

**Abschlussbericht zur Evaluation  
des Projekts „Polizeischutz für die Demokratie“  
der Polizeiakademie Niedersachsen und  
Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V.**

Durchläufe 5 & 6  
und die Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung

Merle Werner und Rainer Strobl

Hannover, November 2023

**proval GbR**

**PD Dr. Rainer Strobl**

**Prof. Dr. Olaf Lobermeier**

Gesellschafter und Projektleiter

Hildesheimer Straße 265 - 267

D - 30519 Hannover

Fon: (0511) 71294-18 (Lobermeier)

Fon: (0511) 71294-19 (Strobl)

Fon: (0511) 71294-20 (Zentrale)

Fax: (0511) 71294-21

info@proval-services.net

Internet: www.proval-services.net

## Inhalt

1. Zusammenfassung.....	6
2. Zur Einführung: Das Projekt „Polizeischutz für die Demokratie“ .....	8
3. Das Projektkonzept .....	9
4. Der Evaluationsansatz.....	19
4.1 Evaluationsgegenstand, Evaluationsaufgaben und Umsetzung der Evaluation .....	19
4.2 Methodisches Vorgehen zur Überprüfung der Wirksamkeit .....	19
4.2.1 Operationalisierung der Projektziele und Skalenanalyse.....	21
4.2.2 Mittlerziel 1 und die zugehörigen Handlungsziele .....	22
4.2.3 Mittlerziel 2 und die zugehörigen Handlungsziele .....	27
4.2.4 Mittlerziel 3 und die zugehörigen Handlungsziele .....	31
4.2.5 Mittlerziel 4 und die zugehörigen Handlungsziele .....	33
5. Ergebnisse des Vorher-nachher-Vergleichs mit Kontrollgruppe zur Wirksamkeit der Fortbildung ..	35
5.1 Mittlerziel 1: „Die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie (SfD) haben ihr demokratisches Selbstverständnis reflektiert und sind in ihrer demokratischen Haltung gestärkt“ .....	38
5.1.1 Handlungsziel 1.1 .....	41
5.1.2 Handlungsziel 1.2.....	44
5.2 Mittlerziel 2 „Die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie (SfD) verfügen über relevantes Fachwissen“ .....	47
5.2.1 Handlungsziel 2.1 .....	47
5.2.2 Handlungsziel 2.2.....	53
5.2.3 Handlungsziel 2.3.....	59
5.3 Mittlerziel 3 „Die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie (SfD) sind in der Lage, sich für demokratische Kultur innerhalb der Polizei einzusetzen und diese weiter zu fördern“ .....	61
5.3.1 Handlungsziel 3.2.....	63
5.4 Mittlerziel 4 „Die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie (SfD) sind offen für eine vertrauensstiftende Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Institutionen“ .....	66
5.4.1 Handlungsziel 4.2.....	67
5.5 Akzeptanz der Fortbildung .....	68
6. Die Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung .....	72
6.1 Der theoretische Rahmen für die Analyse der Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung .....	72
6.2 Ergebnisse der Befragung zur Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung .....	74
6.2.1 Umgesetzte Maßnahmen und Aktivitäten .....	75
6.2.2 Weitere Umsetzungsideen von Personen, die bereits Maßnahmen umgesetzt haben .....	78
6.2.3 Umsetzungsideen von Personen, die noch keine Maßnahmen umgesetzt haben .....	79
6.3 Förderliche und hinderliche Rahmenbedingungen für die Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung.....	80
6.3.1 Verankerung der Funktion der Strategiepatin/des Strategiepaten in der Behörde .....	80
6.3.2 Strukturelle Rahmenbedingungen vor Ort .....	82
6.3.3 Allgemeine Umsetzungsschwierigkeiten .....	85
6.4 Nutzen der Fortbildung und Lerntransfer .....	88
6.4.1 Unmittelbarer Nutzen .....	88
6.4.2 Langfristiger Transfererfolg und langfristiger Nutzen .....	89
6.5 Hinweise zur Optimierung der Fortbildung .....	91
7. Resümee und Empfehlungen .....	93
8. Literaturverzeichnis .....	98
Anhang 1: Fragebogen für die 1. und 2. Befragung der Teilnehmergruppe .....	100
Anhang 2: Fragebogen für die 3. Befragung der Teilnehmergruppe .....	114

## Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Abbildung 1:	Ablaufschema eines Quasi-Experiments mit drei Befragungszeitpunkten.....	21
Abbildung 2:	Welche Aussage beschreibt am besten, warum Sie an dieser Fortbildung teilnehmen? (Teilnehmergruppe) .....	38
Abbildung 3:	Veränderungen des Bedeutungsgehalts des Begriffs Demokratie bei der Teilnehmer- und der Kontrollgruppe .....	39
Abbildung 4:	„Insgesamt habe ich eine genaue Vorstellung davon, wie ich die Rolle des/der SfD ausfüllen kann“ (Teilnehmergruppe) .....	42
Abbildung 5:	Durchschnittswerte bei dem Wissenstest „Ereignisse der Polizeigeschichte“ .....	44
Abbildung 6:	Anzahl der Personen, die die Wissensfrage „Vertrauen der Bürger in die Polizei“ richtig beantwortet haben im Vorher-nachher-Vergleich .....	45
Abbildung 7:	Durchschnittswerte bei dem Wissenstest „Syndrom Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ .....	48
Abbildung 8:	Durchschnittswerte der Skala „Handlungssicherheit Rechtsextremismus“ .....	49
Abbildung 9:	Durchschnittswerte der Skala „Auswirkungen von Vorurteilen und Diskriminierung“ ..	51
Abbildung 10:	Durchschnittswert der Skala „Anwendung von Elementen der konstruktiven Kommunikation“ .....	53
Abbildung 11:	Durchschnittswerte der Skala „Handlungssicherheit bei Kommunikationsaufgaben“ ..	55
Abbildung 12:	Durchschnittswerte der Skala „Kompetenz für konstruktive Konfliktlösungen“ .....	57
Abbildung 13:	Durchschnittswerte der Skala „Relevanz von Risikofaktoren für eine Radikalisierung in der Polizei“ .....	59
Abbildung 14:	Durchschnittswerte der Skala „Aktive Stärkung der demokratischen Kultur in der Polizei“ .....	61
Abbildung 15:	Durchschnittswerte der Skala „Handlungssicherheit Projektmanagement“ .....	64
Abbildung 16:	Haben Sie schon eine Idee für ein demokratieförderndes Projekt in der Polizei? (Teilnehmer).....	66
Abbildung 17:	Akzeptanz der Fortbildung und subjektiver Lernerfolg .....	69
Abbildung 18:	Bewertung der Fortbildung (Teilnehmer/-innen) .....	70
Abbildung 19:	Ebenen und Schnittstellen der Wirksamkeit .....	74
Abbildung 20:	Stufen der Veränderung nach James O. Prochaska, John C. Norcross und Carlo C. DiClemente (1994) .....	77
Abbildung 21:	Strukturelle Rahmenbedingungen unter denen Personen, die bereits Ideen aus der Fortbildung umgesetzt haben .....	83
Abbildung 22:	Strukturelle Rahmenbedingungen unter denen Personen, die (noch) keine Ideen aus der Fortbildung umgesetzt haben .....	85
Abbildung 23:	Wie einfach oder schwierig ist es für Sie, Ideen aus der Fortbildung in Ihrer Dienststelle umzusetzen? .....	86
Abbildung 24:	Wie einfach oder schwierig wäre es für Sie, Ideen aus der Fortbildung in Ihrer Dienststelle umzusetzen? .....	86
Abbildung 25:	Umsetzungsschwierigkeiten von Personen, die bereits Ideen aus der Fortbildung umgesetzt haben.....	87
Abbildung 26:	Gründe, warum (bisher noch) keine Ideen aus der Fortbildung in den Dienststellen umgesetzt worden sind.....	88
Abbildung 27:	Unmittelbarer Nutzen der Fortbildung .....	89
Abbildung 28:	Langfristiger Transfererfolg und langfristiger Nutzen der Fortbildung.....	90
Abbildung 29:	Auf welchen Ebenen können Sie einen Nutzen bzw. eine positive Veränderung feststellen? (Mehrfachnennungen waren möglich) .....	91
Tabelle 1:	Polizeiliche Organisationseinheiten in Niedersachsen.....	10
Tabelle 2:	Anzahl der Teilnehmer/-innen in den Durchläufen 5 und 6 aus den Polizeiinspektionen.....	11
Tabelle 3:	Anzahl der Teilnehmer/-innen in den Durchläufen 5 und 6 aus weiteren polizeilichen Organisationseinheiten .....	12
Tabelle 4:	Zieltabelle des Projekts „Polizeischutz für die Demokratie“ .....	13
Tabelle 5:	Semantisches Differential „Bedeutungsgehalt des Begriffs Demokratie“ .....	23

Tabelle 6:	Aussagen zum Vertrauen in Demokratie .....	24
Tabelle 7:	Fragen zur Funktion einer Strategiepatin/eines Strategiepaten für Demokratie .....	24
Tabelle 8:	Rolle einer Strategiepatin/eines Strategiepaten für Demokratie .....	24
Tabelle 9:	Fragen zur Bereitschaft, scheinbare Selbstverständlichkeiten im Polizeialltag zu hinterfragen .....	25
Tabelle 10:	Wissenstest „Ereignisse der Polizeigeschichte“ .....	25
Tabelle 11:	Wissenstest „Vertrauen der Bürger in die Polizei“ .....	26
Tabelle 12:	Aussagen zum Thema „Wahrgenommenes Vertrauen der Bürger in die Polizei“ .....	26
Tabelle 13:	Index „Folgen aus dem Vertrauen der Bürger in die Polizei“ .....	27
Tabelle 14:	Wissenstest „Syndrom Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ .....	28
Tabelle 15:	Skala „Handlungssicherheit Rechtsextremismus“ .....	28
Tabelle 16:	Skala „Auswirkungen von Vorurteilen und Diskriminierung“ .....	29
Tabelle 17:	Skala „Anwendung von Elementen der konstruktiven Kommunikation“ .....	29
Tabelle 18:	Skala „Handlungssicherheit bei Kommunikationsaufgaben“ .....	30
Tabelle 19:	Skala „Kompetenz für konstruktive Konfliktlösungen“ .....	30
Tabelle 20:	Skala „Relevanz von Risikofaktoren für eine Radikalisierung in der Polizei“ .....	31
Tabelle 21:	Skala „Aktive Stärkung der demokratischen Kultur in der Polizei“ .....	31
Tabelle 22:	Skala „Handlungssicherheit Projektmanagement“ .....	32
Tabelle 23:	Idee für ein demokratieförderndes Projekt in der Polizei .....	32
Tabelle 24:	Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Einrichtungen, um Vorbehalten gegenüber bestimmten Gruppen entgegenzuwirken .....	33
Tabelle 25:	Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteuren bzw. Institutionen allgemein .....	34
Tabelle 26:	Kennwerte des semantischen Differentials „Bedeutungsgehalt des Begriffs Demokratie“ .....	39
Tabelle 27:	Kennwerte für die Aussagen zum Vertrauen in Demokratie .....	40
Tabelle 28:	Kennwerte für die Fragen zur Funktion einer Strategiepatin/ eines Strategiepaten für Demokratie .....	42
Tabelle 29:	Nettoeffekte der Fragen zur Bereitschaft, scheinbare Selbstverständlichkeiten im Polizeialltag zu hinterfragen .....	43
Tabelle 30:	Kennwerte für Wissenstest „Ereignisse der Polizeigeschichte“ .....	45
Tabelle 31:	Kennwerte für einzelne Aussagen zum Thema „Wahrgenommenes Vertrauen der Bürger in die Polizei“ .....	46
Tabelle 32:	Kennwerte für die Items des Index „Folgen aus dem Vertrauen der Bürger in die Polizei“ .....	47
Tabelle 33:	Kennwerte für den Wissenstest „Syndrom Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ .....	48
Tabelle 34:	Kennwerte der Skala „Handlungssicherheit Rechtsextremismus“ .....	50
Tabelle 35:	Kennwerte für die Items der Skala „Handlungssicherheit Rechtsextremismus“ .....	50
Tabelle 36:	Kennwerte der Skala „Auswirkungen von Vorurteilen und Diskriminierung“ .....	52
Tabelle 37:	Kennwerte für die Items der Skala „Auswirkungen von Vorurteilen und Diskriminierung“ .....	52
Tabelle 38:	Kennwerte der Skala „Anwendung von Elementen der konstruktiven Kommunikation“ .....	54
Tabelle 39:	Kennwerte für die Items der Skala „Anwendung von Elementen der konstruktiven Kommunikation“ .....	54
Tabelle 40:	Kennwerte der Skala „Handlungssicherheit bei Kommunikationsaufgaben“ .....	56
Tabelle 41:	Kennwerte für die Items der Skala „Handlungssicherheit bei Kommunikationsaufgaben“ .....	56
Tabelle 42:	Kennwerte der Skala „Kompetenz für konstruktive Konfliktlösungen“ .....	58
Tabelle 43:	Kennwerte für die Items der Skala „Kompetenz für konstruktive Konfliktlösungen“ .....	58
Tabelle 44:	Kennwerte der Skala „Relevanz von Risikofaktoren für eine Radikalisierung in der Polizei“ .....	60
Tabelle 45:	Kennwerte für die Items der Skala „Relevanz von Risikofaktoren für eine Radikalisierung in der Polizei“ .....	60
Tabelle 46:	Kennwerte der Skala „Aktive Stärkung der demokratischen Kultur in der Polizei“ .....	62
Tabelle 47:	Kennwerte für die Items der Skala „Aktive Stärkung der demokratischen Kultur in der Polizei“ .....	62
Tabelle 48:	Kennwerte der Skala „Handlungssicherheit Projektmanagement“ .....	64

Tabelle 49:	Kennwerte für die Items der Skala „Handlungssicherheit Projektmanagement“ .....	65
Tabelle 50:	Kennwerte für die Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Einrichtungen, um Vorbehalten gegenüber bestimmten Gruppen entgegenzuwirken.	67
Tabelle 51:	Kennwerte für die Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteuren bzw. Institutionen allgemein .....	68
Tabelle 52:	Verankerung der Funktion der Strategiepatin/des Strategiepaten in der Behörde (Mehrfachnennungen waren möglich) .....	81

## 1. Zusammenfassung

Mit dem Projekt „Polizeischutz für die Demokratie“ wurde ein Bildungsangebot für Menschen konzipiert, die sich aktiv für demokratische Werte in der Polizei einsetzen möchten. Im Ergebnis sollten alle größeren Organisationseinheiten der Polizei Niedersachsen über qualifizierte Strategiepatinnen und -paten für Demokratie verfügen. Dieses Ziel wurde in den ersten 6 Durchläufen der Fortbildung erreicht.

Nachdem die Wirksamkeit der Fortbildung in den ersten vier Durchläufen aufgrund verschiedener Probleme nur sehr eingeschränkt belegt werden konnte, wurden an vielen Stellen Präzisierungen und Konkretisierungen vorgenommen, um ein gemeinsames Verständnis der angestrebten Ziele zwischen Projekt- und Evaluationsteam sicherzustellen. Die Ziele wurden erneut operationalisiert und die Erhebungen im 5. und 6. Durchlauf wurden dann mit einem überarbeiteten und optimierten Erhebungsinstrument durchgeführt.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Mühe gelohnt hat und die Zielerreichung an vielen Stellen überzeugend belegt werden konnte. So zeigt sich bei der Teilnehmergruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe eine statistisch signifikante Zunahme des Wissens über die Aufgaben von Strategiepatinnen und Strategiepaten für Demokratie. Auch die Vorstellung davon, wie man die Rolle eines Strategiepaten für Demokratie ausfüllen kann, hat sich bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern in einem statistisch signifikanten Ausmaß geklärt. Außerdem können wir bei der Teilnehmergruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe eine statistisch signifikante Zustimmung zu der Aussage „Demokratiekompetenz ist ein wichtiger Aspekt im Polizeiberuf“ belegen. Auch die Zunahme des Wissens zum Syndrom „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ ist statistisch signifikant. Das gleiche gilt für die Zunahme der Handlungssicherheit im Themenfeld „Rechtsextremismus“, für die Kompetenzerhöhung im Hinblick auf konstruktive Konfliktlösungen und für die größere Offenheit hinsichtlich einer vertrauensstiftende Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Institutionen.

Neben den bis hierher berichteten Effekten, die wir statistisch überzeugend belegen konnten, gibt es weitere praktisch bedeutsame Effekte, die sich jedoch nicht inferenzstatistisch absichern ließen. Hierzu zählen unter anderem die Veränderung des Bedeutungsgehalts des Demokratiebegriffs in Richtung „mit entscheiden“, die Zunahme der Bereitschaft, scheinbare Selbstverständlichkeiten im Polizeialltag zu hinterfragen, veränderte Relevanzeinschätzungen der Risikofaktoren für eine Radikalisierung in der Polizei, eine größere Sicherheit bei bestimmten Aufgaben im Bereich des Projektmanagements und eine größere Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteuren bzw. Institutionen.

Insgesamt können wir somit konstatieren, dass die Fortbildung wirksam ist. Hinzu kommt, dass die Akzeptanz der Fortbildung auch im 5. und 6. Durchlauf hoch war. Bei der abschließenden summarischen Bewertung in Form von Schulnoten erhielt die Fortbildung wieder gute bis sehr gute Noten, so dass sich die Durchschnittsnote 1,8 ergab.

Betrachtet man die Ergebnisse der Befragung zur Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung, so ist zunächst zu konstatieren, dass die Fortbildung ihr diesbezügliches Ziel, wonach die Stra-

Strategiepateninnen und -paten für Demokratie nach der Fortbildung Ideen für Projekte innerhalb der Polizei haben sollen, bei fast allen befragten Personen erreicht hat. Darüber hinaus ist es bereits gelungen, einen Teil der Fortbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer zu aktivieren, obwohl dies in der untersuchten Projektphase noch gar nicht aktiv angestrebt wurde. Dass Personen nach einer Fortbildung anfangen, Ideen umzusetzen, ist keineswegs selbstverständlich und in jedem Fall als ein bedeutender Erfolg zu werten.

Aus einem Vergleich zwischen den Personen, die bereits Ideen aus der Fortbildung umgesetzt hatten, mit denjenigen, die noch keine Ideen umgesetzt hatten, lassen sich einige wichtige Hinweise für die nächste Projektphase ableiten. So unterstreichen die Ergebnisse die Bedeutung ausreichender Zeitressourcen. Für den Übergang zum Handeln ist außerdem die Unterstützung in der Dienststelle sehr wichtig. Für die Konzeption und Umsetzung wirksamer Maßnahmen sollten außerdem verstärkt Kenntnisse zum Projektmanagement vermittelt werden.

In diesem Zusammenhang wünschten sich die Befragten auch einen Austausch mit bereits im Feld tätigen Strategiepateninnen und -paten zu erfolgreich durchgeführten Projekten. Auch Situationstrainings, konkrete Handlungsstrategien und noch mehr Praxisbezug standen auf der Wunschliste. Regelmäßige Netzwerktreffen sind eine gute Möglichkeit, über die diesbezüglichen Probleme zu sprechen, benötigte Informationen zu erhalten und Lösungen zu diskutieren.

Ein wichtiges Ergebnis unserer Befragung zur Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung ist ferner, dass die meisten Befragten in vielerlei Hinsicht vom Nutzen der Fortbildung überzeugt waren. Sie fühlten sich durch die Fortbildung in ihrem demokratischen Selbstverständnis und in ihrem Handeln gestärkt und gaben zudem an, dass es ihnen nun leichter fällt, die Rolle des Strategiepaten für Demokratie wahrzunehmen. Ein großer Teil der Befragten berichtete darüber hinaus von einem langfristigen Nutzen in dem Sinne, dass die in der Fortbildung erworbenen Kompetenzen häufig in der täglichen Arbeit genutzt werden und dass es gut gelingt, die erlernten Kompetenzen anzuwenden. Einige Befragte waren darüber hinaus nach der Fortbildung mit ihrer Arbeit zufriedener.

## 2. Zur Einführung: Das Projekt „Polizeischutz für die Demokratie“

Bei dem vom Landespräventionsrat Niedersachsen im niedersächsischen Justizministerium geförderten Projekt „Polizeischutz für die Demokratie“ handelt es sich um ein Bildungsangebot zur Unterstützung von Menschen, die bereit sind, sich aktiv für demokratische Werte in der Polizei einzusetzen. Nach der Weiterbildung sollen diese „Strategiepaten und Strategiepatinnen für Demokratie“ (SfD) durch ihre Vorbildfunktion auch auf andere motivierend wirken und einen Prozess anstoßen, der zum einen das demokratische Selbstverständnis und Selbstwertgefühl der Polizeiangehörigen stärkt und zum anderen dazu beiträgt, dass die Polizei stärker als Institution wahrgenommen wird, die sich für den Schutz unserer freiheitlichen Demokratie engagierten.<sup>1</sup> Damit fügt sich die Weiterbildung in die Strategie 2027 der Polizei Niedersachsen ein, die unter anderem darauf abzielt, das freiheitlich-demokratische Selbstverständnis der Polizei zu bewahren und ihre Widerstandskraft gegen demokratiegefährdende Erscheinungen zu stärken.<sup>2</sup> Sie ist aber auch eine Maßnahme zur Annäherung an ein wichtiges Ziel des niedersächsischen Landesprogramms für Demokratie und Menschenrechte. Dieses Ziel lautet: „Staatliche Institutionen und Institutionen mit staatlichem Auftrag treten aktiv für Demokratie und Menschenrechte ein und orientieren hieran ihr Handeln und die Kultur ihrer Organisationen.“

Die Weiterbildung wird von der Polizeiakademie Niedersachsen und dem Verein „Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V.“ umgesetzt. Sie besteht aus vier Modulen und möchte konkret erreichen, dass die ausgebildeten Strategiepatinnen und -paten mit einer gefestigten demokratischen Haltung, relevantem Fachwissen, der Fähigkeit, sich für die Demokratische Kultur innerhalb der Polizei einzusetzen und einer Offenheit für die Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Institutionen in ihre jeweiligen Organisationseinheiten zurückkehren.

Die Evaluation der ersten vier Durchläufe der Fortbildung litt allerdings unter Veränderungen, Anpassungen und Präzisierungen des ursprünglichen Projektkonzepts, die während der Umsetzung der Fortbildung vorgenommen wurden. Solche Anpassungen sind in der ersten Implementationsphase nicht unüblich. In der ersten Phase der Fortbildung waren sie zum Teil aber auch wegen der Einschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie notwendig. Die Anpassungen führten jedoch dazu, dass die Übereinstimmung der im Fragebogen operationalisierten Zielsetzungen mit den tatsächlich verfolgten Zielaspekten zum Teil nicht mehr gewährleistet war. Für die Evaluation der Durchläufe fünf und sechs wurden daher sowohl vom Projektteam als auch vom Evaluationsteam große Anstrengungen unternommen, um ein gemeinsames Verständnis der angestrebten Ziele sicherzustellen und die Ziele möglichst präzise zu formulieren und zu operationalisieren.

---

<sup>1</sup> Vgl. Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V. (2020): Modulare Weiterbildung Strategiepaten/Strategiepatinnen für Demokratietarbeit in der Polizei Niedersachsen. Detailplanung, Stand 29.9.2020. Berlin, S. 4.

<sup>2</sup> Vgl. Hasselmann, Michael (2019): Die Zukunft hat bereits begonnen. Polizei Niedersachsen, Strategie 2027. In: proPolizei, November/Dezember 2019, S. 16 - 17 sowie Polizeiakademie Niedersachsen (2020): POL-AK NI: Polizeischutz für die Demokratie - Niedersächsischer Innenminister Boris Pistorius stellt Bildungsprojekt zur Stärkung der demokratischen Widerstandskraft vor. Online im Internet unter: <https://www.presseportal.de/blaulicht/pm/104523/4490971>. Abruf am 16.04.2020.

### 3. Das Projektkonzept

#### *Das Problem und die Ursachen des Problems*

Die Projektverantwortlichen weisen in Ihrer Problembeschreibung darauf hin, dass das Programm anlassunabhängig ist. Es handelt sich folglich nicht um ein „Rechtspopulismus-Bekämpfungsprogramm“, sondern um ein „Stärkungsprogramm“.<sup>3</sup> Sie betonen, dass es von „entscheidender Bedeutung für das Zusammenleben in Deutschland ist, dass die Polizei ihrer Aufgabe, die Demokratie vor politischem Extremismus zu schützen, kompetent und entschieden nachkommt.“<sup>4</sup> Deshalb sei es wichtig, die Polizistinnen und Polizisten in ihrer Demokratiekompetenz weiter zu stärken. Damit wird zugleich angedeutet, dass es in diesen Bereichen doch Defizite gibt. In ihrer Publikation sprechen Parak und Götting denn auch davon, dass „dass rechtspopulistische oder rechtsextreme Denkweisen auch Resonanz in den Reihen der Polizei finden.“<sup>5</sup> Eine Ursache sehen sie in einem unzureichenden Problembewusstsein in Bezug auf populistische Erscheinungen und ihre Folgen.<sup>6</sup> Als ein weiteres Problem benennen sie Rassismus und Diskriminierung durch Polizeibeamte. Zu den Ursachen zählen sie hier auch bestimmte Organisationsstrukturen wie spezifische Formen der Aufgabenumsetzung und des Umgangs mit Fehlern und Missständen.<sup>7</sup>

Bislang gibt es nach Ansicht der Projektverantwortlichen keine hinreichende empirische Grundlage, um das Vorhandensein von Rassismus und rechtsextremistischen Verhaltensmustern unter Polizeiangehörigen zu quantifizieren. Sie verweisen aber auf Recherchen zu rechtsextremen Vorfällen in der Polizei und auf die Zwischenergebnisse einer Studie der Ruhr-Universität Bochum zur Betroffenheit von Menschen mit Migrationshintergrund oder anderer Hautfarbe von rechtswidriger polizeilicher Gewaltanwendung, die das Vorhandensein des Problems untermauern.<sup>8</sup> Staatliche Behörden würden sich dagegen meist darauf beschränken, die Anzahl eingeleiteter Straf- und/oder Disziplinarverfahren zu nennen. In diesem Zusammenhang verweisen Parak und Ziegenhagen auf eine Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport auf eine kleine Anfrage, wonach zwischen 2016 und 2019 vier Sachverhalte mit möglicherweise rechtsmotivierten Bezügen von Polizistinnen und Polizisten aktenkundig gemacht worden seien.<sup>9</sup>

---

<sup>3</sup> Vgl. Interview vom 10.01.2020.

<sup>4</sup> Vgl. Parak, Michael; Ziegenhagen, Martin (2020): Strategiepaten/Strategiepatinnen für Demokratietarbeit in der Polizei Niedersachsen. Konzept für eine modulare Weiterbildung, S. 12.

