



12. MÄRZ 2025 | PROF. DR. DANIELA HUNOLD

HINWEISGEBER- SCHUTZ IN DER PRAXIS:

Hürden und Chancen für Whistleblowing
in der Polizei

Impressum

Gesellschaft für Freiheitsrechte e.V

Boyenstr. 41
10115 Berlin
Telefon 030 549 08 10 – 0
Fax 030 549 08 10 – 99
info@freiheitsrechte.org
PGP/GPG Key ID FA2C23A8

Kontoverbindung

IBAN: DE 88 4306 0967 1182 9121 00
BIC: GENODEM1GLS
GLS Gemeinschaftsbank eG

Vertreten durch den Vorstand des Vereins

Prof. Dr. Nora Markard
Prof. Dr. Boris Burghardt
Dr. John Philipp Thurn
Prof. Dr. Dana-Sophia Valentiner

Eingetragen in das Vereinsregister des Amtsgerichts
Berlin-Charlottenburg unter VR 34505 B (Satzung)

V.i.S.d.P.

Malte Spitz
Boyenstr. 41
10115 Berlin

Autor*innen

Prof. Dr. Daniela Hunold
Prof. Dr. Anja Berger
Dr. Roman Thurn

Social Media

[instagram.com/freiheitsrechte](https://www.instagram.com/freiheitsrechte)
[youtube.com/gesellschaft-fur-freiheitsrechte](https://www.youtube.com/gesellschaft-fur-freiheitsrechte)
chaos.social/@freiheitsrechte
[linkedin.com/company/freiheitsrechte](https://www.linkedin.com/company/freiheitsrechte)
bksy.app/profile/freiheitsrechte.org

Grafik und Layout

TAU GmbH, Berlin

INHALT

A. Einleitung	4
B. Methode	6
I. Studiendesign und Stichprobe	6
II. Durchführung der Interviews	6
III. Interviewleitfaden	6
IV. Ethische Aspekte und Datenschutz	7
V. Datenauswertung	7
VI. Einschränkungen in Bezug auf die Auswahl der Interviewten	7
C. Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes und Polizeiliche Meldestellen	9
I. Chancen und Herausforderungen der polizeilichen Konfliktlösungs- und Meldesysteme	13
II. Zwischenfazit	16
D. Konflikte: Meldewürdige Zustände und Verhaltensweisen	17
I. Formen des Fehlverhaltens	18
1) Problematische Äußerungen & Einstellungen	19
2) Praktisches Fehlverhalten	23
3) Interne Abläufe & Konflikte zwischen den Hierarchien	24
E. Motivation zur Meldung	27
I. Soziale & organisationale Faktoren	30
G. Hemmung von Meldung	34
I. Individuelle Hemmnisse	34
II. Soziale und organisationale Hemmnisse	36
III. Folgen gehemmten Meldeverhaltens	44
H. Folgen der Hinweisgabe	46
I. Fazit	48
J. Handlungsempfehlungen	49
Literaturverzeichnis	53

A. EINLEITUNG

In den letzten Jahren wurden im öffentlichen Diskurs immer wieder rassistische und andere menschenfeindliche Äußerungen und Einstellungen in der Polizei offenbart und diskutiert. Ein besonderes Augenmerk wurde auf polizeiliche **Chatgruppen** gelegt, in denen rassistische und auch rechtsradikale Inhalte geteilt wurden: Immer wieder sorgten Berichte über neue Enthüllungen für Aufmerksamkeit (Kögl, 2024; Ohne Autor, 2023; Sondermann, Ohne Datum). Gegen die Mitglieder dieser Chatgruppen, die identifiziert wurden, liefen disziplinar und strafrechtliche Ermittlungen. Da die Beteiligten in diesen geschlossenen digitalen, sozialen Räumen ihre menschenfeindlichen Inhalte nicht freiwillig offenlegten, wurden diese teilweise erst dann bekannt, wenn Kolleg*innen sie meldeten (Breyer, 2018; Diehl et al., 2020). Rassistische, rechtsradikale, aber auch sexistische Äußerungen sind inzwischen häufiger Gegenstand auch öffentlicher Debatten in und über die Polizei.

Vorfälle wie diese verdeutlichen die Relevanz eines funktionierenden Whistleblowings innerhalb der Polizei. Es kann als selbstregulatorisches Instrument gesehen werden, das Funktionieren der Organisation im Sinne der Erwartungen aus der Umwelt aufrechtzuerhalten, indem auf Missstände reagiert werden kann (Kölbel 2024, S. 19 #). Dementsprechend können funktionierende Meldestrukturen nicht nur die Organisationsmitglieder selbst schützen, sondern zu einer demokratisch legitim agierenden Sicherheitsbehörde beitragen und das Vertrauen in diese stärken. Der Schutz Einzelner vor übermäßiger und illegitimer staatlicher Gewalt ist ein Grundpfeiler der Demokratie. Um diesen Schutz zu gewährleisten, braucht es starke und wirkungsvolle Mechanismen. Die Einführung des **Hinweisgeberschutzgesetzes** (HinSchG) sollte hierzu einen weiteren rechtlichen Rahmen schaffen: Menschen, die auf Fehlverhalten in Behörden und der Privatwirtschaft hinweisen, müssen wirksam vor Repressalien durch die betroffenen Institutionen geschützt werden. In Bezug auf die Polizei existierten bereits vor der Einführung des Gesetzes verschiedene Ansprech- und Beschwerdestellen. Mit dem HinSchG wurden zudem neue Meldestellen geschaffen, um den Schutz von Hinweisgeber*innen weiter zu stärken.

Im Rahmen dieser Studie wurde auf Basis von Interviews in zwei Landespolizeien untersucht, vor welchen Herausforderungen und Problemen sowohl die Meldestellen als auch (potenziell) hinweisgebende Polizist*innen stehen. Zunächst wird eine Übersicht über die Umsetzung des HinSchG in der Polizei sowie über die polizeilichen Meldestellen gegeben. Dabei zeigen sich bereits institutionelle Herausforderungen, etwa die Unübersichtlichkeit der verschiedenen Meldestellen oder die mangelnde Bekanntheit dieser Anlaufstellen bei Polizist*innen. Anschließend werden die Formen potenziellen und beobachteten Fehlverhaltens beschrieben. Während insbesondere die bereits erwähnten verbalen Formen des Fehlverhaltens in dieser Studie betont werden, spielen auch polizeispezifische Verstöße – etwa Körperverletzung im Amt – als auch hierarchiebedingte Probleme innerhalb der Behörde eine gewichtige Rolle. Wenn Polizist*innen Fehlverhalten beobachten, gibt es Faktoren, die eine Meldung begünstigen: Unterstützung durch Kolleg*innen und Vorgesetzte oder ein ausgeprägter Gerechtigkeitssinn können, neben weiteren Aspekten, die Meldebereitschaft erhöhen. Dem stehen jedoch zahlreiche hemmende Faktoren gegenüber, die in großen Teilen spezifisch für die Polizei sind. Dazu zählen etwa Loyalitätsanforderungen gegenüber Kolleg*innen und Vorgesetzten, eine mangelnde Fehlerkultur sowie die strenge Hierarchie der Behörde. Die Meldung von Fehlverhalten kann

für die Betroffenen – sowohl für die Beschuldigten als auch für die Hinweisgeber*innen – unterschiedliche Konsequenzen haben, die von einer Konfliktbeilegung bis hin zu Stigmatisierung und disziplinarischen Maßnahmen reichen. Abschließend werden Handlungsempfehlungen gegeben, um sowohl die bestehenden Strukturen als auch potenziell meldende Polizist*innen zu stärken und besser zu schützen.

B. METHODE

I. STUDIENDESIGN UND STICHPROBE

Die Studie basiert auf 19 qualitativen Interviews, die in Berlin und Schleswig-Holstein durchgeführt wurden, um regionale Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu erfassen. Die Stichprobe setzt sich aus zwei Gruppen zusammen:

1. Expert*innen: Neun Fachpersonen aus Melde und Ansprechstellen wurden befragt. In einem Interview nahmen zwei Expert*innen gleichzeitig teil, sodass insgesamt acht Expert*innen-Interviews durchgeführt wurden.

2. Beschäftigte: Zwölf Angehörige der Polizeien, die nicht primär für Aufgaben im Kontext der Untersuchungsthematik abgestellt sind, nahmen teil. Dabei wurden sowohl Polizeivollzugsbeamt*innen als auch Tarifbeschäftigte der Polizeien befragt.

II. DURCHFÜHRUNG DER INTERVIEWS

Die Interviews wurden als leitfadengestützte Einzelgespräche geführt, mit Ausnahme des Doppelinterviews mit zwei Expert*innen. Dauer und Setting (z. B. online oder vor Ort) wurden an die Präferenzen der Teilnehmenden angepasst. Um flexibel auf den Gesprächsverlauf eingehen zu können, waren situative Abweichungen vom Leitfaden möglich.

III. INTERVIEWLEITFADEN

Grundlage der Interviews bildeten die von der **Gesellschaft für Freiheitsrechte** (GFF) bereitgestellten Themenbereiche, die zu Fragen ausformuliert wurden. Eine Eisbrecherfrage zu Beginn des Interviews sollte eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre schaffen. Der Leitfaden umfasste offene Fragen, die eine vertiefte Exploration der Perspektiven ermöglichten. Je nach Kontext wurden leichte Anpassungen vorgenommen, um relevante Aspekte situativ zu vertiefen.

IV. ETHISCHE ASPEKTE UND DATENSCHUTZ

Um die Anonymität der Teilnehmenden zu gewährleisten, wurden alle personenbezogenen Daten pseudonymisiert und gemäß den Datenschutzbestimmungen (insbesondere der DSGVO) verarbeitet. Die nicht anonymisierten Aufzeichnungen und Transkripte sind ausschließlich dem Forschungsteam zugänglich und werden nach Abschluss der Studie gelöscht. Lediglich die anonymisierten Transkripte werden archiviert. Die Teilnehmenden wurden im Vorfeld über die Ziele der Studie sowie ihre Rechte (z. B. Widerruf der Einwilligung) informiert und gaben ihr Einverständnis.

V. DATENAUSWERTUNG

Die Auswertung erfolgte mithilfe der Software **MAXQDA**, die eine systematische qualitative Inhaltsanalyse unterstützt. Die Transkripte wurden zunächst offen kodiert, um thematische Muster zu identifizieren. Anschließend wurden Kategorien deduktiv auf Basis des Leitfadens und induktiv aus dem Material herausgebildet. Diese strukturierte Vorgehensweise ermöglichte es, sowohl übergreifende Themen als auch nuancenreiche Unterschiede zwischen den befragten Gruppen herauszuarbeiten.

VI. EINSCHRÄNKUNGEN IN BEZUG AUF DIE AUSWAHL DER INTERVIEWTEN

Unsere Interviewpartner*innen aus dem Vollzugsdienst sind überwiegend im Wach und Wechseldienst oder in der Schutzpolizei tätig. Ein*e Interviewpartner*in berichtete aus der Arbeit in polizeilichen Spezialeinheiten, ein*e weitere*r von Erfahrungen aus der Bereitschaftspolizei (BePo). Einblicke in die Kriminalpolizeien konnten nur im begrenzten Umfang gewonnen werden. Es ist jedoch zu erwarten, dass insbesondere Spezialeinsatzkräfte wie die **Mobilen Einsatzkommandos** (MEKs) oder die **Spezialeinsatzkommandos** (SEKs) durch einen stärkeren Korpsgeist und eine im Vergleich zur Schutzpolizei stärker autoritäre Führung geprägt sind. Dies gilt bereits für die **Einsatzhundertschaften** (EHU) der **BePo** und insbesondere für deren spezialisierte Einheiten wie die **Beweissicherungs und Festnahmeinheiten** (BFE). In diesen Strukturen können spezifische Konfliktkonstellationen entstehen, die in dieser Studie jedoch nur am Rande oder gar nicht behandelt werden. Die Akquise von Interviewpartner*innen gestaltete sich zudem herausfordernd, da insbesondere die zu befragenden Polizist*innen über ein Schneeballsystem, also über persönliche Kontakte und gezielte Weiterleitungen in zwei Bundesländern angefragt werden mussten: Nur so ließ sich sicherstellen, dass die Erfahrungen von Polizist*innen, die ein oder mehrmals einen Missstand gemeldet hatten, hier berücksichtigt und analysiert werden können.

Insgesamt ist zu konstatieren, dass es große Zugangsschwierigkeiten zum Feld gab. Von zehn angefragten Landespolizeien, haben acht Behörden eine Kooperation abgelehnt. Dies wurde fast ausnahmslos mittels mangelnder Ressourcen begründet. Eine Landespolizei lehnte ab, da sie zum Zeitpunkt der Anfrage selbst Interviews zur Thematik durchführte. Eine andere Landespolizei sagte erst zu und zog die Kooperationszusage anschließend aus Sorge zurück, man könne

aufgrund der geringen Beteiligung anderer Länder bei den Ergebnissen konkrete Rückschlüsse auf die eigene Organisation ziehen.

Die erheblichen Zugangsschwierigkeiten zur Forschungsk Kooperation zeigen Defizite hinsichtlich der Transparenz polizeilicher Handlungen und Strukturen und der Möglichkeit wissenschaftlicher Untersuchungen im polizeilichen Bereich auf (vgl. Praunsmändel et al., 2022). Vor allem stellt sich die Frage, ob eine Ablehnung eines Forschungszugangs allein aus Ressourcengründen dem verfassungsrechtlich verankerten Grundsatz der Wissenschaftsfreiheit (Art. 5 Abs. 3 GG) gerecht wird, gerade wenn wie bei der vorliegenden Studie nur eine geringe Zahl freiwilliger Interviews angefragt wird. Forschung zu strukturellen Fragen der Polizeiarbeit ist von hoher gesellschaftlicher Relevanz und Grundvoraussetzung für eine Evaluation und Verbesserung der Polizei in Deutschland. Es ist dringend erforderlich, neue Maßnahmen und Regelungen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen, insbesondere in Bereichen wie dem Hinweisgeberschutz, der maßgeblich von Vertrauensstrukturen innerhalb der Behörden abhängt.

Zudem erscheint die Rücknahme einer bereits erteilten Kooperationszusage aus Sorge vor Identifizierbarkeit problematisch. Zwar sind Datenschutz und Vertraulichkeit legitime Interessen, jedoch hätte durch Anonymisierung oder Aggregation der Daten eine Lösung gefunden werden können, die sowohl den Schutzbedürfnissen der Behörde als auch dem Forschungsinteresse gerecht wird. Eine vollständige Ablehnung des Feldzugangs aus diesem Grunde ist insoweit einseitig und nicht angemessen.

Insgesamt zeigen die Schwierigkeiten auf, dass der Zugang zu polizeilichen Organisationen für wissenschaftliche Untersuchungen grundsätzlich verbessert werden muss – etwa durch klarere Regelungen in LandesInformationsfreiheitsgesetzen oder Transparenzvorgaben für Verwaltungshandeln.

C. UMSETZUNG DES HINWEISGEBERSCHUTZGESETZES UND POLIZEILICHE MELDESTELLEN

Am 2. Juli 2023 trat das HinSchG in Deutschland in Kraft, mit dem die Hinweisgeberrichtlinie bzw. **Whistleblowing-Richtlinie** (Richtlinie (EU) 1937/2021 des Europäischen Parlaments und des Rats zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden) in nationales Recht umgesetzt wurde. Das Gesetz legt einheitliche Standards für die Meldung von Missständen im beruflichen Kontext vor. Es verpflichtet Beschäftigungsgeber:innen sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst, interne Meldestellen für Hinweisgeber:innen einzurichten und hinweisgebende Personen besser zu schützen. Auch die Polizei musste diese neuen Regelungen im Jahr 2023 umsetzen. Der folgende Abschnitt analysiert anhand der geführten Interviews, wie das HinSchG in den beiden beteiligten Landespolizeibehörden umgesetzt wurde.

Dabei zeigt sich, dass die Behörden teilweise sehr unterschiedliche Meldestrukturen etabliert haben, um den gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen – jeweils basierend auf bereits vorhandene Strukturen:

1. Polizei Berlin: Einbindung des Vertrauensanwalts des Landes

2. Polizei SchleswigHolstein: Einrichtung einer Meldestelle im Innenministerium.

Die Interviews mit den Expert*innen geben Hinweise darauf, dass die Polizei Berlin gezielt strategische Überlegungen zur Einbindung des Vertrauensanwalts des Landes angestellt hat. Eine übergeordnete Dienststelle im Bereich des zentralen Beschwerdemanagements war damit beauftragt, die Einrichtung einer internen Meldestelle umzusetzen. Dabei wurde geprüft, inwiefern bereits bestehende Strukturen genutzt werden können. Zum Zeitpunkt der Umsetzung existierten zwar bereits interne Meldestellen mit der Möglichkeit, Hinweise anonym abzugeben (siehe Motivation zur Meldung #), jedoch wurden diese entweder inhaltlich oder funktional als nicht vollständig geeignet angesehen, um den spezifischen Anforderungen des HinSchG gerecht zu werden.

In SchleswigHolstein wurde hingegen entschieden, die Meldestelle im Innenministerium anzusiedeln. Laut den befragten Expert:innen wurde hierfür ebenfalls eine bereits bestehende Struktur genutzt. Innerhalb der Landespolizei wurde dieses Vorgehen jedoch als intransparent wahrgenommen – insbesondere aufgrund unzureichender Anpassungen, um die neuen Aufgaben effektiv bewältigen zu können:

Also die Person, die dort sitzt, die saß da vorher auch schon und hat auch eine Form der Ansprechstelle geleitet. Das war irgendwie, ja, ich weiß nicht, mit was für Belangen man sich an diese Ansprechstelle wenden konnte, das war nicht so transparent. Aber so wie mir gesagt wurde, waren das eher so operative Sachen. Also wir haben, ich sage mal, ich habe gesagt, wir haben schlechte Schutzwesten, wir brauchen da irgendwie was. Dass solche Dinge dann dort dann mal genannt wurden, direkt um das in der Polizeiabteilung dort zu adressieren. Genau. Und so wie ich das verstanden habe, ist es so, dass die Hinweisgeberschutzstelle einfach nur da / Ich weiß nicht, ob man sagen kann, oben draufgesetzt wurde, aber die Telefonnummern, wenn ich das richtig gesehen habe, sind die gleichen. Also dass man einfach geguckt hat, okay, wie kriegen wir es einfach in die bestehende Struktur oben draufgesetzt, ohne irgendwie neuen Personalaufwand oder ähnliches herstellen zu müssen? Genau. (INT_Expert_02, Pos. 29)

Zudem schildern Expert*innen in SchleswigHolstein die Einrichtung der Meldestelle nach dem HinSchG im Innenministerium als völlig intransparent: Weder seien im Mailverkehr noch im polizeilichen Intranet prominente Hinweise auf die Einrichtung der Stelle gewesen. Das Gesetz macht keine konkreten Vorgaben dazu, wo eine Meldestelle innerhalb einer Organisation angesiedelt werden soll, sondern legt den Fokus vielmehr auf deren Erreichbarkeit sowie den Schutz der Identität der meldenden Person. Das obige Interviewzitat verdeutlicht bereits, dass in beiden Ländern insbesondere in Bezug auf verfügbare Informationen und die Erreichbarkeit verschiedene Schwierigkeiten auftraten. Eine zentrale Problematik ist die mangelnde Sichtbarkeit des HinSchG selbst sowie der dazugehörigen Meldestellen. Alle befragten Personen aus beiden Behörden berichteten übereinstimmend, dass sie entweder gar keine Kenntnis darüber hatten – dies betraf insbesondere Polizeivollzugsbeamte*innen oder Verwaltungsangestellte ohne direkte Verbindung zur Umsetzung des HinSchG – oder erst gezielt im polizeilichen Intranet nach Informationen suchen mussten, etwa wenn sie in einer Dienststelle mit Beratungsfunktion tätig waren.

(Wird)¹ wahrscheinlich auch einen Intranet-Eintrag dazu gegeben haben, der in der Fülle der Einträge dann mir wahrscheinlich auch genauso untergegangen ist wie vielen anderen Kollegen. Es wird sicherlich Pressemitteilungen dazu gegeben haben, aber die Problematik, die Sie jetzt gerade beschrieben haben, die hatte ich ja zuerst auch schon mal angerissen. Dass es tatsächlich greifbar ist und auch dann vielleicht bei den Kollegen so ankommt, das glaube ich eher nicht. Im Idealfall stelle ich es mir halt so vor, dass wenn ich das nutzen möchte oder das vielleicht auch benötige in meinem Berufsalltag, dass ich nicht erst danach suchen muss, sondern dass es wirklich jedem Kollegen total auf dem Schirm ist, dass es das gibt, was es da gibt, wie es funktioniert und dass ich da viele Hürden abbaue, dass es halt leicht und einfach ist und nicht irgendwo in Bürokratie versinkt. In dem Moment, wo ich es erst suchen muss, dann eine Telefonnummer finde oder jemanden, den ich kenne, wo ich nicht genau weiß, wie die Wege sind, den anzusprechen, da hören die meisten schon auf. (INT_P_06, Pos. 561)

Macht diese Stelle aber sehr unauffällige Fotos und Flyer, die sie in den Dienststellen aushängt, damit das auch jeder weiß. Weil wir das wahrscheinlich erst zur Kenntnis kriegen, entweder durch so ein Interview oder durch die Leitung, die wir schon vielleicht gar nicht ansprechen, weil wir dann nicht mehr anonym sind. Also mir ist es neu, dass es dort eine, ich wüsste nicht, wo ich mich anonym hinwenden kann. Es ist schön, dass es die Stelle gibt, aber es wäre gut, wenn es die Mitarbeiter auch wissen würden. (INT_P_09, Pos. 41).

¹ Runde Klammern in Interviewzitat zeigen an, dass Wörter akustisch nicht eindeutig verständlich waren und damit eine Rekonstruktionsleistung der Autor*innen sind. Eckige Klammern zeigen Einfügungen der Autor*innen an.

Aus dem Interviewmaterial geht hervor, dass in beiden Landesbehörden keine gezielten Aufklärungsmaßnahmen oder Informationskampagnen – etwa in Form von Aus und Fortbildungsveranstaltungen – zu den Möglichkeiten des HinSchG durchgeführt wurden. Stattdessen beschränkte sich die Informationsvermittlung auf Hinweise und Einträge in den jeweiligen internen Netzwerken. Grundsätzlich mangelt es an Wissen über das Hinweisgeberschutzgesetz. Personen, die Fehlverhalten melden möchten, sind darauf angewiesen, zunächst überhaupt von den bestehenden Möglichkeiten zu erfahren und sich dann eigenständig zu informieren. Angesichts der allgemeinen Herausforderungen, die eine Hinweisgabe mit sich bringt (siehe Hemmung von Meldung), stellt dies eine zusätzliche Hürde für die betroffenen Personen dar.

Vonseiten der für die Umsetzung des Gesetzes verantwortlichen Personen wird die gewählte Vorgehensweise bei der Information der Mitarbeitenden damit begründet, dass alle neuen behördenrelevanten Themen nach demselben Schema aufbereitet werden: *„Wir werden das so bespielen wie andere Themen auch“ (INT_Expert_04, Pos. 14).* Daraus lässt sich ableiten, dass hier ein strukturell verankertes Problem im internen Informations und Kommunikationsmanagements vorliegt. Einige befragte Mitarbeitende vermuten zudem, dass das Interesse der Entscheider*innen im höheren Dienst zu gering ist, um das Thema Meldestrukturen und Mitarbeiter*innenschutz aktiv voranzutreiben und zu stärken. Dies verweist auf ein gewisses Misstrauen gegenüber der polizeilichen Führung und die Befürchtung, dass Missstände nicht konsequent im Sinne der Mitarbeitenden behoben werden.

Ein weiterer Aspekt, der die Sichtbarkeit unter den gegebenen Voraussetzungen erschwert, sind **institutionelle Konkurrenzen** zwischen verschiedenen behördeninternen Anlaufstellen, die Meldevorgänge ermöglichen. In Berlin wurden im Rahmen der Interviews insgesamt sechs verschiedene Organisationseinheiten genannt, die für unterschiedliche Themen als Ansprechstellen dienen. Dazu zählen explizit ausgewiesene Beschwerdestellen, sowie zielgruppenspezifische Unterstützungsangebote, etwa Frauen und Gleichstellungsbeauftragte. Hinzu kommt der Bürger und Polizeibeauftragte des Landes Berlin als externe Anlaufstelle. In SchleswigHolstein stellt sich die Situation ähnlich dar: Neben der Beauftragten der Landespolizei als externer Stelle gibt es fünf interne Anlaufstellen, die überwiegend zielgruppenspezifisch arbeiten, darunter etwa die **Ansprechstelle Antirassismus und Wertebeauftragte (ASAW)**.

