

Charakterliche Eignung im Polizeidienst

Vorhersage von Formen kontraproduktiven Verhaltens und Radikalisierungstendenzen in der polizeilichen Personalauswahl

Dipl.-Psych. Henriette Binder (HWR Berlin, wiss. Mitarbeiterin)

Projektleiter HWR Berlin: Prof. Dr. Wim Nettelstroth, Projektleitung Akademie der Polizei Hamburg: PD André Martens, Erstgutachter des begleitenden Dissertationsvorhabens: Prof. Dr. Jörg Felfe (HSU/UniBw Hamburg)

Gesellschaftliche und poliz. Ausgangssituation

1. Forschungskoooperation Polizei Hamburg und HWR Berlin: **POLNACH** (Nettelstroth et al., 2020)
 - Reaktion auf angespannte Personalsituation
 - Erreichte Ziele:
 - ✓ evidenzbasiertes Anforderungsprofil
 - ✓ Empfehlungen für Personalauswahlverfahren bzw. Verfahrenskombinationen, die Ausbildungs-, Studien- und Berufserfolg am besten prognostizieren
2. langjährige Diskussion über Racial Profiling bzw. Radikalisierungen
 - Aktuelle Debatten über nicht hinnehmbare Werthaltungen von Polizeibeamt:innen

Herausforderungen der poliz. Personalauswahl

Ziel: Unter den Bewerber:innen diejenigen auszuwählen, die einerseits den Studiengang bzw. die Ausbildung erfolgreich bewältigen und andererseits ihre spätere berufliche Tätigkeit erfolgreich ausüben können. (Nettelstroth, 2017)

Die Prüfung der Berufseignung für den Polizeiberuf muss mit besonderer Sorgfalt vorgenommen werden:

- Besondere **Freiheitsgrade und Privilegien**, die mit der Dienstausbildung im Polizeiberuf verbunden sind (Frintrup & Mussel, 2004, S. 55).
- Ausgewählte Mitarbeiter:innen verbleiben in der Regel lange in den Behörden → **geringe Fluktuation** (Vera & Kokoska, 2009).
- Mitarbeiter:innen, die sich dann doch als ungeeignet herausstellen, können **nicht einfach aus dem Dienstverhältnis entlassen** werden (Kanning, 2002).

⚡ Der Schwerpunkt der Personalauswahl liegt im Wesentlichen auf der Identifizierung derjenigen Bewerber:innen, die ein **gewünschtes Verhalten am Arbeitsplatz** zeigen werden (Gruys & Sackett, 2003).

❓ *Sollte für die Polizei nicht auch unerwünschtes Verhalten als Ausschlusskriterium in die Personalauswahl einbezogen werden?*

Quellen

- Frintrup, A. & Mussel, P. (2004). Personalauswahl von Polizeibeamten und Mitarbeitern in Sicherheitsbehörden: Ein Plädoyer für psychologische Integritätsdiagnostik. *Polizei und Wissenschaft*, 55–62.
- Gruys, M. L. & Sackett, P. R. (2003). Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30–42.
- Kanning, U. P. (2002). Soziale Kompetenzen von Polizeibeamten. *Polizei & Wissenschaft*, 3, 18–30.
- Nerdinger, F. W. & Schaper, N. (2014). Formen des Arbeitsverhaltens. In F. W. Nerdinger, G. Blickle & N. Schaper (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie*, Springer-Lehrbuch (S. 441–459). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Nettelstroth, W., Martens, A. & Binder, H. (2020). *Nachwuchsgewinnung in der Polizei: Das polizeiliche Anforderungsprofil für das Einstiegsamt und aussagekräftige Verfahren der Personalauswahl*. Frankfurt/M.: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Nettelstroth, W. (2017). Anforderungen an die polizeiliche Personalauswahl – Empirische Erkenntnisse zum Person-Job Fit. In A. Fischbach, P. W. Lichtenthaler, J. Boltz & B. Werdes (Hrsg.), *Erfolgreiches Personalmanagement in der Polizei, Psychologie in der Polizeiwissenschaft* (S. 89–106). Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Vera, A. & Kokoska, W. (2009). Die Polizei als alternde Organisation—Konsequenzen für das Personalmanagement. In Kuratorium der Deutschen Hochschule der Polizei (Hrsg.), *Ausgewählte Aspekte des Personalmanagements in der Polizei, Schriftenreihe der Deutschen Hochschule der Polizei*, Münster (S. 11–46).

Ziel und Fragestellung des Projekts

Diagnostische Angebote zur Identifikation von Bewerber:innen schaffen, bei denen ein Risiko besteht, dass sie unerwünschtes kontraproduktives Verhalten am Arbeitsplatz zeigen werden, und sie deshalb – trotz bestehender sonstiger Eignung – nicht für den Polizeivollzugsdienst ausgewählt werden sollten.



Fragestellung

Welche Instrumente, die spezifische (noch zu erarbeitende) polizeilich relevante Formen kontraproduktiven Verhaltens vorhersagen können, eignen sich zur Vorhersage charakterlich ungeeigneter Bewerber:innen im Polizeidienst?

Theoretischer Hintergrund

Polizeilich relevante Formen unerwünschten Arbeitsverhaltens werden häufig vor allem als Radikalisierungstendenzen, Racial Profiling und Polizeigewalt beschrieben. Weitere Formen unerwünschten Verhaltens im Polizeidienst – gemäß den arbeitspsychologischen Grundlagen allgemein als **kontraproduktives Arbeitsverhalten** übersetzt (entsprechend der Definition von Nerdinger und Schaper, 2014) – müssen identifiziert werden.

Merkmale kontraproduktiven Verhaltens am Arbeitsplatz

1. Es handelt sich um ein **absichtliches Verhalten**,
2. durch welches prinzipiell eine **Schädigung möglich** ist, aber nicht unbedingt eingetreten sein muss, und
3. welches **den legitimen Interessen der Organisation entgegensteht** und sich auch nicht durch andere legitime Interessen aufwiegt.

Nach Nerdinger und Schaper (2014) gibt es deutliche Hinweise für **drei Einflussgrößen für kontraproduktives Verhalten**:



Methodisches Vorgehen

Als erste Schritte im Projekt sind die Umsetzung der beiden folgenden Punkte vorgesehen:

1. **Qualitative Untersuchung**
Zur Erfassung der polizeilich relevanten Formen kontraproduktiven Verhaltens.
„Was ist aus Sicht der Mitglieder unterschiedlicher Statusgruppen in der Polizeibehörde und aus Sicht des Bürgers kontraproduktives Verhalten bei Polizeibeamt:innen?“
2. **Quantitative Untersuchung**
Zur Messung eines statistischen Zusammenhangs zwischen Eigenschaften von Stelleninhaber:innen im Polizeivollzugsdienst und Maßen kontraproduktiven Verhaltens.

Kontakt

Dipl.-Psych. **Henriette Binder**
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Henriette.Binder@hwr-berlin.de
+49-(0)30 30877 -2885

Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
Fachbereich Polizei und Sicherheitsmanagement (FB 5)
Alt-Friedrichsfelde 60
10315 Berlin