<sup>5</sup> Parak, Michael; Götting, Dirk (2022): Strukturelle Verankerung von Demokratietarbeit in der Polizei Niedersachsen. Konzeption und Durchführung der modularen Weiterbildung „Strategiepatinnen und Strategiepaten für Demokratie“ Berlin/Nienburg, S. 7.

<sup>6</sup> Vgl. ebenda.

<sup>7</sup> Vgl. Parak; Götting (2022): Strukturelle Verankerung von Demokratietarbeit in der Polizei Niedersachsen, a.a.O., S. 10.

<sup>8</sup> Vgl. Parak; Ziegenhagen (2020): Strategiepaten/Strategiepatinnen für Demokratietarbeit in der Polizei Niedersachsen, a.a.O., S. 12. sowie Parak; Götting (2022): Strukturelle Verankerung von Demokratietarbeit in der Polizei Niedersachsen, a.a.O., S. 9.

<sup>9</sup> Vgl. Parak; Ziegenhagen (2020): Strategiepaten/Strategiepatinnen für Demokratietarbeit in der Polizei Niedersachsen, a.a.O., S. 12.

### Zielgruppe und Zielgruppenerreichung

Zur Zielgruppe der Fortbildung gehören jeweils zwei Angehörige der niedersächsischen Polizeiinspektionen (PI) bzw. zwei Angehörige von ähnlich großen Organisationseinheiten wie der Zentralen Polizeidirektion (ZPD) oder dem Landeskriminalamt (LKA). Im Idealfall handelt es sich bei den beiden Personen um ein Tandem aus einer Person mit Leitungsfunktion und einer Person ohne Leitungsfunktion.<sup>10</sup>

Tabelle 1: Polizeiliche Organisationseinheiten in Niedersachsen

<p><b>Polizeidirektion Braunschweig:</b> Polizeiinspektionen Braunschweig, Gifhorn, Goslar, Salzgitter/Peine/Wolfenbüttel, Wolfsburg/Helmstedt sowie Zentrale Kriminalinspektion (ZKI) Braunschweig</p> <p><b>Polizeidirektion Göttingen:</b> Polizeiinspektionen Göttingen, Hameln-Pyrmont/Holzminden, Hildesheim, Nienburg/Schaumburg, Northeim sowie Zentrale Kriminalinspektion (ZKI) Göttingen</p> <p><b>Polizeidirektion Hannover:</b> Polizeiinspektionen Burgdorf, Garbsen, Hannover, Besondere Dienste sowie Zentraler Kriminaldienst (ZKD) Hannover</p> <p><b>Polizeidirektion Lüneburg:</b> Polizeiinspektionen Celle, Harburg, Lüneburg/Lüchow-Dannenberg/Uelzen, Rotenburg, Heidekreis (ehem. Soltau-Fallingbostal), Stade</p> <p><b>Polizeidirektion Osnabrück:</b> Polizeiinspektionen Aurich/Wittmund, Emsland/Grafschaft Bentheim, Leer/Emden, Osnabrück sowie Zentrale Kriminalinspektion (ZKI) Osnabrück</p> <p><b>Polizeidirektion Oldenburg:</b> Polizeiinspektionen Cuxhaven, Cloppenburg/Vechta, Delmenhorst/Oldenburg-Land/Wesermarsch, Diepholz, Oldenburg-Stadt/Ammerland, Verden/ Osterholz, Wilhelmshaven/Friesland</p> <p><b>Wasserschutzpolizeiinspektion</b> mit Sitz in Oldenburg und Leitstelle in Cuxhaven mit vier Wasserschutzpolizeistationen (WSPSt) in Wilhelmshaven, Emden, Brake und Stade im Bereich Küste</p> <p><b>Landeskriminalamt Niedersachsen</b> (LKA NI) in Hannover</p> <p><b>Polizeiakademie Niedersachsen</b> (PA) mit Sitz in Nienburg und den weiteren Studienorten Hann. Münden und Oldenburg sowie dem Polizeimuseum Niedersachsen in Nienburg</p> <p><b>Zentrale Polizeidirektion</b> (ZPD)</p>
--

Dem Projekt ist es in den bisher durchgeführten 6 Durchläufen gelungen, aus allen niedersächsischen Polizeiinspektionen oder ähnlich großen Organisationseinheiten Teilnehmer/-innen für die Fortbildung „Polizeischutz für Demokratie“ zu gewinnen.<sup>11</sup>

Auf Grund von Verschiebungen innerhalb der Durchläufe stimmen die in Tabelle 2 und Tabelle 3 berichteten Teilnehmerzahlen allerdings nicht mit der Zahl der von uns in den Durchläufen 5 und 6 befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmern (s. S. 35) überein.<sup>12</sup> Nach den Angaben der zuständigen Person aus der Steuerungsgruppe haben insgesamt 28 Personen in den Durchläufen 5 und 6 an der Fortbildung „Polizeischutz für die Demokratie“ teilgenommen. Hierzu zählen 21 Personen aus 18 der insgesamt 35 niedersächsischen Polizeiinspektionen sowie 5 Personen, die keiner Polizeiinspektion zugeordnet werden konnten, da sie im Stab oder in anderen Einheiten tätig sind oder weil sie der Wasserschutzpolizeiinspektion angehören.

<sup>10</sup> Vgl. Parak; Ziegenhagen (2020): Strategiepaten/Strategiepatinnen für Demokratietarbeit in der Polizei Niedersachsen, a.a.O., S. 29.

<sup>11</sup> Vgl. Werner, Merle und Strobl, Rainer (2023): „Gesamtbericht zur Evaluation der Phase 1 (Durchläufe 1-4) des Projekts „Polizeischutz für Demokratie“ der Polizeiakademie Niedersachsen und Gegen Vergessen - Für Demokratie e.V.“. Hannover: proVal, S.11 ff.

<sup>12</sup> Es haben nicht alle Teilnehmer alle Module in einem Durchlauf absolviert, sondern teilweise einzelne Module zu einem anderen Zeitpunkt belegt.

Tabelle 2: Anzahl der Teilnehmer/-innen in den Durchläufen 5 und 6 aus den Polizeiinspektionen<sup>13</sup>

Polizeidirektion	Polizeiinspektion	Anzahl der Teilnehmer
Braunschweig	Braunschweig	1
	Gifhorn	2
	Goslar	-
	Salzgitter/ Peine/ Wolfenbüttel	1
	Wolfsburg/Helmstedt	-
	ZKI Braunschweig	2
Göttingen	Göttingen	-
	Hamel-Pyrmont/Holzwinden	-
	Hildesheim	-
	Nienburg/Schaumburg	-
	Northeim	1
	ZKI Göttingen	1
PD Göttingen		1
Hannover	Besondere Dienste	3
	Burgdorf	1
	Garbsen	1
	Hannover	1
	ZKD Hannover	1
Lüneburg	Celle	1
	Harburg	
	Lüneburg/Lüchow-Dannenberg/Uelzen	
	Rotenburg	
	Heidekreis	
	Stade	2
PD Lüneburg		1
Osnabrück	Aurich/Wittmund	-
	Emsland/Grafschaft Bentheim	4
	Leer/Emden	-
	Osnabrück	1
	ZKI Osnabrück	-
Oldenburg	Cuxhaven	-
	Cloppenburg/Vechta	-
	Delmenhorst/Oldenburg-Land/Wesermarsch	-
	Diepholz	-
	Oldenburg-Stadt/Ammerland	-
	Verden/Osterholz	-
	Wilhelmshaven/Friesland	1
<b>Gesamt</b>		<b>26</b>

<sup>13</sup> Einige Teilnehmer/-innen können keiner Polizeiinspektion zugeordnet werden, da sie im Stab oder anderen Einheiten tätig sind.

Tabelle 3: Anzahl der Teilnehmer/-innen in den Durchläufen 5 und 6 aus weiteren polizeilichen Organisationseinheiten

Polizeiliche Organisationseinheit	Anzahl der Teilnehmer
Wasserschutzpolizeiinspektion	2
Landeskriminalamt Niedersachsen	-
Polizeiakademie Niedersachsen	-
Zentrale Polizeidirektion Niedersachsen	-
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>

### Die Ziele des Projekts

Die Ziele des Projekts „Polizeischutz für die Demokratie“ wurden von den Projektverantwortlichen in der ersten Projektphase im Rahmen eines von proVal moderierten Workshops diskutiert und expliziert.<sup>14</sup> Auf Grund der Erfahrungen aus den Durchläufen 1 bis 4 wurden diese Ziele zwischen dem Projektteam und dem Evaluationsteam noch einmal diskutiert, um ein gemeinsames Verständnis der angestrebten Ziele sicherzustellen und die Ziele möglichst präzise zu formulieren. Zum Teil wurden die Ziele durch zusätzliche Feinziele weiter konkretisiert.

Das Leitziel des Projekts lautet unverändert „Alle größeren polizeilichen Organisationseinheiten (PI o.a.) der Polizei Niedersachsen verfügen über qualifizierte Strategiepatinnen/-paten für Demokratie (SfD)“. Es bezieht sich auf das vierte Mittlerziel des niedersächsischen Landesprogramms für Demokratie und Menschenrechte<sup>15</sup> und thematisiert insbesondere den Aspekt, dass staatliche Institutionen und Institutionen mit staatlichem Auftrag aktiv für Demokratie und Menschenrechte eintreten und hieran ihr Handeln und die Kultur ihrer Organisation orientieren. Dieses Leitziel wird auf Projektebene durch fünf Mittlerziele konkretisiert. Diese Mittlerziele entsprechen außerdem den Handlungszielen 1.2<sup>16</sup>, 1.8<sup>17</sup> und 4.1<sup>18</sup> des niedersächsischen Landesprogramms für Demokratie und Menschenrechte.

<sup>14</sup> Vgl. Werner, Merle und Strobl, Rainer (2023): „Gesamtbericht zur Evaluation der Phase 1 (Durchläufe 1-4) des Projekts „Polizeischutz für Demokratie“ der Polizeiakademie Niedersachsen und Gegen Vergessen - Für Demokratie e.V.“. Hannover: proVal, S.14 ff.

<sup>15</sup> MZ 4 (Landesprogramm): „Staatliche Institutionen und Institutionen mit staatlichem Auftrag treten aktiv für Demokratie und Menschenrechte ein und orientieren hieran ihr Handeln und die Kultur ihrer Organisationen.“

<sup>16</sup> HZ 1.2 (Landesprogramm): „Kinder, Jugendliche und Erwachsene engagieren sich aktiv für demokratische Kultur.“

<sup>17</sup> HZ 1.8 (Landesprogramm): „Kinder, Jugendliche und Erwachsene sind in der Lage, antidemokratische, menschenfeindliche und diskriminierende Einstellungen und Verhaltensweisen zu erkennen und diesen entgegenzuwirken.“

<sup>18</sup> HZ 4.1 (Landesprogramm): „Staatliche Institutionen und Institutionen mit staatlichem Auftrag sind offen für die Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Institutionen und beteiligen sie an geeigneten Entscheidungsprozessen sowie Projekten und Maßnahmen.“

Tabelle 4: Zieltabelle des Projekts „Polizeischutz für die Demokratie“

Leitziel	Alle größeren polizeilichen Organisationseinheiten (PI o.a.) der Polizei Niedersachsen verfügen über qualifizierte Strategiepattinnen/-paten für Demokratie (SfD) (s. MZ 4 des Landesprogramms)				
Mittlerziele	MZ 1: Die Strategiepattinnen/-paten für Demokratie (SfD) haben ihr demokratisches Selbstverständnis reflektiert und sind in ihrer demokratischen Haltung gestärkt.	MZ 2: Die Strategiepattinnen/-paten für Demokratie (SfD) verfügen über relevantes Fachwissen.	MZ 3: Die Strategiepattinnen/-paten für Demokratie (SfD) sind in der Lage, sich für demokratische Kultur innerhalb der Polizei einzusetzen und diese weiter zu fördern.	MZ 4: Die Strategiepattinnen/-paten für Demokratie (SfD) sind offen für eine vertrauensstiftende Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Institutionen.	MZ 5: Der Polizei Niedersachsen liegt ein Bericht über die Wirksamkeit der Fortbildung „Strategiepatinnen/-paten für Demokratie“ vor.
Handlungsziele	<p>HZ 1.1: Die Strategiepattinnen/-paten für Demokratie (SfD) sind sich ihrer Rolle als Multiplikatoren des demokratischen Rechtsstaats bewusst.</p> <p><b>Maßnahmen:</b> Impulsvortrag zu Demokratie, insbesondere unter dem Aspekt „alltagsdemokratischer“ Prozesse und demokratischer Interaktionsformen</p> <p><b>Indikator:</b> SfD kennen das Spannungsfeld zwischen „gelebter bzw. erlebbarer“ Demokratie und demokratischem Wertesystem und sind in der Lage darauf praktisch zu reagieren bzw. Vermittlungsleistung zu erbringen.</p>	<p>HZ 2.1: Die Strategiepattinnen/-paten für Demokratie (SfD) kennen demokratiegefährdende Phänomene und sind in der Lage, damit umzugehen.</p> <p><b>Maßnahmen:</b> Kommunikationstraining für den Umgang mit menschen- und demokratiefeindlichen Äußerungen und Einstellungen. Impulsvortrag zu GMF. Vorträge und Übungen Sensibilisierungsmethoden (Rassismusbarometer)</p> <p><b>Indikatoren:</b> SfD können Hintergründe und Gefahren von Populismus benennen. SfD können Wirkweisen und Formen von GMF erläutern. SfD kennen Wirkweisen und Formen von Vorurteilen. SfD haben Vorstel-</p>	<p>HZ 3.1: Die Strategiepattinnen/-paten für Demokratie (SfD) bilden ein landesweites Netzwerk zum Austausch.</p> <p><b>Maßnahmen:</b> Netzwerkbildung, Tandempartnerschaften, Praxisprojekt, Austauschmöglichkeiten</p> <p><b>Indikator:</b> SfD sind miteinander vernetzt und tauschen sich regelmäßig gezielt aus.</p>	<p>HZ 4.1: Die Strategiepattinnen/-paten für Demokratie (SfD) kennen zivilgesellschaftliche Akteure im Themenfeld Demokratiewerk.</p> <p><b>Maßnahmen:</b> Vorstellung/Besuch relevanter Organisationen im Land.</p> <p><b>Indikator:</b> SfD sind im Bild über die allgemeine zivilgesellschaftliche Landschaft und haben konkrete Zugänge.</p>	<p>HZ 5.1 Die Strategiepattinnen/-paten (SfD) bringen Erfahrungen zur Umsetzung demokratiefördernder Aktivitäten in der Polizei ein.</p> <p><b>Maßnahmen:</b> Projekttagbuch Ggf. qualitative Interviews</p> <p>(Indikatoren wurden zum Zeitpunkt der Zielexplication noch entwickelt)</p>

		lungen von Handlungsmöglichkeiten.			
<b>Feinziele</b>	<p><b>FZ 1.1.1:</b> Die Strategiepaten/-patinnen für Demokratie (SfD) kennen konzeptionelle Vorstellungen und Rahmenbedingungen zu den SfD der Polizei Niedersachsen.</p> <p><b>FZ 1.1.2:</b> Die Strategiepaten/-patinnen für Demokratie (SfD) haben ein klares Verständnis davon, wie sie sich als Personen mit ihrem beruflichen Werdegang und ihrem demokratischen Selbstverständnis in die Rolle der SfD einbringen können.</p> <p><b>FZ 1.1.3:</b> Die Strategiepaten/-patinnen für Demokratie (SfD) kennen und schätzen die Möglichkeit, in einem Gruppenprozess Selbstverständlichkeiten des Polizeiberufs zu hinterfragen.</p>	<p><b>FZ 2.1.1:</b> Die Strategiepaten/-patinnen für Demokratie (SfD) verfügen über relevantes Fachwissen zu Rechtsextremismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit</p> <p><b>FZ 2.1.2:</b> Die Strategiepaten/-patinnen für Demokratie (SfD) wissen, wie und wo sie ihr Fachwissen in Bezug auf Linksextremismus und Islamismus vertiefen können.</p>		<p><b>FZ 4.1.1:</b> Die Strategiepaten/-patinnen für Demokratie (SfD) kennen zivilgesellschaftliche Akteure aus dem Bundesprogramm „Demokratie leben!“.</p> <p><b>FZ 4.1.2:</b> Die Strategiepaten/-patinnen für Demokratie (SfD) kennen zivilgesellschaftliche Akteure aus dem niedersächsischen Landesprogramm für Demokratie und Menschenrechte.</p> <p><b>FZ 4.1.3:</b> Die Strategiepaten/-patinnen für Demokratie (SfD) kennen jugendschutz.net, das gemeinsame Kompetenzzentrum von Bund und Ländern für den Schutz von Kindern und Jugendlichen im Internet.</p>	
<b>Handlungsziele</b>	<p><b>HZ 1.2:</b> Die Strategiepaten/-patinnen für Demokratie (SfD) haben ihr demokratisches Selbstverständnis gestärkt.</p> <p><b>Maßnahmen:</b> Intensiver Austausch über demokratisches Selbstverständ-</p>	<p><b>HZ 2.2:</b> Die Strategiepaten/-patinnen für Demokratie (SfD) kennen Elemente konstruktiver Kommunikation in der Demokratie und wenden diese an.</p> <p><b>Maßnahmen:</b> Kommunikationstraining für</p>	<p><b>HZ 3.2:</b> Die Strategiepaten/-patinnen für Demokratie (SfD) sind in der Lage, Maßnahmen und Projekte zur Stärkung der demokratischen Kultur innerhalb der Polizei zu entwickeln und umzusetzen.</p>	<p><b>HZ 4.2:</b> Die Strategiepaten/-patinnen für Demokratie (SfD) sind bereit, sich auf die Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteuren einzulassen.</p> <p><b>Maßnahmen:</b> Vorstellung/ Besuch relevan-</p>	<p><b>HZ 5.2:</b> Der Steuerungsgruppe liegt bis zum 4. Quartal 2021 ein steuerungsrelevanter (Evaluations-) Zwischenbericht vor.</p>

	<p>nis, Reflexion des Demokratiebegriffs, Diskussion über Rechtsvorschriften und deren Auslegung, Abgrenzung zu anderen politischen Systemen (Diktatur etc.)</p> <p><b>Indikator:</b> SfD kennen ihre Rolle innerhalb der Direktionen und sehen sich in der Lage, diese auszufüllen.</p>	<p>den Umgang mit menschen- und demokratiefeindlichen Äußerungen und Einstellungen. Impulsvortrag zu GMF. Vorträge und Übungen/Sensibilisierungsmethoden. Beteiligungsorientierte Methoden (Bezavta etc.)</p> <p><b>Indikator:</b> SfD sehen sich in der Lage, demokratiestärkende Impulse setzen zu können.</p>	<p><b>Maßnahmen:</b> Vortrag „Polizist*innen im Auslandseinsatz/Rolle der Polizei im Ausland“</p> <p><b>Indikator:</b> SfD sehen sich in der eigenen Rolle als Polizist/-in gestärkt.</p>	<p>ter Organisationen im Land.</p> <p><b>Indikator:</b> SfD sind über die allgemeine zivilgesellschaftliche Landschaft im Bilde und kennen die speziellen Erfordernisse und Rahmenbedingungen dieser Arbeit.</p>	
<b>Feinziele</b>	<p><b>FZ 1.2.1:</b> Die Strategiepaten/-patinnen für Demokratie (SfD) sind sich bewusst, dass Demokratie eine Herrschaft-, Gesellschafts- und Lebensform ist, und dies Auswirkungen auf ihre Rolle hat.</p> <p><b>FZ 1.2.2:</b> Die Strategiepaten/-patinnen für Demokratie (SfD) wissen um demokratiegeschichtliche Traditionen der Polizei in Deutschland, wie auch um die Täterschaft in der Zeit des Nationalsozialismus</p> <p><b>FZ 1.2.3:</b> Die Strategiepaten/-patinnen für Demokratie (SfD) wissen um das</p>		<p><b>FZ 3.2.1:</b> Die Strategiepaten/-patinnen für Demokratie (SfD) kennen die Grundlagen des Projektmanagements.</p> <p><b>FZ 3.2.2:</b> Die Strategiepaten/-patinnen für Demokratie (SfD) kennen die Grundlagen von Veränderungsprozessen in Organisationen.</p> <p><b>FZ 3.2.3:</b> Die Strategiepaten/-patinnen für Demokratie (SfD) wissen, wo sie sich über Referenzprojekte informieren können.</p> <p><b>FZ 3.2.4:</b> Die Strategiepaten/-patinnen für Demokratie (SfD) haben realisierbare Ideen für Projekte inner-</p>		

	<p>hohe Vertrauen in die Institution Polizei.</p> <p><b>FZ 1.2.4:</b> Die Strategiepaten/-patinnen für Demokratie (SfD) nehmen das hohe Vertrauen der Bevölkerung in die Institution Polizei als Ansporn, die Institution in Richtung einer demokratischen Kultur weiterzuentwickeln.</p>		halb der Polizei.		
<b>Handlungsziele</b>		<p><b>HZ 2.3:</b> Die Strategiepaten/-patinnen für Demokratie (SfD) kennen verschiedene Präventionsansätze sowie Risiko- und Schutzfaktoren in Bezug auf Radikalisierungsdynamiken.</p> <p><b>Maßnahmen:</b> Impulsvortrag über Risiko- und Schutzfaktoren, Gruppenarbeiten zur Entwicklung von Maßnahmen zur positiven Veränderung der Einflussfaktoren</p> <p><b>Indikator:</b> SfD haben eine Idee entwickelt, wie polizeirelevante Einflussfaktoren positiv beeinflusst werden können.</p>		<p><b>HZ 4.3</b> Die Strategiepaten/-patinnen für Demokratie (SfD) sind in der Lage, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Akteuren Projekte zur Demokratiearbeit zu initiieren.</p> <p><b>Maßnahmen:</b> Vorstellung/Besuch relevanter Organisationen im Land.</p> <p><b>Indikator:</b> (Indikatoren wurden zum Zeitpunkt der Zielexplication noch entwickelt)</p>	
				<p><b>HZ 4.4</b> Die Strategiepaten/-patinnen für Demokratie (SfD) haben konkrete Ideen, wie sie Projekte zur De-</p>	

				mokratiearbeit in Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteuren realisieren.	
--	--	--	--	--	--

Um die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie (SfD) in ihrer demokratischen Haltung zu stärken und in diesem Zusammenhang eine Reflexion ihres demokratischen Selbstverständnisses zu erreichen (MZ 1), müssen sie sich ihrer Rolle als Multiplikatoren des demokratischen Rechtsstaates bewusst sein (HZ 1.1) und ihr demokratisches Selbstverständnis stärken (HZ 1.2). Um das Handlungsziel 1.1 zu erreichen, sollen die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie (SfD) konzeptionelle Vorstellungen und Rahmenbedingungen zu den SfD der Polizei Niedersachsen kennen (FZ 1.1.1), ein klares Verständnis davon haben, wie sie sich als Personen mit ihrem beruflichen Werdegang und ihrem demokratischen Selbstverständnis in die Rolle der SfD einbringen können (FZ 1.1.2) und die Möglichkeit kennen und schätzen, in einem Gruppenprozess Selbstverständlichkeiten des Polizeiberufs zu hinterfragen (FZ 1.1.3). Um das Handlungsziel 1.2 zu erreichen, müssen sich die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie (SfD) bewusst sein, dass Demokratie eine Herrschaft-, Gesellschafts- und Lebensform ist, und dies Auswirkungen auf ihre Rolle hat (FZ 1.2.1). Ferner sollen sie über die demokratiegeschichtliche Traditionen der Polizei in Deutschland wie auch über die Täterschaft der Polizei in der Zeit des Nationalsozialismus Bescheid wissen (FZ 1.2.2). Schließlich sollen sie über das hohe Vertrauen in die Institution Polizei informiert sein (FZ 1.2.3) und dieses hohe Vertrauen als Ansporn nehmen, die Institution in Richtung einer demokratischen Kultur weiterzuentwickeln (FZ 1.2.4).

Beim zweiten Mittlerziel geht es darum, dass die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie (SfD) über relevantes Fachwissen verfügen. Die Handlungs- und Feinziele spezifizieren, um welches Fachwissen es dabei geht. So sollen die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie (SfD) demokratiegefährdende Phänomene kennen und in der Lage sein damit umzugehen (HZ 2.1). Ferner sollen sie Elemente konstruktiver Kommunikation in der Demokratie kennen und anwenden (HZ 2.2) und verschiedene Präventionsansätze sowie Risiko- und Schutzfaktoren in Bezug auf Radikalisierungsdynamiken kennen (HZ 2.3). Um das Handlungsziel 2.1 zu erreichen, müssen die SfD über relevantes Fachwissen zu Rechtsextremismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit verfügen (FZ 2.1.1) sowie wissen, wie und wo sie ihr Fachwissen in Bezug auf Linksextremismus und Islamismus vertiefen können (FZ 2.1.2).

Damit die Strategiepatinnen/-paten für Demokratie (SfD) in der Lage sind, sich für demokratische Kultur innerhalb der Polizei einzusetzen und diese weiter zu fördern (MZ 3), müssen sie ein landesweites Netzwerk zum Austausch bilden (HZ 3.1) sowie in der Lage sein, Maßnahmen und Projekte zur Stärkung der demokratischen Kultur innerhalb der Polizei zu entwickeln und umzusetzen (HZ 3.2). Um das Handlungsziel 3.2 zu erreichen, sollen die SfD die Grundlagen des Projektmanagements (FZ 3.2.1) sowie die Grundlagen von Veränderungsprozessen in Organisationen (FZ 3.2.2) kennen. Außerdem sollen sie wissen, wo sie sich über Referenz-

projekte informieren können (FZ 3.2.3) und realisierbare Ideen für Projekte innerhalb der Polizei haben (FZ 3.2.4).

Beim vierten Mittlerziel geht es darum, dass die Strategiepatinnen/-paten für Demokratie (SfD) offen sind für eine vertrauensstiftende Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Institutionen. Um sich diesem Ziel anzunähern, müssen die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie (SfD) zunächst die zivilgesellschaftliche Akteure im Themenfeld „Demokratiearbeit“ kennen (HZ 4.1), sollen bereit sein, sich auf die Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteuren einzulassen (HZ 4.2.), in der Lage sein, in Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Akteuren Projekte zur Demokratiearbeit zu initiieren (HZ 4.3) sowie konkrete Ideen haben, wie sie Projekte zur Demokratiearbeit in Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteuren realisieren können (HZ 4.4). Um das Handlungsziel 4.1 zu erreichen, müssen die SfD zivilgesellschaftliche Akteure aus dem Bundesprogramm „Demokratie leben!“ (FZ 4.1.1) und aus dem niedersächsischen Landesprogramm für Demokratie und Menschenrechte (FZ 4.1.2) sowie jugendschutz.net kennen (FZ 4.1.3).