Neben der bereits erwähnten mangelnden Aufklärung über die Existenz der einzelnen Stellen wurde von einigen Interviewpartner*innen besonders die **Unübersichtlichkeit** der Angebote und Zuständigkeiten als problematisch hervorgehoben – wengleich andere hierin auch Vorteile sahen. Ein*e Interviewpartner*in stellte zudem die formalen Zuständigkeiten von Polizeibeauftragtenstellen infrage. Diese seien ähnlich gelagert, wie jene für Disziplinarverfahren, mit dem Unterschied, dass Disziplinarverfahren auch dann weiterermitteln würden, wenn ein Verfahren beim Polizeibeauftragten bereits als abgeschlossen gilt. Dieses Beispiel verdeutlicht die Unklarheit über die Relevanz und Arbeitsweisen der verschiedenen Meldestellen.

Ein weiteres Problem im Themenfeld **institutionelle Konkurrenzen** stellt die wahrgenommene Hierarchie der internen Meldestellen nach Relevanz und Zuständigkeit gemäß dem HinSchG dar. Einige Gesprächspartner*innen äußerten die Auffassung, dass diese Meldestellen nur dann in Anspruch genommen würden, wenn alle anderen Möglichkeiten der (anonymen) Hinweisgabe bereits ausgeschöpft seien.

Also es gibt so viele Möglichkeiten, dass ich glaube, dieser Schritt, sich schriftlich an so eine Beschwerdestelle zu wenden, wäre wirklich, wenn man so völlig hoffnungslos ist, dass irgendeiner einem noch hilft. Und deswegen haben wir, glaube ich, so wenig interne Beschwerden. Also entweder haben die schon völlig aufgegeben und sagen, also, mein Vorgesetzter hat mich nicht angehört und Personalrat, von denen halte ich vielleicht sowieso nichts. (INT_Expert_04, Pos. 52).

Eine weitere Hürde für die Inanspruchnahme der Meldestellen nach dem HinSchG ergibt sich aus der Vertrauenswürdigkeit der Stellen – insbesondere in Abhängigkeit von ihrem organisatorischen Standort und der Einbindung von Personal aus dem Polizeivollzugsdienst. Konkret wurde in den Interviews der schleswig-holsteinische Ansatz thematisiert, bei dem die Meldestelle im Innenministerium angesiedelt wurde:

Und selbst wenn sie es wüssten, glaube ich nicht, dass man einem Menschen in Uniform, der im Ministerium angesiedelt ist, dass da jetzt ein Vertrauen wäre. Ich sehe das wirklich schwarz, kann es mir nicht vorstellen. (INT_Expert_05, Pos. 46)

De facto unterliegen die Mitarbeitenden der entsprechenden Stelle im Ministerium nicht dem Legalitätsprinzip (weshalb es problematisch sein kann, wenn Meldestellen intern in der Polizei geschaffen werden; zum Legalitätsprinzip siehe unten). Stattdessen bestehen **Vertrauensprobleme**, die sich aus einer antizipierten Verwobenheit bzw. der sozialen Nähe der dort tätigen Beamt*innen zur Polizei ergeben. Dieses Umfeld ist durch enge soziale Bindungen und einen starken Zusammenhalt geprägt, was in den Interviews durchgehend als Problematik identifiziert wurde – unabhängig von der konkreten Ausgestaltung der Meldemöglichkeiten und Strukturen. Die zentrale Befürchtung der Betroffenen betrifft die Wahrung ihrer Anonymität. Sie stellen infrage, ob diese langfristig sichergestellt werden kann, insbesondere wenn jene, die ihnen eigentlich Schutz und Vertrauen bieten sollten, möglicherweise persönliche Verbindungen zu den gemeldeten Personen haben. Einer Meldestelle im Ministerium kommt neben der bereits beschriebenen Abhängigkeit zum Polizeivollzugsdienst noch die Amtshierarchie als zusätzliche Herausforderung hinzu. Diese könnte insbesondere für Mitarbeitende unterer Hierarchieebenen eine erhebliche soziale Hürde darstellen (siehe Hemmung von Meldung)

Trotz der zuvor beschriebenen Probleme bestätigten fast alle interviewten Beschäftigten, dass sie die grundlegenden Merkmale des Gesetzes – insbesondere den Schutz der meldenden Personen – als sinnvoll erachten und mehr darüber erfahren wollen würden. Eine interviewte Person, die selbst von einem nach dem Gesetz meldewürdigen Vorfall betroffen war und erhebliche Rückschläge bei der Meldung und Anzeige des Falles erlitten hatte, äußerte den Wunsch, früher über ihre Möglichkeiten informiert worden zu sein. Ein*e Expert*in, die mit der Umsetzung des Gesetzes betraut war, sieht es als Vorteil, dass es sich um ein Bundesgesetz handelt. Dies gäbe eine gewisse Einheitlichkeit in der Umsetzung von Meldestrukturen vor – auch wenn die Umsetzungsbeispiele große Spielräume aufzeigen. Ein*e Interviewteilnehmer*in betonte die Notwendigkeit, die langfristigen Auswirkungen der Meldemöglichkeiten nach HinSchG zu beobachten und auszuwerten:

Ich glaube, das ist so ein Prozess, den man über mehrere Jahre begleiten muss und wo man dann schaut, „wie fühlen sich dann eigentlich diejenigen mit diesem Gesetz im Rücken, die dann eine Meldung abgegeben haben?“ (INT_P_08, Pos. 34)

Anhand der Interviews und aufgrund der mangelnden Sichtbarkeit lässt sich feststellen, dass die Meldewege nach dem HinSchG zum Zeitpunkt der Interviewerhebung faktisch nicht genutzt wurden. Dies deutet jedoch nicht auf mangelnde Bedarfe hin, sondern betont vor allem die Notwendigkeit eines proaktiveren Informationsmanagements. Für Schleswig-Holstein lässt sich nicht feststellen, wie hoch das Fallaufkommen seit Inkrafttreten und der Umsetzung des HinSchG gewesen ist, da die Interviews ausschließlich in der Landespolizeibehörde geführt wurden und die Stelle selbst bislang keine Zahlen hierzu veröffentlicht hat. Bei der Polizei Berlin gab es zum Zeitpunkt der Interviews wohl keine Meldung nach dem HinSchG, zumindest lagen der mit dem Vertrauensanwalt kooperierenden Stelle keine Informationen zu entsprechenden Vorgängen vor.

I. CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN DER POLIZEILICHEN KONFLIKTLÖSUNGS UND MELDESYSTEME

Die Konfliktlösungs und Meldesysteme, die bereits vor der Verabschiedung des HinSchG in der Polizei bestanden haben, stehen bei der Umsetzung ihrer Aufgabe ebenfalls vor Problemen. Zunächst ist positiv hervorzuheben, dass in beiden untersuchten Landespolizeien verschiedene Anlaufstellen und Angebote existieren, an die Konflikte und Missstände gemeldet werden können. Beide Landespolizeien verfügen beispielsweise über ein Konfliktmanagement, das für Beschwerden aller Mitarbeitenden zuständig ist. In der Polizei Berlin ist die entsprechende Dienststelle auch extern leicht zu recherchieren. Dort stehen mehrere Beschäftigte mit psychologischer und mediatorischer Expertise im Bedarfsfall zur Verfügung. Der Fokus der Aufgabenbeschreibung liegt auf Beratung und Vermittlung in Konfliktfällen. In SchleswigHolstein beschreibt die Dienstvereinbarung zur Prävention und Bearbeitung von Konfliktsachverhalten in der Landespolizei (Ministerium für Inneres und Bundesangelegenheiten & Hauptpersonalrat Polizei, 2014) verschiedene Eskalationsstufen für Konflikte. Als Geltungsbereiche werden insbesondere Fälle von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung genannt. Demnach können zunächst unbeteiligte direkte Vorgesetzte sowie – je nach Bedarf – weitere Stellen wie Konfliktberater*innen, Gleichstellungsbeauftragte, Personalvertretung, Seelsorger*innen, oder die Schwerbehindertenvertretung als Konfliktlösende hinzugezogen werden. Falls auf diesem Weg keine Einigung erzielt wird, ist ein „**Konfliktlösungsverfahren**“ einzuleiten, das zwingend die Hinzuziehung der Konfliktberater*innen sowie der zuständigen Führungskraft vorsieht. Der weitere Verlauf umfasst die Einrichtung eines Gremiums aus Psycholog*innen, Betriebsärzt*innen und Polizeiseelsorger*innen. In schwerwiegenden Fällen erfolgt schließlich eine Prüfung durch die Behördenleitung, die dienst und personalrechtliche Maßnahmen sowie – bei Verdacht auf eine Straftat – die Einschaltung der zuständigen Staatsanwaltschaft in Erwägung zieht.

Beide Landespolizeien betrachten das Konfliktmanagement auch als Teil ihres Beschwerdemanagements. Weitere interne Möglichkeiten, um Beschwerden und Missstände zu adressieren, wurden von den Interviewpartner*innen genannt, darunter die bereits erwähnten zielgruppenspezifische Unterstützungsangebote durch Frauen und Gleichstellungsbeauftragte, LGBTQVertreter*innen, psychologische Dienste, Polizeiseelsorger*innen, und, spezifisch für Berlin, das Interne Risikomanagement sowie für SchleswigHolstein die ASAW.

Während die **Meldelandschaft** und ihre jeweiligen Aufgaben unter den interviewten Expert*innen aus diesen Bereichen weitgehend bekannt sind, trifft dies auf die befragten Beschäftigten im geringeren Maße zu. Insbesondere besteht Unsicherheit darüber, welche konkreten Möglichkeiten einzelne Stellen bieten und welche Folgen eine Inanspruchnahme nach sich ziehen könnte.² In einem Interview wurde in diesem Zusammenhang die **Rolle der Vorgesetzten** betont. Diese sollten nicht nur offen für Hinweise auf Missstände in ihrer Dienststelle sein, sondern auch aktiv ein strukturiertes Informationsmanagement über die behördlichen Meldesysteme sicherstellen:

² In manchen Fällen möchten Betroffene beispielsweise nur eine Mediation oder in anderen eine beratende Unterstützung in Anspruch nehmen, und in wenigen Fällen die Möglichkeit einer formalen Bearbeitung nach Disziplinar- oder Strafrecht.

Das ist ein großes Hindernis in [Name der Polizei], in meinen Augen, dass das Bewusstsein, es gibt da diese Stellen und vielleicht wissen sie, es gibt Stellen, aber die wissen gar nicht, wonach sie suchen müssen und wenn dann auch das Vertrauen zu den Führungskräften fehlt, um sich dazu informieren, dann haben wir, glaube ich, Sachverhalte, die gar nicht erst ans Licht kommen, so, das ist ein Ding, warum Meldeverhalten vielleicht nicht so stattfindet. (INT_P_01, Pos. 21)

Nach Ansicht einiger befragter Beschäftigter müsste das Informationsmanagement deutlich früher ansetzen und breiter aufgestellt sein. Insbesondere herrscht Unklarheit über **Rechte, Pflichten und mögliche Konsequenzen** im Falle von problematischen bis hin zu strafbaren Vorkommnissen. Diese Unklarheiten sollten gezielt ausgeräumt werden, um Ängste im Zusammenhang mit Meldungen zu reduzieren:

Also meinetwegen, da hat jemand wirklich in einer Chatgruppe rassistische Bilder geteilt, dass dann eben auch bekannt wird, „okay, passt auf, wenn ihr sowas macht, ihr könnt dafür euren Job verlieren“, dass man das vielleicht auch ein bisschen dramatischer einfach darstellt und auch so ein bisschen versucht, vielleicht medial den öffentlichkeitswirksam den Meldenden auch so ein bisschen die Angst einfach zu nehmen. (INT_P_08, Pos. 44)

Neben der mangelnden Sichtbarkeit und Transparenz wird als zusätzliche Hürde im Meldeverfahren eine große soziale Distanz zu den jeweiligen Ansprechpersonen genannt. So berichteten die Expert*innen, dass es allein aufgrund der schieren Anzahl der Mitarbeitenden schwierig sei, alle Beschäftigten persönlich über Aufgaben und Tätigkeiten der Ansprechstellen zu informieren. In SchleswigHolstein wird diese Herausforderung durch die räumliche Distanz zusätzlich verstärkt. Die folgenden Interviewausschnitte unterstreichen die Bedeutung der Vertrauensarbeit im persönlichen Kontakt, insbesondere bei sensiblen Themen:

Und unser Thema war tatsächlich Stressbewältigung, Stressbewältigung im Einsatz und auch Stressbewältigung nach dem Einsatz. Und es hat super geholfen, dass der Kollege zwei Tage auf Augenhöhe sichtbar für uns da war und Gespräche mit uns darüber geführt hat. Er hatte ein unfassbares Talent, dass die Menschen sich geöffnet haben und wir über viele Themen geredet haben [...] Ganz, ganz viele hatten danach, ist die Hemmschwelle deutlich abgebaut worden, einfach mal zu sagen, „hey, wenn ich gerade in einer stressigen Phase bin ich melde mich einfach bei dir, ich rufe ihn an“. Die Hürde ist jetzt viel geringer, ich kenne den schon, ich habe seine Nummer und ich weiß, da gehört nicht viel zu. (INT_P_06, Pos. 350361)

Und ich glaube, dass so ein Sexismusthema, da braucht man ein gewisses Vertrauen. Und das einfach in einem Brief zu schreiben oder hier einfach anzurufen. (INT_Expert_04, Pos. 46)

Zusätzlich wird die Notwendigkeit einer langfristigen Aufklärung und Sensibilisierung in Bezug auf die Bedeutung und die Chancen von Meldesystemen betont. Ziel ist es, auf allen Hierarchieebenen eine Kultur der Offenheit zu fördern.

Bestimmte Angebote dieser Art leiden noch immer unter einer **mangelnden Akzeptanz**. Dies wird u. a. mit mangelnden Personalressourcen und der Arbeitsbelastung von Polizistinnen begründet. Ein zusätzlicher Faktor ist die Besetzung dieser Stellen mit Polizeivollzugskräften, da deren Abordnung in Meldestellen oder Unterstützungsfunktionen bedeutet, dass sie im regulären Vollzugsdienst fehlen:

Naja, wenn man dann sieht, dass an allen Ecken und Enden das Personal auf den Dienststellen fehlt. Das sind natürlich solche Sonderstellen. Wir haben ja LSBTIQBeauftragte, das sind zwei Personen. Wir haben sogenannte Demokratielotsen, das finden alle total dämlich. Das sind alles Leute, die in dem Augenblick nicht zur Verfügung stehen, um die eigentlich Polizeiarbeit zu machen. Und jetzt kommt, beißt sich die Katze in den Schwanz. Und die anderen, die ackern sich halbtot, die wissen, ich hatte letztens in der Supervision, habe ich Kolleginnen gehabt, die nicht mehr ein und auswussten (von) der Arbeit. (INT_Expert_01, Pos. 403408)

Denkbar ist, dass die begrenzten Ressourcen zwar als Legitimationsgrund für mangelnde Akzeptanz angeführt werden, jedoch (auch) andere Ursachen eine Rolle spielen. Ein Beispiel hierfür ist die Einführung von Demokratielotsen, die eine Diskrepanz zwischen Managementebene und operativen Ebenen hervorrufen könnte. Während solche Maßnahmen von der Führungsebene gewollt sind, könnten sie auf den unten Führungs und Arbeitsebenen anders wahrgenommen werden (Polizeikultur vs. Cop Culture). Dies gilt insbesondere dann, wenn entsprechende (Personal)Entscheidungen nicht aktiv „vorgelebt“, sondern vielmehr als symbolpolitische Maßnahmen verstanden werden. In diesem Zusammenhang steht auch eine Aussage einer befragten Person, die Reformen und Maßnahmen kritisch sieht, wenn sie primär unter politischem Druck nach öffentlichkeitswirksamen Vorfällen umgesetzt werden. Diese seien nur dann wirksam, wenn „sowohl die Führungskräfte als auch die Mitarbeiter dem Thema eine gewisse Ernsthaftigkeit zusprechen“ (INT_P_06, Pos. 232233).

In den Interviews wurden verschiedene Probleme im Zusammenhang mit den Polizeibeauftragten als externen Anlaufstellen angesprochen (siehe Hemmung von Meldung). So berichtet eine Person über die fehlende persönliche Betreuung bei einer solchen Stelle, als ihr Anliegen hauptsächlich telefonisch behandelt wurde. Aufgrund der Sensibilität des Themas wurde dies als unangemessen empfunden. Weiterhin wurde kritisiert, dass die Mitarbeitenden der Polizeibeauftragtenstellen einerseits eine zu große Distanz zu polizeispezifischen Problemen haben, wenn sie keine eigene Polizeierfahrung mitbringen. Andererseits wurde eine zu große Nähe von Mitarbeitenden aus dem Polizeivollzugsdienst ebenfalls bemängelt, insbesondere in Hinblick auf ihre soziale Eingebundenheit innerhalb der Polizei. Zwar wurde diese Ambivalenz von den Interviewten nicht explizit auf interne Meldestellen bezogen, doch ist vorstellbar, dass ähnliche Herausforderungen auch dort bestehen. Schließlich deuten die Interviewergebnisse darauf hin, dass die Kenntnis über die Aufgaben und Befugnisse der jeweiligen Polizeibeauftragten als externe Meldestellen insgesamt sehr gering ist:

Ich weiß, dass es diese eine Vermittlungsstelle gibt, aber die ist ja eher, ich glaube, wenn sich irgendwelche Externe beschweren wollen, dass wir auf jeden Fall einen Beauftragten haben. Das ist ja, glaube ich, eher für Bürgerbeschwerden, aber für uns jetzt wüsste ich es tatsächlich nicht, nee. (INT_P_05, Pos. 4041)

Demnach ist auch bei den externen Beschwerdemöglichkeiten für Beschäftigte der Länderpolizeien von einem unzureichenden Informationsmanagement auszugehen. In der internationalen Forschung zu Beschwerdestellen wird das „outreach“ als zentraler Faktor für Bekanntheit, Akzeptanz und Inanspruchnahme solcher Stellen betrachtet (Schulenberg et al., 2017).

II. ZWISCHENFAZIT

Der vorliegende Abschnitt zeigt, dass die Umsetzung des HinSchG in den beiden untersuchten Polizeiorganisationen auf unterschiedliche Weise erfolgt ist. Wesentliche Probleme ergeben sich aus der **mangelnden Sichtbarkeit** aufgrund eines fehlenden Informationsmanagements, **institutionellen Konkurrenzen** zwischen verschiedenen internen Angeboten, die Unklarheiten über deren Aufgaben und Funktionen erzeugen, sowie Vertrauensfragen, die durch soziale Distanz und mögliche Befangenheiten von in den Meldestellen eingesetzten Polizeivollzugsbeamt*innen entstehen. Insgesamt bestehen Unklarheiten über Rechte, Pflichten und Möglichkeiten bei der Meldung von Missständen sowie über die Aufgaben und Zuständigkeiten der Meldestellen und Unterstützungsangebote in den jeweiligen Polizeibehörden. Diese Aspekte werden im weiteren Verlauf der Studie in einen breiteren Kontext gestellt und mit weiteren Faktoren verknüpft, die die Meldebereitschaft von Beschäftigten in der Polizei fördern oder hemmen können.

D. KONFLIKTE: MELDEWÜRDIGE ZUSTÄNDE UND VERHALTENSWEISEN

Mit der Meldung eines Zustands oder einer Verhaltensweise initiieren Polizist*innen die institutionelle Bearbeitung eines Konflikts. Sie empören sich über oder stören sich an einem bestimmten Verhalten von Vorgesetzten oder Kolleg*innen und nehmen Fehlverhalten wahr – wodurch der Anlass für einen Konflikt gegeben ist. Die subjektive Wahrnehmung eines Fehlverhaltens bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass es auch intersubjektiv zutreffend ist; also von allen Beteiligten – Beschuldigten, Mediator*innen, Staatsanwält*innen, Richter*innen etc. – gleichermaßen als Fehlverhalten beurteilt wird. Wenn im weiteren Bericht von Fehlverhalten gesprochen wird, bezieht sich dies daher stets auf subjektiv wahrgenommene oder rekonstruierte Ereignisse. Im Verlauf des Konflikts, des Meldeprozesses oder des Verfahrens erhalten diese subjektiven Wahrnehmungen eine intersubjektive Bedeutung und Relevanz. Im Rahmen der durchgeführten Interviews konnten drei zentrale Konfliktfelder identifiziert werden, die Beschäftigte zur Meldung bringen:

Problematische Äußerungen und Einstellungen umfassen alle verbalen oder schriftlichen Formen des Fehlverhaltens, also vorrangig sprachliche Ausdrucksweisen. Dazu zählen insbesondere rassistische und sexistische Äußerungen, die Polizist*innen entweder gegenüber Bürger*innen oder gegenüber Kolleg*innen geäußert haben. Gegenüber letzteren können sich wiederholte negative Äußerungen auch als Mobbing manifestieren. In den Interviews wurden Äußerungen, die Zweifel an der Eignung von Polizist*innen aufgrund der sich darin artikulierenden Einstellungen aufkommen lassen, derart stark betont, dass sie einer eigenen Behandlung bedürfen.

Praktisches Fehlverhalten im Sinn von körperlich-leiblichen Handlungen soll demgegenüber die den Interviewten als meldewürdig erscheinenden Tathandlungen umfassen, die über Sprechakte hinausgehen. Sie reichen von sexueller Belästigung und Körperverletzung im Amt bis hin zu kleineren Betrugsdelikten oder Diebstählen. Auch das Nichteinschreiten, wenn Kolleg*innen sich Fehlverhalten, soll hierunter gefasst werden. Die Betroffenen können hier sowohl Bürger*innen als auch Polizist*innen sein.

Daneben melden Beschäftigte aufgrund der Interviews sowohl **interne Abläufe** bzw. organisationale Missstände (wie die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf) als auch **Hierarchiekonflikte** (wie etwa als ungerechtfertigt erscheinende schlechte Beurteilungen oder einen problematischen Führungsstil). Diese Konflikte betreffen zwar zunächst allein das Binnenverhältnis innerhalb der Polizei, sind aber nicht weniger wichtig und können mittelbar auch das Verhältnis zwischen Polizist*innen und Bürger*innen belasten.

Eine Differenzierung der Konflikte ist insofern notwendig, als sich aus den Inhalten der Konflikte selbst Konsequenzen für das weitere Meldeverhalten ergeben. So bestehen etwa hinsichtlich der Konflikte unterschiedliche Grade eines Problembewusstseins innerhalb der Polizei: Sexistische Äußerungen werden bisweilen von (zumeist dienstälteren und männlichen) Vorgesetzten nicht hinreichend ernstgenommen und aufgearbeitet, sodass betroffene Polizist*innen eine

Meldung bei anderen Ansprechstellen und Personen machen. Die Inhalte der Konflikte sind also entscheidend dafür, wie Konflikte verlaufen und ob sich Polizist*innen zu einer Meldung entschließen. Sie beeinflussen auch deren weitere institutionelle Bearbeitung: Sowohl problematische Äußerungen als auch praktische Fehlverhaltensweisen bewegen sich häufig entweder tatsächlich unterhalb der Strafbarkeitsgrenze oder in juristischen Grauzonen, sodass unsere Interviewpartner*innen deren disziplinar oder strafrechtliche Relevanz nicht eindeutig einschätzen konnten. Dennoch wünschten sie sich eine Bearbeitung dieser Konflikte, da sie die betroffenen Polizist*innen belasten. In den meisten Interviews artikulierten Expert*innen und Beschäftigte den Wunsch, dass institutionelle Möglichkeiten der Konfliktbearbeitung jenseits der bestehenden straf und disziplinarrechtlichen Maßnahmen gefördert, gestärkt und erreichbar würden.

Im Folgenden werden nicht alle (möglichen) Konflikte dargestellt, die meldewürdig sind oder sein könnten, sondern lediglich diejenigen eingehender behandelt, die in den Interviews (wiederholt oder eingehend) genannt worden sind. Daraus können Bedarfe in Bezug auf die Funktionalität der in den jeweiligen Polizeien vorhandenen Meldelandschaften sowie der Möglichkeiten zur Adressierung von Verantwortlichkeiten abgeleitet werden. Eine mangelhafte Fehlerkultur aufgrund der hierarchischen Strukturen und eines spezifischen Korpsgeistes in der Polizei lässt problematische Verhaltensweisen häufig unentdeckt. Es ist zu vermuten, dass Polizist*innen Konflikte nicht immer als solche wahrnehmen oder diese aufgrund verschiedener Hürden (siehe Hemmung von Meldung) nicht melden. Bei internen und externen Meldestellen werden Konflikte teilweise erst dann bearbeitet, wenn sie eine gewisse Eskalationsstufe erreicht haben; wenn sie für die Betroffenen nicht mehr erträglich sind. Es ist aufgrund dessen von Lücken im empirischen Material auszugehen, da auch die Expert*innen in den Behörden nur einen Teil der (möglichen) Konflikte wahrnehmen bzw. kennen.

Daneben tauchen bestimmte, insbesondere institutionelle Diskriminierungsrisiken von Bürger*innen (Hunold et al., Im Erscheinen) nicht als berichtete Missstände in unserem Material auf. Bei Kolleg*innen beobachtetes overpolicing und underprotection (also ein übermäßiges Polizieren wie auch mangelnde Gewährleistung von Schutz) von marginalisierten Gruppen werden von den interviewten Personen seltener als Probleme genannt als solche, die sie unmittelbar selbst betreffen. Dies kann eine Reihe von möglichen Gründen haben: So ist es z. B. möglich, dass institutionalisierte Formen des overpolicing den Polizist*innen nicht als problematisch auffallen, da sie als vermeintlich objektive polizeiliche Wissensbestände handlungsleitend wirken, ohne, dass hierfür Ressentiments der einzelnen Polizist*innen mobilisiert werden müssten (vgl. Bosch & Thurn, 2022).

