kriminologischen Untersuchungsperspektiven, u. a. auf die Themen vorurteilsmotivierte Kriminalität/Hasskriminalität, Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Kriminalitätswahrnehmungen, schließen dabei an die Radikalisierungsforschung, empirische Polizeiforschung und Dunkelfeldforschung an.

Prof. Dr. Julia Clasen ist Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Hochschule in der Akademie der Polizei Hamburg. Ihre Forschungsschwerpunkte sind die Themen Wirkung von Arbeit, Arbeitsanalyse, betriebliche Gesundheitsförderung und Evaluation.

Prof. Dr. Andreas Zick ist Direktor des Instituts für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG) und Professor für Sozialisation und Konfliktforschung an der Universität Bielefeld.

Open Access Dieses Kapitel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>) veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Kapitel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