Beim fünften Mittlerziel handelt es sich um ein auf die Evaluation bezogenes Leistungsziel, das für die Befragung der Fortbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer nicht relevant ist und daher nicht operationalisiert werden musste. Wichtig ist aber, dass die Ergebnisse der Fortbildung auch die Praxis in den Polizeidienststellen verändern sollen (HZ 5.1). Ob dies gelingt, untersuchen wir mit dem separaten Online-Fragebogen zum Lerntransfer.

#### *Geplante Maßnahmen und Umsetzung des Projekts*

Die oben aufgeführten Ziele sollen im Rahmen einer umfangreichen Fortbildung erreicht werden. Die Fortbildung wurde in dieser Projektphase in zwei viertägigen Blöcken angeboten. Sie besteht aber nach wie vor aus vier Modulen mit Vorträgen zu relevanten Themen, Übungen, Austauschformaten und Reflexionsrunden, einem Kommunikationstraining, Impulsen zur Förderung der Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen sowie einer Einführung in die Projektentwicklung und in die Netzwerkarbeit. Insgesamt umfassen die vier Module jeweils 17 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten. Dazu kommen noch vier Tage mit jeweils acht Unterrichtseinheiten à 45 Minuten für selbstorganisiertes Lernen. Der zeitliche Umfang der modularen Weiterbildung „Strategiepatinnen und Strategiepaten in der Polizei Niedersachsen“ beträgt somit 100 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten.<sup>19</sup>

Der Durchlauf 5 wurde vom 29.11.2022 bis zum 2.12.2022 (Modul 1 und 2) und vom 14.2.2023 bis zum 17.2.2023 (Modul 3 und 4) durchgeführt. Der Durchlauf 6 fand vom 13.12.2022 bis zum 16.12.2022 (Modul 1 und 2) und vom 21.3.2022 bis zum 24.3.2023 (Modul 3 und 4) statt.

---

<sup>19</sup> Vgl. Parak, Michael; Göting, Dirk (2022): Strukturelle Verankerung von Demokratiearbeit in der Polizei Niedersachsen, a.a.O., S. 39.

## 4. Der Evaluationsansatz

Im Evaluationsansatz von proVal hat die Frage der Wirksamkeit einen zentralen Stellenwert. Dies ist allerdings nicht gleichbedeutend mit dem Nachweis von Wirkungen in einer summativen Wirkungsevaluation. Vielmehr geht es auch darum, die Wirkungsvoraussetzungen zu analysieren und zu bewerten und die Projekte bei der Optimierung ihrer Wirkungsvoraussetzungen zu unterstützen. In diesem Zusammenhang legen wir bei der Konzeptqualität besonderen Wert auf die Explikation und Konkretisierung der Projektziele und die Ausrichtung der Zielformulierungen auf Wirkungen im Sinne von Veränderungen bei der Zielgruppe.

### 4.1 Evaluationsgegenstand, Evaluationsaufgaben und Umsetzung der Evaluation

Gegenstand der aktuellen Evaluation durch proVal ist der fünfte und sechste Durchlauf des Projekts „Polizeischutz für die Demokratie“. Der Schwerpunkt lag auch in dieser Projektphase auf der Wirksamkeit der Fortbildung. Eine wichtige Voraussetzung für den Nachweis von Wirkungen ist ein genaues und geteiltes Verständnis der zu erreichenden Ziele. In diesem Zusammenhang ging es im Rahmen der formativen Evaluation um eine Unterstützung bei der weiteren Konkretisierung und Präzisierungen der Ziele der Fortbildung.

Die Hauptaufgabe der Evaluation war allerdings die Untersuchung der Wirksamkeit der Fortbildung mit einem Evaluationsdesign, das ein möglichst hohes Niveau nach den Kriterien der Grünen Liste Prävention erreicht.<sup>20</sup> Da es auch bei den Durchläufen 5 und 6 nicht möglich war, die Zielgruppe durch eine Zufallsauswahl auf die Teilnehmer- und die Kontrollgruppe zu verteilen, haben wir eine quasi-experimentelle Studie mit einer Vorher-Nachher-Befragung umgesetzt. Die dritte Befragung ist – wie auch schon in der ersten Projektphase – als eine Befragung zum Lerntransfer in die Polizeipraxis ca. 6 Monate nach Ende der Fortbildung geplant.<sup>21</sup>

### 4.2 Methodisches Vorgehen zur Überprüfung der Wirksamkeit

Um eine Wirkung nachzuweisen genügt es nicht zu zeigen, dass es eine Veränderung bei der Zielgruppe gibt. Vielmehr muss auch belegt werden, dass die Projektmaßnahmen – und nicht etwa Lerneffekte beim wiederholten Ausfüllen des Fragebogens oder der Polizeialltag – diese Veränderungen verursacht haben. Ein Untersuchungsdesign, das diesen Anforderungen gerecht wird, ist idealerweise so angelegt, dass die Zielgruppe eines Projekts durch eine Zufallsauswahl in eine Teilnehmergruppe und eine Kontrollgruppe, die nicht an der Fortbildung teilnimmt, aufgeteilt wird. Durch die Randomisierung werden verzerrende Effekte durch Drittvariablen neutralisiert. Wenn eine Randomisierung nicht möglich ist, bietet sich ein quasi-experimentelles Design an (s. Abbildung 1). Die Kontrollgruppe bestand aus Polizistinnen und

<sup>20</sup> Vgl. Grüne Liste Prävention – CTC - Datenbank empfohlener Präventionsprogramme. Online im Internet unter <https://www.gruene-liste-praevention.de/nano.cms/datenbank/information> (18.5.2020)

<sup>21</sup> Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung wurde die dritte Befragung noch nicht durchgeführt.

Polizisten, die nicht an der Fortbildung teilnahmen, aber ansonsten mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern vergleichbar waren.

Für die Evaluation der Durchläufe 5 und 6 haben wir den in der ersten Projektphase verwendeten Online-Fragebogen vollständig überarbeitet und an die präzisierten und konkretisierten Ziele angepasst. Der Fragebogen sollte auf der einen Seite nicht zu lang und nicht zu komplex werden und auf der anderen Seite die Projektziele möglichst umfassend abdecken. Das Instrument stellt einen Kompromiss zwischen diesen beiden Anforderungen dar. Auch dieser Fragebogen ließ sich sowohl mit einem PC bzw. einem Laptop als auch mit mobilen Endgeräten wie einem Tablet oder Smartphone ausfüllen.

Vor dem Einsatz des Fragebogens haben wir am 17.10.2022 einen Pretest mit Studierenden der Polizeiakademie Niedersachsen durchgeführt. Durch den Pretest konnten Schwierigkeiten bei der Beantwortung von Fragen aufgedeckt, die allgemeine Verständlichkeit überprüft und die neu entwickelten Skalen getestet werden. Der Fragebogen wurde im Anschluss an den Pretest noch einmal gründlich überarbeitet.

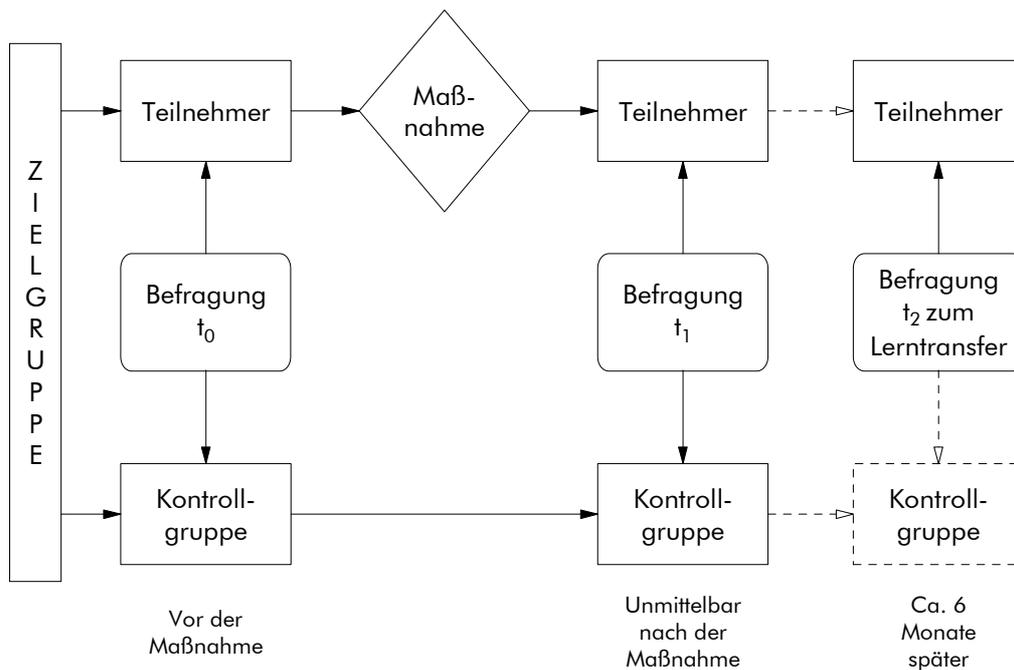
Mit der ersten Variante dieses Fragebogens wurde in der Teilnehmer- und in der Kontrollgruppe der Ist-Zustand vor Beginn der Fortbildung erfasst. Die zweite Variante des Fragebogens wurde beiden Gruppen am Ende der Fortbildung vorgelegt. Für die Teilnehmergruppe enthielt diese Variante auch Fragen zur Akzeptanz der Fortbildung. Um Veränderungen hinsichtlich der Programmziele auf der Individualebene erfassen zu können und mit einer relativ kleinen Stichprobe auszukommen, wurde die Wirkungsevaluation als Panel angelegt. Dabei gewährleistete ein anonymer Code, dass die Daten aus der ersten und aus der zweiten Befragung jeweils miteinander verknüpft werden konnten.

Die dritte Befragung wird sich auch in dieser Projektphase ausschließlich auf den Lerntransfer in die Polizeipraxis konzentrieren. Somit werden wir die Nachhaltigkeit der Fortbildungseffekte zum Zeitpunkt  $t_2$  nicht direkt untersuchen, sondern indirekt über die Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung und über das demokratische Engagement der Fortbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer in ihren Dienststellen erschließen (gestrichelter Pfeil in Abbildung 1). Zur Erfassung dieses Engagements werden vielfach offene Fragen eingesetzt. Da die Fragen zur Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung von der Kontrollgruppe nicht sinnvoll beantwortet werden können, werden wir zum Zeitpunkt  $t_2$  (ca. 6 Monate nach dem Ende der Fortbildung) nur die Teilnehmergruppe befragen.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Die dritte Befragung der Teilnehmer/-innen der Fortbildung zum Lerntransfer erfolgt voraussichtlich im August 2023.

Abbildung 1: Ablaufschema eines Quasi-Experiments mit drei Befragungszeitpunkten



#### 4.2.1 Operationalisierung der Projektziele und Skalenanalyse

Die Operationalisierung der Projektziele erfolgte in Absprache mit wichtigen Stakeholdern des zivilgesellschaftlichen Trägers „Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V.“, der Polizeiakademie Niedersachsen und der Koordinierungsstelle des Landesprogramms für Demokratie und Menschenrechte. Obwohl die Projektziele unter Mitwirkung der Evaluation als Wirkungsziele formuliert und konkretisiert wurden, liegen auch die Handlungsziele noch auf einem relativ abstrakten Niveau. In dieser Projektphase wurden die Ziele daher im Hinblick darauf, welche spezifischen Veränderungen mit den umgesetzten Maßnahmen tatsächlich erreichbar sind, präzisiert und konkretisiert. Die zweite Operationalisierung der Projektziele basiert auf den in Tabelle 4 aufgeführten Mittlerzielen, Handlungszielen und Feinzielen. Wo es möglich war, haben wir auf etablierte und getestete Skalen zurückgegriffen. Unter einer Skala versteht man an dieser Stelle mehrere zusammenhängende Aussagen, die ein bestimmtes theoretisches Konstrukt wie „Handlungssicherheit Rechtsextremismus“ messen sollen. Dort wo es nicht möglich war, auf etablierte Skalen zurückzugreifen, haben wir eigene Skalen entwickelt. Wenn sich im Rahmen der statistischen Analyse gezeigt hat, dass die einzelnen Aussagen nicht die Anforderungen an eine Skala erfüllen, haben wir daraus entweder einen Index gebildet oder die entsprechenden Aussagen einzeln betrachtet.<sup>23</sup> Unter einem Index versteht man die Zusammenfassung mehrerer Einzelindikatoren zu einer neuen Variable. Ein Index ist allerdings – anders als eine Skala – kein Instrument zur Messung von theoretischen Konzepten, sondern ein Verfahren, um einzelne Merkmale im Zuge der Auswertung zu einem Konzept zusammenzufas-

<sup>23</sup> Siehe hierzu Abschnitt 5 in diesem Bericht.

sen. Ein Beispiel ist der Index „soziale Schicht“, der meist aus den Merkmalen Bildung, Einkommen und Berufsposition gebildet wird.

### Das Leitziel

Das Leitziel des Projekts „Polizeischutz für die Demokratie“ lautet „Alle größeren polizeilichen Organisationseinheiten (PI o.a.) der Polizei Niedersachsen verfügen über qualifizierte Strategiefachinnen/-fachleute für Demokratie (SfD)“. Das Leitziel beschreibt allerdings eher das, was die Fortbildung leisten soll (Outputs) und nicht das, was sich durch die Fortbildung und die anschließenden Aktivitäten der Strategiefachinnen und -fachleute verändern soll (Outcomes, Impacts). Inwieweit das Leitziel erreicht wird, lässt sich somit durch eine einfache Auswertung der Teilnehmerliste klären und ist nicht Gegenstand der Wirkungsevaluation. Nichtsdestotrotz bringt das Leitziel den Auftrag des Projekts im Sinne einer „konkreten Utopie“ zum Ausdruck.

### 4.2.2 Mittlerziel 1 und die zugehörigen Handlungsziele

Das erste Mittlerziel des Projekts bringt ein zentrales Anliegen der Fortbildung zum Ausdruck und lautet „Die Strategiefachinnen/-fachleute für Demokratie (SfD) haben ihr demokratisches Selbstverständnis reflektiert und sind in ihrer demokratischen Haltung gestärkt“. Es fällt in den Rahmen des Handlungsziels 1.8 des niedersächsischen Landesprogramms<sup>24</sup> und wird im Handlungsziel 1.2 noch einmal aufgegriffen und konkretisiert. Zur Klärung der demokratischen Haltung haben wir eine Skala in Form eines semantischen Differentials entwickelt und mit dem Projektteam diskutiert. Mit Blick auf die Ergebnisse dieser Diskussion soll die Veränderung in Richtung einer lebendigen demokratischen Kultur gehen, bei der – anders als bei dem klassischen Demokratieverständnis nach Schumpeter<sup>25</sup> – Anerkennung, Partizipation, Pluralismus und Kommunikation eine zentrale Rolle spielen.<sup>26</sup> So sollten die Items nach der Fortbildung eher in Richtung „gestaltbar“, „lebendige Werte“, „Augenhöhe“, „mitentscheiden“, „Anerkennung“, „Prinzipien“ und „Ordnung“ beantwortet werden.

Die Reliabilität bzw. Zuverlässigkeit der Skala ist in Ordnung. Als Gütekriterium für die Reliabilität (Zuverlässigkeit) verwenden wir immer Cronbachs Alpha.<sup>27</sup> Für diese Skala beträgt Cron-

<sup>24</sup> HZ 1.8 (Landesprogramm): „Kinder, Jugendliche und Erwachsene sind in der Lage, antidemokratische, menschenfeindliche und diskriminierende Einstellungen und Verhaltensweisen zu erkennen und diesen entgegenzuwirken.“

<sup>25</sup> Vgl. Schumpeter, Joseph A. (1993): Kapitalismus, Sozialismus und Demokratie, 7., erw. Aufl., Tübingen und Basel.

<sup>26</sup> „Demokratische Kultur bezeichnet eine Form der Herstellung bindender Entscheidungen, bei der es darum geht, im Rahmen grundlegender Rechte (Grundrechte, Menschenrechte) und unter wechselseitiger Gewährung von Respekt (Anerkennung) möglichst alle Betroffenen (Partizipation) mit ihren unterschiedlichen Forderungen und Bedürfnissen (Pluralismus) in einen Diskussions- und Meinungsbildungsprozess (Kommunikation) einzubeziehen“ (Strobl, Rainer; Lobermeier, Olaf (2009): Die Problemstellung: Rechtsextremismus in der Kommune. In: Molthagen, Dietmar; Korgel, Lorenz (Hg.): Handbuch für die kommunale Auseinandersetzung mit dem Rechtsextremismus. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Berlin, S. 15-27). Die Auswahl der Items wurde zum einen durch diese Definition und zum anderen durch die Fortbildungsunterlagen zum Thema „Demokratie und Alltagsdemokratie“ angeleitet.

<sup>27</sup> Cronbachs Alpha ist ein Maß für die interne Konsistenz einer Skala und sagt aus, wie gut eine Gruppe von Items ein einheitliches theoretisches Konstrukt (z.B. subjektives Sicherheitsgefühl) misst. Wir haben Cronbachs Alpha immer anhand der 31 Befragten aus der Teilnehmer- und der 34 Befragten aus der Kontrollgruppe über beide Messzeitpunkte berechnet. Dadurch ergibt sich ein n von 130.

bachs Alpha 0,74 (akzeptabel). Darüber hinaus haben wir bei allen Skalen auch die Trennschärfe der Items geprüft und mittels Faktorenanalyse die Dimensionalität der Skalen untersucht.

Tabelle 5: Semantisches Differential „Bedeutungsgehalt des Begriffs Demokratie“

**Frage 6: Mit dem Begriff „Demokratie“ verbinden wir bestimmte Gedanken und Gefühle. Wie sehr treffen die Charakterisierungen auf der linken oder auf der rechten Seite für Sie zu. Bitte antworten Sie spontan und denken Sie nicht zu lange nach.**

	trifft völlig zu	trifft ziem- lich zu	trifft etwas zu	neutral	trifft etwas zu	trifft ziem- lich zu	trifft völlig zu	
gestaltbar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	unveränderbar
starre Rituale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	lebendige Werte
Augenhöhe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hierarchie
hinnehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	mit entscheiden
Anerkennung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Zurückweisung
Prinzipien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Willkür
Chaos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ordnung

Das Vertrauen in Demokratie ist ein weiterer Aspekt der demokratischen Haltung einer Person. Deshalb haben wir zur weiteren Operationalisierung dieses Mittlerziels zwei Items aus einer Studie der Bertelsmann-Stiftung übernommen: „Die Demokratie ist die beste Staatsform“ sowie „Alles in allem bin ich mit der Demokratie, wie sie in Deutschland besteht, zufrieden“.<sup>28</sup> Um den polizeilichen Kontext der Fortbildung abzubilden haben wir ein drittes Item „Demokratiekompetenz ist ein wichtiger Aspekt im Polizeiberuf“ ergänzt. Mit dieser Aussage wird zugleich das Feinziel 1.2.1 im Hinblick die Bedeutung der Demokratie für die Rolle des Polizeibeamten bzw. der Polizeibeamtin operationalisiert. Cronbachs Alpha beträgt 0,48 und ist somit inakzeptabel. Folglich messen die drei Items kein einheitliches theoretisches Konstrukt, sondern könnten nur zu einem Index zusammengefasst werden. Aus inhaltlichen Gründen haben wir darauf verzichtet und betrachten die Aussagen einzeln.

Bei der Beurteilung von Cronbachs Alpha hat sich die Daumenregel von George und Mallery durchgesetzt. Danach gilt ein Alpha unter 0,5 als inakzeptabel; ein Alpha zwischen 0,5 und 0,6 als schwach; ein Alpha zwischen 0,6 und 0,7 als problematisch; ein Alpha zwischen 0,7 und 0,8 als akzeptabel; ein Alpha zwischen 0,8 und 0,9 als gut und ein Alpha über 0,9 als exzellent. Vgl. George, Darren; Mallery, Paul (2003): SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 11.0 Update, 4th ed. Boston: Allyn and Bacon, S. 231.

<sup>28</sup> Vgl. Mannewitz, Tom; Vollmann, Erik (2019): Muster regionaler Demokratieunterstützung in Deutschland 2017. In: Bertelsmann Stiftung (Hg.): Schwindendes Vertrauen in Politik und Parteien. Eine Gefahr für den gesellschaftlichen Zusammenhalt? Gütersloh 2019, S. 33 f.

Tabelle 6: Aussagen zum Vertrauen in Demokratie

**Frage 7: Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?**

Antwortvorgaben: stimmt gar nicht (1); stimmt wenig (2); teils - teils (3); stimmt ziemlich (4); stimmt völlig (5)

- a) Die Demokratie ist die beste Staatsform.
- b) Alles in allem bin ich mit der Demokratie, wie sie in Deutschland besteht, zufrieden.
- c) Demokratiekompetenz ist ein wichtiger Aspekt im Polizeiberuf.

*Handlungsziel 1.1: „Die Strategiepaten/-patinnen für Demokratie (SfD) sind sich ihrer Rolle als Multiplikatoren des demokratischen Rechtsstaats bewusst.“*

Das erste Mittlerziel wird durch zwei Handlungsziele konkretisiert. Das Rollenverständnis wird durch das Handlungsziel 1.1 „Die Strategiepatinnen und Strategiepaten für Demokratie (SfD) sind sich ihrer Rolle als Multiplikatoren des demokratischen Rechtsstaats bewusst“ spezifiziert.

Zur Operationalisierung des Feinziels 1.1.1 „Die SfD kennen konzeptionelle Vorstellungen und Rahmenbedingungen zu den SfD der Polizei Niedersachsen“ haben wir sowohl die Teilnehmer/-innen der Fortbildung als auch die Personen aus der Kontrollgruppe gefragt, ob sie wissen, welche Aufgaben die Strategiepaten und Strategiepatinnen für Demokratie übernehmen sollen und ob sie wissen, wie die Strategiepaten und Strategiepatinnen für Demokratie in ihren Dienststellen eingebunden werden sollen.

Tabelle 7: Fragen zur Funktion einer Strategiepatin/eines Strategiepaten für Demokratie

**Frage 9: Im Rahmen der Strategie 2027 werden Strategiepaten und Strategiepatinnen ausgebildet.**

Antwortvorgaben: nein (1); eher nein (2); eher ja (3); ja (4)

- a) Wissen Sie, welche Aufgaben die Strategiepatinnen und Strategiepaten übernehmen sollen?
- b) Wissen Sie, wie die Strategiepatinnen und Strategiepaten in ihren Dienststellen eingebunden werden sollen?

Um das Feinziel 1.1.2 „Die SfD haben ein klares Verständnis davon, wie sie sich als Person mit ihrem beruflichen Werdegang und ihrem demokratischen Selbstverständnis in die Rolle der SfD einbringen können“ zu operationalisieren, haben wir die Teilnehmer/-innen der Fortbildung gefragt, inwieweit sie der Aussage zustimmen können, dass sie eine genaue Vorstellung davon haben, wie sie die Rolle eines Strategiepaten/einer Strategiepatin für Demokratie ausfüllen können.

Tabelle 8: Rolle einer Strategiepatin/eines Strategiepaten für Demokratie

**Frage 8: Insgesamt habe ich eine genaue Vorstellung davon, wie ich die Rolle eines Strategiepaten/einer Strategiepatin für Demokratie ausfüllen kann.**

Antwortvorgaben: trifft gar nicht zu (1); trifft wenig zu (2); teils - teils (3); trifft ziemlich zu (4); trifft völlig zu (5)

Zur Operationalisierung des Feinziels 1.1.3 „Die Strategiepatinnen und Strategiepaten für Demokratie kennen und schätzen die Möglichkeit, in einem Gruppenprozess Selbstverständlichkeiten des Polizeiberufs zu hinterfragen“ haben wir zwei Fragen zur Bereitschaft, scheinbare Selbstverständlichkeiten im Polizeialltag zu hinterfragen, entwickelt.

Tabelle 9: Fragen zur Bereitschaft, scheinbare Selbstverständlichkeiten im Polizeialltag zu hinterfragen

<b>Frage 14: Problematische Äußerungen oder Handlungen können im allgemeinen Stress des Polizeialltags als Selbstverständlichkeiten erscheinen.</b>	
Antwortvorgaben: überhaupt nicht hilfreich (1); wenig hilfreich (2); eher nicht hilfreich (3), ziemlich hilfreich (4); sehr hilfreich (5); So eine Möglichkeit kenne ich nicht. (99)	
a)	Wie finden Sie es, solche scheinbaren Selbstverständlichkeiten in einer Gruppe mit Kolleginnen und Kollegen systematisch zu hinterfragen?
b)	Wie finden Sie es, sich in einem geschützten Raum und ohne Schere im Kopf über solche scheinbaren Selbstverständlichkeiten regelmäßig auszutauschen?

*Handlungsziel 1.2: „Die Strategiepaten/-patinnen für Demokratie (SfD) haben ihr demokratisches Selbstverständnis gestärkt.“*

Zu einem starken demokratischen Selbstverständnis der Polizei (Handlungsziel 1.2) gehört zunächst ein Bewusstsein für die Bedeutung der Demokratie im Polizeiberuf (s. Frage 7, Aussage c). Außerdem ist sowohl das Wissen um demokratiegeschichtliche Traditionen der Polizei in Deutschland wie auch um die Täterschaft in der Zeit des Nationalsozialismus wichtig (FZ 1.2.2). Um dieses Wissen abzufragen, haben wir auf Grundlage der Fortbildungsunterlagen einen Wissenstest entwickelt, bei dem Ereignisse der Polizeigeschichte in die historisch richtige Reihenfolge gebracht werden mussten. In jeden Zeitabschnitt (Weimarer Republik; Nationalsozialismus; Nachkriegszeit) fallen jeweils zwei Ereignisse. Die Musterlösung ist nachfolgend aufgeführt; es konnten maximal 6 Punkte erreicht werden.