I. FORMEN DES FEHLVERHALTENS

Im Folgenden sollen verschiedene Formen von polizeilichem Fehlverhalten und Missständen in der Polizei dargestellt und unterschieden werden. Zur Übersicht sollen problematische **Äußerungen und Einstellungen** (1.), **praktisches Fehlverhalten** (2.) und **interne Abläufe und Hierarchiekonflikte** (3.) in Hinblick auf ihr Binnen- und Außenverhältnis, darauf, ob sie strafbar sind oder 'nur' unprofessionell, und darauf, in welcher Hinsicht sie in der Polizei institutionalisiert sind, tabellarisch zusammengefasst werden. In der Tabelle sind einzelne Beispiele für die möglichen Missstände und Fehlverhaltensweisen genannt. Es soll hier bereits darauf hingewiesen werden, dass sich die analytisch durchaus schwierige Unterscheidung von verbalem und nonverbalem Fehlverhalten aus den Aussagen unserer Interviewpartner*innen ergibt.

Kategorie	Binnenverhältnis (Beispiele)	Außenverhältnis (Beispiele)	Strafbarkeit vs. Unprofessionalität (Beispiele)	Institutionalisierungsgrad
Äußerungen & Einstellungen	Sexistische Sprüche gegenüber Kolleg*innen, Mobbing, rassistische Witze	Diskriminierende Kommentare gegenüber Bürger*innen	Strafbar: Volksverhetzung, Beleidigung	Teilweise institutionell gefördert durch inoffizielle Sprachkulturen
			Unprofessionell: „Rustikaler“ Humor, stereotype Witze	
Praktisches Fehlverhalten	Körperliche Bestrafung innerhalb von Einheiten, sexuelle Belästigung durch Vorgesetzte	Unverhältnismäßige Gewaltanwendung bei Demonstrationen oder Personenkontrollen	Strafbar: Körperverletzung, sexuelle Nötigung	Korpsgeist verhindert Aufdeckung, Nicht-einschreiten durch Kolleg*innen
			Unprofessionell: Dominantes & konfrontatives Auftreten	
Interne Abläufe & Hierarchie-konflikte	Diskriminierung bei Beförderungen, schlechte Beurteilungen	Keine Relevanz für Außenverhältnis	Unprofessionell: Mangelnde Kommunikation, Machtmissbrauch	Hierarchie & intransparentes Beförderungssystem ermöglicht Willkür
Arbeitsbedingungen & Missstände	Ungerechte Schichtpläne, fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Keine Relevanz für Außenverhältnis	Unprofessionell: Vernachlässigung des Arbeitsschutzes	Ressourcenmangel institutionalisiert Missstände

1) Problematische Äußerungen & Einstellungen

Die Grenze zwischen verbalen und nonverbalen Formen des Fehlverhaltens ist fließend: Mobbing und sexuelle Belästigung sind häufig sprachlich vermittelte Praktiken des **sozialen Ausschlusses, der Demütigung und der Gewalt**. Eine klare Differenzierung zwischen sprachlichen und körperlichen Formen des Fehlverhaltens ist daher nicht immer möglich. Da jedoch diskriminierende Äußerungen in den Interviews als am häufigsten genannte Form des Fehlverhaltens identifiziert wurden, sollen im Folgenden ihre Voraussetzungen und Besonderheiten gesondert betrachtet werden. Dabei ist zu erwähnen, dass nicht alle diskriminierenden und/oder menschenfeindlichen Äußerungen nach dem HinSchG meldefähig sind, sondern nur solche, die bei Beamt*innen einen Verstoß gegen ihre Pflicht zur Verfassungstreue sowie einen strafrechtlichen Tatbestand wie Volksverhetzung (§ 130 StGB) oder Beleidigung (§ 185 StGB) darstellen. Gleichwohl lassen solche Äußerungen Zweifel an der Eignung von Personen für die neutrale und unvoreingenommene Ausübung des Polizeidienstes aufkommen, weshalb sie insbesondere im polizeilichen Kontext grundsätzlich als meldevürdig erscheinen und von unseren Interviewees entsprechend problematisiert wurden.

Innerhalb der Polizei existiert neben der formalen Sprache der Polizeikultur (Behr, 2000) auch eine informale Sprachkultur. Diese zeigt sich beispielsweise im Schimpfen über oder gegen Bürger*innen oder Kolleg*innen (Schmidt, 2023, S. 221 ff.) sowie in abfälligen Bezeichnungen für Kolleg*innen aus anderen Abteilungen oder Einheiten (Schöne, 2011, S. 382 ff.; Thurn, 2024, S. 91). Sprachliche Äußerungen können gegenüber Bürger*innen eine Form des Fehlverhaltens darstellen, etwa in Form einer (rassistischen oder anderen) Diskriminierung (vgl. Hunold et al., Im Erscheinen). Im Folgenden soll besonders die innerbehördliche Sprache thematisiert werden: Diese innerbehördliche informale Sprache ist häufig ‚derb‘ und enthält immer wieder rassistische und häufiger noch sexistische Elemente. Aufgrund dieser Aspekte ist sie Gegenstand innerpolizeilicher Auseinandersetzungen:

Es gibt natürlich auch Wertekonflikte, was zum Beispiel eben auch Sprachkultur anbelangt. Da ist Gendern tatsächlich auch noch das kleinste Problem, sondern eben auch diese Definitionen, was ist denn Alltagsrassismus, und auch da bin ich wieder bei meinem Generationenthema. Alltagsrassismus ist ja jetzt nicht ein Begriff mit dem Babyboomer aufgewachsen sind, sondern das ist ja ein Begriff sozusagen der jüngeren Zeit, oder eben auch MeToo, Sexismus, Homophobie, Diskriminierung. Es hat ja eine andere Sensibilität sich entwickelt, mit diesen Themen umzugehen. [...] Und natürlich ist das auch eine Frage von Werten, darf Sprache rustikal sein, oder könnte es doch ein Ziel sein, eine Sexismus, Diskriminierungs und Alltagsrassismusfreie Kommunikationskultur zu entwickeln? (INT_Expert_08, Pos. 23)

Ein*e interviewte*r Polizist*in veranschaulicht den hier angesprochenen Wertekonflikt anhand eines konkreten Beispiels: Nach einem Lehrgang übernehmen einige Polizist*innen den amerikanischen Begriff der „door bitch“ (wortwörtlich übersetzt „Türschlampe“), der die Person bezeichnet, die beim Einsatz in einem Gebäude die Tür für die Kolleg*innen offenhält und sichert.³ Der Begriff „bitch“ trägt eine negative und eindeutig weibliche und damit auch sexistische Konnotation. Der bzw. diejenige Polizist*in, die im Einsatz eine zwar notwendige, aber vergleichsweise ‚unwürdige‘ Aufgabe erfüllt, wird mit diesem Begriff sexistisch herabgewürdigt. Diese Herabwürdigung ist Teil der männlichen homosozialen Vergemeinschaftung (Meuser, 2008): Demjenigen (Mann), der die Tür aufhält, wird die Männlichkeit in der spielerischen Konkurrenz abgesprochen. Das wiederkehrende Infragestellen (und Neubeweisen) der Männlichkeit der anderen ist wesentlicher Bestandteil männlichhomosozialer Gemeinschaften, wie sie Meuser beschreibt. Frauen müssen sich unter diesen Voraussetzungen doppelt beweisen (siehe im Folgenden; vgl. Hunold 2024). Einige ihrer Kolleg*innen nehmen deshalb an dieser abwertenden und in ihren Augen unangemessenen Bezeichnung Anstoß und artikulieren ihr Unbehagen, woraufhin die Vorgesetzten einen anderen Begriff für die sichernde Person wählen.

„Rustikale Sprache“ ist Teil einer vergemeinschaftenden Praxis. Sie grenzt diejenigen, die in ihren Gebrauch eingeweiht sind, sowohl von Bürger*innen als auch von den anderen Polizist*innen ab. Gleichzeitig erfüllt sie eine soziale und psychologische Funktion, indem sie hilft, potenziell traumatische oder zumindest belastende Erfahrungen im beruflichen Alltag zu verarbeiten. Auch der schwarze bzw. Galgenhumor als Verarbeitungsmechanismus und Copingstrategie unter Einsatz und Rettungskräften (Rowe & Regehr, 2010; Sliter et al., 2014) ist bekannt und wird von den Interviewpartner*innen reflektiert. Ein*e Interviewpartner*in merkt jedoch kritisch an, dass die Legitimation des ‚polizeilichen Humors‘ als Copingmechanismus oft zur Abwehr von Kritik diene:

Also ganz oft, die Polizei hat ja seinen eigenen Humor, kann man ja ganz schön sagen, „ah, das ist Verarbeitungsstrategie, damit versucht man irgendwie auf humoristische Art und Weise, sich die Last irgendwie so ein bisschen wegzunehmen“ (INT_P_01, Pos. 19; Herv. von uns).

Die Beispiele ‚rustikaler‘ Sprache von Schmidt (2022) und Schöne (2011) zeigen, dass informale Sprachkulturen nicht zwangsläufig sexistisch oder rassistisch sind. Daher lassen sich rassistische oder sexistische Äußerungen nicht einfach durch den „eigenen Humor“ der Polizei erklären oder entschuldigen – wie auch der*die zuvor zitierte Interviewpartner*in bemerkt. Zwar kommen Rassismus und Sexismus in formaler und informaler Sprache vor, sind aber eben nicht die Norm und damit Teil allgemeiner Sprachgewohnheiten. So stellt auch Interviewpartner*in P_01 fest, mit einer Äußerung konfrontiert gewesen zu sein, die in ihrem Rassismus deutlich über das Maß selbst informaler Behörden-

³ Umgangssprachlich werden damit im amerikanischen Englischen Menschen bezeichnet, die in Clubs kontrollieren, ob die Garderobe der eintretenden Gäste den dortigen Gepflogenheiten entspricht. Die Aufgabe entspricht damit eher der eines:r Gästeempfänger:in als der eines:r Türsteher:in (in Deutschland wird diese Aufgabe in der Regel von Türsteher:innen wahrgenommen). Obwohl dieser Beruf stereotyp Frauen zugeordnet wird, üben auch Männer ihn teilweise aus – und übernehmen damit auch die Bezeichnung (vgl. Fidock, 2014). Dies ist insofern interessant, als der Begriff „door bitch“ im Englischen auch mit einer Machtposition assoziiert ist, die den deutschen Polizist:innen womöglich nicht bewusst war.

sprache hinaus ging und eben auch nicht durch diese informale Sprache entschuldigt werden könne: „und, nee, das passt in diesem Fall einfach gar nicht“. Sexistische und rassistische Äußerungen sind also nicht einfach Teil einer ‚rustikalen‘ informalen Sprache, sondern werden von Polizist*innen teilweise davon unterschieden. Sie nehmen solche Äußerungen dann sehr wohl als Belastungen wahr und betrachten sie als meldewürdig.

Unsere Interviewpartner*innen beschreiben **sexistische Äußerungen** als ein zwar tendenziell rückläufiges, aber weiterhin weit verbreitetes Problem. Trotz eines fortschreitenden, wenn auch langsamen organisationalen und kulturellen Wandels (siehe unten) herrscht in der Polizeibehörde nach wie vor eine hegemoniale Männlichkeit (Behr, 2000; Connell, 2005; Hunold, 2019): „*das ist immer noch ein Männerberuf, das muss man ganz klar sagen*“ (INT_Expert_03, Pos. 16). Männliche Vorgesetzte und Kolleg*innen sprechen Frauen häufig die Eignung für den Polizeiberuf ab (vgl. Mangold, 2011). Eine Interviewpartnerin berichtete, dass ihr wiederholt – und in diffamierender Weise – sexuelle Kontakte mit Kollegen nachgesagt worden waren. Besonders männliche und dienstältere Vorgesetzte nehmen solche Beschwerden seltener ernst. Die betroffene Polizistin beschreibt die Reaktion ihrer damaligen Vorgesetzten mit „*bist halt eine Frau auf der Hundertschaft, was soll man machen?*“ (INT_P_11, Pos. 6). Auch anzügliche Sprüche und/oder E-Mails, die eine Form **sexueller Belästigung** darstellen, wurden uns berichtet. In der Behörde besteht ein Anpassungsdruck an Frauen. Kolleg*innen und Vorgesetzte erwarten, dass sie sich in ihrem Auftreten an die Vorstellungen hegemonialer Männlichkeit anpassen: „die besseren Männer mussten sie sein“ (INT_Expert_05, Pos. 26). Statt sexistische Äußerungen zu melden oder kollektive Antworten auf das Phänomen zu entwickeln – etwa in Form von Frauennetzwerken – wird von Frauen erwartet, dass sie individuelle Strategien zur Bewältigung finden. Sowohl Beschäftigte als auch Expert*innen berichten in den Interviews, dass der „Spruch zurück“ als gängige Reaktion auf sexistische Äußerungen angesehen wird

Sondern es kommt eher das Gefühl, „ich muss da jetzt witzig drauf antworten, aber ich fühle mich total unwohl damit, weil das super übergriffig ist, was da für Sprüche kommen.“ (INT_Expert_07, Pos. 25)

Nichtsdestotrotz wächst das Problembewusstsein in Bezug auf sexistische Äußerungen: Expert*innen berichten, dass sowohl betroffene Frauen als auch nichtbetroffene Männer zunehmend sexistische Umgangsformen melden würden. Dies betrifft auch Verhaltensweisen, die noch vor wenigen Jahrzehnten – und damit für manche dienstältere Führungskräfte weiterhin – als normalisiert galten:

Und, also, wir sind damals so / erst mal so begrüßt worden so mit den Worten so: „Wenn es nach mir geht, haben Frauen bei der Polizei sowieso nichts zu suchen.“ Das war so Grundtenor. (INT_Expert_03, Pos. 26)

In der Polizei besteht folglich kein Konsens darüber, ob sexistische Äußerungen grundsätzlich meldewürdig sind oder ab wann sie als solche gelten.

Während berichtete sexistische Äußerungen vor allem innerhalb der Polizei erlebt wurden, fanden sich Hinweise auf rassistische Äußerungen sowohl gegenüber Kolleg*innen als auch gegenüber Bürger*innen. Berichtete **rassistische Äußerungen** von Polizist*innen, beinhalteten häufig einen spezifischen Weltbezug (vgl. Thurn, 2024, S. 88), in dem die so rassifizierten⁴ Menschen entweder als ‚kriminell‘ oder – im Extremfall – sogar als ‚politische Feinde‘ dargestellt wurden. Dies wird an zwei Beispielen besonders deutlich:

4 Rassifizierung meint, dass Menschen durch bestimmte Praktiken (in diesem Fall sprachliche Äußerungen) eine schlechtere Position zugewiesen wird, die dann als Resultat ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten ‚Ethnie‘ erscheint. Eine Rassifizierung von Menschen ist damit das Resultat rassistischer Praktiken.

Ich nehme mal so ein ganz einfaches Beispiel. Polizeiliche Lage, in der Ausbildung, die gespielt wird, man geht davon aus, wir wollen jetzt hier Einbrecher festnehmen. Dann sagt der ältere Kollege, „ja, folgende Lage, wir haben polnische Einbrecher“, hab ich den Einbrecher polnisch gelabelt. Sieht er das Problem nicht, weil er hat es immer so gemacht und in seiner Welt war das auch immer so in Ordnung. Und der nächste jüngere Kollege sagt, „also warum sind das denn nicht einfach Einbrecher? Warum müssen die denn jetzt polnisch sein?“ So, und da gibt es zig diverse Beispiele.“(INT_P_06, Pos. 449456)

Und da hat [ein Kollege] mir Screenshots von FacebookChats seines Dienstgruppenleiters gezeigt. „So, sagt er, „das und das habe ich jetzt gefunden bei ihm auf der Facebookseite.“ Und er sagt: „Ich kann damit nicht / Ich komme damit nicht klar.“ Und die / Inhaltlich waren das, nach meiner Einschätzung, definitiv geeignet, um den Tatbestand der Volksverhetzung / Religionsbezogene, muslimfeindlich [zu erfüllen]. (INT_P_02, Pos. 9)

Im ersten Beispiel beschreibt P_06 eine institutionalisierte, nicht eindeutig formale oder informale Rassifizierung von Täter*innen, die einen Wohnungseinbruchsdiebstahl begehen – diese werden als „polnisch“ bezeichnet. Die Identifikation osteuropäischer Herkunft mit Einbruchsdelikten erscheint dem Auszubildenden als eine objektiv polizeiliche Lageerkenntnis und wird daher als ressentimentfrei und unproblematisch wahrgenommen. Der „jüngere Kollege“ im Beispiel erkennt jedoch die rassifizierende Zuschreibung als ungerechtfertigtes rassistisches Labeling und hinterfragt sie kritisch – womit er potenziell einen Konflikt eröffnet. Besonders institutionalisierte Rassifizierungen werden von Polizist*innen häufig als durch Erfahrungswerte gedeckt betrachtet und daher seltener als rassistisch wahrgenommen. In den Interviews fanden sich keine Hinweise, dass diese institutionalisierten Formen des Rassismus bislang gemeldet wurden. Allerdings zeigt sich – wie in diesem Beispiel – dass insbesondere jüngere Polizist*innen zunehmend bereit sind, sich mit rassistischen Zuschreibungen kritisch auseinanderzusetzen.

Im zweiten Beispiel äußert sich ein Polizist auf seiner privaten Facebookseite in einer extrem muslimfeindlichen Weise. Zwei Polizist*innen, die die Äußerungen lesen, sind sich einig, dass diese Äußerungen rassistisch sind. P_02 ist zudem überzeugt, dass sie sogar einen Straftatbestand erfüllen. Der Polizist, der die Kommentare entdeckte, entschied sich, sie zu melden – zunächst durch das Ersuchen eines Gesprächs mit einem dienstälteren und ranghöheren Kollegen. Der Fall wurde schließlich in der Dienststelle aufgearbeitet. Laut Aussage der interviewten Person zeigte sich der Polizist, der sich rassistisch geäußert hatte, glaubwürdig reumütig und entschuldigte sich.

In den für diese Studie durchgeführten Interviews nahmen sexistische und rassistische Aussagen den größten Raum ein. Homophobe, queer und transfeindliche Äußerungen wurden ebenfalls genannt, jedoch deutlich seltener berichtet. Andere Formen diskriminierender Aussagen, etwa in Bezug auf das Alter oder sozioökonomischen Status, wurden in den Interviews nicht erwähnt. Aus der Forschung (Hunold et al., Im Erscheinen) ist jedoch bekannt, dass entsprechende diskriminierende Praktiken und Einstellungen in der Polizei existieren. Diese Lücke könnte sich durch die geringe Anzahl der Interviews erklären – oder durch ein weniger ausgeprägtes Problembewusstsein unter Polizist*innen. Stereotype, die in der Polizei stärker institutionalisiert sind – beispielsweise, wenn antiziganistische Vorurteile in Lagebildern und Kriminalitätsstatistiken reproduziert und als vermeintlich objektive Erkenntnisse dargestellt werden (End, 2019) –, sind für Polizist*innen schwerer zu erkennen und damit auch schwieriger zu hinterfragen. Nichtsdestotrotz zeigt sich, dass nicht nur extreme Formen von Rassismus und Sexismus, sondern auch formal und informell institutionalisierte Formen des rassistischen und sexistischen Alltagsbewusstseins zunehmend Gegenstand von Konflikten und Auseinandersetzungen sind.

2) Praktisches Fehlverhalten

Problematische verbale Äußerungen machten einen großen Teil der von den Interviewpartner*innen genannten geschilderten Verhaltensweisen aus. Sie sind jedoch ein Sonderfall innerhalb einer breiten Palette von Praktiken, die Polizist*innen als illegitim und potenziell meldewürdig wahrnehmen. Diese Äußerungen sind Ausdruck einer informellen Polizeikultur, die spezifische Fehlverhaltensweisen hervorbringt – Verhaltensweisen, die jedoch von anderen Polizist*innen als problematisch empfunden werden. Darüber hinaus nannten die Interviewpartner*innen auch Praktiken, die zwar nicht spezifisch für die Polizei sind, aber dennoch als kritikwürdig benannt wurden. Wiederholte verächtlichmachende oder diffamierende Aussagen gegenüber Kolleg*innen können die Form von **Mobbing** annehmen. Polizeilicher Korpsgeist und hegemoniale Männlichkeit können spezifische Bedingungsfaktoren sein: Polizist*innen, die von der Gruppennorm abweichen, können als Bedrohung für die polizeiliche Gefahrengemeinschaft gesehen werden⁵: „*Menschen, die eine eigene Meinung haben, Menschen, die das dann auch sagen, das ist schwierig in der Polizei*“ (INT_Expert_01, Pos. 43). Insbesondere Frauen berichteten von sexistischem und sexualisierendem Mobbing. Mobbing tritt sowohl unter gleichrangigen Kolleg*innen als auch durch Vorgesetzte auf. Letzteres wird durch die starke personelle Abhängigkeit innerhalb der hierarchischen Organisation der Polizei begünstigt. Darüber hinaus können Mobbing und Stigmatisierung auch als sekundäres Fehlverhalten auftreten: Polizist*innen, die bereits Hinweise gegeben oder Missstände gemeldet haben, werden von Kolleg*innen häufig als ‚Nestbeschmutzer‘ ausgegrenzt und gemieden. Dies beschreibt ein*e Polizist*in am Beispiel einer Kollegin, die Fehlverhalten gemeldet hatte:

„Ach, guck mal, die Alte ist zum Chef gelaufen und hat gepetzt.“ Dass er da eine Verfehlung begangen hat, das lässt er da mal völlig nebenbei. Und schon stürzen sich alle auf die Kollegin. Nicht alle, aber so ein paar, und mobben die. Erzählen Geschichten über die, und so weiter. (INT_P_02, Pos. 35)

Polizist*innen können Abweichungen von Gruppennormen im Allgemeinen – und insbesondere den vermeintlichen Verrat durch die Meldung von Missständen – sanktionieren.

Sexistische Praktiken der Demütigung äußern sich nicht nur in Form von Mobbing. Eine interviewte Polizistin berichtete, dass die in Einsatzhundertschaften verbreiteten **körperlichen Strafen** – etwa das Laufen von Runden in Einsatzkleidung – eine geschlechtsspezifisch diskriminierende Dimension haben. Diese Sanktionen erfolgen unabhängig von Größe, Körpergewicht und Muskelmasse, wodurch Polizist*innen oft benachteiligt werden. Auch sexuelle Belästigung in Form von körperlichen Übergriffen wurde in den Interviews als Form sexistischer Demütigung⁶ genannt (für verbale Formen **sexueller Belästigung** siehe oben; vgl. zu sexueller Belästigung in der Polizei Hunold et al., Im Erscheinen).

Nicht alle meldewürdigen Praktiken haben eine diskriminierende Dimension. Polizist*innen betonen, dass auch **unprofessionelles Verhalten** in seinen verschiedenen Formen als meldewürdig gilt. Unprofessionelles Verhalten bewegt sich in der Regel unterhalb der Strafbarkeitsgrenze und kann sowohl im Binnenverhältnis innerhalb der Polizei als auch im Außenverhältnis gegenüber Bürger*innen auftreten. So berichten Polizist*innen und Expert*innen etwa davon, dass Kolleg*innen sich grundlos konfrontativ oder aggressiv gegenüber Bürger*innen verhalten hätten – ein Verhalten, das sie als Bruch mit einem professionellen Bild polizeilicher Arbeit interpretieren. Die Artikulation von Frust oder die Etablierung stereotypisierter Feindbilder werden von ihnen als unvereinbar mit polizeilicher Professionalität angesehen:

⁵ Polizist*innen begreifen sich als eine Gemeinschaft, in der das eigene Wohlergehen bei gefährlichen Einsätzen von der Leistung der Kolleg*innen abhängt – und das der Kolleg*innen von der eigenen Leistung. Sie seien alle derselben Gefahr ausgesetzt. Daher haben sie die normative Erwartung, dass sie ihren Kolleg*innen ‚blind vertrauen‘ können müssen.

⁶ Dies gilt auch dann, wenn Männer die Opfer sexueller Belästigung sind. So teilte uns ein*e interviewte*r Expert*in mit, dass bisweilen auch Männer von sexueller Belästigung (weitgehend durch andere Männer) betroffen seien und sich bei ihnen melden würden.