Tabelle 10: Wissenstest „Ereignisse der Polizeigeschichte“

<b>Frage 15: In welcher historischen Reihenfolge stehen die unten genannten Ereignisse der Polizeigeschichte?</b>		
Bitte schieben sie die Ereignisse auf der linken Seite mit der Maus oder mit dem Finger so auf die rechte Seite, dass die obersten beiden Ereignisse in die Zeit der Weimarer Republik (1918 - 1933) fallen, die mittleren beiden Ereignisse in die Zeit des Nationalsozialismus (1933 - 1945) fallen und die unteren beiden Ereignisse in die Nachkriegszeit (1945 bis heute) fallen.		
a)	Trennung von Polizei und Militär	Weimarer Republik (1918 - 1933)
b)	Frauen in den Polizeidienst	Weimarer Republik (1918 - 1933)
c)	Weltanschauliche Schulung in der Polizeiausbildung	Nationalsozialismus (1933 - 1945)
d)	Die Polizei schützt nicht jeden	Nationalsozialismus (1933 - 1945)
e)	Großes Vertrauen in die Polizei	Nachkriegszeit (1945 bis heute)
f)	Demokratische Widerstandskraft stärken	Nachkriegszeit (1945 bis heute)

In der Fortbildung soll ferner im Sinne des Feinziels 1.2.3 erreicht werden, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine realistische Vorstellung vom großen Vertrauen der Bürger in die Polizei haben.<sup>29</sup> Zur Operationalisierung dieses Ziels haben wir Wissenstest zum Vertrauen der Bürger in die Polizei entwickelt. Die Befragten sollten angeben, wieviel Prozent der Bürger nach den Ergebnissen der meisten Umfragen zumindest teilweise der Polizei vertrauen. Die richtige Antwort lautet 80 % und mehr.<sup>30</sup>

Tabelle 11: Wissenstest „Vertrauen der Bürger in die Polizei“

<b>Frage 12: In Umfragen wird auch nach dem Vertrauen der Bürger in die Polizei gefragt. Wieviel Prozent der Bürger vertrauen der Polizei nach den Ergebnissen der meisten Umfragen zumindest teilweise?</b>	
a) weniger als 20 %	<input type="checkbox"/>
b) 20 % bis unter 40 %	<input type="checkbox"/>
c) 40 % bis unter 60 %	<input type="checkbox"/>
d) 60 % bis unter 80 %	<input type="checkbox"/>
e) 80 % und mehr	<input checked="" type="checkbox"/>

Außerdem haben wir die bei Bosold und anderen eingesetzte Skala „Vertrauen der Bürger“ verwendet.<sup>31</sup> Das Cronbachs Alpha dieser Skala beträgt 0,57 und ist damit als schwach einzuschätzen. Wir betrachten die Items deshalb einzeln und nicht als Skala.

Tabelle 12: Aussagen zum Thema „Wahrgenommenes Vertrauen der Bürger in die Polizei“

<b>Frage 11: Was sagen Sie zu den folgenden Aussagen?</b>	
Antwortvorgaben: trifft gar nicht zu (1); trifft wenig zu (2); teils - teils (3); trifft ziemlich zu (4); trifft völlig zu (5)	
a) Die Bürger vertrauen der Polizei.	
b) Die Bürger vertrauen mir als einzelner Polizistin/einzelnem Polizisten.	

Im Sinne des Feinziels 1.2.4 sollten die Strategiepatinnen und Strategiepaten für Demokratie das hohe Vertrauen der Bevölkerung in die Institution Polizei als Ansporn nehmen, diese in Richtung einer demokratischen Kultur weiterzuentwickeln.<sup>32</sup> Das Vertrauen in die Institution Polizei im Sinne eines Systemvertrauens der Bürger kann allerdings auch durch ein individuelles Fehlverhalten ins Wanken geraten. Deshalb ist es wichtig, dass sich die Polizeibeamtinnen und -beamten durch ihr individuelles Verhalten bemühen, das Vertrauen der Bürger in die

<sup>29</sup> Feinziel 1.2.3: „Die SfD wissen um das hohe Vertrauen in die Institution Polizei.“

<sup>30</sup> Vgl. Mannevit, Tom; Vollmann, Erik (2019): Muster regionaler Demokratieunterstützung in Deutschland 2017. In: Bertelsmann Stiftung (Hg.): Schwindendes Vertrauen in Politik und Parteien. Eine Gefahr für den gesellschaftlichen Zusammenhalt? Gütersloh 2019, S. 59 sowie eine Umfrage des ZDF-Politbarometers in der Zeit vom 23.06.2020 bis zum 25.06.2020 mit 1.227 Befragten. Quelle: Statista unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1129031/umfrage/umfrage-zum-vertrauen-in-die-polizei-in-deutschland/>, Abruf: 5.8.2022.

<sup>31</sup> Bosold, Christiane; Ohlemacher, Thomas; Kirchberg, Wolf; Lauterbach, Oliver (2002): Das Erhebungsinstrument der standardisierten Befragung der Vollzugsbeamtinnen und -beamten der niedersächsischen Polizei 20021. KFN Forschungsberichte Nr. 86.

<sup>32</sup> Feinziel 1.2.4: „Die SfD nehmen das hohe Vertrauen der Bevölkerung in die Institution Polizei als Ansporn, die Institution in Richtung einer demokratischen Kultur weiterzuentwickeln.“

Polizei zu stärken und nicht zu erschüttern. Nach der Fortbildung sollte die Zustimmung bei den Items b und d also höher und bei den Items a und c niedriger sein als vor der Fortbildung. Cronbachs Alpha beträgt 0,44 und ist somit inakzeptabel. Deshalb ist nicht davon auszugehen, dass die Items ein einheitliches theoretisches Konstrukt messen. Aus inhaltlichen Gründen können sie aber sinnvoll zu einem Index zusammengefasst werden.

Tabelle 13: Index „Folgen aus dem Vertrauen der Bürger in die Polizei“

<b>Frage 13: Was folgt für Sie aus dem Vertrauen der Bürger in die Polizei?</b>
Antwortvorgaben: stimme überhaupt nicht zu (1); stimme eher nicht zu (2); teils - teils (3); stimme eher zu (4); stimme voll und ganz zu (5)
a) Weil die Bürger der Polizei vertrauen, ist es nicht so schlimm, wenn es einmal zu Fehlern oder Ungerechtigkeiten kommt.
b) Das Vertrauen in die Polizei muss Ansporn sein, Fehler zu vermeiden.
c) Die Ergebnisse zum Vertrauen in die Polizei zeigen, dass man Kritik an der Polizei nicht so ernst nehmen muss.
d) Die Ergebnisse zum Vertrauen sind eine Verpflichtung, besonders hohen Maßstäben gerecht zu werden.

#### 4.2.3 Mittlerziel 2 und die zugehörigen Handlungsziele

Das zweite Mittlerziel lautet: „Die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie (SfD) verfügen über relevantes Fachwissen“. Es entspricht im Großen und Ganzen dem Handlungsziel 1.8 des niedersächsischen Landesprogramms.<sup>33</sup> Die drei Handlungsziele beschreiben, um welches Fachwissen es gehen soll. Da das Mittlerziel keine darüber hinausgehenden Anforderungen enthält, wird es mit der Operationalisierung der Handlungsziele bzw. Feinziele vollständig abgedeckt.

*Handlungsziel 2.1: „Die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie (SfD) kennen demokratiegefährdende Phänomene und sind in der Lage, damit umzugehen.“*

Der im Handlungsziel 2.1 angesprochene Wissensaspekt wird im Feinziel 2.1.1 konkretisiert, indem es heißt: „Die Strategiepatinnen und Strategiepaten für Demokratie verfügen über relevantes Fachwissen zu Rechtsextremismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit.“ Hierfür haben wir einen kurzen Wissenstest zum Syndrom der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) entwickelt, bei dem maximal 10 Punkte erreicht werden konnten. Wissen über GMF ist auch für Polizeibeamtinnen und -beamte wichtig, weil es ein wichtiges Konzept in der Demokratieförderung ist und die Kenntnis dieses Konzepts dazu beiträgt, mit zivilgesellschaftlichen Organisationen auf Augenhöhe zusammenarbeiten zu können. Diese Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Institutionen ist ebenfalls ein wichtiges Anliegen der Fortbildung (siehe HZ 4.2). Die Musterlösung ist nachfolgend aufgeführt.

<sup>33</sup> HZ 1.8 (Landesprogramm): „Kinder, Jugendliche und Erwachsene sind in der Lage, antidemokratische, menschenfeindliche und diskriminierende Einstellungen und Verhaltensweisen zu erkennen und diesen entgegenzuwirken.“

Tabelle 14: Wissenstest „Syndrom Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“

Frage 16: Bitte geben Sie an, ob die unten genannten Elemente zum Begriff der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) gehören oder nicht. Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:	gehört dazu	gehört nicht dazu	weiß nicht
a) Abwertung von Langzeitarbeitslosen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Sozialdarwinismus	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Individualismus	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Etabliertenvorrechte	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Abwertung von alten Menschen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Abwertung von Behinderten	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Abwertung von politischen Randgruppen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Abwertung von Obdachlosen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Chauvinismus	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Abwertung von Drogenabhängigen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ein weiterer wichtiger Aspekt des Handlungsziels 2.1 ist die Fähigkeit, mit demokratiegefährdenden Phänomenen umzugehen. Hierauf zielt die von uns entwickelte Skala „Handlungssicherheit Rechtsextremismus“. Sie hat ein Cronbachs Alpha von 0,86 (gut). Die Befragten sollten jeweils angeben, wie unsicher oder sicher sie sich beim Umgang mit verschiedenen Aspekten von Diskriminierung und Rechtsextremismus fühlen.

Tabelle 15: Skala „Handlungssicherheit Rechtsextremismus“

Frage 18: Auch im eigenen Arbeitsbereich kann es unter Umständen zu diskriminierenden oder rechtsextremistischen Vorfällen kommen. Wie sicher oder unsicher fühlen Sie sich in Bezug auf ... Antwortvorgaben: sehr unsicher (1); eher unsicher (2); weder - noch (3); eher sicher (4); sehr sicher (5)
a) das Erkennen von Diskriminierung?
b) die Beurteilung von diskriminierenden Vorfällen?
c) das Erkennen von rechtsextremen Äußerungen?
d) die Beurteilung von rechtsextremistischen Vorfällen?
e) die Unterscheidung zwischen Rechtspopulismus und Rechtsextremismus?
f) das Einschreiten bei verbalen Entgleisungen (z.B. diskriminierende Bezeichnungen) von Kolleginnen und Kollegen?
g) den kommunikativen Umgang mit diskriminierenden oder rechtsextremistischen Vorfällen?

Zur Überprüfung, ob und inwieweit es der Fortbildung gelungen ist, die Teilnehmer/-innen für die Diskriminierung von Minderheiten zu sensibilisieren, haben wir eine Skala mit drei Items entwickelt. Mit der Skala wird erfasst, ob die Tatsache, dass bestimmte Gruppen unter Vorur-

teilen und Diskriminierung leiden, nach Ansicht der Befragten Auswirkungen in verschiedenen Bereichen der Polizei haben sollte. Cronbachs Alpha beträgt 0,67 (problematisch).

Tabelle 16: Skala „Auswirkungen von Vorurteilen und Diskriminierung“

<b>Frage 17: Die Tatsache, dass bestimmte Gruppen unter Vorurteilen und Diskriminierung leiden, ...</b>
Antwortvorgaben: stimme überhaupt nicht zu (1); stimme eher nicht zu (2); teils - teils (3); stimme eher zu (4); stimme voll und ganz zu (5)
a) sollte Auswirkungen auf die Aus- und Fortbildung bei der Polizei haben.
b) sollte Auswirkungen auf die Arbeitspraxis der Polizei haben.
c) sollte sich in den Strukturen der Polizei als Institution niederschlagen.

*Handlungsziel 2.2: „Die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie (SfD) kennen Elemente konstruktiver Kommunikation in der Demokratie und wenden diese an.“*

Zur Operationalisierung des Handlungsziels 2.2 „Die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie (SfD) kennen Elemente konstruktiver Kommunikation in der Demokratie und wenden diese an“ haben wir eine Skala entwickelt, mit der wir abfragen, wie die häufig die Befragten Elemente der konstruktiven Kommunikation bewusst einsetzen. Die konstruktive Kommunikation ist insbesondere im Polizeiberuf von großer Bedeutung, da sie deeskalierend wirken kann. Zum anderen ist konstruktive Kommunikation auch Teil einer demokratischen Grundhaltung, weil dem Gegenüber in gewissen Maßen Teilhabemöglichkeiten zugesprochen und ermöglicht werden. Nach der Fortbildung sollten die Teilnehmer/-innen die Elemente der konstruktiven Kommunikation häufiger einsetzen als vor der Fortbildung und im Vergleich zur Kontrollgruppe. Cronbachs Alpha beträgt 0,74 und gilt somit als akzeptabel.

Tabelle 17: Skala „Anwendung von Elementen der konstruktiven Kommunikation“

<b>Frage 19: Wie häufig haben Sie folgende Elemente der konstruktiven Kommunikation in den letzten 6 Monaten bewusst eingesetzt?</b>
Antwortvorgaben: nie (1); selten (2); gelegentlich (3); oft (4); sehr oft (5)
a) Ich-Botschaften verwenden
b) Aktives Zuhören
c) Auf Bedürfnisse eingehen
d) Einfühlsam und akzeptierend auftreten

Wir haben auch danach gefragt, wie sicher oder unsicher sich die Befragten bei verschiedenen Kommunikationsaufgaben im Rahmen der Ausübung ihres Polizeiberufs fühlen. Hierfür haben wir eine eigene Skala „Handlungssicherheit bei Kommunikationsaufgaben“ entwickelt, die ein Cronbachs Alpha von 0,76 (akzeptabel) hat.

Tabelle 18: Skala „Handlungssicherheit bei Kommunikationsaufgaben“

<b>Frage 20: Wie sicher oder unsicher fühlen Sie sich bei folgenden Kommunikationsaufgaben?</b>
Antwortvorgaben: sehr unsicher (1); eher unsicher (2); weder - noch (3); eher sicher (4); sehr sicher (5)
a) Konflikte mit Bürgern im Gespräch lösen
b) Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen im Gespräch lösen
c) Andere Kollegen in die Lösung von Problemen einbinden
d) Der Meinung anderer mit Wertschätzung begegnen
e) Für demokratische Prinzipien bei der Ausübung des Polizeiberufs eintreten
f) Verschiedene Handlungsoptionen bei der Lösung eines Konfliktes im Arbeitsalltag berücksichtigen

Außerdem wollten wir erfahren, wie kompetent die Befragten sich im Hinblick auf den Umgang mit konstruktiven Konfliktlösungen fühlen. Dazu haben wir die Skala „Kompetenz für konstruktive Konfliktlösungen“ entwickelt. Cronbachs Alpha beträgt 0,74 und ist somit akzeptabel.

Tabelle 19: Skala „Kompetenz für konstruktive Konfliktlösungen“

<b>Frage 10: Nun geht es um Anforderungen, die aus dem freiheitlich-demokratischen Selbstverständnis der Polizei resultieren. Wie sehr treffen die folgenden Aussagen für Sie zu?</b>
Antwortvorgaben: trifft gar nicht zu (1); trifft wenig zu (2); teils - teils (3); trifft ziemlich zu (4); trifft völlig zu (5)
a) Ich weiß, wie ich auf vorurteilsbehaftete Äußerungen oder diskriminierendes Verhalten innerhalb der Polizei reagieren kann.
b) Ich weiß, wie ich mit zivilgesellschaftlichen Akteuren konstruktiv umgehen kann.
c) Ich kenne verschiedene gute Methoden, um mit konflikthafter Situationen umzugehen.

*Handlungsziel 2.3: „Die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie (SfD) kennen verschiedene Präventionsansätze sowie Risiko- und Schutzfaktoren in Bezug auf Radikalisierungsdynamiken.“*

Zur Operationalisierung des Handlungsziels 2.3 „Die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie (SfD) kennen verschiedene Präventionsansätze sowie Risiko- und Schutzfaktoren in Bezug auf Radikalisierungsdynamiken“ haben wir angelehnt an das wissenschaftliche Gutachten für den Landespräventionsrat Niedersachsen eine Skala zu Risikofaktoren entwickelt.<sup>34</sup> In dem Gutachten haben die Autoren verschiedene Faktoren identifiziert, die Radikalisierungsprozesse und Extremismusbestrebungen begünstigen können. Die Befragten sollten für die aufgeführten Risikofaktoren angeben, für wie relevant bzw. irrelevant sie diese in Bezug auf die Polizei selbst halten. Cronbachs Alpha beträgt für diese Skala 0,77 und ist somit akzeptabel.

<sup>34</sup> Beelmann, Andreas; Lutterbach, Sebastian; Rickert, Maximilian; Sterba, Laura Sophia (2021): Entwicklungsorientierte Radikalisierungsprävention: Was man tun kann und sollte. Wissenschaftliches Gutachten für den Landespräventionsrat Niedersachsen. Friedrich-Schiller-Universität Jena. Zentrum für Rechtsextremismusforschung, Demokratiebildung und gesellschaftliche Integration.

Tabelle 20: Skala „Relevanz von Risikofaktoren für eine Radikalisierung in der Polizei“

<b>Frage 21: Die wissenschaftliche Forschung hat verschiedene Risikofaktoren für problematische Entwicklungen identifiziert. Bitte beziehen Sie diese Risikofaktoren einmal auf die Polizei selbst. Wie relevant sind aus Ihrer Sicht die folgenden Risikofaktoren innerhalb der Polizei?</b>
Antwortvorgaben: irrelevant (1); wenig relevant (2); teils - teils (3); ziemlich relevant (4); sehr relevant (5)
a) Unerfülltes Bedürfnis nach sozialer Anerkennung
b) Das Gefühl von Ungerechtigkeit
c) Das Gefühl von Ohnmacht und Verunsicherung
d) Übermäßige Identifikation mit der eigenen Gruppe innerhalb der Polizei
e) Fehlende Möglichkeiten für einen positiven Austausch mit Angehörigen von fremden ethnischen, nationalen, religiösen oder politischen Gruppen
f) Abwertung von Angehörigen fremder ethnischer, nationaler, religiöser oder politischer Gruppen
g) Denken in den Kategorien „wir hier unten“/„die da oben“

#### 4.2.4 Mittlerziel 3 und die zugehörigen Handlungsziele

Das Mittlerziel 3 „Die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie (SfD) sind in der Lage, sich für demokratische Kultur innerhalb der Polizei einzusetzen und diese weiter zu fördern“ entspricht dem Handlungsziel 1.2 des niedersächsischen Landesprogramms.<sup>35</sup>

Zur Operationalisierung dieses Mittlerziels haben wir eine Skala zu möglichen Ansatzpunkten für die Stärkung der demokratischen Kultur in der Polizei entwickelt. Die Befragten sollten jeweils angeben, für wie plausibel sie die aufgeführten Ansatzpunkte halten, um die demokratische Kultur in der Polizei zu stärken. Das Cronbachs Alpha der Skala beträgt 0,81 (gut).

Tabelle 21: Skala „Aktive Stärkung der demokratischen Kultur in der Polizei“

<b>Frage 26: Wie plausibel sind folgende Ideen, um die demokratische Kultur in der Polizei zu stärken?</b>
Antwortvorgaben: sehr unplausibel (1); eher unplausibel (2); weder - noch (3); eher plausibel (4); sehr plausibel (5)
a) Ständige Bewusstmachung und Überprüfung eigener Vorurteile
b) Selbst als Vorbild für demokratisches Verhalten auftreten
c) Regelmäßige Auseinandersetzung mit dem Blickwinkel von anderen
d) Akzeptanz von Aushandlungsprozessen innerhalb der Polizei
e) Meinungsvielfalt innerhalb der Polizei stets zulassen
f) Beteiligung an polizeiinternen Entscheidungsprozessen
g) Regelmäßige Beteiligung an Problemlösungen

<sup>35</sup> HZ 1.2 (Landesprogramm): „Kinder, Jugendliche und Erwachsene engagieren sich aktiv für demokratische Kultur.“

*Handlungsziel 3.1: „Die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie (SfD) bilden ein landesweites Netzwerk zum Austausch.“*

Das Handlungsziel 3.1 wurde nicht operationalisiert.

*Handlungsziel 3.2 „Die Strategiepatinnen und -paten (SfD) sind in der Lage, Maßnahmen und Projekte zur Stärkung der demokratischen Kultur innerhalb der Polizei zu entwickeln und umzusetzen.“*

Zur Operationalisierung des Handlungsziels 3.2 im Sinne des Feinziels 3.2.1 („Die SfD kennen die Grundlagen des Projektmanagements“) haben wir eine Skala zur Handlungssicherheit bei verschiedenen Aspekten des Projektmanagements entwickelt. Grundkenntnisse im Projektmanagement sind eine wichtige Voraussetzung für gelingende Projekte und somit essentiell für die Erreichung des Handlungsziels 3.2. Sie sind außerdem wichtig, um Veränderungsprozesse in Organisationen im Sinne des Feinziels 3.2.2 anstoßen zu können. Die Skala „Handlungssicherheit Projektmanagement“ hat ein Cronbachs Alpha von 0,85 (gut).

Tabelle 22: Skala „Handlungssicherheit Projektmanagement“

<b>Frage 25: Wie sicher oder unsicher fühlen Sie sich bei folgenden Aufgaben?</b>
Antwortvorgaben: sehr unsicher (1); eher unsicher (2); weder - noch (3); eher sicher (4); sehr sicher (5)
a) Sammeln von Informationen zu einem problematischen Sachverhalt
b) Entwickeln von Hypothesen zu den Ursachen des Problems
c) Entwickeln von Zielen, die angestrebte Veränderungen zum Ausdruck bringen
d) Planen von Interventionen/Maßnahmen
e) Umsetzen von Interventionen/Maßnahmen
f) Sammeln von Informationen zu Veränderungen beim problematischen Sachverhalt

Das Handlungsziel 3.2 wird durch das Feinziel 3.2.4 weiter konkretisiert, bei dem es darum geht, dass die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie realisierbare Ideen für Projekte innerhalb der Polizei haben.<sup>36</sup> Diese Frage wurde allerdings nur an die Teilnehmer/-innen der Fortbildung und nur in der 2. Befragung, also kurz nach dem Ende der Fortbildung gestellt.

Tabelle 23: Idee für ein demokratieförderndes Projekt in der Polizei

<b>Frage 22: Haben Sie schon eine Idee für ein demokratieförderndes Projekt in der Polizei?</b>
a) ja
b) nein

<sup>36</sup> Feinziel 3.2.4: „Die SfD haben realisierbare Ideen für Projekte innerhalb der Polizei.“

#### 4.2.5 Mittlerziel 4 und die zugehörigen Handlungsziele

Das Mittlerziel 4 „Die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie (SfD) sind offen für eine vertrauensstiftende Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Institutionen“ entspricht weitgehend dem Handlungsziel 9.1 des niedersächsischen Landesprogramms.<sup>37</sup>

Zur Operationalisierung des Mittlerziels 4 haben wir verschiedene Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Einrichtungen vorgegeben und danach gefragt, wie sinnvoll die jeweilige Möglichkeit aus der Sicht des oder der Befragten ist, um Vorbehalten von Polizisten gegenüber bestimmten ethnischen, nationalen, religiösen oder politischen Gruppen entgegenzuwirken. Bei den Möglichkeiten geht es zum einen um eine Erhöhung der individuellen Sensibilität (die Items a, c und d) und zum anderen um eine Erhöhung der institutionellen Sensibilität (d.h. der Resonanz des Systems, die Items b, e, und f) gegenüber problematischen Einstellungen und Vorbehalten. Auf Grund dieser inhaltlichen Überlegungen und dem problematischen Cronbachs Alpha von 0,66 haben wir uns entschieden, die Items einzeln und nicht als Skala zu betrachten.

Tabelle 24: Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Einrichtungen, um Vorbehalten gegenüber bestimmten Gruppen entgegenzuwirken

<b>Frage 23: Wie sinnvoll sind aus Ihrer Sicht folgende Möglichkeiten, um Vorbehalten von Polizisten gegenüber bestimmten ethnischen, nationalen, religiösen oder politischen Gruppen entgegenzuwirken?</b>
Antwortvorgaben: überhaupt nicht sinnvoll (1); wenig sinnvoll (2); teils - teils (3); ziemlich sinnvoll (4); sehr sinnvoll (5); nicht notwendig, denn es gibt keine Vorbehalte (99)
a) Hospitationen bei zivilgesellschaftlichen Einrichtungen und Organisationen
b) Einbindung von zivilgesellschaftlichen Organisationen in Fortbildungen
c) Moschee- und Moscheevereinsbesuche
d) Beteiligung an interkulturellen Stadtfesten
e) Einrichtung von standardisierten Verfahren zur Reaktion auf diskriminierende oder menschenfeindliche Äußerungen
f) Einrichtung von unabhängigen Ombudsstellen

*Handlungsziel 4.1: „Die Strategiepaten/-innen für Demokratie (SfD) kennen die zivilgesellschaftlichen Akteure im Themenfeld Demokratiewerbeit.“*

Das Handlungsziel 4.1 wurde nicht operationalisiert.

*Handlungsziel 4.2: „Die Strategiepaten/-innen für Demokratie (SfD) sind bereit, sich auf die Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteuren einzulassen.“*

Zur Operationalisierung dieses Handlungsziels haben wir die Personen aus der Teilnehmer- und aus der Kontrollgruppe gefragt, wie stark die Aussage „Grundsätzlich würde ich gern mit

<sup>37</sup> HZ 9.1 (Landesprogramm): „Die verschiedenen staatlichen und zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteure im Bereich Rechtsextremismusprävention und Demokratieförderung sind einander bekannt und über die Programme, Maßnahmen anderer sowie über die Strukturen und Entwicklungen der rechtsextremen Szene informiert.“

zivilgesellschaftlichen Akteuren bzw. Institutionen zusammenarbeiten“ für sie zutrifft. Nach der Fortbildung sollte die Bereitschaft zur Zusammenarbeit bei den Teilnehmer/-innen höher sein vor der Fortbildung.

Tabelle 25: Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteuren bzw. Institutionen allgemein

---

**Frage 24: Inwieweit trifft folgende Aussage für Sie zu?**

Antwortvorgaben: trifft gar nicht zu (1); trifft wenig zu (2); teils - teils (3); trifft ziemlich zu (4); trifft völlig zu (5)

---

- a) Grundsätzlich würde ich gern mit zivilgesellschaftlichen Akteuren bzw. Institutionen zusammenarbeiten
- 

*Handlungsziel 4.3: „Die Strategiepaten/-innen für Demokratie (SfD) sind in der Lage, in Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Akteuren Projekte zur Demokratietarbeit zu initiieren.“*

Das Handlungsziel 4.3 wurde nicht operationalisiert.

*Handlungsziel 4.4: „Die Strategiepaten/-innen für Demokratie (SfD) haben konkrete Ideen, wie sie Projekte zur Demokratietarbeit in Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteuren realisieren.“*

Das Handlungsziel 4.4 wurde nicht operationalisiert.

## 5. Ergebnisse des Vorher-nachher-Vergleichs mit Kontrollgruppe zur Wirksamkeit der Fortbildung

Wie wir oben schon erläutert haben, müssen für die Beantwortung der Frage, ob die beabsichtigten Wirkungen mit der Fortbildung erreicht wurden oder nicht, zwei Punkte geklärt werden:

1. Gibt es bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fortbildung Veränderungen in die gewünschte Richtung?
2. Ist die Fortbildung die Ursache für diese Veränderungen?