Für mich ist es am Ende, gerade bei uns auch professionell, wenn man mit Schwerstkriminellen, [...] dass man denen trotzdem professionell gegenübertritt und die nicht als ein Feindbild wahrnimmt, was man [...] irgendwie bekämpfen muss, sondern trotzdem noch humanitäre Werte auch in solchen Extremsituationen niemals unter den Tisch fallen dürfen. (INT_P_06, Pos. 6973)

Die Polizei stellt ihre Professionalität dadurch unter Beweis, dass sie sich sachlich neutral verhält (oder zumindest den Anschein von Neutralität wahrt) und eigene Affekte und Aggressionen gegenüber dem Gegenüber zurücknimmt (Schmidt, 2023). Diese Kontrolle ist notwendig, um die Sorgfalt und Genauigkeit der eigenen Tätigkeit gewährleisten zu können. Die Interviewpartner*innen nannten daher Unprofessionalität im Kontext von Ermittlungen, insbesondere bei internen Ermittlungen nach Hinweisgaben, als meldewürdigen Missstand. Auch das Ableisten des Dienstes unter **Alkohol- oder Drogeneinfluss** fällt unter den weiteren Begriff der Unprofessionalität. Anekdotische Berichte über alkoholisierte Polizist*innen wurden von den Interviewpartner*innen eher als Ausnahmephänomene oder als Überbleibsel vergangener Zeiten beschrieben. Dennoch kommt es weiterhin vor und wird bisweilen als Fehlverhalten gemeldet.

Das **Ausnutzen polizeilicher Befugnisse** und rechtswidrige Maßnahmen zählen zu den besonders schwerwiegenden Formen des Fehlverhaltens, da sie langfristig sowohl das Verhältnis zwischen Bürger*innen und Polizei als auch das Vertrauen innerhalb der Polizei belasten. In den Interviews wurden mehrere problematische Praktiken berichtet: illegale und illegitime Abfragen von Datenbanken aus persönlichen und privaten Gründen in den Interviews; Beschlagnahmung von Handys durch Kolleg*innen, insbesondere im Kontext von Protesten, wenn Bürger*innen polizeiliche Maßnahmen filmten. Ein mangelndes Unrechtsbewusstsein scheint in Teilen der Polizei bei Körperverletzung im Amt – insbesondere im Zusammenhang mit Protesten und Demonstrationen vorhanden zu sein. Letzteres äußert sich beispielsweise darin, dass Videoaufnahmen von Körperverletzungen in Schulungen oder Seminaren mit dem Hinweis abgetan werden, dass man als Außenstehende*r „nicht wisse, was vorher passiert sei“. Diese Haltung ist besonders problematisch angesichts des großen Dunkelfelds und der geringen Verurteilungsquote in diesem Deliktsfeld (AbdulRahman et al., 2023).

Die Liste der meldewürdigen Praktiken ist nicht abschließend: Die Interviewpartner*innen nannten eine Vielzahl weiterer Missstände, die sie entweder selbst erlebt hatten, im Rahmen von disziplinar und/oder strafrechtlichen Verfahren beobachteten oder von denen sie zumindest gehört hatten. Viele der genannten Praktiken sind keineswegs polizeispezifisch. Sie reichen von kleineren Konflikten in romantischen Beziehungen zwischen Kolleg*innen über Diebstahlsdelikte bis hin zu schweren Vergehen, die jedoch Ausnahmen darstellten – darunter Mord oder Vergewaltigung.

3) Interne Abläufe & Konflikte zwischen den Hierarchien

Die Polizei ist hierarchisch strukturiert: Entscheidungen von Führungskräften und Vorgesetzten sind für die Belegschaft bindend. Führungsstile, die als unzureichend wahrgenommen werden, oder unliebsame Entscheidungen können daher zu Konflikten zwischen Polizist*innen und Führungskräften führen. Zwei interviewte Expert*innen bestätigten, dass Hierarchiekonflikte den Großteil der Meldungen ausmachen – wie sich beispielsweise in folgendem Fall zeigt:

Ein ganz großer Schwerpunkt sind Konflikte und das sind in der Regel Konflikte zwischen verschiedenen Hierarchiestufen. Und es sind in der Regel diejenigen, die in der Hierarchie weiter unten stehen, die Schwierigkeiten haben, mit Konflikten klarzukommen, weil sie sich wirkungslos fühlen, weil sie das Gefühl haben, sie haben keine Chance, weil einseitige Machtentscheidungen zum Beispiel getroffen werden und häufig eine Lösung eines Konflikts nicht versucht wird. Das ist also einer der häufigsten Fälle, die hier landen aus der Polizei. (INT_Expert_07, Pos. 4)

Dies ist insofern bemerkenswert, als in der Forschung bislang davon ausgegangen wird, dass es für die Meldenden eine größere Hürde darstellt, eine*n Vorgesetzte*n zu melden als Kolleg*innen auf derselben hierarchischen Stufe – sofern zu Letzteren keine persönliche oder enge Beziehung besteht (Batolas et al., 2023).

Insbesondere die mittlere Führungsebene bewegt sich hier in einem hierarchischen Spannungsfeld. Sie steht *„ein Stück weit zwischen den Stühlen“ (INT_P_06, Pos. 139)*, wie ein*e Polizist*in es formuliert. Diese Ebene fungiert als Bindeglied zwischen den Entscheidungen der höheren Ebenen und den Reaktionen der Weisungsempfänger*innen. Missstände in diesen Bereichen sind seltener disziplinar oder strafrechtlich relevant, spielen für die interviewten Polizist*innen und Tarifbeschäftigten jedoch eine maßgebliche Rolle – insbesondere in Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit. Die (Nicht)Bearbeitung solcher Konflikte beeinflusst nicht nur das grundsätzliche Vertrauen in die Polizei und ihre Führungskräfte, sondern auch, ob sich innerhalb der Polizei eine Fehlerkultur etablieren kann oder nicht.

Die meisten Interviewpartner*innen beschreiben einen organisationalen Wandel in der Polizei, der sich als Generationenkonflikt äußert: Jüngere und angehende Polizist*innen stellen zunehmend höhere Ansprüche an den Führungsstil, das Arbeitsklima und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie fordern zudem ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld stärker ein als ältere Generationen. Dabei stoßen sie jedoch auf Widerstände, die nicht nur auf mangelnde personelle und finanzielle Ressourcen, sondern bisweilen auch auf Ressentiments dienstälterer Kolleg*innen zurückzuführen sind:

„[...] dann wird es auch eben schwierig, jüngeren Menschen oder eben auch überhaupt Gruppen von Menschen etwas zuzugestehen, was man selber nicht im Ansatz träumen konnte, als man sich in der gleichen Situation befunden hat“ (INT_Expert_08, Pos. 23)

Polizist*innen thematisierten in den Interviews Herausforderungen in der Einsatzplanung und der Zuteilung von Ressourcen. Ineffiziente oder unklare Entscheidungen beeinträchtigen nicht nur die Effektivität von Einsätzen, sondern können auch eine zusätzliche Arbeitsbelastung darstellen. Meldewürdige Probleme in diesem Zusammenhang sind unter anderen:

1. Ungerecht Schichtpläne oder unausgewogene **Arbeitsbelastungen**
2. Fehlende Vereinbarkeit von Familie und Polizeiberuf
3. Eingeschränkte Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Alter oder bei chronischer Krankheit
4. Mangelnder Arbeitsschutz, z.B. eine unzureichende Anzahl an Schutzwesten
5. Bauliche Mängel, wie zu enge Zellentrakte oder fehlende Barrierefreiheit

Diese Missstände ziehen häufig Unmut der Betroffenen auf sich und können zu eskalierenden Konflikten führen.

Neben der Arbeitsbelastung kritisierten Interviewteilnehmer*innen auch eine als intransparent oder unzureichend wahrgenommene Kommunikation seitens der Vorgesetzten. Eine fehlende Kommunikation kann zu Unsicherheiten und einem Gefühl mangelnder Wertschätzung bei den Einsatzkräften führen. Sowohl Expert*innen als auch Beschäftigte (auf verschiedenen hierarchischen Ebenen) nannten eine **transparente und nachvollziehbare Kommunikation** als zentrale Voraussetzung für Arbeitszufriedenheit. In positiven Fallbeispielen berichten Polizist*innen, dass eine offene Kommunikation dazu beitragen kann, Irritationen frühzeitig zu vermeiden oder auszuräumen – etwa in Zusammenhang mit ausbleibenden Beförderungen. Die Transparenz der Kommunikation ist maßgeblich für die Legitimität von Entscheidungen (Bradford, 2014; Gau, 2015; Hough et al., 2010; Sunshine & Tyler, 2003). Ein weiteres Problem stellt die mangelnde Resonanz von Führungskräften auf Kritik dar, die häufig mit der Haltung: „*wir machen das schon immer so*“ (INT_P_01, Pos. 9) abgetan wird. Dies beeinträchtigt das Vertrauen in Führungskräfte und verringert infolgedessen die Bereitschaft, Missstände zu melden (siehe ausführlich unten).

Die bereits genannten Benachteiligungen bei Beförderungen stellen ein eigenes Problem dar, das sich aus der starken personellen Abhängigkeit von Polizist*innen gegenüber ihren Vorgesetzten und Führungskräften ergibt. Subjektiv wahrgenommene Benachteiligungen bei Beförderungen sind schwer nachzuweisen, da die Entscheidungsfindung weitgehend intransparent bleibt. Dadurch entsteht für die Vorgesetzte ein Spielraum, der nicht nur große Entscheidungsfreiheit, sondern auch die Gefahr von Willkür mit sich bringt. Schlechte Beurteilungen oder laufbahnbezogene Benachteiligungen werden den Interviewpartner*innen häufig als sekundäres Fehlverhalten thematisiert – also als negative Konsequenzen infolge von Meldungen über Missstände.

E. MOTIVATION ZUR MELDUNG

Die interviewten Polizist*innen berichteten von unterschiedlichen Motivationen, die sie dazu veranlassen (würden), eine Meldung zu machen. Eine Meldung wird dann wahrscheinlicher, wenn sie einen Missstand nicht nur wahrnehmen, sondern auch eine*n oder mehrere geeignete*n Ansprechpartner*in identifizieren können. Zudem müssen sie die verschiedenen Bearbeitungsmöglichkeiten des Konflikts – von Reflexionsgesprächen bis hin zu Strafverfahren – als gangbare Optionen betrachten. Die Motivation zur Meldung hängt nicht nur von konkreten Anlässen ab. Vielmehr spielen eine Reihe psychologischer, soziologischer und moralischethischer Faktoren eine Rolle, darunter beispielsweise Gerechtigkeitssinn, Identifikation mit der Polizei (vgl. u. a. Rothwell, 2017; Stollowy, 2019) oder der eigene Leidensdruck. Hinsichtlich der Gewichtung dieser Faktoren lassen sich aus der Analyse des empirischen Materials keine eindeutigen Rückschlüsse ziehen. Alle genannten Motive wurden von verschiedenen Expert*innen und Polizist*innen wiederholt als relevant beschrieben. Es ist daher davon ausgehen, dass mehrere Faktoren gleichzeitig vorhanden sein müssen, damit sich Betroffene ausreichend motiviert fühlen, eine Meldung zu veranlassen.

Die Interviewpartner*innen hoben wiederholt hervor, dass eine Verletzung des **Gerechtigkeitssinns** eine wesentliche Motivation für die Meldung von Missständen darstellt. Mitarbeiter*innen, die sich stark an ethischen Prinzipien orientieren, ein hohes Gerechtigkeitsempfinden haben und Verhaltensweisen als unvereinbar mit ihren persönlichen oder den der Polizeiorganisation zugeschriebenen Werten wahrnehmen, sind eher geneigt, Missstände zu melden. Besonders die Diskrepanz zwischen den eigenen moralischen Vorstellungen und beobachtetem Fehlverhalten kann die Motivation zur Meldung steigern (vgl. Rothwell & Baldwin, 2007).

Der Gerechtigkeitssinn umfasst dabei zwei Aspekte: eine moralischethische Haltung, die bereits vor der Polizeilaufbahn erworben wurde, sowie eine Identifikation mit einem spezifischen polizeilichen Wertesystem. Personen, die sich von vornherein als proaktiv und autonom wahrnehmen sowie Personen mit einer grundsätzlich positiven Einstellung zu Whistleblowing, sind eher bereit, (intern) Missstände zu melden (Kölbel, 2024a, S. 69, Fn. 22 m. w. N.; Park & Blenkinsopp, 2009). Die Interviewpartner*innen beschrieben einen generationalen Wandel, der sich in veränderten Einstellungen jüngerer Polizist*innen im Vergleich zu älteren Generationen zeigt:

Also mein Empfinden ist, dass die Generation Z, die ja jetzt mehr oder weniger in den Beruf reinkommt, dass die viel toleranter gegenüber anderen Menschen oder Kulturen ist, als ich sage mal diese Boomer-Generation, wie sie immer so schön genannt wird, weil die sind halt anders aufgewachsen. Die leben vielleicht auch mit mehr Vorurteilen. (INT_P_08, Pos. 18)

P_08 vermutet, dass die Generation Z (also die Geburtsjahrgänge etwa zwischen 1995 und 2010) in einer multikulturell geprägten Gesellschaft aufgewachsen und daher damit womöglich weniger vorurteilsbehaftet sei. Allerdings kann diese Vermutung durch Langzeitstudien zur gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit und zu autoritären Haltungen (Decker et al., 2024; Heitmeyer, 2024) nicht ohne Weiteres bestätigt werden. Neben einem generationalen Wertewandel könnte eine weitere Erklärung sein, dass durch die Reduzierung oder Abschaffung des mittleren Dienstes der Polizei

(je nach Land) zunehmend Personen aus weiteren sozialen Milieus mit ihren entsprechenden Werthaltungen (Vester et al., 2001) den Polizeidienst antraten. Gleichwohl konstatieren unsere Interviewpartner*innen durchweg einen Wandel in den moralischethischen Haltungen jüngerer Polizist*innen gegenüber älteren Generationen von Polizeibediensteten. Neben individuellen Werthaltungen kann auch die Mobilisierung außerpolizeilicher Netzwerke die Bereitschaft zur Hinweisgabe fördern. So erkennt Hollings (2013) etwa Kontakte von Polizeibeamt*innen zu Journalist*innen als mögliches bedeutendes Kriterium für die Entscheidung, Missstände zu melden. Umgekehrt zeigen Donner et al. (2018), dass Familienangehörige innerhalb der Polizei die Motivation der Polizist*innen zur Meldung eher hemmen – möglicherweise, weil die Angst vor beruflichen Konsequenzen innerhalb des familiären Netzwerks größer ist.

Zusätzlich können auch öffentliche Ereignisse das Problembewusstsein bei einzelnen Polizist*innen stärken, wie in den Interviews deutlich wurde. Besonders häufig wurde in den Interviews unter der Chiffre „Chatgruppen“ die Verbreitung rechtsradikaler und rassistischer Inhalte thematisiert. Einige Interviewte gingen davon aus, dass die öffentliche Aufmerksamkeit für dieses Thema bereits eine hinreichende Kenntnis des Phänomens bei den Interviewenden voraussetzte: *„Aber wir haben ja trotzdem noch Chatgruppen wie die ‚Eierköpfe‘⁷ oder ähnliches, wo es definitiv Probleme gibt“ (INT_P_04, Pos. 26).*

Neben individuellen und gesellschaftlichen Faktoren spielt auch eine Identifikation mit der Behörde eine entscheidende Rolle. Die Interviewpartner*innen betonten, dass Polizist*innen eher Missstände melden, wenn sie sich mit den Zielen und der Arbeit der Polizei identifizieren und ihr einen positiven Sinn zuschreiben. Wie ein*e dienstältere*r Polizist*in beschreibt, gilt dies bereits für die grundlegenden Aufgaben polizeilicher Arbeit und das Verständnis ‚Gerechtigkeit‘ herzustellen und Konflikte beizulegen:

Das ist ganz einfach der Gerechtigkeitssinn. Und das ist ja das / Ich weiß das ja von mir. Und wenn ich die jungen Kollegen so sehe, die kommen / Also, das sind so viele tolle junge Leute, die wirklich mit einer ganz tollen intrinsischen Motivation hier für unser Grundgesetz, für unser Wertesystem einstehen wollen. Und da draußen für die Menschen da sein wollen, um, ich sage mal, Überschrift Recht und Gesetz durchzusetzen. Aber letztendlich, um, ja, für Frieden zu sorgen da draußen. Um (Situationen) zu befrieden, die andere nicht befriedigen können. Das sind so / Also, zumindest bei mir auf der Dienststelle, und ich erlebe das auch anderswo. (INT_P_02, Pos. 17)

Ein zentraler Bestandteil des polizeilichen Selbstverständnisses ist die Überzeugung, dass durch die eigene Arbeit die Welt ‚in Ordnung gehalten‘ (Schmidt 2022: 158 ff.) werde. Dies bestätigt sich in der Forschungsliteratur: Sturm und John (2023, S. 162) betonen die Treuepflicht zur freiheitlichdemokratischen Grundordnung, während eine starke Identifikation mit den Werten des Staates bzw. mit der Organisation (vgl. Gattinger, 2024) den Wunsch verstärken, diese Werte zu schützen – auch wenn dies persönliche Risiken birgt. Tätigkeiten, die diesem Ideal nicht entsprechen, werden von Polizist*innen häufig als ineffiziente „dustbin services“ (Van Praet, 2022) wahrgenommen. Verstöße gegen diese „LegitimitätsAppraisals“ (Hollings, 2013) können daher eine starke Motivation zur Meldung darstellen.

Eine positive Identifikation mit der polizeilichen Arbeit sowie mit der Dienststelle (vgl. Holgersson, 2019, S. 27) – und damit auch die **Arbeitszufriedenheit** – ist entscheidend dafür, ob Polizist*innen Fehlverhalten von Kolleg*innen melden (Donner et al., 2018). Damit geht nicht nur das Bewusstsein einher, etwas positiv verändern zu können, sondern auch der Wunsch, Missstände strukturell zu beheben. Dies zeigt sich auch in der Empirie: *„Ich muss irgendwann was sagen, sonst kann es sich nicht ändern“ (INT_P_09, Pos. 31).* Damit eine Meldung jedoch tatsächlich erfolgt, muss eine

7 Eine polizeiliche Chatgruppe, in der rechtsradikale und rassistische Inhalte geteilt wurden, trug den Namen Eierköpfe (Joswig, 2022).

gewisse Selbstwirksamkeitserwartung gegeben sein – also das Vertrauen darauf, dass eine Beschwerde wirksam verfolgt werden kann (vgl. Kühne, 2023). Umgekehrt führt eine Ablehnung von Kritik, selbst bei geringfügigen Problemen dazu, dass Polizist*innen auch schwerwiegendes Fehlverhalten seltener melden (siehe unten; vgl. auch Kölbel, 2024b, S. 152). Tatsächlich zeigen verschiedene Studien, dass internes Whistleblowing die Arbeit und Effizienz einer Organisation verbessern kann (Holgersson, 2019 m. w. N.), womit die von Polizeigewerkschaften häufig vertretene These, Whistleblowing fördere einen „Generalverdacht“ und senke die Arbeitsbereitschaft (Bosch & Thurn, Im Erscheinen), relativiert oder sogar widerlegt wird.

Dienstältere Polizist*innen mit größerer **Berufserfahrung** sind tendenziell eher bereit, Fehlverhalten zu melden (Donner et al., 2018; Gattinger, 2024, S. 125). Interviewpartner*innen betonten, dass ein gutes Standing in der Polizei – aufgrund von Seniorität, etablierten Netzwerken und höherem Respekt unter Kolleg*innen – es wahrscheinlicher macht, dass erfahrene Polizist*innen bereit sind, Risiken einzugehen und Missstände zu melden. Umgekehrt berichteten auch zwei Polizist*innen, dass sie aufgrund ihres damals jungen Alters und ihrer geringen Diensterefahrung gewisse Missstände nicht (sofort) gemeldet oder Probleme mit dem Meldeprozess gehabt hätten. Dies deutet darauf hin, dass die Berufserfahrung eine entscheidende Rolle für die Meldebereitschaft spielt.

Donner et al. (2018) halten fest, dass Polizist*innen mit starker **Impulskontrolle** eher bereit sind, Missstände zu melden, während impulsivere Polizist*innen mit geringerer Frustrationstoleranz seltener melden. Dies steht in Verbindung mit der allgemeinen Identifikation mit den Zielen der Polizei, insbesondere mit der Herstellung von ‚Ordnung‘ und ‚Gerechtigkeit‘. Die Fähigkeit zur effizienten Affektregulation ist hierbei essenziell, da Polizist*innen, um in ihrem Auftreten sachlich und neutral zu erscheinen (Schmidt, 2023), eine kontrollierte Emotionsregulation brauchen. Die Interviews zeigen, dass Polizist*innen, die in Fortbildungsseminaren mit Fällen von Körperverletzung im Amt konfrontiert worden sind und diese nicht als justiziabel erkannten, oft emotional aufgebracht oder aggressiv reagierten. Diese anekdotische Evidenz korrespondiert mit den Ergebnissen von Donner et al., bedarf jedoch weitergehender Untersuchungen.

Neben hoher Arbeitszufriedenheit kann auch ein erheblicher **Leidensdruck** Polizist*innen dazu bewegen, einen Missstand zu melden. Wenn Polizist*innen in Konflikten zwischen den Hierarchieebenen keine andere Möglichkeit zur Bewältigung oder informalen Bearbeitung des Konflikts sehen, sind sie eher bereit, interne und externe Meldestellen und Ansprechpartner*innen aufzusuchen. Im Sinne einer „persönliche[n] KostenNutzenAnalyse“ (INT_Expert_08, Pos. 36) wägen Polizist*innen ab, ab wann ein Zustand unerträglich und eine Meldung erforderlich wird. Hollings (2013) weist jedoch darauf hin, dass eine solche KostenNutzenAbwägung nicht ohne Weiteres als Grundlage einer Entscheidung zum Whistleblowing identifiziert werden kann. Vielmehr scheint die Transformation von Ohnmachtsgefühlen in Wut hierbei entscheidend zu sein (vgl. auch Stolowy et al., 2019):

Ja, das ist natürlich eine Mammutfrage. (...) Tja, ich glaube, dass der Leidensdruck meistens überwiegt im Verhältnis zum eigentlichen Glauben, dass sich was verändern wird. Aber es ist so ein bisschen oftmals ja auch die / so das letzte Aufbegehren und der letzte Versuch, bevor man vielleicht auch selber sagt, „okay, dann kann ich halt nicht mehr Teil der Organisation sein, dann muss ich gehen“. Dass das nochmal so als Strohalm gesehen wird, den man dann greift in der Hoffnung, ich glaube, das ist es eher. Man hofft, dass man damit nochmal irgendwie zumindest eine Spur hinterlassen kann und vielleicht / Und sei es nur in der eigenen Dienstgruppe, wo akutes Fehlverhalten festgestellt wurde. Also ich bin mir gar nicht sicher, ja, ob man dann doch immer wirklich nur will, dass die Gesamtorganisation besser wird oder dass man wenigstens sagt, „okay, in diesem kleinen Verantwortungsbereich, da muss ich eigentlich vielleicht zumindest nochmal ein Exempel statuieren“. Das widerspricht sich ein bisschen mit dem, was ich vorhin gesagt habe, aber, ja, ich glaube, die Hoffnung ist nach wie vor da. (INT_Expert_02, Pos. 31)

In diesem längeren Zitat vermischen sich Begriffe, die einerseits die Wut der Polizist*innen betonen („Aufbegehren“, „Exempel statuieren“), andererseits aber auch den Wunsch nach positiver Veränderung innerhalb der Behörde ausdrücken. Wut über Fehlverhalten und eine positive Identifikation mit dem polizeilichen Beruf und/oder Ethos schließen sich nicht aus. Vielmehr spiegelt die Wut eine Empörung über die Verletzung des Gerechtigkeits sinns wider. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Polizist*innen ihre Bewertung des Meldeprozesses im Verlauf der Zeit verändern können (Hollings, 2013) – von einer negativen Haltung hin zu einer positiven oder umgekehrt. Wenn eine Meldung als wirkungslos empfunden wird und zugleich mit einem hohen Aufwand verbunden ist, kann die anfängliche Empörung oder Wut einer Ohnmacht und Apathie weichen. Dies wurde von einer*r betroffenen Polizist*in im Interview geschildert:

Und so war es dann auch, dass ich dann irgendwann sagte: „Na ja, schönen Dank für den Kontakt. War sehr nett, dass es euch gibt, aber ich hätte da eine größere Welle erwartet.“ Welle nicht im Sinne von, wir hauen da jetzt auf den Putz, sondern, das wird mal ein bisschen anders angegangen. Ohne dass ich eine Erwartung schon hatte an das Ergebnis. (INT_P_03, Pos. 116)

I. SOZIALE & ORGANISATIONALE FAKTOREN

Im Fall von Missständen wenden sich die Interviewteilnehmer*innen in der Regel zunächst an die unmittelbaren Führungskräfte oder Vorgesetzten. Insbesondere der mittleren Führungsebene kommt hierbei eine tragende Rolle zu. Mit dem Gang zur Führungskraft ist – soziologisch betrachtet – ein Missstand gemeldet: Eine der Konfliktparteien trägt das Problem an eine organisational verantwortliche Instanz heran. Damit wird der Konflikt externalisiert, und eine Bearbeitung durch eine andere Stelle wird eingeleitet. Das Verhalten der Führungskräfte kann den weiteren Meldeprozess jedoch in verschiedene Richtungen lenken. Wenn die Meldenden ihren Führungskräften nicht vertrauen oder **keine Unterstützung durch Vorgesetzte** erfahren, wenden sie sich eher an andere interne oder externe Stellen, um Meldung zu machen. Einige interviewte Polizist*innen gaben an, dass das Herunterspielen ihrer Befürchtungen oder Bedürfnisse durch Vorgesetzte ihr Gefühl der Unzufriedenheit verstärkt habe – und sie dies als Grund sahen, sich an externe Stellen zu wenden. Grundsätzlich beschrieben alle Interviewteilnehmer*innen fehlende Unterstützung durch Vorgesetzte eher als ein Hemmnis, denn als Motivation zur Meldung (siehe unten). Demgegenüber wirkt **Unterstützung durch Vorgesetzte und Führungskräfte** motivierend für die Hinweisgabe (vgl. Gattinger, 2024, S. 126 ff.). Whistleblower*innen sind eher bereit Missstände zu melden, wenn sie Unterstützung erfahren oder wenn sie glauben, dass auch ihre Kolleg*innen Fehlverhalten melden (würden). Ein offenes, transparentes Organisationsklima, das durch Unterstützung seitens der Führungskräfte geprägt ist, fördert die Meldebereitschaft (vgl. Rothwell & Baldwin, 2007)⁸. Führungskräfte, die Offenheit für Kritik signalisieren, können Konflikte bereits vor ihrer Eskalation entschärfen:

Ich glaube, also da kann ich jetzt von mir in persona nicht von sprechen, weil ich schätze sehr, dass ich Vorgesetzte habe bei mir jetzt, die mir nicht das Gefühl vermitteln, nicht ehrlich sein zu dürfen, aber die hatte ich in meiner Karriere schon. (INT_P_10, Pos. 37)

⁸ Rothwell und Baldwin kommen für die von ihnen untersuchte Polizeidirektion in Georgia (USA) darüber hinaus zu dem Schluss, dass die dortigen Polizist*innen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung eher geneigt sind, Fehlverhalten zu melden (und insofern, trotz cop culture, vergleichsweise weniger einem code of silence unterliegen). Eine solche vergleichende Studie wäre auch für Deutschland wünschenswert.

Die Etablierung einer Fehlerkultur kann im besten Fall den Bedarf nach Meldungen verringern, wie dies P_10 schildert. Dies gilt insbesondere für Missstände im Bereich interner Abläufe oder Konflikte zwischen den Hierarchieebenen. Wenn Führungskräfte frühzeitig signalisieren, dass Kritik erwünscht ist und Missstände gemeldet werden dürfen bzw. sollen, motiviert dies die Beschäftigten, hiervon Gebrauch zu machen. Dies beschreibt eine Interviewteilnehmerin am Beispiel einer anzüglichen EMail:

[...] und unsere Führungskräfte, die wir als erstes hatten, die haben sich von Tag eins positioniert und gesagt, „so ein Verhalten dulden wir nicht, wenn irgendwas jemals sein sollte, kommt ihr zu uns“. Und das kannte ich vorher gar nicht, dass Führungskräfte sich so positionieren und sich so aufstellen, und das hat mir den Mut gegeben, dass ich direkt gesagt habe, „diese EMail melde ich weiter, ich komme zu euch“. (INT_P_11, Pos. 12)

Die Unterstützung durch Führungskräfte ist nicht nur beim ersten Schritt einer Meldung entscheidend, sondern auch im Verlauf eines Mediations, Disziplinar oder Strafverfahrens. Dies verdeutlicht ein*e Expert*in: *„Also das hätte sie nicht durchgestanden, wenn er [der unmittelbar Vorgesetzte] nicht dabei gewesen wäre“ (INT_Expert_01, Pos. 70).* Damit Führungskräfte diesen Rückhalt tatsächlich bieten können, müssen sie sich nahbar zeigen und Vertrauen aktiv aufbauen – eine Herausforderung, da die Hierarchie zunächst eine Hürde für Offenheit darstellt, wie ein*e Polizist*in in Führungsposition bestätigt:

So ein frischer Kommissar, oder junger Obermeister, selbst wenn ich dem ins Gesicht sage: „Du kannst mir echt die Wahrheit sagen. Wie findest du denn das, was ich da gerade mache?“ Ja. Da greift dann Hierarchie, ne? [...] Anfangs habe ich das den Leuten übel genommen, wenn sie sich nicht getraut haben. Aber das mache ich nicht mehr. Weil ich mir immer denke, ja, gut, okay. Da liegen 40 Jahre und ein paar Dienstgrade dazwischen. Da kann ich nicht erwarten, dass die einfach mal sagen, was sie denken, so, ne? (INT_P_02, Pos. 119123)

Eine positive Fehlerkultur kann die wahrgenommene Distanz zwischen den Hierarchieebenen verringern. Wenn Beschäftigte Kritik äußern können und diese auf Resonanz trifft, fühlen sie sich wertgeschätzt und sind eher bereit, ihre Bedürfnisse gegenüber Vorgesetzten zu artikulieren.

Doch nicht nur Vorgesetzte, sondern auch Kolleg*innen auf derselben Hierarchiestufe können die Meldebereitschaft positiv beeinflussen: Die **Wahrnehmung der Meldebereitschaft anderer Kolleg*innen** wirkt sich auf die eigene Entscheidung zur Meldung aus (wobei auch eine wahrgenommene Diskrepanz hier das Meldeverhalten beeinflussen kann; vgl. Porter & Prenzler, 2016). Sobald Whistleblowing als legitim gilt, steigt die Wahrscheinlichkeit einer Meldung erheblich (Piening & Singelstein, 2024). Die **Unterstützung durch Kolleg*innen** – und sei es nur in Form von positivem Zuspruch – wurde in den Interviews als bedeutender Faktor genannt. Meldungen durch Gruppen kommen häufig vor: mehrere Polizist*innen wenden sich gemeinsam an Führungskräfte oder Meldestellen, wie im Interviewmaterial bestätigt wurde. Ein*e Expert*in stellt zudem fest, dass der Anschluss an eine meldende Gruppe den Vorteil bietet, sich selbst und andere vor dem Vorwurf der Strafvereitelung im Amt zu schützen – insbesondere bei der Meldung strafrechtlich relevanter Delikte. Auch die **Angst vor Strafbarkeit durch unterlassene Meldung** kann ein Motivationsfaktor sein, wie uns in Interviews bisweilen mitgeteilt wurde (für nichtpolizeiliche Organisationen gibt es ebenfalls Hinweise auf diesen Zusammenhang; vgl. Kölbel, 2024a, S. 72 m. w. N.). Beschäftigte, die befürchten, sich strafbar zu machen, wenn sie von Fehlverhalten wissen und es nicht melden, sind eher geneigt, eine Meldung zu machen. Es wäre zu prüfen, inwieweit der in der Literatur beschriebene **BystanderEffekt** (und die daraus folgende Verantwortungsdiffusion) zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit eines Eingreifens sinkt, je mehr andere Personen ebenfalls anwesend bzw. betroffen sind (Taylor et al., 2024). Dies kann auch im Kontext von Whistleblowing eine Rolle spielen. Wenn Mitarbeiter*innen anneh-

men, dass andere ebenfalls über das Fehlverhalten Bescheid wissen und es melden, könnte ihre eigene Meldebereitschaft sinken.

Die **Sichtbarkeit von Meldestellen und Ansprechpersonen** ist zentral für die Bereitschaft, Missstände zu melden (Kölbel, 2024b; Schulz, 2023). Zwar sind Kontaktmöglichkeiten von Ansprechpersonen und Meldestellen über das polizeiliche Intranet abrufbar, doch das bloße Vorhandensein von Kontaktdaten reicht nicht aus. Polizist*innen müssen idealerweise die Ansprechpersonen persönlich kennen und ihnen vertrauen, damit sie sich niedrigschwellig an sie wenden. Je mehr über eine Ansprechperson bekannt ist, desto wahrscheinlicher wird deren frühzeitige Einbindung in den Meldeprozess.

Das Vertrauen in Meldestellen hängt besonders an der glaubhaften Zusicherung von **Anonymität und/oder Vertraulichkeit** (siehe ausführlich unten; vgl. Hauser et al., 2022; Kühne, 2023; Schulz, 2023). Große Behörden sind zwar oft besser in der Lage, Whistleblower*innen zu schützen (Gattinger, 2024, S. 123), doch durch den föderalen Aufbau der Polizei bestehen vielerorts starke persönliche Nähe und Bekanntschaften. Ein weiteres Problem: Ansprechpersonen, die selbst Polizist*innen sind, unterliegen dem Legalitätsprinzip. Sofern sie nicht explizit für diese Tätigkeit davon entbunden wurden, könnten sie zur strafprozessrechtlichen Verfolgung einer verpflichtet sein – was die Anonymität der Meldenden gefährden kann:

Und wir haben auch wirklich hier schon Meldungen gehabt, dass Mitarbeitende zu uns gekommen sind und eben erhebliche auch straf und disziplinarrechtlich relevante Sachverhalte vorgetragen haben. Auch gleich gesagt haben, „*hat hier irgendeiner das Legalitätsprinzip? Dann rausgehen, ich brauche erst mal jemanden ohne*“. (INT_Expert_08, Pos. 67)

Einige Ansprechstellen haben daher eigene Lösungen gefunden, um Anonymität und Vertraulichkeit zu gewährleisten, etwa durch Anstellung von Mitarbeitenden, die nicht dem Legalitätsprinzip unterliegen, oder durch die Möglichkeit zur anonymen Meldung ohne Angabe personenbezogener Daten.

In den letzten Jahren zeigt sich ein signifikanter kultureller und organisationaler Wandel innerhalb der Polizei, der auch das Phänomen des Whistleblowings beeinflusst. Die interviewten Expert*innen beschreiben Hinweisgebende zwar nicht ausschließlich, aber tendenziell als jünger und weiblicher. Dies deutet auf eine Transformation innerhalb der polizeilichen Organisationskultur hin. Ein zentraler Aspekt dieses Wandels ist die schwächer werdende Identifikation mit der traditionellen „Gefahrengemeinschaft“ (vgl. Behr, 2000). Der Polizeiberuf wird zunehmend als ‚Job wie jeder andere‘ betrachtet.

Ich glaube schon, dass die Generationen, die jetzt zu uns in die Behörden kommen, sich nicht mehr alles bieten lassen, ein bisschen kritischer auch denken, mitgestalten wollen, einen anderen Wertekompass vielleicht haben und den Fokus auch woanders haben. Also sich diesem Dienst und Treueverhältnis gar nicht mehr so zu 100 % hingeben, sondern immer auch noch einen Fokus auf sich und ihr Privatleben und gesellschaftliche Teilhabe haben. Und da verändert sich, glaube ich, was. (INT_Expert_05, Pos. 18)

Insbesondere gut ausgebildete angehende Polizist*innen äußern schneller Kritik – oder verlassen die Polizei frühzeitig, wenn keine Veränderungen eintreten. Auch dienstältere Polizist*innen werden zunehmend kritischer gegenüber ihrem Dienstherrn, wie ein*e Expert*in beobachtet: „[...] weil das schwappt sozusagen jetzt in die alten Bestandskräfte rüber, die sich dann auch fragen, ‚was habe ich hier eigentlich jahrelang mitgemacht?‘“ (INT_Expert_08, Pos. 26). Dies kann erklären, warum nicht nur **die Abbruchquoten steigen**, sondern auch warum Polizist*innen verstärkt individuelle Rechte und Freiheiten einfordern – etwa in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Parallel dazu haben sich auch Personalstrukturen gewandelt: Dienstgruppenwechsel sind häufiger, was jedoch ambivalente Effekte hat: Die persönliche Nähe zwischen Kolleg*innen nimmt ab, gleichzeitig werden die negativen Aspekte des Korpsgeistes abgeschwächt, was die Meldebereitschaft potenziell erhöht.

Es gibt eine verstärkte Nutzung von Coaching und Fortbildungsangeboten – nicht nur durch jüngere Polizeikräfte, sondern auch durch ältere Führungspersonen: „Aber ich merke eben auch, dass der Anspruch ein anderer ist. Die Vorstellung ist auch eine andere. Wie möchte ich geführt werden?“ (INT_Expert_07, Pos. 25). Diese Entwicklung deutet auf eine schrittweise Entstigmatisierung solcher Angebote hin, auch wenn weiterhin Vorbehalte bestehen.

Die wachsende Präsenz von Frauen innerhalb der Organisation führt darüber hinaus zu einer veränderten Sichtbarkeit von Weiblichkeit in der Polizei – nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ. Früher mussten Frauen sich stärker an die hegemoniale Männlichkeit anpassen und es wurde ihnen abverlangt, die „besseren Männer“ zu sein oder zumindest die Weiblichkeit verstecken zu müssen, wie ein*e Expert*in feststellte; „So war das früher halt, ne? Also: ‚Seid bloß nicht als Frau zu erkennen‘, ne?“ (INT_Expert_03, Pos. 84). Obwohl sich dies nicht grundlegend geändert hat, erkennen die Interviewpartner*innen Tendenzen zu einem Wandel: „Da merke ich eine ganz hohe Kompetenz und über den Tellerrand hinausblicken und ein ganz hohes Selbstvertrauen. Da verändert sich etwas. Da kommen sehr gute Frauen jetzt in Position“ (INT_Expert_05, Pos. 26).

F. HEMMUNG VON MELDUNG

I. INDIVIDUELLE HEMMNISSE

Polizist*innen stehen vor diversen Hürden, wenn sie Meldung machen wollen. Die Hemmnisse sind nicht nur auf individuelle Faktoren zurückzuführen, sondern werden durch die polizeiliche Organisationskultur, rechtliche Strukturen oder die Gestaltung der Meldestellen beeinflusst und geprägt. So gibt es bei vielen Polizist*innen in zweierlei Hinsicht ein **mangelndes Wissen**: In erster Linie besteht ein Wissensmangel in Hinblick auf die **Meldestellen**. So berichteten die Interviewpartner*innen, dass Polizist*innen ihre Ansprechpartner*innen meist erst dann konkret kennenlernten, wenn sie eine Meldung machen mussten. Zwar ist dies insofern naheliegend, als ein intensiver Kontakt erst im Fall einer Meldung zustande käme. Dennoch kann die fehlende frühzeitige Information bzw. Kenntnis der Ansprechpersonen dazu führen, dass Unsicherheiten oder Hemmnisse bestehen, sobald eine Meldung erforderlich wird. Immerhin waren die meisten Ansprechstellen den interviewten Beschäftigten zumindest namentlich bekannt. Vom novellierten HinSchG und den hierfür gesondert eingerichteten Meldestellen wusste jedoch fast niemand der interviewten Polizist*innen bzw. der Tarifbeschäftigten bei der Polizei. Lediglich die Expert*innen waren über diese in den meisten Fällen im Bilde. Unklarheiten in **Bezug auf das Verfahren und den Verlauf des Hinweisgebens** stellen ebenfalls einen hemmenden Faktor dar, wie auch Holgersson (2019) zeigt. Ein*e Expert*in berichtete, dass selbst diejenigen, die Missstände melden, über das weitere Procedere verwirrt sind: *„Ich denke, oft ist es eher so, dass die Beamtinnen und Beamten zu uns kommen und oft noch nicht wissen, wie (sie) handeln dann“* (INT_Expert_07, Pos. 21). Bisweilen mangelt es Polizist*innen auch an einem grundlegenden **Problembewusstsein über melderrelevantes Fehlverhalten**: Nicht nur bestehen, wie bereits erwähnt, in Bezug auf die Körperverletzung im Amt oder die Beschlagnahme von Handys bedenkliche Ausmaße des Unwissens in Bezug auf die vermeintliche Legalität der Maßnahmen. In den Interviews wurde häufiger thematisiert, dass Meldungen über Fehlverhalten von Kolleg*innen und/oder Vorgesetzten selbst dann abgewiegelt würden, wenn das Verhalten als problematisch erkannt wurde: *„Da wird schon gesagt: ‚Ja, er übertreibt da schon manchmal, oder so, ne? Wird ein bisschen verniedlicht. Kann man ja auch nicht ehrlich / Kann man ja auch nicht gutheißen“* (INT_P_02, Pos. 55). Dieses mangelnde Problembewusstsein und die selektive Wahrnehmung von Fehlverhalten innerhalb der Polizei führen dazu, dass bestimmte Missstände nicht gemeldet werden (Porter & Prenzler, 2016 zeigen u. a., dass Männer weniger bereit sind, exzessive Gewalthandlungen zu melden). Dies trifft vor allem auch auf Handlungen zu, die im Dienstalltag bei bestimmten einzelnen Kolleg*innen „üblich“ sind (wie eben z. B. übermäßige Gewaltanwendung). Dieses Verhalten wird dann als individuelle Abweichungen oder sogar als notwendiges Mittel zur Aufgabenerfüllung akzeptiert, vor allem, wenn diese aus ihrer Sicht effektiv sind (vgl. Seaton, 2017). Diese brauchbare Illegalität (Kühl, 2020; vgl. Piening & Singelstein, 2024, S. 56) oder zumindest brauchbare Illegitimität (denn nicht alle Formen des Fehlverhaltens sind rechtswidrig) wird dann eben gar nicht erst als problematisch oder meldewürdig gesehen:

Diese Unterschiede gibt es eher bei der Art und Weise, wie man an Dinge rangeht, ne? Wie man Sachverhalte löst, ne? Wie schnell man hochfährt, wie schnell man in Emotionen kommt, oder wie man Leute anspricht einfach auch, ne? Ich sage immer, ich sage: „*Wenn Sie einen festnehmen, wie machen Sie das? [...] „Nee, der wird behandelt wie ein Straftäter“. Tja, ah, wie ein Straftäter. Ich sage: „Ein Straftäter wird also erstens geduzt, zweitens angeschrien und vielleicht auch noch mal beleidigt, oder wie?“ (INT_P_02, Pos. 55)*

Somit werden manche Formen von Fehlverhalten dann auch schwerer aufgedeckt als andere. Eigennützige und exzessive Handlungen werden eher als Missstände wahrgenommen als funktionale Grenzüberschreitungen, die den Arbeitsalltag (vermeintlich oder tatsächlich) erleichtern (Piening & Singelstein, 2024, S. 56).

Auch die Angst vor der **Strafvereitelung im Amt** wurde von verschiedener Seite als mögliches Hemmnis ins Feld geführt. Polizist*innen hätten Angst, Meldung zu machen, wenn sie damit gleichzeitig zugeben, sie wären bei einem strafbaren Fehlverhalten nicht direkt eingeschritten.

Und wenn man / wenn ich jetzt den Kollegen melde, bin ich / auch, wenn ich ihn gemeldet habe, theoretisch erst mal trotzdem ein Tatverdächtiger. Das ist erst mal eine Sache. Ich bin nicht frei von der Schuld. Also ich kann erst mal mit in den Rahmen des Tatverdachts kommen. Das hemmt viele Kollegen oder sagen: „*Ich nehme lieber die Lösung, wo ich nicht Tatverdächtiger werde*“. (INT_P_04, Pos. 30)

Diese Angst resultiert daraus, dass bei einer Meldung eines Straftatbestands automatisch ein Verfahren eingeleitet wird – und dabei auch geprüft wird, ob die meldende Person selbst in das Fehlverhalten verwickelt war. Wie jedoch ein*e Expert*in mitteilte, sind die Verfahren zwar eine formale Notwendigkeit, würden jedoch in der Regel wieder eingestellt, da man einen abschreckenden Effekt vermeiden wolle:

Und die Beamtinnen und Beamten kommen dann her und haben manchmal zunächst mal selbst die Befürchtung, dann auch wegen Strafvereitelung gegebenenfalls belangt zu werden. Wobei wir eigentlich immer erlebt haben, dass zwar ein Verfahren eingeleitet wird, aber wieder eingestellt wird an dem Punkt, weil man keine abschreckende Wirkung haben möchte, wenn jemand dann doch die Wahrheit erzählt, sag ich mal, oder seinen Pflichten verspätet nachkommt, aber ihnen nachkommt. (INT_Expert_07, Pos. 19)

Dennoch entfalten Strafverfahren selbst im Fall ihrer Einstellung und ohne eine Verurteilung eine stigmatisierende Wirkung und schrecken potenziell Meldende im Vorfeld ab. Hier zeigt sich erneut das bereits aufgeworfene Problem des Legalitätsprinzips (siehe oben).

Der Prozess des Meldens eines Fehlverhaltens ist für die Meldenden durchaus auch eine psychische **Belastung**. Das Gefühl, allein mit der Situation zu sein, kann ein starkes Hemmnis darstellen, wie Stolowy et al. (2019, S. 29–30) konstatieren. Genau deswegen ist ein unterstützendes Netzwerk von großer Bedeutung – sowohl innerhalb der Polizei durch Vorgesetzte und Kolleg*innen als auch im privaten Umfeld. Fehlt diese Unterstützung oder kommen zusätzlich private Belastungen dazu, erhöht sich die Hemmschwelle für eine Meldung. So berichtete ein*e Expert*in wie persönliche Belastungen im privaten Umfeld dazu führen können, dass Betroffene eine Meldung als nachrangig betrachten: „*An einigen Punkten haben Menschen auch tatsächlich privat derartig viele Probleme, dass sie in der Gewichtung sagen, das ist gerade mein geringstes Problem*“ (INT_Expert_08, Pos. 34). Auch das Stellen einer Strafanzeige, im Fall strafrechtlich relevanter Vorkommnisse, kann dann von Polizist*innen als eine zusätzliche Verantwortung und Belastung empfunden werden:

Ohne die [Strafanzeige] wollen sie [eine interne Ermittlungsstelle] halt nicht arbeiten und das macht es halt für viele unattraktiv, weil viele auch das Gefühl haben, dass derjenige, der meldet, muss (auch) liefern. Und das ist für viele / Irgendwann wird man dann zum Bittsteller und auch immer als Verantwortlicher quasi, obwohl man ja hofft aber, dass die andere Stelle einem was abnimmt. (INT_P_04, Pos. 14)

Es wäre zu prüfen, ob Polizist*innen auch Meldungen unterhalb der Strafbarkeitsgrenze als eine zusätzliche (Arbeits) Belastung empfinden. Naheliegend ist, dass Meldungen grundsätzlich als zusätzlicher Aufwand und Verantwortung wahrgenommen werden – insbesondere von Polizist*innen, die bereits einer hohen Arbeitsbelastung ausgesetzt sind. Dies könnte die Meldebereitschaft weiter senken. Die generelle Überlastung im Polizeidienst wurde in unseren Interviews wiederholt thematisiert. Diese hemmenden Faktoren – sei es in Form individueller Ängste, Unsicherheiten oder fehlenden Problembewusstseins – sind jedoch nicht nur persönliche Wahrnehmungen, sondern vielmehr durch die Organisationsstrukturen und kultur der Polizei geprägt. Daher ist es wichtig, diese institutionellen und strukturellen Rahmenbedingungen näher zu betrachten.

II. SOZIALE UND ORGANISATIONALE HEMMNISSE

Neben individuellen Faktoren wie Unwissen, Belastungserleben oder Ängste spielen im Meldeverhalten vor allem auch soziale und organisationale Hemmnisse eine Rolle, die von gesellschaftlichen und kulturellen Einflüssen geprägt sind.

Ein Beispiel hierfür sind politische und moralische Diskurse, die weit über den Polizeiapparat hinausreichen, innerhalb der Behörde jedoch ebenfalls wirkmächtig sind. Ressentiments gegenüber einer vermeintlichen Political Correctness, LGBTQ-bezogenen Themen oder als ‚links‘ wahrgenommenen Haltungen können dazu führen, dass bestimmte Formen der Ausgrenzung, des Mobbing oder sogar der Gewalt innerhalb der Polizei nicht als problematisch anerkannt werden. Dadurch entstehen strukturelle Barrieren für die Meldung von Fehlverhalten, weil Betroffene nicht mit Unterstützung rechnen können oder befürchten, selbst stigmatisiert zu werden. Dies belegen sowohl wissenschaftliche Studien (zu Einstellungen in der Polizei vgl. Andree et al., 2024; zum Feindbild Linke vgl. Ullrich, 2017) als auch die Interviews mit Expert*innen in dieser Studie.