Um diese Fragen zu klären, haben wir die Teilnehmer/-innen der Fortbildung sowie die Personen aus der Kontrollgruppe vor und nach der Fortbildung befragt. Aus der Teilnehmergruppe haben 40 Personen den Fragebogen vor der Fortbildung und 35 Personen nach der Fortbildung beantwortet. Aus der Kontrollgruppe haben 69 Personen an der Vorher-Befragung und 45 Personen an der Nachher-Befragung teilgenommen. Aufgrund einer Teilnehmerfluktuation und Verschiebungen innerhalb der Durchläufe konnten allerdings nicht alle Personen aus der Teilnehmer- und aus der Kontrollgruppe zweimal befragt werden. Insgesamt ließen sich 65 Vorher- und Nachher-Fragebögen anhand des individuellen Codes miteinander verknüpfen (31 aus der Teilnehmer- und 34 aus der Kontrollgruppe). Mit dieser Stichprobe von 65 Personen lassen sich große und mittlere Effekte inferenzstatistisch gut nachweisen. Die für den Nachweis von kleinen bzw. sehr kleinen Effekten erforderliche Teilnehmerzahl konnte hingegen nicht erreicht werden.<sup>38</sup>

Von den beiden oben aufgeworfenen Fragen lässt sich die erste relativ leicht beantworten, indem man die durchschnittlichen Ergebnisse der Teilnehmenden vor der Fortbildung mit den durchschnittlichen Ergebnissen der Teilnehmenden nach der Fortbildung vergleicht. Für die Beantwortung der zweiten Frage ist dagegen die Kontrollgruppe notwendig. Für bessere durchschnittliche Ergebnisse der Teilnehmenden bei der Nachher-Befragung könnten ja auch andere Faktoren als die Fortbildung ursächlich sein. Erst wenn gezeigt werden kann, dass sich nur die Teilnehmergruppe, nicht aber die Kontrollgruppe im Durchschnitt positiv entwickelt hat, ist davon auszugehen, dass die Fortbildung wirksam war. Allerdings darf nicht jede kleine Zufallsschwankung gleich als großer Erfolg interpretiert werden. Eine Wirkung sollte schon größer sein als das statistische Rauschen.<sup>39</sup> Ein statistisches Verfahren, das auf dieser Grundlage einen Vergleich der Teilnehmer- und der Kontrollgruppe gestattet, ist der t-Test für unabhängige Stichproben über Mittelwertdifferenzen. Man subtrahiert hierzu sowohl bei der Teilnehmergruppe als auch bei der Kontrollgruppe die Ergebnisse vor der Fortbildung von den Ergebnissen nach der Fortbildung und testet diese Differenzen dann auf statistische Signifikanz. Eine Wirkung ist nachgewiesen, wenn sich die Teilnehmer/-innen nach der Fortbildung

<sup>38</sup> Die Berechnungen der benötigten Stichprobenumfänge wurden mit G\*Power 3.1.9.2 (vgl. Faul et al. 2007) für eine zweifaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholung durchgeführt. Diese Stichprobengröße ergibt sich für den Nachweis von Unterschieden bei den Veränderungen in der Teilnehmer- und der Kontrollgruppe (Interaktionseffekt).

<sup>39</sup> Siehe hierzu Rossi, P. H.; Lipsey, M. W.; Freeman, H. E. (2004): Evaluation. A Systematic Approach. Seventh Edition. Thousand Oaks; London; New Delhi: Sage., S. 307.

im Durchschnitt stärker verbessert haben als die Personen in der Kontrollgruppe und dieses Ergebnis mit dem Signifikanztest abgesichert werden kann. Wir testen im Folgenden also immer eine einseitige Hypothese. Mathematisch kann man zeigen, dass die Ergebnisse der hier beschriebenen Vorgehensweise mit den Ergebnissen einer zweifaktoriellen Varianzanalyse mit Messwiederholung identisch sind. Das varianzanalytische Verfahren ist aber statistisch sehr viel aufwändiger und auch schwerer zu verstehen und zu erklären.

Für statistisch signifikante Effekte berechnen wir außerdem die Effektgröße „d“. Es handelt sich hierbei um ein standardisiertes Maß für die praktische Bedeutsamkeit eines Effekts. Beim Vorher-nachher-Design mit Kontrollgruppe verwenden wir dabei immer „d<sub>korrr</sub>“ mit einer Korrektur von Vortestunterschieden nach der Formel von Klauer.<sup>40</sup> Für die Bewertung der Effektstärke hat sich die Einteilung von Cohen in kleine ( $d = 0,2$ ), mittlere ( $d = 0,5$ ) und große ( $d = 0,8$ ) Effekte durchgesetzt.<sup>41</sup>

### Kleiner Exkurs zur statistischen Signifikanz

Signifikanztests wurden in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts entwickelt und verbreiteten sich rasch. Heute werden zu den meisten empirischen Befunden Signifikanztests geliefert, was Jacob Cohen mit der spöttischen Formulierung „The Earth is Round ( $p < .05$ )“ kommentierte.<sup>42</sup> Tatsächlich zieht die inflationäre Verwendung von Signifikanztests verschiedene Folgeprobleme nach sich, die oft aus Irrtümern und Missverständnissen resultieren. Das größte Missverständnis ist wohl die Verwechslung eines statistisch signifikanten Einflusses mit einem wichtigen oder praktisch bedeutsamen Einfluss. Tatsächlich wird „jeder Effekt, egal wie bedeutungslos (klein) er ist, bei hohen N irgendwann statistisch signifikant. Ein inhaltlich bedeutungsloser Mini-Effekt wird allerdings auch durch große Stichproben nie zu einem wichtigen Effekt.“<sup>43</sup> Aus diesem Grund sollte man auch immer von statistischer Signifikanz und nicht einfach von Signifikanz im Sinne von Bedeutsamkeit sprechen. Denn Signifikanz bedeutet nur, dass man eine geringe Wahrscheinlichkeit hat, das beobachtete Ergebnis als Zufallsbefund in den Daten zu finden, wenn der Effekt gar nicht da ist.<sup>44</sup>

Eine häufige Fehlinterpretation im Hinblick auf die sogenannte Nullhypothese (wie z.B.: Es gibt keinen Wissenszuwachs) besteht darin, dass auf die Gültigkeit der Nullhypothese geschlossen wird, wenn die Nullhypothese nicht verworfen werden kann (z.B. weil nicht genügend Beobachtungen vorhanden sind). Nach dem aus der Logik bekannten Satz vom ausgeschlossenen Dritten muss eine Aussage allerdings so formuliert sein, dass entweder sie selbst oder ihre Verneinung zutrifft. Richtig formuliert muss die Aussage deshalb lauten: Die Nullhypothese (kein Wissenszuwachs) ist abzulehnen oder nicht abzulehnen. So ist auch die Aussage „Martina ist entweder blond oder nicht blond“ richtig formuliert. Dagegen wäre die Aussage „Wenn Martina nicht blond ist, dann ist sie schwarzhaarig“ eine Verletzung des

<sup>40</sup> Vgl. Klauer, K. J. (2001). Handbuch Kognitives Training (2. überarb. und erw. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.

<sup>41</sup> Vgl. Cohen, Jacob (1988): Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. 2. Aufl. Hillsdale, N.J.: L. Erlbaum Associates.

<sup>42</sup> Cohen, Jacob (1994): The Earth is Round ( $p < .05$ ). In: American Psychologist, 49(12), S. 997–1003.

<sup>43</sup> Hirschauer, Norbert; Mußhoff, Oliver; Grüner, Sven; Frey, Ulrich; Theesfeld; Insa; Wagner, Peter (2016): Die Interpretation des p-Wertes Grundsätzliche Missverständnisse. In: Journal of Economics and Statistics; 236(5), S. 561.

<sup>44</sup> Vgl. ebenda, S. 561 f.

Satzes von ausgeschlossenen Dritten. Da der p-Wert nicht die Wahrscheinlichkeit für die Richtigkeit der Nullhypothese ist, verletzt auch die Aussage „Wenn die Nullhypothese nicht abgelehnt werden kann (weil  $p > 0,05$ ), dann ist sie anzunehmen“ den Satz vom ausgeschlossenen Dritten.<sup>45</sup>

Weil man im Falle einer Nichtablehnung der Nullhypothese nicht schlussfolgern darf, dass es tatsächlich keinen Effekt gibt, ist es auf jeden Fall sinnvoll, neben der statistischen Signifikanz auch andere Verfahren zur Identifikation von Effekten heranzuziehen.

Neben dem oben beschriebenen inferenzstatistischen Verfahren haben wir aufgrund der verschiedenen Probleme mit der statistischen Signifikanz als ausschlaggebendem Kriterium noch einen anderen Ansatz gewählt. Denn insbesondere bei kleinen Stichproben besteht die Gefahr, dass eine Wirksamkeit nicht über die statistische Signifikanz nachgewiesen werden kann. Eine Alternative ist die Berechnung von Nettoeffekten.<sup>46</sup> Hierzu werden zunächst wieder sowohl bei der Teilnehmer- als auch bei der Kontrollgruppe die durchschnittlichen Ergebnisse der Vorher-Befragung von den durchschnittlichen Ergebnissen der Nachher-Befragung abgezogen. Dann zieht man die Ergebnisse der Kontrollgruppe von den Ergebnissen der Teilnehmergruppe ab. Da bei kleinen Stichproben aber auch aufgrund von Zufälligkeiten große Nettoeffekte auftreten können, sollten diese Ergebnisse bei einer größeren Stichprobe auch mit statistischen Verfahren abgesichert werden.

Zur Berechnung des Nettoeffekts verwenden wir folgende Formel:

$$\text{Nettoeffekt} = (M_{TG.nachher} - M_{TG.vorher}) - (M_{KG.nachher} - M_{KG.vorher})$$

\* M=Mittelwert bzw. Durchschnitt

TG=Teilnehmergruppe

KG=Kontrollgruppe

Allerdings gibt es auch bei den Nettoeffekten das Problem, dass nicht jede kleine Veränderung gleich als bedeutsame Wirkung interpretiert werden darf. In Anlehnung an die Empfehlung von Lind zur Interpretation von Nettoeffekten bewerten wir Effekte von schwer zu beeinflussenden Phänomenen – wie Einstellungen oder Verhalten – als praktisch bedeutsam, wenn der Nettoeffekt mehr als 5 % der Skalenbreite beträgt. Bei einem relativ leicht zu erreichenden Wissenszuwachs interpretieren wir Nettoeffekte dagegen erst als praktisch bedeutsam, wenn sie mehr als 10 % der Skalenbreite betragen.<sup>47</sup>

<sup>45</sup> Vgl. ebenda, S. 562 f.

<sup>46</sup> Auf die Berechnung von standardisierten Nettoeffekten haben wir verzichtet. Da die Standardisierung (z.B. bei Cohens d) anhand der Streuung erfolgt, würden größere Veränderungen bei einzelnen Befragten das Ergebnis bei der hier vorliegenden kleinen Stichprobe stark beeinflussen.

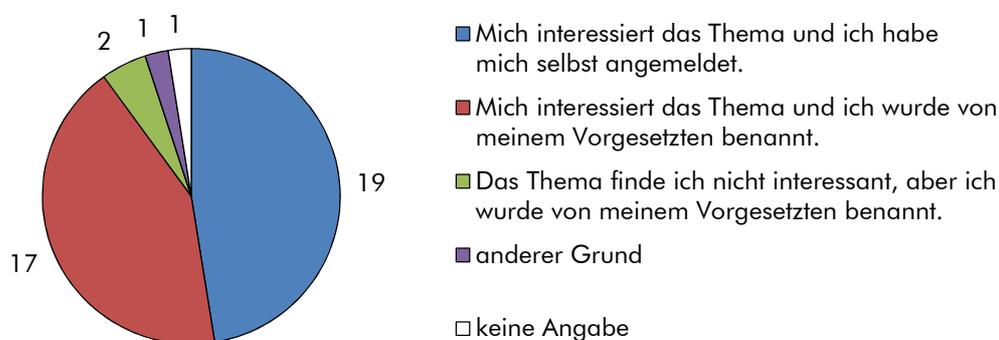
<sup>47</sup> Vgl. Lind, Goerg (2016): Die Bedeutsamkeit empirischer Befunde: Statistische Signifikanz vs. relative vs. absolute Effektstärken, S. 8 ff. Online im Internet unter: [https://www.uni-konstanz.de/ag-moral/pdf/Lind-2016\\_Effektstaerke-Vortrag.pdf](https://www.uni-konstanz.de/ag-moral/pdf/Lind-2016_Effektstaerke-Vortrag.pdf), Abruf am 28.11.2019 sowie Lind, Goerg (2012): Effektstärken: Statistische, praktische und theoretische Bedeutsamkeit empirischer Studien, S. 15ff. Online im Internet unter: [https://www.uni-konstanz.de/ag-moral/pdf/Lind-2014\\_Effektstaerke-Vortrag.pdf](https://www.uni-konstanz.de/ag-moral/pdf/Lind-2014_Effektstaerke-Vortrag.pdf), Abruf am 28.11.2019.

### Stichprobe

Wir konnten insgesamt 65 ausgefüllte Vorher- und Nachher-Fragebögen miteinander verknüpfen, von denen 31 aus der Teilnehmer- und 34 aus der Kontrollgruppe stammen.

Wir haben die 40 Teilnehmer/-innen, die an der 1. Befragung teilgenommen haben, auch danach gefragt, warum sie an dieser Fortbildung teilnehmen. 19 Personen haben sich selbst für die Fortbildung angemeldet, weil sie das Thema interessiert hat, 17 Befragte interessierten sich für das Thema, wurden jedoch von ihrem Vorgesetzten benannt. 2 Personen interessierten sich nicht für das Thema, wurden aber von ihrem Vorgesetzten benannt, eine Person gab an, dass ein anderer Grund ausschlaggebend für die Anmeldung gewesen ist und eine Person hat diese Frage nicht beantwortet.

Abbildung 2: Welche Aussage beschreibt am besten, warum Sie an dieser Fortbildung teilnehmen? (Teilnehmergruppe)



### 5.1 Mittlerziel 1: „Die Strategietatinnen und -paten für Demokratie (SfD) haben ihr demokratisches Selbstverständnis reflektiert und sind in ihrer demokratischen Haltung gestärkt“

#### Semantisches Differential „Bedeutungsgehalt des Begriffs Demokratie“

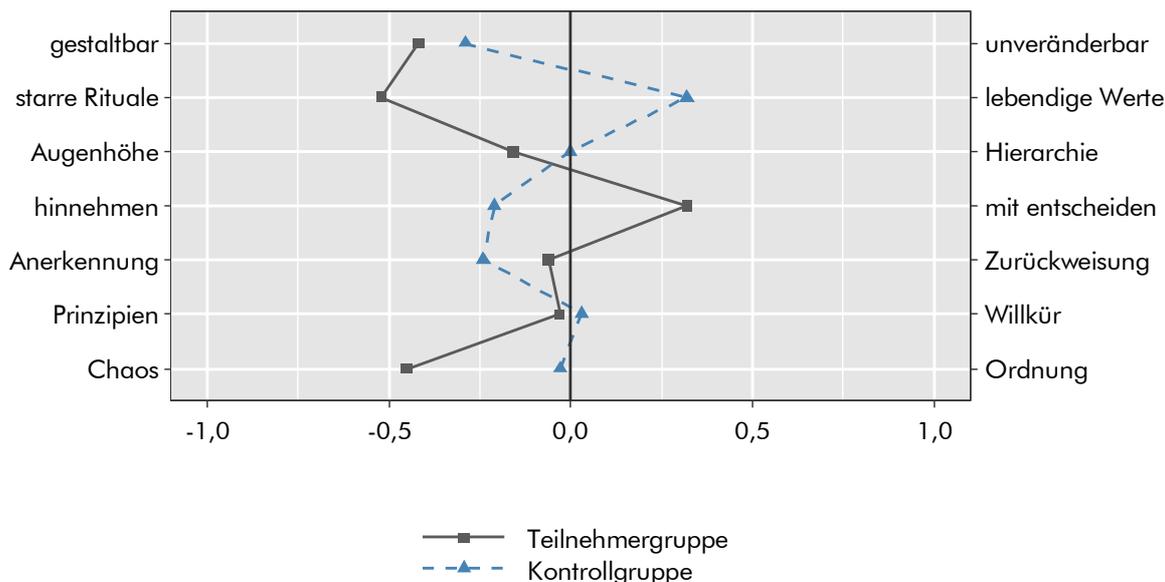
Abbildung 3 zeigt die Veränderungen des Bedeutungsgehalts des Begriffs Demokratie bei der Teilnehmer- und bei der Kontrollgruppe (MZ 1 und HZ 1.2), also die Differenz zwischen der ersten und zweiten Erhebung. Die gerade senkrechte Linie bedeutet „keine Veränderung“. Die dunkelgraue Linie steht für die Teilnehmergruppe und die blau gestrichelte Linie für die Kontrollgruppe. Je weiter die Linie nach links oder rechts ausschlägt, desto stärker ist die Veränderung in Richtung des jeweiligen Bedeutungsaspekts.

Wie man anhand des Kurvenverlaufs leicht erkennen kann, gibt es bei der Teilnehmergruppe nennenswerte Veränderungen im Bedeutungsgehalt des Begriffs „Demokratie“ in Richtung „gestaltbar“, „Augenhöhe“ und „mit entscheiden“ und insofern in die angestrebte Richtung einer lebendigen demokratischen Kultur. Allerdings gibt es auch zwei nennenswerte unerwünschte Veränderungen. So wird „Demokratie“ stärker mit starren Ritualen und Chaos assoziiert. Interessanterweise gibt es auch bei der Kontrollgruppe nennenswerte positive Verände-

rungen. Hier hat sich der Bedeutungsgehalt des Begriffs „Demokratie“ in Richtung „gestaltbar“, „lebendige Werte“ und „Anerkennung“ verändert. Die unerwünschte Veränderung ist hier eine stärkere Betonung des Aspekts „hinnehmen“.

Es ist jetzt also zu prüfen, ob die Veränderungen größer als das zufällige statistische Rauschen sind und ob die Veränderungen bei der Teilnehmergruppe auf die Fortbildung zurückzuführen sind.

Abbildung 3: Veränderungen des Bedeutungsgehalts des Begriffs Demokratie bei der Teilnehmer- und der Kontrollgruppe<sup>48</sup>



Mit dem oben beschriebenen inferenzstatistischen Verfahren lässt sich für den Gesamtwert der von uns entwickelten Skala „Bedeutungsgehalt des Begriffs Demokratie“ keine statistisch signifikante Veränderung bei der Teilnehmergruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe belegen.<sup>49</sup> Ergänzend haben wir für die einzelnen Items der Skala nach der auf S. 37 dargestellten Formel Nettoeffekte berechnet. Diese sind in der vorletzten Spalte von Tabelle 26 aufgeführt und in der letzten Spalte bewertet.

Tabelle 26: Kennwerte des semantischen Differentials „Bedeutungsgehalt des Begriffs Demokratie“

Item	N TG KG (nachher)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	Nettoeffekt	% Skalenbreite
		TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher		
gestaltbar unveränderbar	31 34 (31 34)	2,23 (0,96)	1,81 (0,60)	2,71 (1,31)	2,41 (1,18)	-0,12	1,7 %
starre Rituale lebendige Werte	31 34 (31 34)	5,19 (1,38)	4,68 (1,47)	4,62 (1,50)	4,94 (1,69)	-0,83	11,9 %

<sup>48</sup> Diese Frage wurde von 31 Personen aus der Teilnehmergruppe und 34 Personen aus der Kontrollgruppe beantwortet.

<sup>49</sup> Ergebnis des t-Tests für unabhängige Stichproben über Mittelwertdifferenzen von Teilnehmer- und Kontrollgruppe bei einseitiger Testung:  $t_{(63)} = 0,40$ ; n.s.

Item	N		M (SD)		M (SD)		Nettoeffekt	% Skalenbreite				
	TG KG	(nachher)	TG	(SD)	TG	(SD)						
Augenhöhe Hierarchie	31 34	(31 34)	2,68	(1,17)	2,52	(1,12)	3,00	(1,30)	3,00	(1,50)	-0,16	2,3 %
hinnehmen mit entscheiden	31 34	(31 34)	4,65	(1,68)	4,97	(1,58)	5,12	(1,51)	4,91	(1,66)	0,53	7,6 % (n.s.)
Anerkennung Zurückweisung	31 34	(31 34)	2,52	(1,00)	2,45	(1,03)	3,00	(1,33)	2,76	(1,33)	0,17	2,4 %
Prinzipien Willkür	31 34	(31 34)	2,06	(0,93)	2,03	(0,87)	2,29	(0,91)	2,32	(1,07)	-0,06	0,9 %
Chaos Ordnung	31 34	(31 34)	5,84	(0,90)	5,39	(1,20)	5,59	(1,08)	5,56	(1,19)	-0,42	6,0 %

\* Frage 6, Kodierung: 1 = trifft völlig zu, 2 = trifft ziemlich zu, 3 = trifft etwas zu, 4 = neutral, 5 = trifft etwas zu, 6 = trifft ziemlich zu, 7 = trifft völlig zu.

\* N = Anzahl, M = Mittelwert (Durchschnitt), SD = Standardabweichung, TG = Teilnehmergruppe; KG = Kontrollgruppe.

\* Anmerkung: Die grün markierten Zahlen weisen auf einen bedeutsamen Effekt im Sinne des Projektziels hin. „sig.“ bedeutet, dass sich der Effekt inferenzstatistisch absichern ließ; „n.s.“ bedeutet, dass dies nicht möglich war. Effekte, die dem Projektziel zuwiderlaufen, sind rot markiert.

Eine praktisch bedeutsame Veränderung in die erwünschte Richtung ist die stärkere Assoziation des Demokratiebegriffs mit dem Aspekt „mit entscheiden“. Der Nettoeffekt beträgt 0,53 und macht 7,6 % der Skalenbreite von 7 aus. Inferenzstatistisch ließ sich der Effekt jedoch nicht absichern.<sup>50</sup> Für die Aspekte „starre Rituale/lebendige Werte“ sowie „Chaos/Ordnung“ zeigt sich dagegen eine bedeutsame Veränderung in eine unerwünschte Richtung.

### Aussagen zum Vertrauen in Demokratie

Wie auf Seite 23 dargestellt, betrachten wir die Aussagen zum Vertrauen in Demokratie einzeln.<sup>51</sup> Es zeigt sich, dass es einen bedeutsamen Nettoeffekt bei der Aussage c) „Demokratiekompetenz ist ein wichtiger Aspekt im Polizeiberuf.“ gibt. Die Zustimmung zu allen vorgegebenen Aussagen war allerdings schon vor der Fortbildung sehr hoch. Bei den Teilnehmer/-innen ist die Zustimmung zu der letzten Aussage im Zuge der Fortbildung allerdings noch weiter gestiegen während sie bei der Kontrollgruppe leicht gesunken ist.

Tabelle 27: Kennwerte für die Aussagen zum Vertrauen in Demokratie

Aussage	N		M (SD)		M (SD)		Nettoeffekt	% Skalenbreite				
	TG KG	(nachher)	TG	(SD)	TG	(SD)						
a) Die Demokratie ist die beste Staatsform.	31 34	(31 34)	4,74	(0,44)	4,61	(0,80)	4,62	(0,65)	4,50	(0,66)	-0,01	0,2 %
b) Alles in allem bin ich mit der Demokratie, wie sie in Deutschland besteht, zufrieden.	31 34	(31 34)	4,16	(0,58)	4,26	(0,58)	4,12	(0,73)	4,24	(0,74)	-0,02	0,4 %

<sup>50</sup> Ergebnis des t-Tests für unabhängige Stichproben über Mittelwertdifferenzen von Teilnehmer- und Kontrollgruppe bei einseitiger Testung:  $t_{(63)} = 1,16$ ; n.s.

<sup>51</sup> Die Nettoeffekte ergeben sich nach der auf S. 33 dargestellten Formel.

Aussage	N	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	Nettoeffekt	% Skalenbreite
	TG KG (nachher)	TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher		
c) Demokratiekompetenz ist ein wichtiger Aspekt im Polizeiberuf.	31   34 (31   34)	4,65 (0,66)	4,81 (0,48)	4,76 (0,43)	4,65 (0,54)	0,27	5,4 % (sig.)

\* Frage 7: Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Kodierung: 1 = stimmt gar nicht, 2 = stimmt wenig, 3 = teils - teils, 4 = stimmt ziemlich, 5 = stimmt völlig.

\* N = Anzahl, M = Mittelwert (Durchschnitt), SD = Standardabweichung, TG = Teilnehmergruppe; KG = Kontrollgruppe.

\* Anmerkung: Die grün markierten Zahlen weisen auf einen bedeutsamen Effekt im Sinne des Projektziels hin. „sig.“ bedeutet, dass sich der Effekt inferenzstatistisch absichern ließ; „n.s.“ bedeutet, dass dies nicht möglich war. Effekte, die dem Projektziel zuwiderlaufen, sind rot markiert.

Der Nettoeffekt für die Aussage „Demokratiekompetenz ist ein wichtiger Aspekt im Polizeiberuf“ lässt sich mit dem oben beschriebenen inferenzstatistischen Verfahren absichern.<sup>52</sup> Wir können folglich bei dieser Aussage auch einen statistisch signifikanten Effekt belegen. Hierfür lässt sich auch die standardisierte Effektgröße Cohens  $d_{\text{korrr}}$  mit einer Korrektur von Vortestunterschieden berechnen.<sup>53</sup> Sie beträgt 0,5 und zeigt, dass es sich um einen mittelgroßen Effekt handelt. Dieser Effekt ist zugleich ein Indikator für das Erreichen des Feinziels 1.2.1, wonach sich die Strategiepaten darüber im Klaren sein sollen, dass die Demokratie Auswirkungen auf ihre Rolle hat.

### 5.1.1 Handlungsziel 1.1

Handlungsziel 1.1: „Die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie sind sich ihrer Rolle als Multiplikatoren des demokratischen Rechtsstaats bewusst“.

#### Fragen zur Funktion einer Strategiepatin/eines Strategiepaten für Demokratie (Feinziel 1.1.1)

Der Nettoeffekt für die Frage a) „Wissen Sie, welche Aufgaben die Strategiepatinnen und Strategiepaten übernehmen sollen?“ beträgt 0,41; für die Frage b) „Wissen Sie, wie die Strategiepatinnen und Strategiepaten in ihre Dienststellen eingebunden werden sollen?“ beträgt er 0,22.<sup>54</sup> Bei einer Skalenbreite von 4 macht dies 10,3 % bzw. 5,5 % der Skalenbreite aus. Da es sich hier um einen relativ einfach zu erreichenden Wissenszuwachs handelt, sollte ein praktisch bedeutsamer Effekt allerdings mindestens eine Größe von 10 % der der Skalenbreite erreichen, was nur beim der ersten Frage der Fall ist. Dieser Nettoeffekt lässt sich aber auch inferenzstatistisch absichern.<sup>55</sup> Die standardisierte Effektgröße Cohens  $d_{\text{korrr}}$  beträgt 0,7 und zeigt, dass es sich um einen relativ großen Effekt handelt.