Ein weiteres wesentliches Hindernis für Polizist*innen, Fehlverhalten zu melden, ist der tief verankerte **Korpsgeist** und die sogenannte **Cop Culture** der Polizei. In diesem Umfeld gilt es als illoyal, Missstände offenzulegen – wer Meldung macht, läuft Gefahr, als Nestbeschmutzer*in abgestempelt zu werden:

Genau, dass man aus dem Team herausfällt, dass man Nestbeschmutzerin ist. (INT_Expert_03, Pos. 18)

[...] aber dass auch andere Steine in den Weg gelegt werden, dass man so ein bisschen ja, dieses Thema, als Nestbeschmutzer gilt, weil man sich beschwert hat. Und man muss eigentlich innerhalb des Korpsgeistes zusammenhalten. Und Kritik ist nicht erwünscht. (INT_Expert_07, Pos. 10)

Dann war ich irgendwann mal bei einem Training da wieder mit und auch da wurde von Mitarbeitern aus einem völlig anderen Landkreis, der aber mit zu dieser Hundertschaft dann zählt, drüber gesprochen über den Sachverhalt und es wurde das Mitleid mit dem angezeigten Kollegen ausgesprochen und gegen den Kollegen, der das angezeigt hat, massiv gehetzt, weil, wie man sowas machen könnte, das klassische „Nestbeschmutzer“ ist gefallen. (INT_P_01, Pos. 17)

Du gehst zur Frauenvertretung, bist direkt der Feind Nummer 1. (INT_P_11, Pos. 46)

[...] also es gibt eine Regel bei der Polizei und die heißt „Ruhe im Karton“, nicht aufmüpfig sein, nicht widersprechen und wenn Sie dagegen verstoßen, dann haben Sie je nach Persönlichkeit einer Führungskraft, dann haben Sie die Hölle auf Erden. (INT_Expert_01, Pos. 349)

Ich glaube, vielen sitzt immer noch so im Nacken, „wenn ich das mache, bin ich Nestbeschmutzer, bin ich Verräter“ und es gibt auch immer noch Führungskräfte, die das auch deutlich so sagen. „Wer sich an so eine Ansprechstelle wendet, ist für mich ein Verräter. Er hat als erstes seinen direkten Vorgesetzten, dann den Nächsthöheren und so weiter, den Dienstweg einzuhalten“. (INT_Expert_05, Pos. 20)

Das andere, was ich vor nicht allzu langer Zeit selbst erlebt habe, so Aussagen wie, man hätte sich gegenseitig irgendwie im Stich gelassen oder sich verraten. Also da werden doch relativ schnell Begrifflichkeiten verwendet, die dann auch tatsächlich ziemlich verletzend sind. Also ich sage mal, gerade bei unserem Bereich, wenn man dann hört, man hätte irgendjemanden im Stich gelassen auf einer Ebene, wo es dann irgendwo wirklich lebensbedrohlich werden könnte, da fragt man das sich selbst natürlich und das eigene Handeln doch sehr. Und da wird doch relativ schnell mit Folgen und Begrifflichkeiten um sich geworfen, die dann auch in jeglicher Realität entbehren. (INT_P_06, Pos. 187196)

Ansonsten glaube ich, haben wir eine Sache immer, die so ein bisschen mitschwebt. Da braucht auch keiner sagen, das ist nicht so. Wenn ich irgendeinen Missstand anspreche, habe ich immer diese Sorge, Angst ist es nicht, aber immer diese Sorge von Repressalien. Das ist natürlich, glaube ich, das schwebt immer mit. Und wenn man da irgendwie präventiv tätig werden könnte, um daran zu arbeiten, dass dieses Gefühl irgendwie nicht mehr mitschwebt. (INT_P_10, Pos. 35)

Die Sorge, in Folge einer Meldung als Nestbeschmutzer*in stigmatisiert zu werden, zieht sich wie ein roter Faden durch alle Interviews. Selbst Polizist*innen, die sich positiv mit der Institution identifizieren oder bisher keine Meldung gemacht haben, bestätigen diese Angst vor **Stigmatisierung** – und halten sie für berechtigt. Auch in der Forschung wird betont, dass ein Bruch mit dem polizeilichen Code of Silence bzw. der Wall of Silence (Batolas et al., 2023) Vergeltung und soziale Ausgrenzung zur Folge haben kann (Donner et al., 2018; Porter & Prenzler, 2016). Holgersson (2019) zeigt am Beispiel der schwedischen Polizei, dass Führungskräfte dieses Problem nach wie vor unterschätzen und auch keine ausreichenden Maßnahmen ergreifen, um Whistleblower*innen zu schützen (siehe unten).

Loyalität spielt auch im Berufsleben eine zentrale Rolle – in der Polizei wird sie jedoch besonders stark eingefordert. Holgersson (2019) beschreibt die Organisation als „gierig“ (greedy), da sie eine nahezu bedingungslose Solidarität sowohl unter Kolleg*innen als auch gegenüber der Hierarchie erwartet (vgl. grundlegend Behr, 2000). Gerade diese ausgeprägte Loyalität führt dazu, dass Meldungen von Fehlverhalten oft als Verrat oder Nestbeschmutzung wahrgenommen werden – ein Eindruck, der sich in unseren Interviews deutlich zeigte. Für viele Polizist*innen bedeutet eine Meldung jedoch nicht nur einen Loyalitätsbruch, sondern Kritik wird generell schnell als persönlicher Angriff empfunden:

Wenn ich jetzt wieder auf unsere Dienststelle zum Beispiel komme, sehe ich da auf jeden Fall auch eine Herausforderung drin, dass wir sehr eng und persönlich zusammenarbeiten, dass es auch sehr wichtig ist, tatsächlich, diese enge Zusammenarbeit. Das macht es aber natürlich sehr schwer, wenn man (sich) untereinander Kritik üben möchte. Es kann funktionieren, es kann aber auch häufig dazu führen, dass man sich persönlich angegriffen fühlt. (INT_P_06, Pos. 108111)

Die enge kollegiale Nähe und Zusammenarbeit innerhalb der Polizei erschweren es, Kritik offen zu äußern (vgl. Batolas et al., 2023). Kritik wird oft „persönlich“ genommen, was die Auseinandersetzung mit dem Fehlverhalten zusätzlich hemmt. Es wäre zu untersuchen, warum Polizist*innen Kritik als Angriff auf ihre soziale Identität empfinden – und ob dies für jede Form der Kritik gilt oder nur für bestimmte Situationen. Polizist*innen begründen diese kritiklose Loyalität mit der ‚Gefahrgemeinschaft‘ der Polizei: „Wir müssen uns aufeinander verlassen“ (INT_P_02, Pos. 15).

Die Idee, aus dem Erfordernis des Vertrauens in der Polizei folge ein Zwang zur Kritiklosigkeit, ist aus unserer eigenen Erfahrung, als Forschende und Lehrende in der Polizei bzw. von Studierenden für den gehobenen Polizeivollzugsdienst, in polizeilichen Kreisen weit verbreitet. Die Ergebnisse dieser Studie widersprechen diesem Befund jedoch. Nicht das Vertrauen, sondern die Angst vor negativen Konsequenzen sorgt dafür, dass die Unterdrückung von Kritik zur Voraussetzung der Loyalität gemacht wird: „[...] wenn wir jedes Mal vor einem Fehler so eine Angst haben müssen, dass wir sofort strafrechtlich verfolgt werden, das macht auch was mit einem, ne?“ (INT_P_02, Pos. 15). Kritik hat in der Gefahrgemeinschaft der Polizei hohe soziale Kosten zu Folge (wenngleich die Verurteilungsquote von Polizist:innen, z. B. im Fall von Körperverletzung im Amt, sehr gering ist; vgl. AbdulRahman et al., 2023). Dadurch entsteht kein starkes Vertrauen innerhalb der Gemeinschaft, sondern ein prekäres System gegenseitiger Absicherung und Schweigens: Die polizeiliche Gefahrgemeinschaft basiert eher auf Misstrauen als auf Vertrauen. Ein echtes gegenseitiges Vertrauen würde auch die oft geforderte Etablierung einer polizeilichen Fehlerkultur erleichtern (vgl. Rothwell & Baldwin, 2007 hinsichtlich der positiven Auswirkungen eines freundschaftlichen Klimas auf die Bereitschaft, Fehlverhalten zu melden). Stattdessen verhindert die Sozialisation in einer durch Misstrauen geprägten Gemeinschaft nicht nur eine offene Fehlerkultur, sondern hemmt folglich auch die Bereitschaft, Fehlverhalten zu melden (Seaton, 2017).

Insbesondere Führungskräfte empfinden Kritik oft als Makel: Kritik am Führungsstil wird nicht selten als persönliches und professionelles Versagen gewertet, wie insbesondere Expert*innen in unseren Interviews immer wieder betonen:

Und dazu zu stehen, dass Führung ja auch ein lernendes System ist, also dass man sich als Führungskraft weiterentwickelt und dass man phasenweise vielleicht wirklich große Herausforderungen hat, wo man Unterstützung braucht. Das wird in vielen Bereichen noch als Makel, als Versagen gesehen. Und vor allen Dingen besteht die Angst, dass die Führungskraft darüber das so sehen könnte. Also das ist, würde ich sagen, eine ganz große Schwierigkeit. (INT_Expert_07, Pos. 10)

Auch Polizist*innen bestätigen, dass diese Haltung in Teilen der polizeilichen Führungskräfte verbreitet ist. Sie berichten, dass Kritik oft als unerwünscht gelte oder geäußerte Kritik nicht wahrgenommen werde (dies wurde auch für die Polizei Londons festgehalten, siehe Casey Review, 2022). Dadurch entsteht eine Zurückhaltung, Fehlverhalten zu melden – viele Polizist*innen halten eine Meldung erst dann für angebracht, wenn interne oder informale Lösungsversuche gescheitert sind. So schilderte ein*e Expert*in: „*Standardspruch bei uns ist ja hier ganz oft, ‚ich dachte, es muss immer erst ganz schlimm sein‘*“ (INT_Expert_08, Pos. 44) bevor Fehlverhalten, aus Sicht der Meldenden, gemeldet werden kann oder darf. Dieser Eindruck, nur ‚ganz schlimme‘ Formen des Fehlverhaltens seien melderelevant, führt dazu, dass weniger gravierendes Fehlverhalten unbemerkt bleibt, während betroffene Polizist*innen es still ertragen und aushalten.

Bisweilen machen Polizist*innen auch die Erfahrung, dass Führungskräfte Vorschläge und/oder Beschwerden grundsätzlich abblocken – selbst, wenn es ‚nur‘ um die Optimierung von Arbeitsprozessen geht (vgl. für die Relevanz von „organizational justice“ für das Whistleblowing Tankebe & Fulzele, 2024). Ein*e Polizist*in berichtet dazu:

[...] auch aus anderen Bereichen habe ich das gehört, das ist immer so, „wir machen das schon immer so“, was ja auch so ein Polizeiding irgendwo ist, und da ranzugehen und zu sagen, „wir verändern hier was kleines“, das ist, Veränderung ist ganz, ganz schwierig. (INT_P_01, Pos. 9)

Die wahrgenommene fehlende Wertschätzung führte dazu, dass die interviewte Person sich selbst in einem sehr schwerwiegenden Fall von Fehlverhalten nicht an die Vorgesetzten wandte, sondern stattdessen interne Beratungs- und Meldestellen aufsuchte. Kritik an eindeutigem Fehlverhalten wird häufig in ähnlicher Art und Weise abgewiegelt – ein Muster, das sowohl von Expert*innen als auch von Polizist*innen beschrieben wurde: „*[...] also so ein klassischer Satz ist, ja, der ist ja auch schwierig*“ (INT_Expert_01, Pos. 212).

*Zudem, so betonen zwei Expert*innen in einem Doppelinterview, existiert unter Polizist*innen oft ein ‚Selbstbild von Omnipotenz‘ in Hinblick auf die eigenen professionellen Fähigkeiten (INT_Expert_08, Pos. 19):*

E2: Das hat nach meinem Dafürhalten schon viel mit dem Selbstbild von Polizei und Polizisten zu tun. Die haben ja nun mal als Aufgabe, Dinge zu wuppen, ob das draußen im Einsatzfall ist, ob das in der Stube des Ermittlers ist. [...] Da wird ja per se so ein Bild mitgegeben, auch so ein Selbstbild von, „wir schaffen das. Wir kriegen das alles irgendwie hin“.

E1: Alles.

E2: Alles.

E1: Der Unterstrich liegt auf alles.

(INT_Expert_08, Pos. 1417)

Dies deckt sich mit Erkenntnissen aus einem vorherigen Forschungsprojekt (Hunold et al., Im Erscheinen): In Notfällen mit Personen in psychischen Ausnahmesituationen verstehen sich Polizist*innen häufig nicht nur als first, sondern als foremost responder; also als diejenigen, die maßgeblich für den weiteren Verlauf der Situation verantwortlich sind. Diese Wahrnehmung erschwert es sowohl der Organisation als auch den einzelnen Polizist*innen, Verantwortung an andere Institutionen oder Fachkräfte – wie Krisendienste, Sozialpädagog*innen oder Psycholog*innen – abzugeben. Vor dem Hintergrund dieses Selbstbildes wird Kritik am eigenen Handeln oft als Anmaßung oder Zumutung empfunden.

Die Interviewten wiesen bisweilen explizit darauf hin, dass Vorgesetzte die Meldung von Fehlverhalten bei anderen Ansprechpersonen als ‚Verrat‘ an ihnen labeln. Da Beamt*innen personell von Vorgesetzten und dem behördlichen **Beurteilungssystem** abhängig sind, werden offene oder verdeckte **Repressalien von ihren Vorgesetzten** befürchtet und stehen der Meldebereitschaft entgegen. Holgersson (2019) beschreibt, dass auch Polizist*innen in Schweden Repressalien durch Vorgesetzte drohen, wenn sie Missstände öffentlich machen. So kann bspw. die **Angst vor einer schlechten Beurteilung** eine Meldung hemmen:

„[...] das ist regelmäßig Thema und auch das ist ja eine Form von Konfliktverarbeitung, wenn ein Mitarbeitender vor einer Beurteilung Sorgen hat, den Konflikt anzusprechen, weil er eben Nachteile nicht in Kauf nehmen möchte oder Sorgen hat, Nachteile zu erleiden [...]“. (INT_Expert_08, Pos. 10)

Polizist*innen wie auch Expert*innen beschreiben das Beurteilungssystem grundsätzlich als intransparent und irreversibel:

Die Nachweisbarkeit wäre zu schwierig, denke ich. Also sprich, man kann immer jemanden aufschreiben, dass er nicht geeignet oder nicht leistungsfähig genug ist und kann dann Beispiele finden. (INT_P_04, Pos. 44)

Ich habe natürlich dann wirklich als externer Mensch Schwierigkeiten, dann in den Bereich zu gehen und zu sagen, „war der wirklich nur so schlecht?“, schlecht in Anführungsstrichen, „hat Leistungsvermögen nicht gereicht?“. (INT_Expert_06, Pos. 36)

Für Polizist*innen gibt es kaum Möglichkeiten, sich gegen eine als ungerechtfertigt empfundene schlechte Beurteilung zu wehren. Auch die Forschungsliteratur weist darauf hin, dass hierarchische Distanz die Bereitschaft zur Meldung von Fehlverhalten verringert (siehe oben; vgl. Batolas et al., 2023). Zudem können schwache Personalräte in den Polizeibehörden diesen Effekt noch verstärken – insbesondere dann, wenn sie eher als Teil der Leitungsebene wahrgenommen werden und nicht als Vertretung der Beschäftigten. Dies kann das Gefühl einer personellen Abhängigkeit von der Führungsebene weiter verstärken:

Der Personalrat in der Zusammensetzung / da hatten Sie auch das Gefühl, die sitzen an der Direktionsleitung beim Tisch regelmäßig, weil sie denken, sie sind ein Teil davon. Nicht, weil sie die Personalvertretung sind“ (INT_P_03, Pos. 34)

Holgersson (2019) zeigt am Beispiel der schwedischen Polizei, dass Informationen auf dem Weg durch Hierarchieebenen, zunehmend beschönigt werden, wofür jedoch in der vorliegenden Studie keine konkreten Hinweise gefunden werden konnten. Gleichwohl wies ein*e Expert*in darauf hin, dass besonders die mittlere Führungsebene dazu tendiert, Konflikte nicht zu prominent nach oben zu kommunizieren: *„Weil die Führungskraft auf der mittleren Führungsebene eigentlich nach oben melden möchte, dass alles ruhig ist und alles gut ist“ (INT_Expert_07, Pos. 10).*

Aus den Interviews geht beispielsweise hervor, dass bei Führungskräften eine gewisse Angst vor der öffentlichen Aufmerksamkeit besteht. In diesem Zusammenhang zeigt sich jedoch ein Paradox: Führungskräfte scheinen mitunter aufgrund ihrer Sorge um öffentliche Aufmerksamkeit Missstände teilweise mit einer **besonderen Härte und/oder Konsequenz** zu verfolgen – vermutlich, um hier eine gewisse Verantwortungsübernahme anzuzeigen – was sich wiederum nachteilig auf die Fehlerkultur auswirkt:

Viele aus der Riege [Behördenleitung] bringen ihren Arsch an die Wand. Sobald die irgendwas hören, sofort Disziplinarverfahren. Weil die wollen nicht in der BILDZeitung auftauchen. „Polizei deckelt Verfehlung“. Deswegen sofort Disziplinarverfahren. (INT_P_02, Pos. 39)

[...] und bei mir ist da angekommen, dass die Behördenleitung dort ganz große Angst hatte, so dazustehen, dass sie nicht konsequent handelt. (INT_Expert_01, Pos. 138139)

Wenig überraschend, erzeugt die generelle Strafandrohung durch Vorgesetzte, aber auch durch die institutionell gängigen Bearbeitungen von Fehlverhalten in Disziplinar und Strafverfahren bei den Polizist*innen eher ein Klima der Angst. In Strafverfahren kann die Anonymität nicht mehr gewährleistet werden (siehe unten), was bei Polizist*innen die Angst vor negativen Konsequenzen durch Kolleg*innen verstärkt. Daher bevorzugen viele eine niedrigschwellige Konfliktlösung, wie uns berichtet wurde. Auch hierbei spielt die **Angst, Fehler zu machen**, eine zentrale Rolle (vgl. Reiss, 2022, S. 9): „*Was ist, wenn ich mich falsch erinnere?*“ (INT_P_09, Pos. 25), fragt etwa ein*e Polizist*in und thematisierte damit die Sorge, unbeabsichtigt Kolleg*innen fälschlich zu beschuldigen. Zudem äußerten die Interviewpartner*innen die Wahrnehmung, dass Polizist*innen, die eines Fehlverhaltens beschuldigt wurden, selbst nach einem Freispruch oder einer Verfahrenseinstellung oft **nicht (hinreichend) rehabilitiert** würden. Dies verstärkt die Befürchtung, dass auch unbeabsichtigt falsche Anschuldigungen für die betroffenen Personen schwerwiegende und möglicherweise irreversible Konsequenzen haben könnten:

Und auch das führt natürlich wieder dazu, dass die Kollegen sich überlegen, bevor ich jemanden anschwärze hier, ne? „Das ist ja eine ganz schlimme Sache“. Das ist ja nicht nur wegen der Sache schlimm, sondern es ist ja wegen der Konsequenzen für den Kollegen schlimm. (INT_P_02, Pos. 47)

Häufig äußern Polizist*innen deshalb den Wunsch, dass eine Meldung von Fehlverhalten nicht automatisch ein **Disziplinar oder gar Strafverfahren** nach sich zieht: „*Es geht einfach nur darum, zu sagen, 'ich kann das nicht mehr, es muss sich ändern für die Zukunft'*“ (INT_Expert_07, Pos. 19; unsere Hervorhebung) – und sonst nichts. Dieser Wunsch verdeutlicht das Bedürfnis, Konflikte auf eine nicht punitive, also nicht strafende Weise zu lösen.

Im Laufe dieser Studie stellte sich heraus, dass Punitivität – also Strafandrohung und Strafwillie der Behörde – die Meldebereitschaft von Polizist*innen eher hemmt als fördert. Ein*e Expert*in formulierte es so: „*[...] das Straf und Disziplinarrecht, das kollidiert natürlich permanent zu den Aufgaben, die wir wahrnehmen*“ (INT_Expert_08, Pos. 70). Die Polizei ist nicht nur für die Strafverfolgung von Menschen, die Gesetze übertreten, zuständig, sondern vollzieht Strafen de facto selbst (vgl. bspw. Thurn, 2024): sei es durch konfrontative Ansprache oder (physischen) Zwangsmaßnahmen. Als Angehörige der strafenden Institution unterscheiden Polizist*innen zwischen Täter*innen und Betroffenen (und als Dritte: Zeug*innen, Unbeteiligte ...). Diese polizeiliche Logik prägt nicht nur das Verhältnis der Beamt*innen zur Bevölkerung, sondern auch das interne Miteinander, wie zwei Expert*innen betonen:

[...] das hat auch ganz viel mit dem Beruf zu tun. Also, manche Dinge sind quasi so mit Ansage, also, wenn ich andere Leute anscheiße, weil sie sich fehlerverhalten, dann bin ich in dem Augenblick, dann, dann, dann ist in dem Augenblick schwierig, Milde walten zu lassen. (INT_Expert_01, Pos. 512513)

Und das ist tatsächlich sichtbar, das zieht sich durch, dass überhaupt diese Begrifflichkeit, sich zu reflektieren und eben mehrperspektivisch zu denken, also nicht nur monokausal, „Unfallverursacher, Schuldiger, Täter“, also diese einfache Kategorisierung, im Grunde genommen diese Bewertung, die außen im Polizeilichen Handeln unabdingbar und notwendig ist, zu unterbrechen als Systemlogik nach innen. (INT_Expert_08, Pos. 19)

Dies erschwert die Aufarbeitung von Fehlverhalten in der Polizei und verringert die Meldebereitschaft. Kritische Publikationen zur Punitivität zeigen, dass Strafen keine hinreichende Präventionswirkung haben (grundlegend Christie, 2007; Garland, 2001). Aktuelle rechtssoziologische Untersuchungen weisen überdies darauf hin, dass in verschiedenen westlichen Ländern das Interesse an alternativen Verfahren zur Konfliktbeilegung wächst (Dahlvik & PohnWeidinger, 2023; selbst in Bezug auf Hassverbrechen zeigt sich eine Offenheit für Konzepte der Restorative Justice, vgl. Walters et al., 2021). Dies zeigt sich unter anderem in der wachsenden Zahl von Beschwerdestellen sowie in der verstärkten Nutzung informeller Konfliktlösungsmechanismen. Beschwerdestellen übernehmen dabei zunehmend meditative, also vermittelnde Funktionen und agieren als neutrale Instanzen, ohne strafrechtliche Sanktionen zu verhängen. Ihr Vorteil liegt darin, dass sie nicht dem Legalitätsprinzip unterliegen. Gleichzeitig birgt dies jedoch die Gefahr, dass damit eine formale Aufarbeitung des Konflikts ausbleibt – eine Sorge, die auch ein*e interviewte*r Expert*in äußerte:

Aber es kommt dann eben nicht zu einer formellen Aufarbeitung, zu einer Sanktionierung. Und das ist eben, muss ich sagen, schon in manchen Fällen, finde ich, vor dem Hintergrund dessen, worum es geht, nicht unproblematisch. (INT_Expert_07, Pos. 19)

Doch auch ohne Beschwerdestellen wird Fehlverhalten nicht immer formell aufgearbeitet. In der Polizei wird stattdessen häufig das direkte Gespräch zwischen den beteiligten Parteien – das sogenannte Vieraugengespräch – als informelle Regelung genutzt. Dieses Verfahren ist ambivalent. Ein*e interviewte*r Polizist*in betonte, dass diese Form der Konfliktbeilegung oft gut funktioniert: *„Aber es überrascht mich immer wieder, wie gut es dann am Ende doch irgendwie funktioniert, dass das dann Thema doch irgendwann auf den Tisch kommt“ (INT_P_06, Pos. 317319).* Gleichzeitig unterscheidet sich das Vieraugengespräch von einer geleiteten Mediation, da eine neutrale Instanz fehlt: *„Eigentlich sind es meist die Vieraugengespräche, aber dass man mal ein organisiertes, strukturiertes Setting bietet, wo man halt Konflikte auf den Tisch bringt und moderiert macht, gibt es gar nicht“ (INT_P_04, Pos. 18).* Dadurch besteht die Gefahr, dass Konflikte zwar oberflächlich ‚befriedet‘, aber nicht offen aufgearbeitet werden. Diese Praxis trägt damit teilweise zu einer **mangelnden Fehlerkultur** in der Polizei bei: Fehler und Fehlverhalten werden oft nur unter erschwerten Bedingungen und mit Verzögerung gemeldet, während Führungskräfte und Verantwortliche sie nicht immer vollständig anerkennen oder aufarbeiten.

Daneben gibt es strukturelle bzw. institutionelle Mängel, die die Hinweisgabe selbst betreffen. Besonders problematisch ist, dass in Strafverfahren die **Anonymität** der Meldenden oft nicht hinreichend gewährleistet werden kann, da sie im Laufe der Ermittlungen bzw. des Prozesses als Zeug*innen auftreten müssen: *„Dann geht jemand von der Rolle des Beschwerdeführers in die Rolle des Zeugen. Und das auch zwingend“ (INT_Expert_07, Pos. 19).* Dieses Risiko führt zu einem generellen Misstrauen innerhalb der Polizei, ob Anonymität bei Meldungen tatsächlich geschützt werden kann – insbesondere, wenn die Ansprechpersonen dem Legalitätsprinzip unterliegen, wie ein*e Expert*in hervorhob.