<sup>52</sup> Ergebnis des t-Tests für unabhängige Stichproben über Mittelwertdifferenzen von Teilnehmer- und Kontrollgruppe bei einseitiger Testung:  $t_{(63)} = 2,25$ ;  $p < 0,05$ .

<sup>53</sup>  $d_{\text{korrr}} = d_{\text{nachher}} - d_{\text{vorher}}$

<sup>54</sup> Die Nettoeffekte ergeben sich nach der auf S. 33 dargestellten Formel.

<sup>55</sup> Ergebnis des t-Tests für unabhängige Stichproben über Mittelwertdifferenzen von Teilnehmer- und Kontrollgruppe bei einseitiger Testung:  $t_{(63)} = 2,09$ ;  $p < 0,05$ .

Tabelle 28: Kennwerte für die Fragen zur Funktion einer Strategiepatin/ eines Strategiepaten für Demokratie

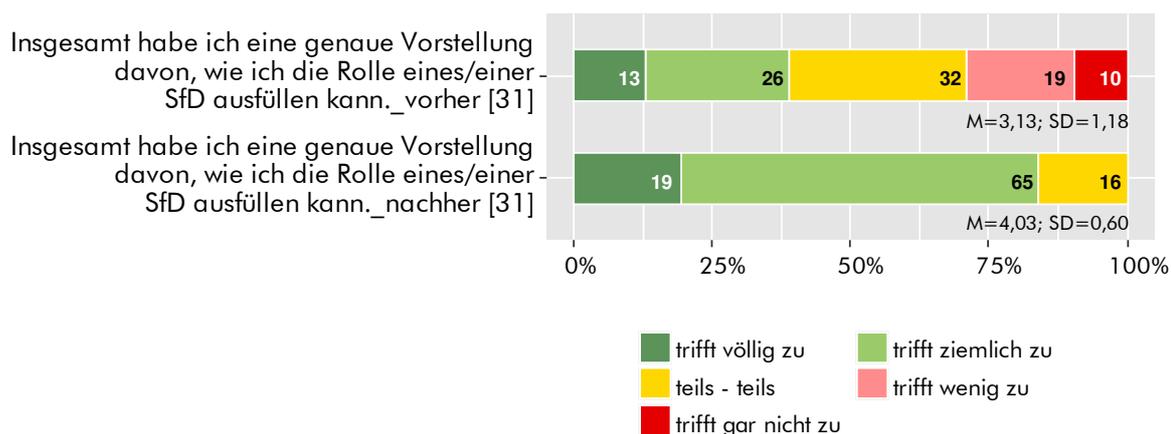
Item	N	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	Nettoeffekt	% Skalenbreite
	TG KG (nachher)	TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher		
a) Wissen Sie, welche Aufgaben die Strategiepatinnen und Strategiepaten übernehmen sollen?	31 34 (31 34)	2,94 (0,85)	3,55 (0,57)	2,71 (0,94)	2,91 (0,71)	0,41	10,3 % (sig.)
b) Wissen Sie, wie die Strategiepatinnen und Strategiepaten in ihre Dienststellen eingebunden werden sollen?	31 34 (31 34)	2,87 (0,81)	3,39 (0,56)	2,35 (0,98)	2,65 (0,77)	0,22	5,5 %

- \* Frage 9, Kodierung: 1 = nein, 2 = eher nein, 3 = eher ja, 4 = ja.
- \* N = Anzahl, M = Mittelwert (Durchschnitt), SD = Standardabweichung, TG = Teilnehmergruppe; KG = Kontrollgruppe.
- \* Anmerkung: Die grün markierten Zahlen weisen auf einen bedeutsamen Effekt im Sinne des Projektziels hin. „sig.“ bedeutet, dass sich der Effekt inferenzstatistisch absichern ließ; „n.s.“ bedeutet, dass dies nicht möglich war. Effekte, die dem Projektziel zuwiderlaufen, sind rot markiert.

### Rolle einer Strategiepatin/eines Strategiepaten für Demokratie (Feinziel 1.1.2)

Zur Erreichung des Handlungsziels 1.1 ist es unerlässlich, dass die Teilnehmer/-innen der Fortbildung eine genaue Vorstellung davon haben, wie Sie die Rolle der Strategiepatin/des Strategiepaten für Demokratie ausfüllen können. Wie Abbildung 4 zeigt, haben vor der Fortbildung 39 % der Teilnehmer/-innen eine genaue Vorstellung davon, wie sie die Rolle ausfüllen können. Nach der Fortbildung sind es 84 %.

Abbildung 4: „Insgesamt habe ich eine genaue Vorstellung davon, wie ich die Rolle des/der SfD ausfüllen kann“ (Teilnehmergruppe)



- \* Frage 8, Kodierung: 1 = trifft überhaupt nicht zu, 2 = trifft wenig zu, 3 = teils - teils, 4 = trifft ziemlich zu, 5 = trifft völlig zu.
- \* In eckigen Klammern: Anzahl der Personen, die diese Frage beantwortet haben.
- \* M = Mittelwert; SD = Standardabweichung

Da wir diese Frage nur den Teilnehmer/-innen gestellt haben, haben wir zur Überprüfung das inferenzstatistische Verfahren eines t-Tests für abhängige Stichproben angewendet.<sup>56</sup> Mit diesem Test können wir die statistische Bedeutsamkeit der Veränderung belegen.<sup>57</sup> Die absolute Effektstärke ergibt sich in diesem Fall einfach dadurch, dass man den Mittelwert aus der Vorher-Befragung vom Mittelwert aus der Nachher-Befragung abzieht:  $4,03 - 3,13 = 0,90$ . Das entspricht 18 % der Skalenbreite von 5. Der Effekt ist also auch praktisch bedeutsam. Für die Berechnung der standardisierten Effektgröße Cohens d wird in diesem Fall die absolute Effektstärke durch die Standardabweichung des Vorher-Mittelwertes geteilt.<sup>58</sup> Die Effektstärke beträgt 0,8 und belegt einen großen Effekt.

*Umgang mit scheinbaren Selbstverständlichkeiten (Feinziel 1.1.3)*

Problematische Äußerungen oder Handlungen können im allgemeinen Stress des Polizeialltags als Selbstverständlichkeiten erscheinen. Durch die Fortbildung hat die Bereitschaft zugenommen, solche Selbstverständlichkeiten in Frage zu stellen. Sowohl für die Frage a) „Wie finden Sie es, solche scheinbaren Selbstverständlichkeiten in einer Gruppe mit Kolleginnen und Kollegen systematisch zu hinterfragen?“ als auch für die Frage b) „Wie finden Sie es, sich in einem geschützten Raum und ohne Schere im Kopf über solche scheinbaren Selbstverständlichkeiten regelmäßig auszutauschen?“ können die berechneten Nettoeffekte von 0,43 bzw. 0,54 mit 7,2 % bzw. 9,0 % der Skalenbreite von 6 als praktisch bedeutsam interpretiert werden. Die beiden Effekte konnten jedoch nicht inferenzstatistisch abgesichert werden.<sup>59</sup>

Tabelle 29: Nettoeffekte der Fragen zur Bereitschaft, scheinbare Selbstverständlichkeiten im Polizeialltag zu hinterfragen

Frage	N	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	Nettoeffekt	% Skalenbreite
	TG KG (nachher)	TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher		
a) Wie finden Sie es, solche scheinbaren Selbstverständlichkeiten in einer Gruppe mit Kolleginnen und Kollegen systematisch zu hinterfragen?	30 32 (29 33)	5,10 (0,88)	5,38 (0,78)	4,94 (1,13)	4,79 (1,41)	0,43	7,2 % (n.s.)
b) Wie finden Sie es, sich in einem geschützten Raum und ohne Schere im Kopf über solche scheinbaren Selbstverständlichkeiten regelmäßig auszutauschen?	31 30 (29 33)	5,00 (0,82)	5,59 (0,63)	4,83 (1,21)	4,88 (1,32)	0,54	9,0 % (n.s.)

\* Frage 14: Problematische Äußerungen oder Handlungen können im allgemeinen Stress des Polizeialltags als Selbstverständlichkeiten erscheinen. Kodierung: 1 = überhaupt nicht hilfreich, 2 = wenig hilfreich, 3 = eher nicht hilfreich, 4 = eher hilfreich, 5 = ziemlich hilfreich, 6 = sehr hilfreich.

\* N = Anzahl, M = Mittelwert (Durchschnitt), SD = Standardabweichung, TG = Teilnehmergruppe;

<sup>56</sup> Der t-Test für abhängige Stichproben wird eingesetzt, wenn dieselben Personen zu zwei Zeitpunkten befragt werden, ohne dass eine Kontrollgruppe einbezogen ist.

<sup>57</sup> Ergebnis des t-Tests für abhängige Stichproben bei einseitiger Testung:  $t_{(30)} = -4,32$ ;  $p < 0,001$ .

<sup>58</sup> Vgl. Maier-Riehle, Brigitte; Zwiggmann, Christian (2000): Effektstärkevarianten beim Eingruppen-Prä-Post-Design: Eine kritische Betrachtung. Rehabilitation 39, S. 189-199.

<sup>59</sup> Ergebnisse der t-Tests für unabhängige Stichproben über Mittelwertdifferenzen bei einseitiger Testung: a)  $t_{(59)} = 0,89$ ; n.s. sowie b)  $t_{(57)} = 1,17$ ; n.s.

KG = Kontrollgruppe.

\* Anmerkung: Die grün markierten Zahlen weisen auf einen bedeutsamen Effekt im Sinne des Projektziels hin. „sig.“ bedeutet, dass sich der Effekt inferenzstatistisch absichern ließ; „n.s.“ bedeutet, dass dies nicht möglich war. Effekte, die dem Projektziel zuwiderlaufen, sind rot markiert.

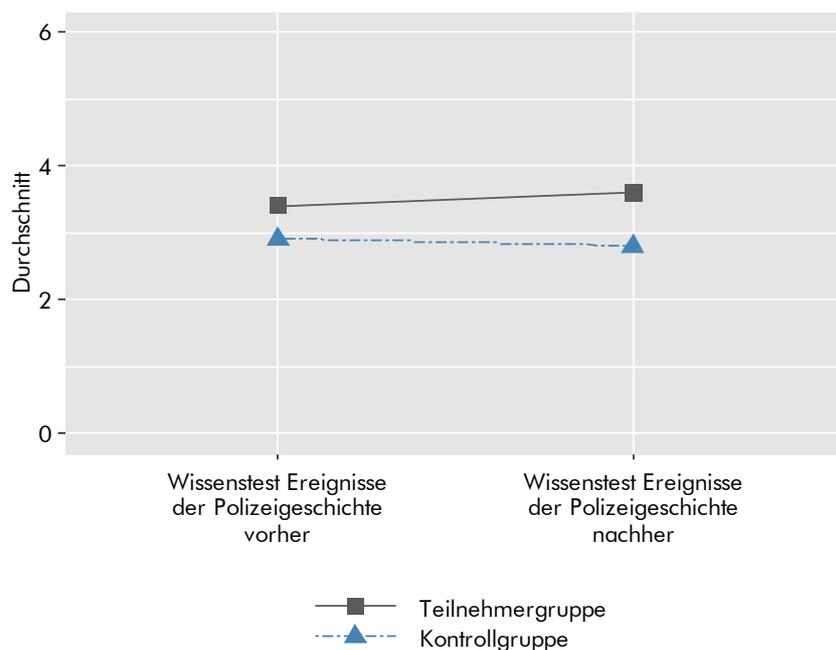
### 5.1.2 Handlungsziel 1.2

Handlungsziel 1.2: „Die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie (SfD) haben ihr demokratisches Selbstverständnis gestärkt.“

Wissenstest „Ereignisse der Polizeigeschichte“ (Feinziel 1.2.2)

Bei dem Wissenstest zu Ereignissen der Polizeigeschichte konnten maximal 6 Punkte erreicht werden, indem die historischen Ereignisse in die richtige Reihenfolge gebracht werden. Für jede richtige zeitliche Einordnung gab es einen Punkt. Wie man in der Abbildung 5 erkennen kann, ist der Wissenszuwachs der Teilnehmer/-innen nach der Fortbildung im Vergleich zur Kontrollgruppe allerdings minimal.

Abbildung 5: Durchschnittswerte bei dem Wissenstest „Ereignisse der Polizeigeschichte“<sup>60</sup>



\* Bei dem Wissenstest „Ereignisse der Polizeigeschichte“ konnten maximal 6 Punkte erreicht werden.

Mit dem oben beschriebenen inferenzstatistischen Verfahren konnten wir erwartungsgemäß keinen Wissenszuwachs bei der Teilnehmergruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe belegen.<sup>61</sup> Auch der berechnete Nettoeffekt von 0,29 ist mit 4,8 % der Skalenbreite von 6 zu gering, als dass er als bedeutsam eingestuft werden könnte.

<sup>60</sup> Diese Frage wurde von 31 Personen aus der Teilnehmergruppe und 34 Personen aus der Kontrollgruppe beantwortet.

<sup>61</sup> Ergebnis des t-Tests für unabhängige Stichproben über Mittelwertdifferenzen von Teilnehmer- und Kontrollgruppe bei einseitiger Testung:  $t_{(63)} = 0,448$ ; n.s.

Tabelle 30: Kennwerte für Wissenstest „Ereignisse der Polizeigeschichte“

Skala	N	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	Nettoeffekt	% Skalenbreite
	TG KG (nachher)	TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher		
Wissenstest „Ereignisse der Polizeigeschichte“	31 34 (31 34)	3,35 (1,08)	3,61 (1,26)	2,85 (1,52)	2,82 (1,36)	0,29	4,8 %

\* N = Anzahl, M = Mittelwert (Durchschnitt), SD = Standardabweichung, TG = Teilnehmergruppe; KG = Kontrollgruppe.

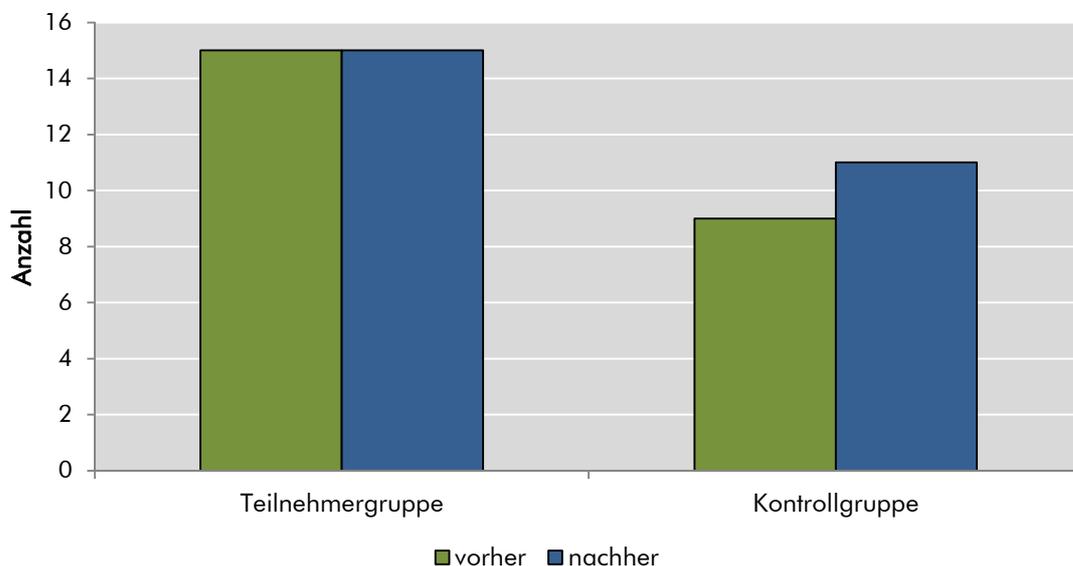
\* Anmerkung: Die grün markierten Zahlen weisen auf einen bedeutsamen Effekt im Sinne des Projektziels hin. „sig.“ bedeutet, dass sich der Effekt inferenzstatistisch absichern ließ; „n.s.“ bedeutet, dass dies nicht möglich war. Effekte, die dem Projektziel zuwiderlaufen, sind rot markiert.

\* Anmerkung: Es konnten maximal 6 Punkte erreicht werden.

Wissenstest „Vertrauen der Bürger in die Polizei“ (Feinziel 1.2.3)

Beim Wissenstest zum Vertrauen der Bürger in die Polizei sollten die Befragten aus vier Antwortmöglichkeiten die richtige Prozentzahl wählen. Für die richtige Antwort gab es einen Punkt. Wie man in Abbildung 6 erkennen kann, ist die Anzahl der Personen aus der Teilnehmergruppe, die die Wissensfrage richtig beantwortet haben vor und nach der Fortbildung unverändert. Aus diesem Grund haben wir auf weitere inferenzstatistische Analysen verzichtet.

Abbildung 6: Anzahl der Personen, die die Wissensfrage „Vertrauen der Bürger in die Polizei“ richtig beantwortet haben im Vorher-nachher-Vergleich<sup>62</sup>



\* Bei der Wissensfrage zum Vertrauen der Bürger in die Polizei gab es einen Punkt für die richtige Antwort.

<sup>62</sup> Diese Frage wurde von 31 Personen aus der Teilnehmergruppe und von 34 Personen aus der Kontrollgruppe beantwortet.

### Aussagen zum Vertrauen der Bürger in die Polizei (Feinziel 1.2.3)

Eine zentrale Voraussetzung zur Erreichung des Handlungsziels 1.2 ist die oben abgefragte Kenntnis des großen Vertrauens der Bürger in die Polizei. Darüber hinaus betrachten wir zwei einzelne Aussagen zum Vertrauen der Bürger: a) „Die Bürger vertrauen der Polizei“ und b) „Die Bürger vertrauen mir als einzelner Polizistin/einem Polizisten.“ Für diese Aussagen ergeben sich Nettoeffekte von -0,09 und 0,07. Bei einer Skalenbreite von 5 machen Sie 1,8 % bzw. 1,4 % der Skalenbreite aus und können somit nicht als bedeutsam interpretiert werden.

Tabelle 31: Kennwerte für einzelne Aussagen zum Thema „Wahrgenommenes Vertrauen der Bürger in die Polizei“

Aussage	N	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	Nettoeffekt	% Skalenbreite
	TG KG (nachher)	TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher		
a) Die Bürger vertrauen der Polizei.	31 34 (31 34)	3,87 (0,56)	3,84 (0,58)	3,47 (0,61)	3,53 (0,75)	-0,09	1,8 %
b) Die Bürger vertrauen mir als einzelner Polizistin/einem Polizisten.	31 34 (31 34)	3,90 (0,87)	4,06 (0,51)	3,85 (0,56)	3,94 (0,55)	0,07	1,4 %

\* Frage 11, Kodierung: 1 = trifft gar nicht zu, 2 = trifft wenig zu, 3 = teils - teils, 4 = trifft ziemlich zu, 5 = trifft völlig zu.

\* N = Anzahl, M = Mittelwert (Durchschnitt), SD = Standardabweichung, TG = Teilnehmergruppe; KG = Kontrollgruppe.

\* Anmerkung: Die grün markierten Zahlen weisen auf einen bedeutsamen Effekt im Sinne des Projektziels hin. „sig.“ bedeutet, dass sich der Effekt inferenzstatistisch absichern ließ; „n.s.“ bedeutet, dass dies nicht möglich war. Effekte, die dem Projektziel zuwiderlaufen, sind rot markiert.

### Folgen aus dem Vertrauen der Bürger (Feinziel 1.2.4)

Eine weitere wichtige Voraussetzung zur Erreichung des Handlungsziels 1.2 sind die Konsequenzen, die aus dem Vertrauen der Bürger in die Polizei gezogen werden. Diese Aussagen betrachten wir, wie auf S. 27 erläutert, nicht als Skala, sondern als einen Index. Der Indexwert war allerdings schon bei der ersten Erhebung mit 4,38 bei einem möglichen Maximalwert von 5 in der Teilnehmergruppe sehr hoch. Daher überrascht es nicht, dass im Verlauf der Fortbildung nur noch eine kleine Zunahme auf 4,48 erfolgte. Aber auch in der Kontrollgruppe stieg der Indexwert leicht von 4,27 auf 4,43. Der Nettoeffekt von -0,16 ist folglich weder statistisch signifikant noch praktisch bedeutsam.

Bei den Aussagen b) „Das Vertrauen in die Polizei muss Ansporn sein, Fehler zu vermeiden“ und d) „Die Ergebnisse zum Vertrauen sind eine Verpflichtung, besonders hohen Maßstäben gerecht zu werden“ müsste die Zustimmung bei den Teilnehmer/-innen nach der Fortbildung und im Vergleich zur Kontrollgruppe größer sein als vor der Fortbildung. Bei den Aussage a) „Weil die Bürger der Polizei vertrauen, ist es nicht so schlimm, wenn es einmal zu Fehlern oder Ungerechtigkeiten kommt“ und c) „Die Ergebnisse zum Vertrauen in die Polizei zeigen, dass man Kritik an der Polizei nicht so ernst nehmen muss“ müsste sie geringer sein. Für keine der vier Aussagen konnten wir jedoch einen praktisch bedeutsamen Nettoeffekt belegen.

Tabelle 32: Kennwerte für die Items des Index „Folgen aus dem Vertrauen der Bürger in die Polizei“

Aussage	N	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	Nettoeffekt	% Skalenerbreite
	TG KG (nachher)	TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher		
a) Weil die Bürger der Polizei vertrauen, ist es nicht so schlimm, wenn es einmal zu Fehlern oder Ungerechtigkeiten kommt.	31 34 (31 34)	1,84 (1,13)	1,61 (0,76)	1,74 (0,75)	1,59 (0,82)	-0,08	1,6 %
b) Das Vertrauen in die Polizei muss Ansporn sein, Fehler zu vermeiden.	31 34 (31 34)	4,52 (0,85)	4,58 (0,67)	4,32 (0,88)	4,53 (0,61)	-0,15	3,0 %
c) Die Ergebnisse zum Vertrauen in die Polizei zeigen, dass man Kritik an der Polizei nicht so ernst nehmen muss.	31 34 (31 34)	1,48 (0,57)	1,48 (0,77)	1,65 (0,65)	1,56 (0,70)	0,09	1,8 %
d) Die Ergebnisse zum Vertrauen sind eine Verpflichtung, besonders hohen Maßstäben gerecht zu werden.	31 34 (31 34)	4,32 (0,75)	4,45 (0,62)	4,15 (0,93)	4,32 (0,77)	-0,04	0,8 %

\* Frage 13: Was folgt für Sie aus dem Vertrauen der Bürger in die Polizei? Kodierung: 1 = stimme überhaupt nicht zu, 2 = stimme eher nicht zu, 3 = teils - teils, 4 = stimme eher zu, 5 = stimme voll und ganz zu.

\* N = Anzahl, M = Mittelwert (Durchschnitt), SD = Standardabweichung, TG = Teilnehmergruppe; KG = Kontrollgruppe.

\* Anmerkung: Die grün markierten Zahlen weisen auf einen bedeutsamen Effekt im Sinne des Projektziels hin. „sig.“ bedeutet, dass sich der Effekt inferenzstatistisch absichern ließ; „n.s.“ bedeutet, dass dies nicht möglich war. Effekte, die dem Projektziel zuwiderlaufen, sind rot markiert.

## 5.2 Mittlerziel 2 „Die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie (SfD) verfügen über relevantes Fachwissen“

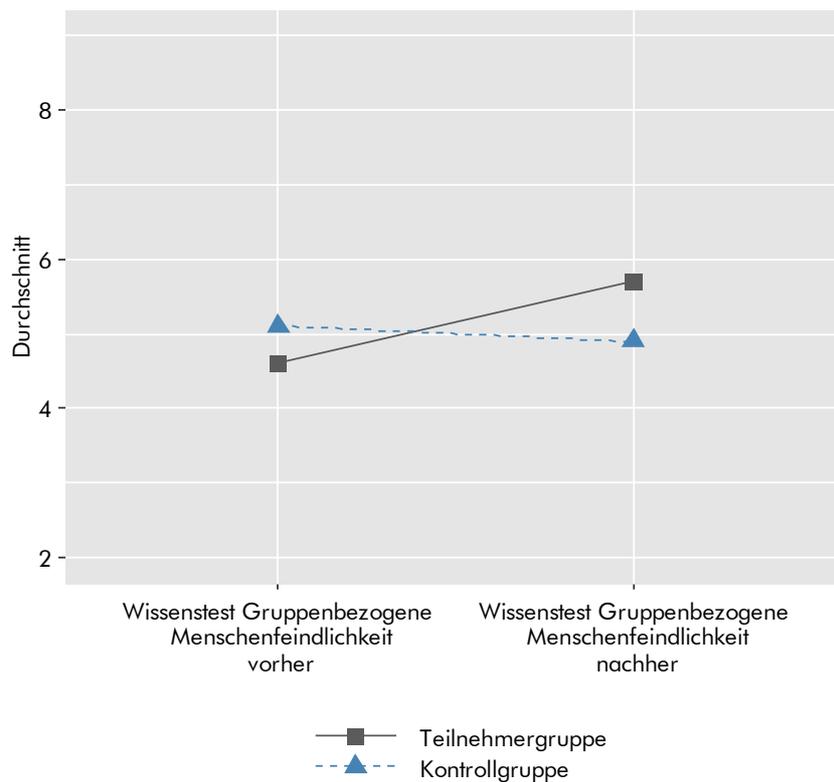
### 5.2.1 Handlungsziel 2.1

Handlungsziel 2.1: „Die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie kennen demokratiegefährdende Phänomene und sind in der Lage, damit umzugehen.“

#### Wissenstest zum Syndrom Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (Feinziel 2.1.1)

Beim Wissenstest zum Syndrom der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) geht es um relevantes Fachwissen. Bei diesem Test konnten 10 Punkte erreicht werden. Wenn die Fortbildung zu einem Wissenszuwachs im Hinblick auf das Syndrom der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit führt, muss die durchschnittlich erreichte Punktzahl bei der Teilnehmergruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe steigen. Wie Abbildung 7 zeigt, ist das der Fall.

Abbildung 7: Durchschnittswerte bei dem Wissenstest „Syndrom Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“<sup>63</sup>



\* Bei dem Wissenstest „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ konnten maximal 10 Punkte erreicht werden.