Weil ich glaube, das ist immer die Angst, ist / „bleibt es wirklich anonym?“. Das kann sich immer keiner vorstellen. Und wir können es ja auch nicht zusichern an anderen Stellen. Mit diesem Gesetz können wir es zusichern (INT_Expert_04, Pos. 20)⁹

Zudem berichteten verschiedene Interviewpartner*innen, dass es in der Polizei generell schwierig sei, die Identität von Betroffenen und Meldenden anonym zu halten. Besonders in kleinen Dienststellen, wo sich die Polizist*innen untereinander gut kennen, ist Anonymität kaum zu gewährleisten. Doch auch in größeren Polizeibehörden verbreiten sich Informationen schnell über den sogenannten Flurfunk. Zudem führen die regelmäßige Rotation von Führungskräften und gemeinsame Einsatztrainings dazu, dass man sich innerhalb der Organisation immer wieder begegnet. Eine mangelnde Gewährleistung von Anonymität – oder auch nur die Befürchtung, dass sie nicht gewährleistet werden könne – kann die Meldung von Fehlverhalten erheblich hemmen.

Zuletzt identifizierten die Interviewpartner*innen verschiedene **Probleme bei den Meldestellen** – insbesondere in Bezug auf deren **personelle** Besetzung. So wurde in einem Interview bemängelt, dass ein*e Nichtpolizist*in als Bearbeiter*in fungierte, die „überhaupt keine, na ja, Bezugspunkte“ (INT_P_03, Pos. 8) zu einer polizeilichen Problemlage hatte. Häufiger wurde jedoch kritisiert, wenn Polizist*innen als Ansprechpersonen fungierten, da sie dem Legalitätsprinzip unterliegen und somit bei Verdacht auf eine Straftat ein Ermittlungsverfahren einleiten müssten. Einige Melde- und Ansprechstellen versuchen, diesen Vorbehalten zu begegnen, indem sie sowohl Polizist*innen als auch Nichtpolizist*innen als Ansprechpersonen einsetzen. Dennoch äußerte ein*e Polizist*in grundsätzliche Bedenken gegenüber der Besetzung durch (hochrangige) Polizist*innen in Meldestellen – insbesondere, wenn diese später in den Polizeivollzugsdienst zurückkehren könnten:

Sie mussten schon in einem Endamt des gehobenen Dienstes sich befinden, A12, A13. Und wer kommt dorthin? Sicherlich niemand, der ständig konstruktive Kritik äußert. (INT_P_03, Pos. 78)

Die mangelnde Fehlerkultur in der Polizei wirkt sich in diesem Fall auch mittelbar auf die Beschwerde und Ansprechstellen aus. Eine Interviewpartner*in nahm diese nicht als neutrale Dritte wahr, sondern vielmehr als Teil der Behörde und des Dienstherrn. Die betreffende Person äußerte zudem grundsätzliche Unzufriedenheit mit dem Meldeprozess, da dieser aus ihrer Sicht kein zufriedenstellendes Ergebnis brachte:

Mir war eigentlich der Rahmen wichtig. Der Rahmen. Wirklich mehr gemeinsames Sprechen und dass da auch jemand kommt von Außen, der ernst genommen wird und dass so die Situation gerettet wird. Das war mein Anspruch oder mein Wunsch zumindest. Und der wurde nicht erfüllt. Sondern es gab ein paar Telefongespräche und ich musste vorher viel erklären. Und irgendwann, ja, wurde wohl von der Behördenleitung dann auch signalisiert: „Hier gibt es keine Probleme“, und ja, okay. (INT_P_03, Pos. 116)

Wenn Betroffene den Eindruck haben, dass ihre Meldungen folgenlos bleiben, sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich in Zukunft erneut melden (Tankebe & Fulzele, 2024). Die Wirksamkeit des Hinweisgebersystems wird zudem durch unzureichende Information und fehlende Schulungen über die internen Meldekanäle beeinträchtigt (Kölbel, 2024b, S. 146–147).

9 Hier muss allerdings festgehalten werden, dass Meldestellen nach § 16 Abs. 1 S. 5 HinSchG nicht verpflichtet sind, anonymen Hinweisen nachzugehen.

Darüber hinaus gibt es organisationale und institutionelle Hürden im Zusammenhang mit den Ansprech- und Meldestellen. Die Zahl solcher Stellen in der Polizei ist mittlerweile gewachsen, was einerseits ein breiteres und auch diverseres Unterstützungsangebot schafft, andererseits aber auch Unübersichtlichkeit erzeugt (siehe oben). So berichteten einige Interviewpartner*innen, dass sich die Zuständigkeiten und Befugnisse der verschiedenen Stellen überschneiden oder sogar miteinander in Konflikt stehen:

Da ist aber spannend auch zu sehen, dass es Konkurrenzen gibt. Das heißt / oder Überschneidungen, die halt / man hat ein klassisches Disziplinarverfahren und was der / Bürger und Polizeibeauftragte ja auch macht, ist Verfahren schon vorher abfangen. Das ist das gleiche, was die Disziplinarstelle auch machen würde. (INT_P_04, Pos. 36)

Dies kann Polizist*innen, die einen Missstand melden möchten, verunsichern und abschrecken. Noch gravierender ist jedoch, wenn Ansprechstellen **nicht bekannt** sind oder wesentliche Informationen darüber fehlen. Zwar lassen sich die Stellen über das polizeiliche Intranet finden, doch fehlt es oft an einem direkten, persönlichen Zugang zu den Ansprechpersonen. Sie sind den Beschäftigten in der Polizei weder namentlich noch in ihrer Funktion oder Rolle bekannt – ebenso wenig wie die Unterstützungsangebote, die sie bieten (siehe oben).

Dies betrifft auch und insbesondere die Meldestellen, die zur Umsetzung des HinSchG eingerichtet wurden. Aus der Forschungsliteratur ist zudem bekannt, dass die Notwendigkeit einer (wiederholte) Terminvereinbarung für persönliche Gespräche und die teilweise Beschränkung auf schriftliche Eingaben nicht ausreichend niedrigschwellig sind und zu Barrieren werden können, die das Whistleblowing weniger wahrscheinlich machen (Kühne, 2023, S. 128).

III. FOLGEN GEHEMTEN MELDEVERHALTENS

Obwohl sich Polizist*innen als Teil einer ‚Gefahrgemeinschaft‘ verstehen – in der gegenseitige Unterstützung und Zusammenhalt essenziell sind – herrscht innerhalb der Behörde eine ausgeprägte **Konfliktscheue**. Widersprüche oder interne Spannungen werden oft vermieden, statt offen angesprochen zu werden. Diese Konfliktscheue wurde von den meisten Interviewpartner*innen, Expert*innen als auch Polizist*innen, bestätigt:

Und dass man viele Dinge dann ein Stück weit, auch wenn man vielleicht weiß, dass es jetzt gerade nicht optimal ist oder auch anders, besser laufen könnte, dass es ein Stück weit so hingenommen wird und man auch versucht, den Status quo eher zu halten und ein bisschen Ruhe in der Behörde zu schaffen, statt sich der eigenen Behörde und der eigenen Tätigkeit vielleicht auch mal kritisch zu nähern. (INT_P_06, Pos. 5254)

Wie bereits erwähnt, wird der „Spruch zurück“ als individuelle Konfliktlösungsstrategie bisweilen praktiziert. Eine tatsächliche Aufarbeitung von Reibungs- und Konfliktpunkten wird jedoch weiterhin häufig gescheut. Die Gründe hierfür liegen auch in der Cop Culture, den polizeilichen Loyalitätsanforderungen innerhalb der Polizei sowie der starken personellen Abhängigkeit von Vorgesetzten in der streng hierarchischen Organisation, die demokratische Formen der Mitbestimmung weitgehend vermissen lässt. Zudem berichten interviewte Expert:innen, dass insbesondere Führungskräfte der mittleren Ebene häufig mit der Anforderung überlastet seien, Meldungen ernst zu nehmen und angemessen darauf zu reagieren. Dienstältere Polizist:innen halten jedoch fest, dass Konflikte heute offener und direkter angespro-

chen werden als noch vor einigen Jahren oder Jahrzehnten. Ein:e Interviewpartner:in beschreibt diesen Wandel wie folgt: „Also, da muss man ein Klima für schaffen. Und das ist schon viel, viel besser als vor 40 Jahren“ (INT_P_02, Pos. 51).

Beschäftigte **resignieren**, wenn ihre Meldungen nicht ernst genommen oder bearbeitet werden. Dies wurde nicht nur in Interviews rückgemeldet, sondern findet auch Bestätigung in der Forschungsliteratur (vgl. Tankebe & Fulzele, 2024). Diese Resignation hat direkte Folgen: Sie senkt die Bereitschaft, Missstände zu melden, und verstärkt einen Rückkopplungseffekt – je weniger Konflikte angesprochen und bearbeitet werden, desto unwahrscheinlicher wird es, dass künftige Konflikte überhaupt thematisiert werden.

Dieser „organisationaler Zynismus“ (Abraham, 2000) kann in eine fatalistische Haltung gegenüber der Wirksamkeit der Polizei insgesamt münden, der sich wiederum negativ auf die Bereitschaft auswirkt, Missstände zu melden (Donner et al., 2018). Viele Befragte äußerten Frustration über die hohe Arbeitsbelastung und die unzureichenden personellen Ressourcen in arbeitsintensiven Bereichen. Dadurch verringern sich nicht nur die zeitlichen und emotionalen bzw. psychischen Ressourcen der Polizist:innen. Wenn diese hohe Belastung zu einem Burnout führt, steigt das Risiko einer zynischen Entidentifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit. Dies kann wiederum hemmend auf die Meldebereitschaft wirken – nicht nur aufgrund einer resignativen Grundhaltung, sondern auch, weil sich ein Teufelskreis verstärkt: Frustration und Überlastung führen dazu, dass weniger Fehlverhalten gemeldet wird, wodurch sich eine Fehlerkultur und deren Akzeptanz kaum entwickeln können.

Noch gravierender wird diese Dynamik, wenn die individuellen Kapazitäten bereits durch die hohe Arbeitsbelastung vollständig ausgeschöpft sind. In einer solchen Situation sind ‚zusätzliche‘ Aufwände – wie die Wahrnehmung und Meldung von Fehlverhalten – nicht mehr zu leisten, so dass die Meldebereitschaft weiter sinkt. In der Folge bleiben strukturelle Probleme bestehen oder verstärken sich sogar, da sie nicht sichtbar gemacht und bearbeitet werden.

G. FOLGEN DER HINWEISGABE

Die Hinweisgabe kann weitreichende Folgen für alle Beteiligten haben – sowohl für die sich (vermeintlich oder tatsächlich) Fehlverhaltenden als auch für meldenden Personen. Diese Konsequenzen können sich im beruflichen und privaten Umfeld auswirken und sowohl positive als auch negative Folgen für Psyche, Karriere und Alltag haben. In den Interviews wurden verschiedene Auswirkungen der Hinweisgabe identifiziert, die im Folgenden benannt werden. Soweit nicht anders vermerkt, basieren die folgenden Ausführungen auf dem empirischen Material.

Für die Beschuldigten ist es zunächst möglich, dass ihr Fehlverhalten **keine Konsequenzen** für sie hat, etwa wenn Meldungen nicht weiterverfolgt oder beachtet werden. Aufgrund der mangelnden Fehlerkultur ist es nicht unwahrscheinlich, dass Fehlverhalten unentdeckt, nicht thematisiert oder nicht sanktioniert wird. Eine niedrigschwellige Konsequenz kann eine **Ermahnung** oder ein **Vieraugengespräch** mit Vorgesetzten sein, sofern Polizist*innen Fehlverhalten über den regulären Dienstweg melden. Diese Art der Konfliktbearbeitung kann zur Klärung und Beilegung eines Vorfalls führen. Die Interviewpartner*innen berichteten hier jedoch von sehr unterschiedlichen Erfahrungen, die stark von der jeweiligen Fall und Personenkonstellation abhängen:

Nein, natürlich, also die kriegen, nein doch, die werden gefüh, es werden Ermahnungsgespräche geführt, aber es ist, wie soll ich sagen, es gibt kein richtiges Ziel. (INT_Expert_01, Pos. 149)

Und die kriegen dann Präventivansprachen auch manchmal. [...] Das ist auch notwendig, so etwas zu machen. Und dann klappt das auch. (INT_P_02, Pos. 105)

Wird Fehlverhalten an Ansprech oder Beschwerdestellen gemeldet, können auch **Mediations** oder **Reflexionsgespräche** mit den beteiligten Personen erfolgen. Diese Gespräche können dazu beitragen, den Konflikt beizulegen – etwas durch Einsicht und eine Bitte um Entschuldigung der betreffenden Polizist*innen. In einigen Fällen kann dadurch auch die Zusammenarbeit innerhalb des Teams wiederhergestellt werden:

Wir raten aber immer zur Klärung, weil man sich in dieser Behörde in der Regel zweimal über den Weg läuft und es durchaus ja da auch Delikte gibt, wo man sagt, da kann wieder eine Arbeitsfähigkeit hergestellt werden, auch eine Arbeitsbeziehung, vielleicht nicht mehr Best Buddies, aber eine Arbeitsbeziehung und eine Gefahrengemeinschaft. (INT_Expert_08, Pos. 40)

Neben Mediationsgesprächen oder Ermahnungen können auch **Coachings**, insbesondere im Fall einer Führungsschwäche, als Maßnahme angeboten bzw. wahrgenommen werden. Verschiedene Expert*innen berichteten, dass Führungskräfte zunehmend solche Angebote nutzen, was auf einen langsamen organisationalen Wandel hin zu einer stärkeren Fehlerkultur hindeutet. Neben diesen niedrigschwelligen Ansätzen gibt es auch formale Sanktionen für Polizist*innen, die sich unterhalb der Strafbarkeitsgrenze Fehlverhalten. Dazu gehören **negative dienstliche Beurteilungen** durch Vorgesetzte, die Karrieremöglichkeiten beeinträchtigen können.

In schwereren Fällen können **Disziplinarverfahren eingeleitet** werden – sowohl für Fehlverhalten unterhalb als auch oberhalb der Strafbarkeitsgrenze. Solche Verfahren gehen in der Regel mit weiteren Ermittlungen einher, während derer die betroffenen Polizist*innen unter Umständen vom Dienst freigestellt werden. Liegt ein Verdacht auf strafbares Verhalten vor, sind Polizist*innen durch das Legalitätsprinzip verpflichtet, eine **Strafanzeige** zu erstatten. Dies führt zu staatsanwaltschaftlichen Ermittlungen, die im Fall einer **Verurteilung** mit Entlassungen aus dem Dienst, Geld oder Haftstrafen enden können.

In weniger schwerwiegenden Fällen kann als Konsequenz ein **Wechsel der Dienststelle** angeordnet werden. Diese Maßnahme hat je nach Fallkonstellation unterschiedliche Auswirkungen: Sie kann einerseits dem Schutz der Beschuldigten während laufender Ermittlungen dienen, andererseits aber auch als Folge irreversiblen Vertrauensverlust innerhalb der bisherigen Dienststelle sein. Seltener wünschen sich die Beschuldigten selbst eine Versetzung.

Unabhängig vom Ausgang eines Verfahrens wurde in den Interviews eine **fehlende Rehabilitation** von Polizist*innen bemängelt. Sowohl bei eingestellten Verfahren als auch nach einer verbüßten Strafe bleiben Betroffene in der Wahrnehmung der Interviewpartner*innen **stigmatisiert**: „*Ne, derjenige, der ein Fehlverhalten gezeigt hat, und das wissen alle, der wird gnadenlos zerpfückt*“ (INT_Expert_01, Pos. 223).

Für Hinweisgebende innerhalb der Polizei kann die Meldung von Fehlverhalten erhebliche negative Konsequenzen haben. Eine der häufigsten Folgen ist soziale Ausgrenzung durch Kolleg*innen, die sich in Form von **Mobbing** oder Isolation äußern kann (Holgersson, 2019; Kölbel, 2024a). Besonders belastend ist die **Stigmatisierung** als ‚Verräter*in‘ oder ‚Nestbeschmutzer*in‘, da dies sowohl das berufliche als auch soziale Umfeld der Betroffenen nachhaltig beeinträchtigen kann.

Auch berufliche Nachteile sind eine mögliche Folge. Insbesondere bei Hierarchiekonflikten kann es dazu kommen, dass Hinweisgebende **schlechte dienstliche Beurteilungen** erhalten oder auf andere Dienststellen **versetzt** werden. Ähnlich wie bei den Betroffenen sind Versetzungen in ihrer Wirkung ambivalent: Sie können einerseits Schutz bieten und den Betroffenen ein neues, unbelastetes Arbeitsumfeld ermöglichen, andererseits werden sie in den meisten Fällen als belastend empfunden. Die Interviewpartner*innen berichteten, dass erzwungene Dienststellenwechsel in der Regel als negativ wahrgenommen werden:

Man hätte die Leute, die das wirklich getan haben und die gemeldet wurden, hätten rausgenommen werden müssen und nicht die Kollegin, die das gemeldet hat, die eigentlich nur ihrer Pflicht nachkam. (INT_P_08, Pos. 30)

In einzelnen Fällen kann es zudem zu Einschüchterungsversuchen oder direkten **Bedrohungen** kommen (Piening & Singelstein, 2024, S. 59).

Neben diesen Risiken gibt es jedoch auch **positive Effekte** für Hinweisgebende. In einigen Fällen erhalten sie Rückhalt und Zuspruch von Vorgesetzten oder Kolleg*innen, was die soziale Kohäsion in der Polizei stärken kann. Zudem kann die Meldung für die Hinweisgebenden eine **persönliche Entlastung** darstellen: Sie kann helfen, sich von moralischen Dilemmata oder Loyalitätskonflikten zu befreien und bestehende Spannungen mit Kolleg*innen oder Vorgesetzten nachhaltig zu klären.

H. FAZIT

Whistleblowing in der Polizei bleibt auch nach der Einführung des HinSchG eine Herausforderung. Strukturelle und kulturelle Faktoren innerhalb der Institution erschweren weiterhin die Hinweisgabe – darunter die (überwiegend männlich geprägte) Cop Culture, Loyalitätsanforderungen, die strenge Hierarchie, das Beurteilungssystem sowie die polizeiliche Logik von Punitivität und Strafe. Besonders problematisch bleibt die mangelnde Anonymität für Hinweisgeber*innen, insbesondere unter dem Legalitätsprinzip.

Dennoch lassen sich erste Veränderungen erkennen: Die Anzahl von Melde und Beratungsstellen wächst und einige können inzwischen Anonymität gewährleisten. Innerhalb der Polizei nimmt das Problembewusstsein für meldewürdiges Verhalten zu, und die unkritische Identifikation mit der ‚Gefahrgemeinschaft‘ beginnt zu bröckeln. Ob diese Entwicklungen ausreichen, um eine echte Fehlerkultur zu etablieren, bleibt jedoch fraglich. Solange Whistleblower*innen weiterhin Stigmatisierung und soziale Sanktionen fürchten müssen, bleibt das Risiko hoch, dass Missstände nicht gemeldet und notwendige Veränderungen blockiert werden. Der Weg zu einer Kultur, in der das Melden von Fehlverhalten als legitimer und geschützter Bestandteil professionellen Handelns betrachtet wird, ist noch weit und hängt maßgeblich vom Verhalten von Führungskräften ab.

I. HANDLUNGS- EMPFEHLUNGEN

Die Interviews dieser Studie sowie bestehende Forschungsergebnisse lassen verschiedene Handlungsempfehlungen erkennen. Diese sind jedoch nicht als isolierte Lösungen zu verstehen, sondern vielmehr als Bausteine eines multiperspektivischen Ansatzes, der eine nachhaltige und konstruktive Entwicklung im Umgang mit Meldungen in der Polizei unterstützt. Im Folgenden werden zunächst konkrete Empfehlungen zur Umsetzung des HinSchG vorgestellt, bevor anschließend Aspekte zu Meldesystemen und dem allgemeinen Meldeverhalten thematisiert werden. Empfehlungen bezüglich der Umsetzung des HinSchG.

Die Interviews zeigten, dass das größte Problem bei der Umsetzung des HinSchG in der Polizei der Mangel an Wissen über das Gesetz und die damit verbundenen Meldemöglichkeiten ist. Vielen Beamt*innen sind die Regelungen und Schutzmechanismen des Gesetzes kaum bekannt. Um die Bekanntheit und Akzeptanz des HinSchG in Polizeibehörden zu erhöhen, sollten gezielte Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen ergriffen werden, die sowohl Führungskräfte als auch Beamt*innen in allen Laufbahnen gleichermaßen erreichen. Dazu bedarf es einer **klaren Kommunikationsstrategie**, die sicherstellt, dass alle Mitarbeitenden Zugang zu relevanten Informationen über die Meldesysteme erhalten, ohne dass sie selbst aktiv danach suchen müssen (vgl. Kölbel & Herold, 2020). Dies kann durch wiederkehrende Informationskampagnen geschehen, z.B. durch Flyer, Plakate und E-Mails, die die Funktionsweise des Gesetzes und den Meldeprozess verständlich erklären. Ebenso sollten die entsprechenden Meldewege in Mitarbeiter*inneninformationen und Dienstvereinbarungen fest verankert sein.

Darüber hinaus könnten Themenschwerpunkte in Newslettern und Rundbriefen regelmäßig auf konkrete Fälle nach dem HinSchG eingehen, um die praktischen Zuständigkeiten des Gesetzes anschaulich zu vermitteln. Entscheidend ist, dass Vorgesetzte aller Hierarchieebenen aktiv in die Entwicklung und Umsetzung dieser Kommunikationsstrategien eingebunden werden. Dies würde nicht nur die Akzeptanz steigern, sondern auch sicherstellen, dass das Wissen über das HinSchG an die Mitarbeitenden weitergegeben wird.

Eine umfassende Kommunikationsstrategie sollte zwingend durch **Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen** ergänzt werden, die für alle Bereiche und Hierarchieebenen zugänglich sind. Ein*e interviewte*r Expert*in äußerte in diesem Zusammenhang den Wunsch, eine*n speziell für diese Aufgabe zuständige*n Mitarbeiter*in einzusetzen. Diese Notwendigkeit begründet sich nicht nur durch den hohen zeitlichen Aufwand in der Ausbildung, sondern auch durch die Notwendigkeit einer ständigen Verfügbarkeit innerhalb der Behörde. Ziel sei es, ein „*allparteiliches Angebot*“ (INT_Expert_08, Pos. 43) zu schaffen, das eine kontinuierliche Ansprechbarkeit für alle Beschäftigten gewährleistet.

Hinsichtlich der **Einrichtung von internen Meldestellen** nach dem HinSchG lassen sich auf Basis der hier behandelten Beispiele einige Empfehlungen ableiten.

Die Interviewpartner*innen in Schleswig-Holstein kritisierten nicht nur die mangelnde Sichtbarkeit der im Innenmi-nis-

terium eingerichteten Meldestelle, sondern äußerten auch Bedenken hinsichtlich der sozialen und formalen Distanz durch die hierarchische Einbindung. Zudem wurde befürchtet, dass eine zu starke institutionelle Nähe zur Polizei entstünde, insbesondere wenn die Stelle mit Polizeivollzugsbeamt*innen besetzt ist. Gleichzeitig wussten die Interviewten nicht, dass die zuständigen Vollzugsmitarbeitenden vom Legalitätsprinzip entbunden sind.

Aus diesen Gründen ist die **Einrichtung von Meldestellen** nach dem HinSchG in den Innenministerien nicht zu empfehlen. Das Gesetz sieht explizit die Schaffung interner Meldestrukturen vor – diese müssen jedoch von den Beschäftigten auch als solche wahrgenommen werden. Eine zugängliche Alternative erschien den Interviewpartner*innen die Meldestelle des Vertrauensanwalts des Landes Berlin, insbesondere aufgrund seiner wahrgenommenen Unabhängigkeit von der Behörde (obwohl sie formal eine interne Meldestelle darstellt). Allerdings basiert auch dieses Modell auf bereits vorhandenen Strukturen, so dass fraglich bleibt, inwiefern die neuen Zuständigkeiten adäquat berücksichtigt werden (können).

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass Meldestrukturen innerhalb der Polizeiorganisation die Hemmschwelle zur Nutzung senken, sofern sie ausreichend bekannt sind. Gleichzeitig müssen interne Meldestellen organisatorisch unabhängig verankert sein und dürfen nicht der Polizeiführung unterstehen. Zudem müssen Meldeprozesse in jedem Stadium unabhängig von den üblichen formalen Dienstwegen bleiben.

Ein weiteres zentrales Anliegen der interviewten Beschäftigten war die Sicherstellung anonymer Meldungen, insbesondere durch die Entbindung vom Legalitätsprinzip.

Angesichts dieser Herausforderungen ist es dringend geboten, die Umsetzung der Meldestrukturen nach dem HinSchG wissenschaftlich zu begleiten und zu evaluieren. Die vorliegende Studie zeigt, dass die bisherigen Maßnahmen erstens weitgehend unbekannt sind und daher kaum Wirkung entfalten. Zweitens bleibt unklar, welche konkreten Effekte die neuen Strukturen für potenzielle Hinweisgeber*innen haben. Vor diesem Hintergrund sollte das HinSchG auf Basis wissenschaftlicher Evaluation weiterentwickelt und an die spezifischen Bedarfe der Polizei angepasst werden, um eine effektive Umsetzung zu gewährleisten (vgl. Kölbel (Ed.), 2024).

Über die Empfehlungen für das HinSchG hinaus sollten weitere Maßnahmen ergriffen werden. Angesichts der festgestellten institutionellen Überschneidungen innerhalb der polizeibehördlichen Meldestrukturen sollte weiterhin insgesamt eine **Vereinfachung/-einheitlichung der Meldelandschaft** in Betracht gezogen werden. Allerdings wird die Vielfalt der bestehenden Möglichkeiten teils auch positiv wahrgenommen, sodass sorgfältig abgewogen werden muss, in welchen Bereichen eine Bündelung von Ressourcen sinnvoll ist und wo eine Diversifizierung von Angeboten erhalten bleiben sollte.

Unabhängig davon gilt auch hier, dass Zuständigkeiten, Funktionen und Prozesse eindeutig geklärt und durch ein gezieltes Kommunikationskonzept (siehe oben) transparent an die Belegschaft vermittelt werden müssen.

Der **Zugang zu internen Meldewegen** sollte weiterhin verbessert werden. Um dies zu gewährleisten, müssen bestimmte Kriterien berücksichtigt werden, die insbesondere die Vertraulichkeit und organisatorische Unabhängigkeit betreffen (Kölbel (Ed.), 2024; Kühne, 2023; Schulz, 2023). Dementsprechend sollten Meldestellen von Befehlsketten, Führungsstrukturen und Dienststellenhierarchien organisatorisch getrennt sein (siehe oben). Zudem muss sichergestellt werden, dass Beschwerdestellen räumlich und organisatorisch unabhängig von Polizeidienststellen agieren. Dies dient nicht nur dem Schutz der Vertraulichkeit, sondern verhindert auch, dass Personen, deren Vertrauen in die Behörde be-

lastet ist, von einer Beschwerde abgehalten werden. Ein weiteres zentrales Kriterium ist die Schaffung vielfältiger und leicht zugänglicher Meldewege, die unterschiedliche Kommunikationspräferenzen der Bediensteten berücksichtigen. Meldungen sollten sowohl mündlich als auch schriftlich erfolgen können, ohne dass bürokratische Hürden den Prozess erschweren. Zudem muss ein Meldesystem gewährleisten, dass Meldungen rund um die Uhr und an sieben Tagen in der Woche möglich sind. Ebenso essenziell ist die Möglichkeit einer fortlaufenden Kommunikation zwischen der Meldestelle und der hinweisgebenden Person. Dies erlaubt Rückfragen und Klärung des Sachverhalts. Technische Lösungen sollten dabei sicherstellen, dass diese Kommunikation auch anonym erfolgen kann, wenn dies gewünscht wird (Schulz, 2023).

Darüber hinaus sollten **Strukturen zur rechtlichen und institutionellen Absicherung** von Hinweisgeber*innen etabliert werden. Eine zentrale Maßnahme wäre die Einrichtung externer Aufsichtsstellen für Fälle, in denen interne Verfahren keine angemessenen Konsequenzen und Lösungen nach sich ziehen.

Ein weiteres Problem, das von Interviewpartner*innen angesprochen wurde, ist die Schwierigkeit, anwaltliche Unterstützung zu organisieren. Eine fakultative Bereitstellung eines anwaltlichen Beistands sollte daher in Betracht gezogen werden. Bislang bieten Polizeigewerkschaften in einigen Fällen Unterstützung an, dies gilt jedoch nur für ihre Mitglieder. Ergänzend könnten Mentoring-Programme entwickelt werden, die Hinweisgeber*innen durch den gesamten Prozess begleiten und sowohl rechtliche als auch psychologische Unterstützung bieten.

Ein weiteres Hindernis stellt die Angst vor dienstlichen Konsequenzen dar, insbesondere vor einer Versetzung als indirekte Sanktion. In der Vergangenheit wurden Hinweisgeber*innen in andere Dienststellen versetzt – eine Praxis, die zu Unsicherheiten und zu Gefühlen der ungerechten Behandlung führt. Deshalb sollten klare Regelungen geschaffen werden, die sicherstellen, dass Versetzungen nur auf Wunsch der Meldenden erfolgen. Gleichzeitig sollten Dienststellenwechsel entstigmatisiert werden, indem sie nicht als Disziplinarmaßnahme, sondern als Teil eines flexibleren Personalmanagements betrachtet werden.

Neben internen Meldestellen sind auch **externe Anlaufstellen** essenziell, um eine unabhängige Kontrolle sicherzustellen. Internationale Vergleiche zeigen, dass externe Polizeibeschwerdestellen in der Regel effektiver sind als interne Systeme (Töpfer, 2022) und eine höhere Bereitschaft zur Meldung von Missständen fördern (Hedin & Månsson, 2012). Kölbel (2024) empfiehlt in diesem Zusammenhang auch eine stärkere Einbindung zivilgesellschaftlicher Organisationen in die Polizeikontrolle. Dies könnte dazu beitragen, die Transparenz im Umgang mit Fehlverhalten zu erhöhen und die Akzeptanz von Beschwerdeverfahren innerhalb der Polizei zu verbessern.

Unsere Interviewpartner*innen thematisierten schließlich mehrheitlich den Wunsch nach einer **Förderung einer vertrauensbasierten Fehler- und Organisationskultur**. Die Forschung gibt ihnen recht: Organisationen mit offener Feedback-Kultur und Fehlermanagement fördern Whistleblowing eher als solche mit einer Kultur der Angst (Heidemann, 2020). Eine offene, kritikfähige Organisationskultur und ein entsprechender Führungsstil sind entscheidend für die Bereitschaft der Bediensteten, Missstände zu melden (Kölbel, 2024b, S. 152-154). Hier sind insbesondere die Führungskräfte aller hierarchischen Ebenen angesprochen, nämlich indem *„Führung vorlebt, dass Fehler gemacht werden dürfen“ (INT_P_02, Pos. 39)*. Dies kann auch bedeuten, aufzuzeigen, dass Fehlverhalten (unterhalb der Strafbarkeitsgrenze) nicht mit Notwendigkeit sanktioniert wird, sondern dass Angebote zur Mediation ebenso wie zur Fortbildung bereitstehen. Insbesondere die unteren Führungsebenen spielen beim Aufbau einer konstruktiven Fehlerkultur eine zentrale Rolle, da sie Fehlverhalten direkt wahrnehmen können und problematische soziale Dynamiken zeitnah erkennen und darauf reagieren können. Nichtsdestotrotz sind auch die oberen Führungsebenen angesprochen, da diese die Rahmenbedingungen für professionelles Führungsverhalten setzen. Hier sind Maßnahmen umzusetzen, welche die

Handlungssicherheit der ersten und zweiten Führungsebene stärken, erwünschtes und unerwünschtes Führungsverhalten klar kommunizieren sowie Beurteilungs- und Beförderungsrichtlinien transparent festlegen.

Ein wesentliches Hindernis bei der Etablierung einer funktionierenden Fehlerkultur stellt die strenge hierarchische Organisation der Polizeibehörde dar. Es bedarf daher einer Etablierung und Stärkung der demokratischen Teilhabe in der Behörde selbst, um hierarchische Distanzen zu minimieren und damit kritische Evaluationen zu normalisieren. Ein zentraler Ansatz zur Förderung demokratischer Strukturen innerhalb der Polizei besteht in der Etablierung partizipativer und feedbackorientierter Mechanismen, die hierarchische Machtasymmetrien abbauen und die Mitbestimmung der Beschäftigten stärken. Eine wesentliche Maßnahme ist die Einführung eines Beurteilungssystems, das nicht nur top-down, sondern auch bottom-up funktioniert, indem Führungskräfte regelmäßig durch ihre Mitarbeiter:innen evaluiert werden. Dies ermöglicht eine kritisch-reflexive Auseinandersetzung mit Führungsverhalten. Gleichzeitig sollten Personalräte durch gezielte Schulungen in ihrer Rolle gestärkt werden, um ihre Funktion als Interessenvertretung (und eben nicht als Teil der Führungsebene) effektiver wahrnehmen und organisationalen Wandel aktiv mitgestalten zu können. Ergänzend dazu sind verpflichtende polizeiexterne Coachings für Führungskräfte förderlich, die auch darauf abzielen, eine konstruktive Feedbackkultur innerhalb der Behörde zu etablieren. Solche Maßnahmen tragen dazu bei, das Geben und Empfangen von Kritik zu normalisieren und damit auch die Meldung von schwerer wiegenden Missständen zu entstigmatisieren. Schließlich ist eine demokratische Beteiligung der Polizeibesetzten an relevanten Entscheidungsprozessen essenziell, um den Eindruck der eigenen Wirkmacht innerhalb der Organisation zu stärken.

LITERATURVERZEICHNIS

Abdul-Rahman, L., Espín Grau, H., Klaus, L., & Singelstein, T. (2023). Gewalt im Amt. Campus Verlag GmbH. <https://doi.org/10.12907/978-3-593-45438-2>

Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269–292.

Andree, C., Fischer, J., Horn, S., Peters, A., Schiemann, A., Sevenig, E., & Wittenberg, J. (2024). MEGAVO-Studie Projektbericht 2021–2024. Deutsche Hochschule der Polizei. https://www.polizeistudie.de/wp-content/uploads/Abschlussbericht_MEGAVO.pdf

Batolas, D., Perkovic, S., & Mitkidis, P. (2023). Psychological and Hierarchical Closeness as Opposing Factors in Whistleblowing: A Meta-Analysis. *Journal of Business & Psychology*, 38(2), 369–369–383. *Business Source Ultimate*. <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09849-5>

Behr, R. (2000). Cop Culture, der Alltag des Gewaltmonopols: Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei. Leske + Budrich.

Bosch, A., & Thurn, R. (2022). Strukturell – Institutionell – Individuell – Dimensionen des polizeilichen Rassismus: Versuch einer Begriffsklärung. In D. Hunold & T. Singelstein (Hrsg.), *Rassismus in der Polizei* (S. 181–198). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37133-3_9

Bosch, A., & Thurn, R. (Im Erscheinen). Die Positionierungen der deutschen Polizeigewerkschaften zu unabhängigen Polizeibeauftragten. Vorgänge. *Zeitschrift für Bürgerrechte und Gesellschaftspolitik*.

Bradford, B. (2014). Policing and Social Identity: Procedural Justice, Inclusion and Cooperation Between Police and Public. *Policing and Society*, 24(1), 22–43. <https://doi.org/10.1080/10439463.2012.724068>

Breyer, P. (2018, März 16). LKA-Skandal: Verantwortlicher befördert, Hinweisgeber mussten gehen. Patrick Breyer. <https://www.patrick-breyer.de/lka-skandal-verantwortlicher-befoerdert-hinweisgeber-mussten-gehen/>

Casey Review. (2022). Interim Report on Misconduct. <https://www.met.police.uk/SysSiteAssets/media/downloads/met/about-us/baroness-casey-review/baroness-casey-review-interim-report-on-misconduct.pdf>

Christie, N. (2007). *Limits to Pain: The Role of Punishment in Penal Policy*. Wipf & Stock Publishers.

Connell, R. (2005). *Masculinities* (2nd ed.). Taylor & Francis Group.

- Dahlvik, J., & Pohn-Weidinger, A.** (2023). Soziologie der Beschwerde und Beschwerdestelle. *Zeitschrift für Rechtssoziologie*, 43(1), 1-1-7. DACH Information. <https://doi.org/10.1515/zfrs-2023-2011>
- Decker, O., Kiess, J., Heller, A., & Brähler, E. (Hrsg.).** (2024). Vereint im Ressentiment: Autoritäre Dynamiken und rechtsextreme Einstellungen / Leipziger Autoritarismus Studie 2024. Psychosozial-Verlag. <https://doi.org/10.30820/9783837962864>
- Diehl, J., Eberle, L., Schmid, F., & Ziegler, J.-P.** (2020, September 16). Polizei Essen: Rechtsextreme Chatgruppen aufgefliegen—Hetzer auf der Wache. *Der Spiegel*. <https://www.spiegel.de/panorama/justiz/polizei-essen-rechtsextreme-chatgruppen-aufgefliegen-hetzer-auf-der-wache-a-027c5519-694c-4bd3-9150-0c6d843e03a3>
- Donner, C. M., Maskaly, J., & Thompson, K. N.** (2018). Self-Control and the Police Code of Silence: Examining the Unwillingness to Report Fellow Officers' Misbehavior Among a Multi-Agency Sample of Police Recruits. *Journal of Criminal Justice*, 56, 11-11-19. ScienceDirect. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2017.10.002>
- End, M.** (2019). Antiziganismus und Polizei (Bd. 12). Zentralrat Deutscher Sinti und Roma.
- Fidock, R.** (2014, Juni 13). Being A Basic Door Bitch. *VICE*. <https://www.vice.com/en/article/being-a-basic-door-bitch/>
- Garland, D.** (2001). *The Culture of Control*. University of Chicago Press.
- Gattinger, R.** (2024). Polizeiliches Whistleblowing beeinflussende Faktoren. In R. Kölbel (Hrsg.), *Whistleblowing in der Polizei. Funktion und Wirksamkeitsbedingungen* (S. 109-136). Wehrhahn.
- Gau, J. M.** (2015). Procedural Justice, Police Legitimacy, and Legal Cynicism: A Test for Mediation Effects. *Police Practice and Research*, 16(5), 402-415. <https://doi.org/10.1080/15614263.2014.927766>
- Hauser, C., Bretti Rainalter, J., & Blumer, H.** (2022). *Whistleblowing Report 2021*. FH Graubünden Verlag. https://www.humanrights.ch/cms/upload/pdf/2021/211018_Whistleblowing_report_2021_DE_final.pdf
- Hedin, U.-C., & Månsson, S.-A.** (2012). Whistleblowing Processes in Swedish Public Organisations—Complaints and Consequences. *European Journal of Social Work*, 15, 151-167. <https://doi.org/10.1080/13691457.2010.543890>
- Heidemann, D.** (2020). Fehler macht man (am besten) nur einmal! Eine organisationssoziologische Perspektive auf das Lernen aus Fehlern in der Polizei. In C. Barthel (Hrsg.), *Managementmoden in der Verwaltung* (S. 93-117). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-26530-4_4
- Heitmeyer, W. (Hrsg.).** (2024). *Deutsche Zustände* (5. Auflage, Bd. 10). Suhrkamp.
- Holgersson, S.** (2019). Whistleblowing within the Swedish Police. *Nordisk Politiforskning*, 6, 24-24-45. Directory of Open Access Journals. <https://doi.org/10.18261/issn.1894-8693-2019-01-04>

- Hollings, J.** (2013). Let the Story Go: The Role of Emotion in the Decision-Making Process of the Reluctant, Vulnerable Witness or Whistle-Blower. *Journal of Business Ethics*, 114(3), 501. JSTOR Journals. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1361-z>
- Hough, M., Jackson, J., Bradford, B., Myhill, A., & Quinton, P.** (2010). Procedural Justice, Trust, and Institutional Legitimacy. *Policing*, 4(3), 203–210. <https://doi.org/10.1093/police/paq027>
- Hunold, D.** (2019). „Wer hat jetzt die größeren Eier?!“ – Polizeialltag, hegemoniale Männlichkeit und reflexive Ethnografie. In C. Howe & L. Ostermeier (Hrsg.), *Polizei und Gesellschaft* (S. 47–69). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-22382-3_3
- Hunold, D., Thurn, R., Aden, H., Berger, A., Ohder, C., Sticher, B., & Strauß, E.** (Im Erscheinen). Diskriminierungsrisiken im Bereich polizeiliches Handeln – Wissensstand und Forschungsbedarfe für die Antidiskriminierungsforschung. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Joswig, G.** (2022, Dezember 18). Rechte Chatgruppen in der Polizei Berlin: Die Spitze der Eierköpfe. *Die Tageszeitung: taz*. <https://taz.de/Rechte-Chatgruppen-in-der-Polizei-Berlin/15900426/>
- Kögl, L.** (2024, Juli 15). Chatgruppe „Iltiotentreff“: Polizisten müssen wegen rechtsextremer Chats nicht vor Gericht. *Die Zeit*. <https://www.zeit.de/gesellschaft/2024-07/rassistische-chatgruppe-polizei-frankfurt-kein-gerichtsverfahren>
- Kölbl (Ed.), R. (Hrsg.).** (2024). Whistleblowing in der Polizei: Funktion und Wirksamkeitsbedingungen. Wehrhahn. <https://doi.org/10.5282/UBM/EPUB.115696>
- Kölbl, R.** (2024a). Erkenntnisse der allgemeinen Whistleblowing-Forschung. In Whistleblowing in der Polizei. Funktion und Wirksamkeitsbedingungen (S. 63–78). Wehrhahn.
- Kölbl, R.** (2024b). Förderung von polizeilichem Whistleblowing? Und wie? In Whistleblowing in der Polizei. Funktion und Wirksamkeitsbedingungen (S. 137–154). Wehrhahn.
- Kölbl, R., & Herold, N.** (2020). Grundfragen zur Einrichtung unternehmenseigener Hinweisgebersysteme: Der Forschungsstand zu deren Funktionen und Funktionalität. *Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht*, 49(6), 961–998. <https://doi.org/10.1515/zgr-2020-0047>
- Kühl, S.** (2020). *Brauchbare Illegalität: Vom Nutzen des Regelbruchs in Organisationen*. Campus Verlag.
- Kühne, M.** (2023). „Wir haben hauptsächlich Bildungsbürgertum“ – Der Zugang zu Polizeibeschwerdestellen in Deutschland. *Kriminologisches Journal*, 55(2), 117–117–136. <https://doi.org/10.3262/kj2302117>
- Mangold, A.** (2011). Die friedfertige Polizistin? Die Praxis der Deeskalation aus der Sicht von Männern und Frauen im Streifendienst. In A. Lüdtke, H. Reinke, & M. Sturm (Hrsg.), *Polizei, Gewalt und Staat im 20. Jahrhundert* (S. 145–168). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-93385-6_7

- Meuser, M.** (2008). Ernste Spiele: Zur Konstruktion von Männlichkeit im Wettbewerb der Männer. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006* (S. 5171–5176). Campus Verlag.
- Ministerium für Inneres und Bundesangelegenheiten & Hauptpersonalrat Polizei.** (2014). Dienstvereinbarung zur Prävention und Bearbeitung von Konfliktsachverhalten in der Landespolizei Schleswig-Holstein. <https://www.patrick-breyer.de/wp-content/uploads/2017/05/DV-Konfliktsachverhalte.pdf>
- Ohne Autor.** (2023, August 1). Nach Berichten über rechte Chatgruppen: Berliner Polizei untersuchte 300 Fälle problematischer Äußerungen in zwei Jahren. *Tagesspiegel*. <https://www.tagesspiegel.de/berlin/nach-berichten-uber-rechte-chatgruppen-berliner-polizei-untersuchte-300-falle-problematischer-ausserungen-in-zwei-jahren-10246195.html>
- Park, H., & Blenkinsopp, J.** (2009). Whistleblowing as Planned Behavior – A Survey of South Korean Police Officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545–556. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9788-y>
- Piening, M.-T., & Singelstein, T.** (2024). Whistleblowing als Form von police accountability – eine Problemeinordnung aus Sicht der Polizeiforschung. In *Whistleblowing in der Polizei. Funktion und Wirksamkeitsbedingungen* (S. 35–60).
- Porter, L. E., & Prenzler, T.** (2016). The Code of Silence and Ethical Perceptions: Exploring Police Officer Unwillingness to Report Misconduct. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 39(Issue 2), 370–370–386. HeinOnline.
- Praunsmändel, S., Schmidt, S., & Thurn, R.** (2022). Zugang verweigert! Externe Polizeiforschung und Wissenschaftsfreiheit. *Kritische Justiz*, 55(3), 303–321. <https://doi.org/10.5771/0023-4834-2022-3-303>
- Reiss, M.** (2022). Whistleblowing: Sensibles Wissen als Konfliktarena. *Praxis Wissensmanagement*, 4, 8–10.
- Rothwell, G. R., & Baldwin, J. N.** (2007). Ethical Climate Theory, Whistle-Blowing, and the Code of Silence in Police Agencies in the State of Georgia. *Journal of Business Ethics*, 70(4), 341. JSTOR Journals. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9114-5>
- Rowe, A., & Regehr, C.** (2010). Whatever Gets You Through Today: An Examination of Cynical Humor Among Emergency Service Professionals. *Journal of Loss and Trauma*, 15(5), 448–464. <https://doi.org/10.1080/15325024.2010.507661>
- Schmidt, S.** (2023). *Affekt und Polizei: Eine Ethnografie der Wut in der exekutiven Gewaltarbeit*. Transcript.
- Schöne, M. (with Universität Hildesheim).** (2011). *Pierre Bourdieu und das Feld Polizei: Ein besonderer Fall des Möglichen*. Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Schulenberg, J. L., Chenier, A., Buffone, S., & Wojciechowski, C.** (2017). An Application of Procedural Justice to Stakeholder Perspectives: Examining Police Legitimacy and Public Trust in Police Complaints Systems. *Policing and Society*, 27(7), 779–796. <https://doi.org/10.1080/10439463.2015.1102252>

- Schulz, K.** (2023). Hinweisgeber-Meldeportal als Software-Lösung. (172838289; Bd. 46, Nummer 3). DACH Information. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=grc&AN=172838289&site=eds-live>
- Seaton, L. J.** (2017). The Effect of Law Enforcement's Socialization Process on the Whistle-Blowing Behavior of Police Officers. *Global Journal of Management & Marketing (GJMM)*, 1(2), 77-77-84. Business Source Ultimate. <https://doi.org/10.47177/gjmm.01.02.2017.077>
- Sliter, M., Kale, A., & Yuan, Z.** (2014). Is Humor the Best Medicine? The Buffering Effect of Coping Humor on Traumatic Stressors in Firefighters. *Journal of Organizational Behavior*, 35(2), 257-272. <https://doi.org/10.1002/job.1868>
- Sondermann, R.** (Ohne Datum). Extremistische Chats—Reul verspricht Aufklärung. Polizei NRW. <https://polizei.nrw/artikel/extremistische-chats-reul-verspricht-aufklaerung>
- Stolowy, H., Gendron, Y., Moll, J., & Paugam, L.** (2019). Building the Legitimacy of Whistleblowers: A Multi-Case Discourse Analysis. *Contemporary Accounting Research*, 36(1), 7-7-49. Business Source Ultimate. <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12453>
- Sturm, N. M., & John, E.** (2023). Ethik der Macht der öffentlichen Verwaltung. Springer Fachmedien. <https://www.springerprofessional.de/ethik-der-macht-der-oeffentlichen-verwaltung/23917728>
- Sunshine, J., & Tyler, T. R.** (2003). The Role of Procedural Justice and Legitimacy in Shaping Public Support for Policing. *Law & Society Review*, 37(3), 513-547. <https://doi.org/10.1111/1540-5893.3703002>
- Tankebe, J., & Fulzele, A.** (2024). Whistleblowing Decisions by Police Officers. *Law & Social Inquiry*, 49(4), 2128-2151. <https://doi.org/10.1017/lsi.2024.5>
- Taylor, O. E. V., Philpot, R., Fitton, O., Walkington, Z., & Levine, M.** (2024). Police Whistleblowing: A Systematic Review of the Likelihood (and the Barriers and Facilitators) of the Willingness of Police Officers To Report the Misconduct of Fellow Officers. *Journal of Criminal Justice*, 91. ScienceDirect. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2024.102170>
- Thurn, R.** (2024). Verdacht und Kontrolle: Die polizeiliche Praxis anlassunabhängiger Personenkontrollen. transcript. <https://doi.org/10.14361/9783839475775>
- Töpfer, E.** (2022). Unabhängige Polizeibeschwerdestellen: Organe zur parlamentarischen Kontrolle der Polizei, Ombudspersonen oder Ermittlungsstellen? *Deutsches Polizeiblatt*, 40(3), 7-9. DACH Information.
- Ullrich, P.** (2017). „Normalbürger“ versus „Krawalltouristen“: Polizeiliche Kategorisierungen von Demonstrationen zwischen Recht und Soziologischem Ermessen. In K. Liebl (Hrsg.), *Empirische Polizeiforschung XX: Polizei und Minderheiten* (S. 61-97). Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Van Praet, S.** (2022). Police Selectivity “On Demand”: The Role of Organisational Justice in Promoting Procedural Justice. *Journal of Organizational Ethnography*, 11(2), 194-209. <https://doi.org/10.1108/JOE-01-2021-0004>

Vester, M., von Oertzen, P., Geiling, H., Hermann, T., & Müller, D. (2001). Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel: Zwischen Integration und Ausgrenzung (1. Aufl.). Suhrkamp.

Walters, M. A., Paterson, J. L., & Brown, R. (2021). Enhancing Punishment or Repairing Harms? Perceptions of Sentencing Hate Crimes Amongst Members of a Commonly Targeted Victim Group. *British Journal of Criminology*, 61(1), 61–84. <https://doi.org/10.1093/bjc/azaa062>

Wir gehen für die
Grundrechte vor Gericht.
Unterstützen Sie uns
dabei.

[FREIHEITSRECHTE.ORG/JOIN](https://www.freiheitsrechte.org/join)