Mit dem oben beschriebenen inferenzstatistischen Verfahren lässt sich eine statistisch signifikante Verbesserung bei der Teilnehmergruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe belegen.<sup>64</sup> Die standardisierte Effektgröße Cohens  $d_{\text{kor}}$  beträgt 1,1. Der Effekt ist folglich als groß einzustufen. Der Nettoeffekt beträgt 1,3. In Relation zu der maximal erreichbaren Punktzahl von 10 macht der berechnete Nettoeffekt 13 % der Skalenbreite aus und kann somit auch nach diesem Ansatz als bedeutsam angesehen werden.

Tabelle 33: Kennwerte für den Wissenstest „Syndrom Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“

Item	N TG KG (nachher)	M (SD)		M (SD)		Nettoeffekt	% Skalenbreite
		TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher		
Wissenstest „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“	31 34 (31 34)	4,65 (0,91)	5,74 (1,15)	5,06 (1,18)	4,85 (1,37)	1,30	13,0 % (sig.)

\* N = Anzahl, M = Mittelwert (Durchschnitt), SD = Standardabweichung, TG = Teilnehmergruppe; KG = Kontrollgruppe.

<sup>63</sup> Diese Frage wurde von 31 Personen aus der Teilnehmergruppe und 34 Personen aus der Kontrollgruppe beantwortet.

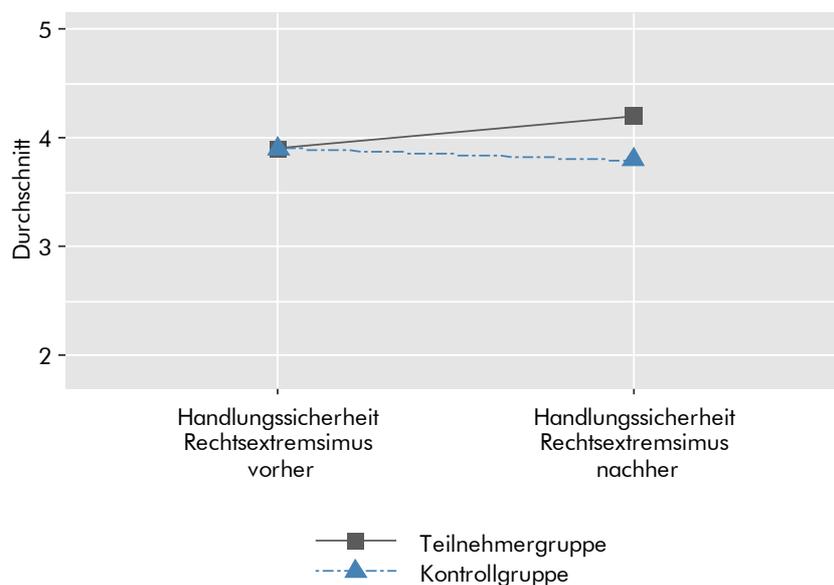
<sup>64</sup> Ergebnis des t-Tests für unabhängige Stichproben über Mittelwertdifferenzen von Teilnehmer- und Kontrollgruppe bei einseitiger Testung:  $t_{(63)} = 3,40$ ;  $p < 0,01$ .

\* Anmerkung: Die grün markierten Zahlen weisen auf einen bedeutsamen Effekt im Sinne des Projektziels hin. „sig.“ bedeutet, dass sich der Effekt inferenzstatistisch absichern ließ; „n.s.“ bedeutet, dass dies nicht möglich war. Effekte, die dem Projektziel zuwiderlaufen, sind rot markiert.

### Skala „Handlungssicherheit Rechtsextremismus“ (Handlungsziel 2.1)

Die Skala „Handlungssicherheit Rechtsextremismus“ zielt auf die Fähigkeit ab, mit demokratiegefährdenden Phänomenen umzugehen. Beim Durchschnittswert der Skala zeigt die nachfolgende Abbildung bei der Teilnehmergruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe eine Veränderung in Richtung Handlungssicherheit.

Abbildung 8: Durchschnittswerte der Skala „Handlungssicherheit Rechtsextremismus“<sup>65</sup>



\* Die Skala „Handlungssicherheit Rechtsextremismus“ konnte von 1 (sehr unsicher) bis 5 (sehr sicher) beantwortet werden. Je höher der Durchschnittswert, desto höher ist die Handlungssicherheit.

Mit dem oben beschriebenen inferenzstatistischen Verfahren lässt sich für den Gesamtwert der Skala „Handlungssicherheit Rechtsextremismus“ eine statistisch signifikante Verbesserung bei der Teilnehmergruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe belegen.<sup>66</sup> Die standardisierte Effektgröße Cohens  $d_{\text{kor}}$  beträgt 0,7, was für einen relativ großen Effekt spricht. Der Nettoeffekt beträgt 0,41. In Relation zu der Skalenbreite von 5 macht der Nettoeffekt 8,2 % der Skalenbreite aus und kann somit auch anhand dieser Berechnung als praktisch bedeutsam interpretiert werden.

<sup>65</sup> Diese Frage wurde von 31 Personen aus der Teilnehmergruppe und 34 Personen aus der Kontrollgruppe beantwortet.

<sup>66</sup> Ergebnis des t-Tests für unabhängige Stichproben über Mittelwertdifferenzen von Teilnehmer- und Kontrollgruppe bei einseitiger Testung:  $t_{(63)} = 3,77$ ;  $p < 0,01$ .

Tabelle 34: Kennwerte der Skala „Handlungssicherheit Rechtsextremismus“

Skala	N	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	Nettoeffekt	% Skalenbreite
	TG KG (nachher)	TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher		
Handlungssicherheit Rechtsextremismus	31 34 (31 34)	3,90 (0,58)	4,23 (0,45)	3,87 (0,56)	3,79 (0,67)	0,41	8,2 % (sig.)

\* Kodierung: 1 = sehr unsicher, 2 = eher unsicher, 3 = weder - noch, 4 = eher sicher, 5 = sehr sicher.

\* N = Anzahl, M = Mittelwert (Durchschnitt), SD = Standardabweichung, TG = Teilnehmergruppe; KG = Kontrollgruppe.

\* Anmerkung: Die grün markierten Zahlen weisen auf einen bedeutsamen Effekt im Sinne des Projektziels hin. „sig.“ bedeutet, dass sich der Effekt inferenzstatistisch absichern ließ; „n.s.“ bedeutet, dass dies nicht möglich war. Effekte, die dem Projektziel zuwiderlaufen, sind rot markiert.

Ergänzend haben wir für die einzelnen Aussagen der Skala wieder Nettoeffekte berechnet. Die folgenden 5 Nettoeffekte sind auch praktisch bedeutsam: a) „das Erkennen von Diskriminierung“, b) „die Beurteilung von diskriminierenden Vorfällen“, d) „die Beurteilung von rechtsextremen Vorfällen“, e) „die Unterscheidung zwischen Rechtspopulismus und Rechtsextremismus“ und g) „den kommunikativen Umgang mit diskriminierenden oder rechtsextremen Vorfällen“. Die praktisch bedeutsamen Nettoeffekte betragen a) 0,31, b) 0,54, d) 0,39, e) 0,94 und g) 0,53. Das sind a) 6,2 %, b) 10,8 %, d) 7,8 %, e) 18,8 % und g) 10,6 % der Skalenbreite von 5. Wir konnten alle praktisch bedeutsamen Nettoeffekte auch inferenzstatistisch absichern.<sup>67</sup> Die standardisierte Effektgröße Cohens  $d_{\text{kor}}$  beträgt a) 0,5, b) 0,8, d) 0,5, e) 1,0 und g) 0,7. Es handelt sich also um mittelgroße bis große Effekte. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmern fühlen sich nach der Fortbildung folglich sicherer, Diskriminierung zu erkennen, diskriminierende Vorfälle zu beurteilen, rechtsextreme Vorfälle zu erkennen, Rechtspopulismus und Rechtsextremismus zu unterscheiden und mit diskriminierenden oder rechtsextremen Vorfällen kommunikativ umzugehen.

Tabelle 35: Kennwerte für die Items der Skala „Handlungssicherheit Rechtsextremismus“

Item	N	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	Nettoeffekt	% Skalenbreite
	TG KG (nachher)	TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher		
Wie sicher oder unsicher fühlen Sie sich in Bezug auf ...							
a) das Erkennen von Diskriminierung?	31 34 (31 34)	4,10 (0,60)	4,32 (0,54)	4,12 (0,59)	4,03 (0,67)	0,31	6,2 % (sig.)
b) die Beurteilung von diskriminierenden Vorfällen?	31 34 (31 34)	3,84 (0,69)	4,23 (0,50)	3,91 (0,71)	3,76 (0,78)	0,54	10,8 % (sig.)
c) das Erkennen von rechtsextremen Äußerungen?	31 34 (31 34)	4,32 (0,65)	4,45 (0,51)	4,32 (0,84)	4,41 (0,74)	0,04	0,8 %
d) die Beurteilung von rechtsextremen Vorfällen?	31 34 (31 34)	4,16 (0,73)	4,32 (0,60)	4,26 (0,71)	4,03 (0,94)	0,39	7,8 % (sig.)

<sup>67</sup> Ergebnisse der t-Tests für unabhängige Stichproben über Mittelwertdifferenzen bei einseitiger Testung: a)  $t_{(63)} = 1,89$ ;  $p < 0,05$ ; b)  $t_{(58,73)} = 3,481$ ;  $p < 0,01$ ; d)  $t_{(63)} = 2,47$ ;  $p < 0,05$ ; e)  $t_{(63)} = 4,12$ ;  $p < 0,001$ ; g)  $t_{(62)} = 2,73$ ;  $p < 0,05$ .

Item	N	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	Nettoeffekt	% Skalenbreite
Wie sicher oder unsicher fühlen Sie sich in Bezug auf ...	TG KG (nachher)	TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher		
e) die Unterscheidung zwischen Rechtspopulismus und Rechtsextremismus?	31 34 (31 34)	3,45 (0,96)	4,06 (0,81)	3,59 (0,89)	3,26 (1,08)	0,94	18,8 % (sig.)
f) das Einschreiten bei verbalen Entgleisungen (z.B. diskriminierende Bezeichnungen) von Kolleginnen und Kollegen?	31 34 (31 34)	3,84 (0,82)	4,10 (0,60)	3,41 (0,96)	3,50 (1,02)	0,17	3,4 %
g) den kommunikativen Umgang mit diskriminierenden oder rechtsextremen Vorfällen?	30 34 (31 34)	3,57 (0,82)	4,13 (0,56)	3,47 (0,86)	3,50 (0,96)	0,53	10,6 % (sig.)

\* Frage 18, Kodierung: 1 = sehr unsicher, 2 = eher unsicher, 3 = weder - noch, 4 = eher sicher, 5 = sehr sicher.

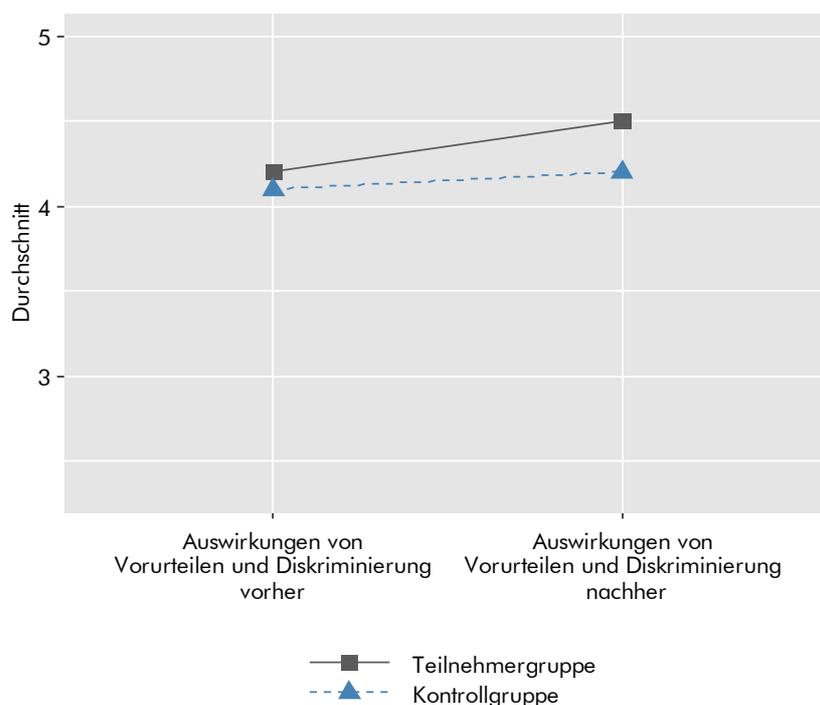
\* N = Anzahl, M = Mittelwert (Durchschnitt), SD = Standardabweichung, TG = Teilnehmergruppe; KG = Kontrollgruppe.

\* Anmerkung: Die grün markierten Zahlen weisen auf einen bedeutsamen Effekt im Sinne des Projektziels hin. „sig.“ bedeutet, dass sich der Effekt inferenzstatistisch absichern ließ; „n.s.“ bedeutet, dass dies nicht möglich war. Effekte, die dem Projektziel zuwiderlaufen, sind rot markiert.

### Skala „Auswirkungen von Vorurteilen und Diskriminierung“ (Handlungsziel 2.1)

Beim Durchschnittswert der Skala „Auswirkungen von Vorurteilen und Diskriminierung“ zeigt die Abbildung 9 bei der Teilnehmergruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe keine große Veränderung.

Abbildung 9: Durchschnittswerte der Skala „Auswirkungen von Vorurteilen und Diskriminierung“<sup>68</sup>



<sup>68</sup> Diese Frage wurde von 31 Personen aus der Teilnehmergruppe und 34 Personen aus der Kontrollgruppe beantwortet.

\* Die Skala „Auswirkungen von Vorurteilen und Diskriminierung“ konnte von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme voll und ganz zu) beantwortet werden. Je höher der Durchschnittswert, desto höher ist die Zustimmung.

Mit dem oben beschriebenen inferenzstatistischen Verfahren lässt sich für den Gesamtwert erwartungsgemäß keine statistisch signifikante Veränderung nachweisen.<sup>69</sup> Auch der berechnete Nettoeffekt von 0,19 ist mit 3,8 % der Skalenbreite von 5 zu klein, um als praktisch bedeutsam gelten zu können.

Tabelle 36: Kennwerte der Skala „Auswirkungen von Vorurteilen und Diskriminierung“

Skala	N	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	Nettoeffekt	% Skalenbreite
	TG KG (nachher)	TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher		
Auswirkungen von Vorurteilen und Diskriminierung	31 34 (31 34)	4,22 (0,64)	4,51 (0,58)	4,12 (0,70)	4,22 (0,64)	0,19	3,8 %

\* Kodierung: 1 = stimme überhaupt nicht zu, 2 = stimme eher nicht zu, 3 = teils - teils, 4 = stimme eher zu, 5 = stimme voll und ganz zu.

\* N = Anzahl, M = Mittelwert (Durchschnitt), SD = Standardabweichung, TG = Teilnehmergruppe; KG = Kontrollgruppe.

\* Anmerkung: Die grün markierten Zahlen weisen auf einen bedeutsamen Effekt im Sinne des Projektziels hin. „sig.“ bedeutet, dass sich der Effekt inferenzstatistisch absichern ließ; „n.s.“ bedeutet, dass dies nicht möglich war. Effekte, die dem Projektziel zuwiderlaufen, sind rot markiert.

Für die einzelnen Items der Skala haben wir ebenfalls die Nettoeffekte berechnet. Es zeigt sich, dass für das Item b) „sollte Auswirkungen auf die Arbeitspraxis der Polizei haben“ der Nettoeffekt von 0,34 mit 6,8 % der Skalenbreite von 5 als praktisch bedeutsam interpretiert werden kann. Inferenzstatistisch ließ sich der Effekt jedoch nicht absichern.<sup>70</sup>

Tabelle 37: Kennwerte für die Items der Skala „Auswirkungen von Vorurteilen und Diskriminierung“

Item	N	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	Nettoeffekt	% Skalenbreite
	TG KG (nachher)	TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher		
Die Tatsache, dass bestimmte Gruppen unter Vorurteilen und Diskriminierung leiden, ...							
a) sollte Auswirkungen auf die Aus- und Fortbildung bei der Polizei haben.	31 34 (31 34)	4,48 (0,72)	4,74 (0,58)	4,38 (0,70)	4,44 (0,61)	0,20	4,0 %
b) sollte Auswirkungen auf die Arbeitspraxis der Polizei haben.	31 34 (31 34)	4,26 (0,82)	4,52 (0,77)	4,29 (0,72)	4,21 (0,88)	0,34	6,8 % (n.s.)
c) sollte sich in den Strukturen der Polizei als Institution niederschlagen.	31 33 (31 34)	3,90 (0,94)	4,26 (0,77)	3,70 (1,26)	4,00 (0,95)	0,06	1,2 %

<sup>69</sup> Ergebnis des t-Tests für unabhängige Stichproben über Mittelwertdifferenzen von Teilnehmer- und Kontrollgruppe bei einseitiger Testung:  $t_{(62,57)} = 1,22$ ; n.s.

<sup>70</sup> Ergebnis des t-Tests für unabhängige Stichproben über Mittelwertdifferenzen von Teilnehmer- und Kontrollgruppe bei einseitiger Testung:  $t_{(63)} = 1,47$ ; n.s.

- \* Frage 17, Kodierung: 1 = stimme überhaupt nicht zu, 2 = stimme eher nicht zu, 3 = teils - teils, 4 = stimme eher zu, 5 = stimme voll und ganz zu.
- \* N = Anzahl, M = Mittelwert (Durchschnitt), SD = Standardabweichung, TG = Teilnehmergruppe; KG = Kontrollgruppe.
- \* Anmerkung: Die grün markierten Zahlen weisen auf einen bedeutsamen Effekt im Sinne des Projektziels hin. „sig.“ bedeutet, dass sich der Effekt inferenzstatistisch absichern ließ; „n.s.“ bedeutet, dass dies nicht möglich war. Effekte, die dem Projektziel zuwiderlaufen, sind rot markiert.

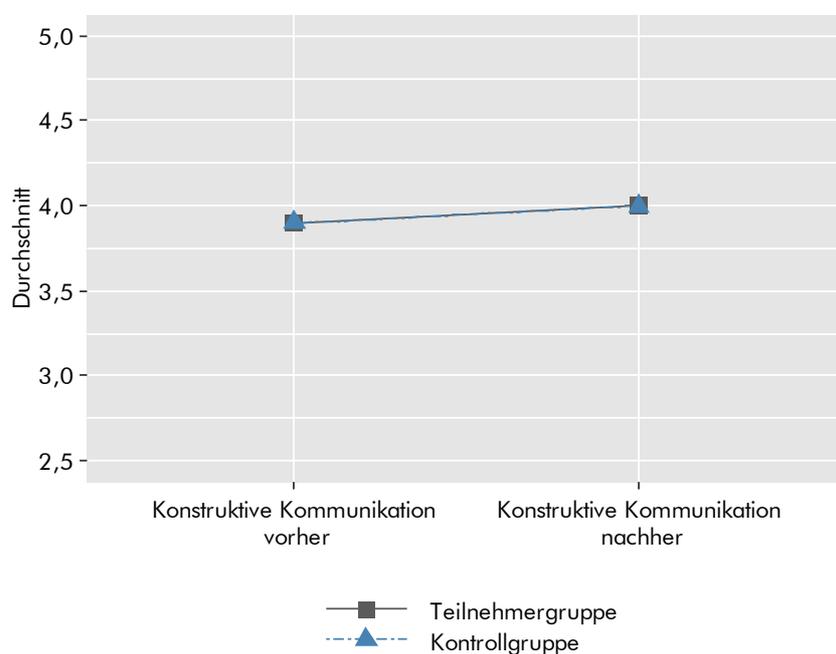
## 5.2.2 Handlungsziel 2.2

Handlungsziel 2.2: „Die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie (SfD) kennen Elemente konstruktiver Kommunikation in der Demokratie und wenden diese an.“

Skala „Anwendung von Elementen der konstruktiven Kommunikation“ (Handlungsziel 2.2)

Mit Blick auf das Handlungsziel 2.2 geht es bei der Skala „Elemente der konstruktiven Kommunikation“ um die Frage, ob die Teilnehmer/-innen der Fortbildung im Vergleich zur Kontrollgruppe die Elemente der konstruktiven Kommunikation häufiger anwenden als vor der Fortbildung. Wie in Abbildung 10 zu erkennen ist, wenden die Teilnehmer/-innen die Elemente der konstruktiven Kommunikation im Durchschnitt gleich häufig an wie die Kontrollgruppe.

Abbildung 10: Durchschnittswert der Skala „Anwendung von Elementen der konstruktiven Kommunikation“<sup>71</sup>



- \* Die Skala „Anwendung von Elementen der konstruktiven Kommunikation“ konnte von 1 (nie) bis 5 (sehr oft) beantwortet werden. Je höher der Durchschnittswert, desto öfter werden die Elemente der konstruktiven Kommunikation eingesetzt.

<sup>71</sup> Diese Frage haben 31 Personen aus der Teilnehmergruppe und 34 Personen aus der Kontrollgruppe beantwortet.

Erwartungsgemäß lässt sich mit dem oben beschriebenen inferenzstatistischen Verfahren keine Verbesserung nachweisen.<sup>72</sup> Auch die Berechnung des Nettoeffekts ergibt keine praktisch bedeutsamere Verbesserung.

Tabelle 38: Kennwerte der Skala „Anwendung von Elementen der konstruktiven Kommunikation“

Skala	N	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	Nettoeffekt	% Skalenbreite
	TG KG (nachher)	TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher		
Anwendung von Elementen der konstruktiven Kommunikation	31 34 (31 34)	3,87 (0,55)	4,02 (0,62)	3,95 (0,48)	4,04 (0,51)	0,06	1,2 %

\* Kodierung: 1 = nie, 2 = selten, 3 = gelegentlich zu, 4 = oft, 5 = sehr oft.

\* N = Anzahl, M = Mittelwert (Durchschnitt), SD = Standardabweichung, TG = Teilnehmergruppe; KG = Kontrollgruppe.

\* Anmerkung: Die grün markierten Zahlen weisen auf einen bedeutsamen Effekt im Sinne des Projektziels hin. „sig.“ bedeutet, dass sich der Effekt inferenzstatistisch absichern ließ; „n.s.“ bedeutet, dass dies nicht möglich war. Effekte, die dem Projektziel zuwiderlaufen, sind rot markiert.

Wir haben auch für die einzelnen Items der Skala die Nettoeffekte berechnet. Es kann jedoch kein Nettoeffekt als praktisch bedeutsam interpretiert werden.

Tabelle 39: Kennwerte für die Items der Skala „Anwendung von Elementen der konstruktiven Kommunikation“

Item	N	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	Nettoeffekt	% Skalenbreite
	TG KG (nachher)	TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher		
a) Ich-Botschaften verwenden	31 34 (31 34)	3,48 (0,93)	3,90 (0,83)	3,50 (0,83)	3,74 (0,79)	0,18	3,6 %
b) Aktives Zuhören	31 34 (31 34)	4,16 (0,64)	4,10 (0,75)	4,24 (0,50)	4,26 (0,62)	-0,08	1,6 %
c) Auf Bedürfnisse eingehen	31 34 (31 34)	3,87 (0,72)	3,90 (0,91)	3,88 (0,64)	3,91 (0,57)	0,00	0,0 %
d) Einfühlsam und akzeptierend auftreten	31 34 (31 34)	3,97 (0,71)	4,19 (0,65)	4,18 (0,63)	4,26 (0,75)	0,14	2,8 %

\* Frage 19: Wie häufig haben Sie folgende Elemente der konstruktiven Kommunikation in den letzten 6 Monaten bewusst eingesetzt? Kodierung: 1 = nie, 2 = selten, 3 = gelegentlich zu, 4 = oft, 5 = sehr oft.

\* N = Anzahl, M = Mittelwert (Durchschnitt), SD = Standardabweichung, TG = Teilnehmergruppe; KG = Kontrollgruppe.

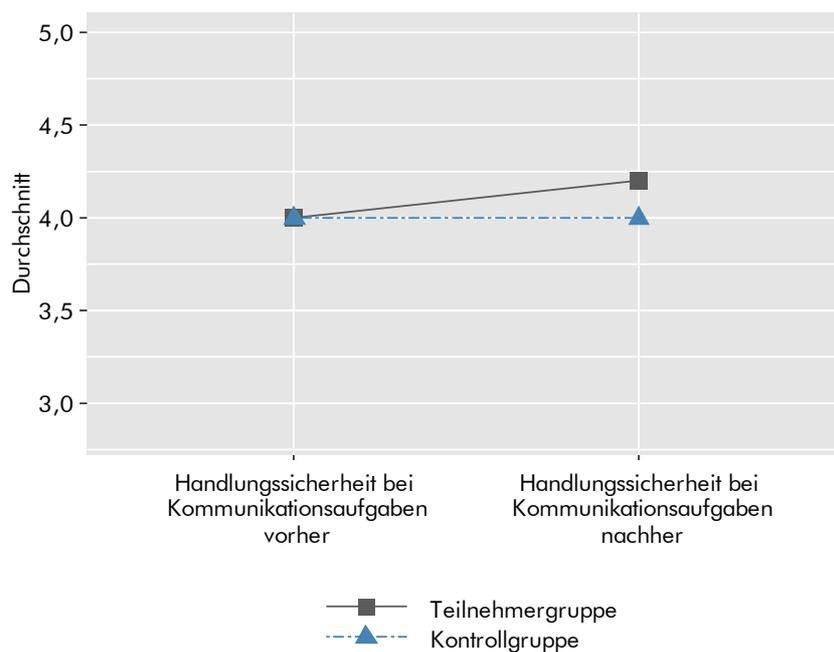
\* Anmerkung: Die grün markierten Zahlen weisen auf einen bedeutsamen Effekt im Sinne des Projektziels hin. „sig.“ bedeutet, dass sich der Effekt inferenzstatistisch absichern ließ; „n.s.“ bedeutet, dass dies nicht möglich war. Effekte, die dem Projektziel zuwiderlaufen, sind rot markiert.

<sup>72</sup> Ergebnis des t-Tests für unabhängige Stichproben über Mittelwertdifferenzen von Teilnehmer- und Kontrollgruppe bei einseitiger Testung:  $t_{(63)} = 0,38$ ; n.s.

### Skala „Handlungssicherheit bei Kommunikationsaufgaben“ (Handlungsziel 2.2)

Wir haben die Teilnehmer- und Kontrollgruppe auch danach gefragt, wie sicher bzw. unsicher sie sich bei verschiedenen Kommunikationsaufgaben im Rahmen der Ausübung des Polizeiberufs fühlen. Die Handlungssicherheit bei Kommunikationsaufgaben sollte nach der Fortbildung höher sein als vor der Fortbildung. Wie Abbildung 11 jedoch vermuten lässt, zeigt sich bei der Teilnehmergruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe im Vorher-nachher-Vergleich keine große Veränderung.

Abbildung 11: Durchschnittswerte der Skala „Handlungssicherheit bei Kommunikationsaufgaben“<sup>73</sup>



\* Die Skala „Handlungssicherheit bei Kommunikationsaufgaben“ konnte von 1 (sehr unsicher) bis 5 (sehr sicher) beantwortet werden. Je höher der Durchschnittswert, desto höher ist die Handlungssicherheit.

Das oben beschriebene inferenzstatistische Verfahren bestätigt diesen Eindruck. Es gibt keinen statistisch signifikanten Unterschied zwischen der Teilnehmer- und Kontrollgruppe mit Blick auf eine Erhöhung der Handlungssicherheit bei Kommunikationsaufgaben.<sup>74</sup> Auch kann der Nettoeffekt von 0,09 mit 1,8 % der Skalenbreite von 5 nicht als praktisch bedeutsam angesehen werden.

<sup>73</sup> Diese Frage haben 31 Personen aus der Teilnehmergruppe und 34 Personen aus der Kontrollgruppe beantwortet.

<sup>74</sup> Ergebnis des t-Tests für unabhängige Stichproben über Mittelwertdifferenzen von Teilnehmer- und Kontrollgruppe bei einseitiger Testung:  $t_{(63)} = 0,71$ ; n.s.

Tabelle 40: Kennwerte der Skala „Handlungssicherheit bei Kommunikationsaufgaben“

Skala	N	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	Nettoeffekt	% Skalbreite
	TG KG (nachher)	TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher		
Handlungssicherheit bei Kommunikationsaufgaben	31 34 (31 34)	4,04 (0,50)	4,16 (0,47)	3,95 (0,51)	3,98 (0,41)	0,09	1,8 %

\* Kodierung: 1 = sehr unsicher, 2 = eher unsicher, 3 = weder - noch, 4 = eher sicher, 5 = sehr sicher.

\* N = Anzahl, M = Mittelwert (Durchschnitt), SD = Standardabweichung, TG = Teilnehmergruppe; KG = Kontrollgruppe.

\* Anmerkung: Die grün markierten Zahlen weisen auf einen bedeutsamen Effekt im Sinne des Projektziels hin. „sig.“ bedeutet, dass sich der Effekt inferenzstatistisch absichern ließ; „n.s.“ bedeutet, dass dies nicht möglich war. Effekte, die dem Projektziel zuwiderlaufen, sind rot markiert.

Wir haben die Nettoeffekte auch für die einzelnen Items der Skala „Handlungssicherheit bei Kommunikationsaufgaben“ berechnet. Für das Item e) „Für demokratische Prinzipien bei der Ausübung des Polizeiberufs eintreten“ beträgt der Nettoeffekt 0,39 und kann bei der Skalbreite von 5 mit 7,8 % als praktisch bedeutsam interpretiert werden. Auch inferenzstatistisch lässt sich dieser Effekt absichern.<sup>75</sup> Die standardisierte Effektgröße Cohens  $d_{\text{kor}}$  beträgt 0,5 und zeigt damit einen mittelgroßen Effekt. Die Teilnehmer/-innen fühlen sich folglich nach der Fortbildung sicherer, für demokratische Prinzipien bei der Ausübung des Polizeiberufs einzutreten.

Tabelle 41: Kennwerte für die Items der Skala „Handlungssicherheit bei Kommunikationsaufgaben“

Item	N	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	Nettoeffekt	% Skalbreite
	TG KG (nachher)	TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher		
a) Konflikte mit Bürgern im Gespräch lösen	31 34 (31 34)	3,97 (0,66)	4,13 (0,67)	4,00 (0,78)	4,18 (0,80)	-0,02	0,4 %
b) Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen im Gespräch lösen	31 34 (31 34)	4,06 (0,63)	4,10 (0,54)	3,74 (0,83)	3,82 (0,46)	-0,04	0,8 %
c) Andere Kollegen in die Lösung von Problemen einbinden	31 34 (31 34)	4,00 (0,73)	3,97 (0,60)	3,94 (0,69)	3,79 (0,77)	0,12	2,4 %
d) Der Meinung anderer mit Wertschätzung begegnen	31 34 (31 34)	4,06 (0,68)	4,19 (0,65)	4,03 (0,80)	4,15 (0,44)	0,01	0,2 %
e) Für demokratische Prinzipien bei der Ausübung des Polizeiberufs eintreten	31 34 (31 34)	4,16 (0,64)	4,35 (0,66)	4,29 (0,80)	4,09 (1,00)	0,39	7,8 % (sig.)
f) Verschiedene Handlungsoptionen bei der Lösung eines Konfliktes im Arbeitsalltag berücksichtigen	31 34 (31 34)	4,00 (0,77)	4,19 (0,54)	3,71 (0,84)	3,85 (0,50)	0,05	1,0 %

\* Frage 20: Wie sicher oder unsicher fühlen Sie sich bei folgenden Kommunikationsaufgaben? Kodierung: 1 = sehr unsicher, 2 = eher unsicher, 3 = weder - noch, 4 = eher sicher, 5 = sehr sicher.

\* N = Anzahl, M = Mittelwert (Durchschnitt), SD = Standardabweichung, TG = Teilnehmergruppe;

<sup>75</sup> Ergebnis des t-Tests für unabhängige Stichproben über Mittelwertdifferenzen von Teilnehmer- und Kontrollgruppe bei einseitiger Testung:  $t_{(63)} = 2,01$ ;  $p < 0,05$ .

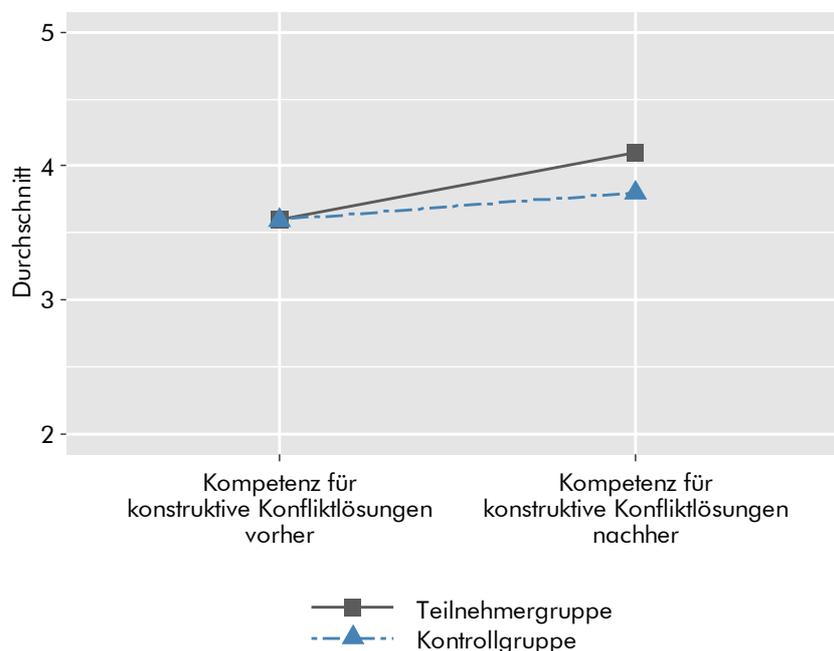
KG = Kontrollgruppe.

- \* Anmerkung: Die grün markierten Zahlen weisen auf einen bedeutsamen Effekt im Sinne des Projektziels hin. „sig.“ bedeutet, dass sich der Effekt inferenzstatistisch absichern ließ; „n.s.“ bedeutet, dass dies nicht möglich war. Effekte, die dem Projektziel zuwiderlaufen, sind rot markiert.

### Skala „Kompetenz für konstruktive Konfliktlösungen“ (Handlungsziel 2.2)

Bei dieser Skala geht es um die Kompetenz für konstruktive Konfliktlösungen. Die Durchschnittswerte in Abbildung 1 zeigen bei den 31 Personen aus der Teilnehmergruppe im Vergleich zu den 34 Personen aus der Kontrollgruppe eine größere Zunahme dieser Kompetenz.

Abbildung 12: Durchschnittswerte der Skala „Kompetenz für konstruktive Konfliktlösungen“<sup>76</sup>



- \* Die Skala „Kompetenz für konstruktive Konfliktlösungen“ konnte von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu) bewertet werden. Je höher der Durchschnittswert, desto größer ist die Kompetenz für konstruktive Konfliktlösungen.

Der berechnete Nettoeffekt von 0,27 kann in Relation zu der Skalenbreite von 5 mit 5,4 % als praktisch bedeutsam interpretiert werden. Mit dem oben beschriebenen Verfahren lässt sich das Ergebnis auch inferenzstatistisch absichern: die durchschnittliche Veränderung bei der Teilnehmergruppe unterscheidet sich statistisch signifikant von der durchschnittlichen Veränderung bei der Kontrollgruppe.<sup>77</sup> Die standardisierte Effektgröße Cohens  $d_{\text{kor}}$  beträgt 0,5. Somit handelt es sich um einen mittelgroßen Effekt.

<sup>76</sup> Diese Frage wurde von 31 Personen aus der Teilnehmergruppe und 34 Personen aus der Kontrollgruppe beantwortet.

<sup>77</sup> Ergebnis des t-Tests für unabhängige Stichproben über Mittelwertdifferenzen von Teilnehmer- und Kontrollgruppe bei einseitiger Testung:  $t_{(63)} = 2,15$ ;  $p < 0,05$ .

Tabelle 42: Kennwerte der Skala „Kompetenz für konstruktive Konfliktlösungen“

Skala	N	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	Nettoeffekt	% Skalenbreite
	TG KG (nachher)	TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher		
Kompetenz für konstruktive Konfliktlösungen	31 34 (31 34)	3,60 (0,63)	4,06 (0,52)	3,59 (0,64)	3,78 (0,51)	0,27	5,4 % (sig.)

\* Kodierung: 1 = trifft gar nicht zu, 2 = trifft wenig zu, 3 = teils - teils, 4 = trifft ziemlich zu, 5 = trifft völlig zu.

\* N = Anzahl, M = Mittelwert (Durchschnitt), SD = Standardabweichung, TG = Teilnehmergruppe; KG = Kontrollgruppe.

\* Anmerkung: Die grün markierten Zahlen weisen auf einen bedeutsamen Effekt im Sinne des Projektziels hin. „sig.“ bedeutet, dass sich der Effekt inferenzstatistisch absichern ließ; „n.s.“ bedeutet, dass dies nicht möglich war. Effekte, die dem Projektziel zuwiderlaufen, sind rot markiert.

Ergänzend haben wir uns die Nettoeffekte auch für die einzelnen Items angesehen. Den größten Fortschritt gab es beim konstruktiven Umgang mit zivilgesellschaftlichen Akteuren (Aussage b). Hier beträgt der Nettoeffekt 0,45. Das macht 9,0 % der Skalenbreite von 5 und belegt somit eine praktische Bedeutsamkeit. Der Effekt kann darüber hinaus inferenzstatistisch abgesichert werden.<sup>78</sup> Die standardisierte Effektgröße Cohens  $d_{\text{korr}}$  beträgt 0,7, was für einen relativ großen Effekt spricht.

Tabelle 43: Kennwerte für die Items der Skala „Kompetenz für konstruktive Konfliktlösungen“

Item	N	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	Nettoeffekt	% Skalenbreite
	TG KG (nachher)	TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher		
a) Ich weiß, wie ich auf vorurteilsbehaftete Äußerungen oder diskriminierendes Verhalten innerhalb der Polizei reagieren kann.	31 34 (31 34)	3,87 (0,81)	4,16 (0,58)	3,76 (0,82)	3,94 (0,65)	0,11	2,2 %
b) Ich weiß, wie ich mit zivilgesellschaftlichen Akteuren konstruktiv umgehen kann.	31 34 (31 34)	3,52 (0,81)	4,06 (0,57)	3,62 (0,70)	3,71 (0,72)	0,45	9,0 % (sig.)
c) Ich kenne verschiedene gute Methoden, um mit konflikthafte Situationen umzugehen.	31 34 (31 34)	3,42 (0,81)	3,97 (0,75)	3,38 (0,82)	3,71 (0,58)	0,22	4,4 %

\* Frage 10: Nun geht es um Anforderungen, die aus dem freiheitlich-demokratischen Selbstverständnis der Polizei resultieren. Wie sehr treffen die folgenden Aussagen für Sie zu? Kodierung: 1 = trifft gar nicht zu, 2 = trifft wenig zu, 3 = teils - teils, 4 = trifft ziemlich zu, 5 = trifft völlig zu.

\* N = Anzahl, M = Mittelwert (Durchschnitt), SD = Standardabweichung, TG = Teilnehmergruppe; KG = Kontrollgruppe.

\* Anmerkung: Die grün markierten Zahlen weisen auf einen bedeutsamen Effekt im Sinne des Projektziels hin. „sig.“ bedeutet, dass sich der Effekt inferenzstatistisch absichern ließ; „n.s.“ bedeutet, dass dies nicht möglich war. Effekte, die dem Projektziel zuwiderlaufen, sind rot markiert.

<sup>78</sup> Ergebnis des t-Tests für unabhängige über Mittelwertdifferenzen Stichproben bei einseitiger Testung:  $t_{(63)} = 2,58$ ;  $p < 0,05$ .

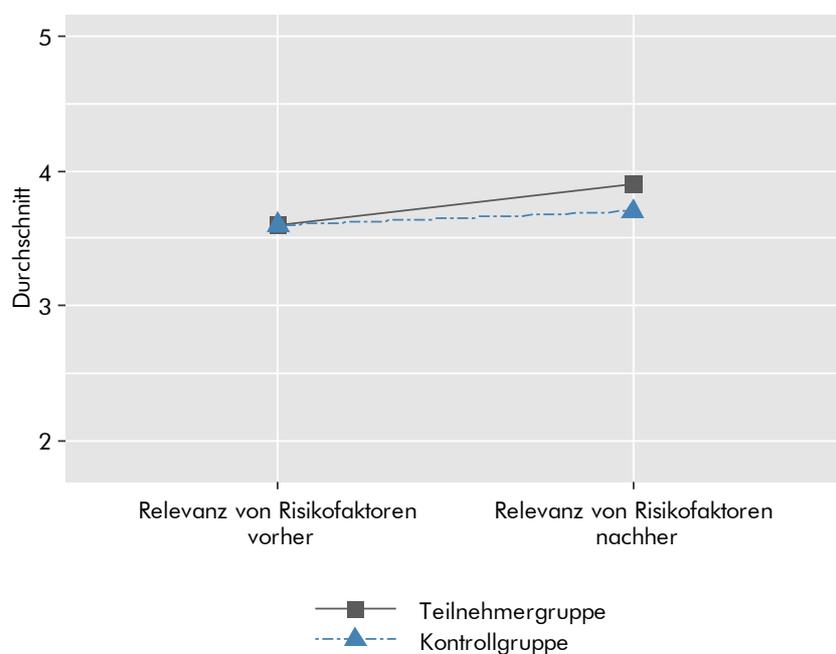
### 5.2.3 Handlungsziel 2.3

Handlungsziel 2.3: „Die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie (SfD) kennen verschiedene Präventionsansätze sowie Risiko- und Schutzfaktoren in Bezug auf Radikalisierungsdynamiken“

Skala „Relevanz von Risikofaktoren für eine Radikalisierung in der Polizei“ (Handlungsziel 2.3)

Bei der Skala „Relevanz von Risikofaktoren für eine Radikalisierung in der Polizei“ sollten die Befragten angeben, für wie relevant bzw. irrelevant sie verschiedene Risikofaktoren für Radikalisierung in Bezug auf die Polizei halten. Beim Durchschnittswert dieser Skala zeigt Abbildung 13 bei der Teilnehmergruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe keine nennenswerte Veränderung.

Abbildung 13: Durchschnittswerte der Skala „Relevanz von Risikofaktoren für eine Radikalisierung in der Polizei“<sup>79</sup>



\* Die Skala „Relevanz von Risikofaktoren für eine Radikalisierung in der Polizei“ konnte von 1 (irrelevant) bis 5 (sehr relevant) beantwortet werden. Je höher der Durchschnittswert, desto höher wird die Relevanz eingeschätzt.

Mit dem oben beschriebenen inferenzstatistischen Verfahren können wir keine Veränderung bei der Teilnehmergruppe im Vergleich zu Kontrollgruppe belegen.<sup>80</sup> Auch der berechnete Nettoeffekt von 0,20 ist mit 4,0 % der Skalenbreite von 5 zu gering, um als praktisch bedeutsam zu gelten.

<sup>79</sup> Diese Frage haben 31 Personen aus der Teilnehmergruppe und 34 Personen aus der Kontrollgruppe beantwortet.

<sup>80</sup> Ergebnis des t-Tests für unabhängige Stichproben über Mittelwertdifferenzen von Teilnehmer- und Kontrollgruppe bei einseitiger Testung:  $t_{(63)} = 1,37$ ; n.s.

Tabelle 44: Kennwerte der Skala „Relevanz von Risikofaktoren für eine Radikalisierung in der Polizei“

Skala	N	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	Nettoeffekt	% Skalenbreite
	TG KG (nachher)	TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher		
Relevanz von Risikofaktoren für eine Radikalisierung in der Polizei	31 34 (31 34)	3,64 (0,64)	3,86 (0,63)	3,64 (0,62)	3,66 (0,51)	0,20	4,0 %

\* Kodierung: 1 = irrelevant, 2 = wenig relevant, 3 = teils - teils, 4 = ziemlich relevant, 5 = sehr relevant.

\* N = Anzahl, M = Mittelwert (Durchschnitt), SD = Standardabweichung, TG = Teilnehmergruppe; KG = Kontrollgruppe.

\* Anmerkung: Die grün markierten Zahlen weisen auf einen bedeutsamen Effekt im Sinne des Projektziels hin. „sig.“ bedeutet, dass sich der Effekt inferenzstatistisch absichern ließ; „n.s.“ bedeutet, dass dies nicht möglich war. Effekte, die dem Projektziel zuwiderlaufen, sind rot markiert.

Wir haben auch die Nettoeffekte für die einzelnen Items dieser Skala berechnet. Bei den Items „c) Das Gefühl von Ohnmacht und Verunsicherung, „e) Fehlende Möglichkeiten für einen positiven Austausch mit Angehörigen von fremden ethnischen, nationalen, religiösen oder politischen Gruppen“ sowie „f) Abwertung von Angehörigen fremder ethnischer, nationaler, religiöser oder politischer Gruppen“ zeigen sich Nettoeffekte in der Größe von 0,34, 0,46 und 0,26. Diese machen 6,8 %, 9,2 % bzw. 5,2 % der Skalenbreite von 5 aus und können somit als praktisch bedeutsam gelten. Die Effekte lassen sich jedoch nicht inferenzstatistisch absichern.<sup>81</sup>

Tabelle 45: Kennwerte für die Items der Skala „Relevanz von Risikofaktoren für eine Radikalisierung in der Polizei“

Item	N	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	Nettoeffekt	% Skalenbreite
	TG KG (nachher)	TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher		
a) Unerfülltes Bedürfnis nach sozialer Anerkennung	31 34 (31 34)	3,55 (0,81)	3,74 (0,93)	3,26 (1,08)	3,50 (0,93)	-0,05	1,0 %
b) Das Gefühl von Ungerechtigkeit	31 34 (31 34)	3,84 (0,90)	4,03 (0,71)	3,79 (0,88)	3,76 (0,85)	0,22	4,4 %
c) Das Gefühl von Ohnmacht und Verunsicherung	31 33 (31 34)	3,71 (0,94)	3,94 (0,85)	3,52 (1,09)	3,41 (0,92)	0,34	6,8 %
d) Übermäßige Identifikation mit der eigenen Gruppe innerhalb der Polizei	31 34 (31 34)	3,52 (0,96)	3,74 (1,12)	3,62 (0,89)	3,71 (0,80)	0,13	2,6 %
e) Fehlende Möglichkeiten für einen positiven Austausch mit Angehörigen von fremden ethnischen, nationalen, religiösen oder politischen Gruppen	31 34 (31 34)	3,71 (0,90)	4,00 (0,82)	3,85 (0,96)	3,68 (0,98)	0,46	9,2 %
f) Abwertung von Angehörigen fremder ethnischer, nationaler, religiöser oder politischer Gruppen	31 34 (31 34)	3,58 (0,92)	3,87 (1,06)	3,88 (0,91)	3,91 (0,75)	0,26	5,2 %

<sup>81</sup> Ergebnisse der t-Tests für unabhängige Stichproben über Mittelwertdifferenzen bei einseitiger Testung: c)  $t_{(62)} = 1,11$ ; n.s., e)  $t_{(63)} = 1,94$ ; n.s., f)  $t_{(63)} = 1,08$ ; n.s.

Item	N	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	Nettoeffekt	% Skalenbreite
	TG KG (nachher)	TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher		
g) Denken in den Kategorien „wir hier unten“/„die da oben“	31 34 (31 34)	3,55 (1,03)	3,71 (1,01)	3,56 (0,99)	3,62 (0,95)	0,10	2,0 %

\* Frage 21: Die wissenschaftliche Forschung hat verschiedene Risikofaktoren für problematische Entwicklungen identifiziert. Bitte beziehen Sie diese Risikofaktoren einmal auf die Polizei selbst. Wie relevant sind aus Ihrer Sicht die folgenden Risikofaktoren innerhalb der Polizei? Kodierung: 1 = irrelevant, 2 = wenig relevant, 3 = teils - teils, 4 = ziemlich relevant, 5 = sehr relevant.

\* N = Anzahl, M = Mittelwert (Durchschnitt), SD = Standardabweichung, TG = Teilnehmergruppe; KG = Kontrollgruppe.

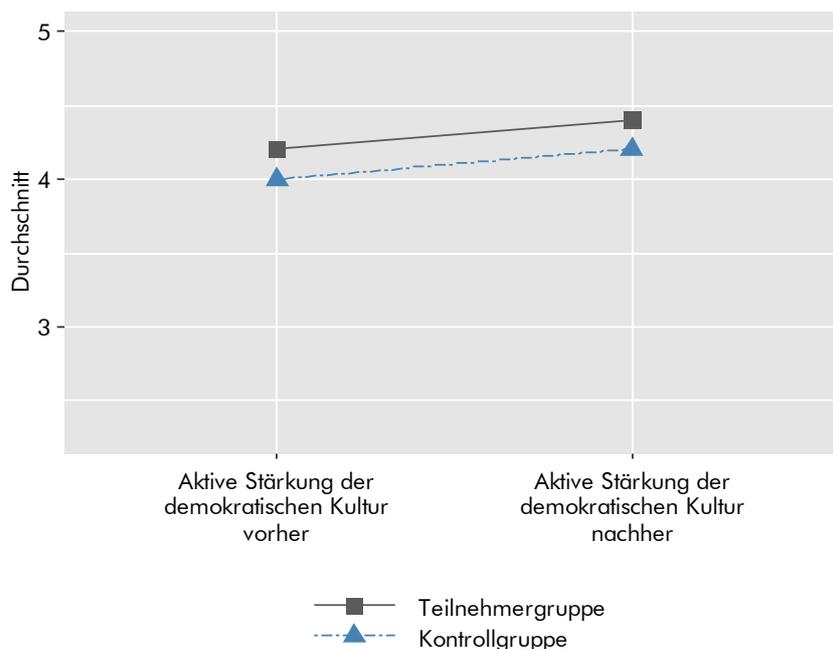
\* Anmerkung: Die grün markierten Zahlen weisen auf einen bedeutsamen Effekt im Sinne des Projektziels hin. „sig.“ bedeutet, dass sich der Effekt inferenzstatistisch absichern ließ; „n.s.“ bedeutet, dass dies nicht möglich war. Effekte, die dem Projektziel zuwiderlaufen, sind rot markiert.

### 5.3 Mittlerziel 3 „Die Strategiegpatinnen und -paten für Demokratie (SfD) sind in der Lage, sich für demokratische Kultur innerhalb der Polizei einzusetzen und diese weiter zu fördern“

Skala „Aktive Stärkung der demokratischen Kultur in der Polizei“ (Mittlerziel 3)

Bei der Skala „Aktive Stärkung der demokratische Kultur in der Polizei“ geht es um die Frage, ob die Befragten verschiedene Ideen zur Stärkung der demokratischen Kultur nach der Fortbildung für plausibler halten als vor der Fortbildung. Beim Durchschnittswert der Skala zeigt Abbildung 14 bei der Teilnehmergruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe keine nennenswerte Veränderung. Die durchschnittliche Entwicklung verläuft nahezu parallel.

Abbildung 14: Durchschnittswerte der Skala „Aktive Stärkung der demokratischen Kultur in der Polizei“<sup>82</sup>



<sup>82</sup> Diese Frage haben 31 Personen aus der Teilnehmergruppe und 34 Personen aus der Kontrollgruppe beantwortet.

\* Die Skala „Aktive Stärkung der demokratische Kultur in der Polizei“ konnte von 1 (sehr unplausibel) bis 5 (sehr plausibel) beantwortet werden. Je höher der Durchschnittswert, desto höher ist die Zustimmung.

Mit dem oben beschriebenen inferenzstatistischen Verfahren lässt sich für die Skala erwartungsgemäß keine statistisch signifikante Verbesserung bei der Teilnehmergruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe belegen.<sup>83</sup> Der berechnete Nettoeffekt beträgt -0,01, was 0,2 % der Skalenbreite von 5 ausmacht. Daher ist dieser Effekt ohne praktische Bedeutung.

Tabelle 46: Kennwerte der Skala „Aktive Stärkung der demokratischen Kultur in der Polizei“

Item	N	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	Nettoeffekt	% Skalenbreite
	TG KG (nachher)	TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher		
Aktive Stärkung der demokratischen Kultur in der Polizei	31 34 (31 34)	4,24 (0,54)	4,35 (0,44)	4,04 (0,40)	4,16 (0,52)	-0,01	0,2 %

\* Kodierung: 1 = sehr unplausibel, 2 = eher unplausibel, 3 = weder - noch, 4 = eher plausibel, 5 = sehr plausibel.

\* N = Anzahl, M = Mittelwert (Durchschnitt), SD = Standardabweichung, TG = Teilnehmergruppe; KG = Kontrollgruppe.

\* Anmerkung: Die grün markierten Zahlen weisen auf einen bedeutsamen Effekt im Sinne des Projektziels hin. „sig.“ bedeutet, dass sich der Effekt inferenzstatistisch absichern ließ; „n.s.“ bedeutet, dass dies nicht möglich war. Effekte, die dem Projektziel zuwiderlaufen, sind rot markiert.

Ergänzend haben wir auch für die einzelnen Aussagen der Skala wieder Nettoeffekte berechnet. Bei zwei Items zeigen sich bedeutsame Nettoeffekte. Allerdings geht nur der Effekt beim Item c) „Regelmäßige Auseinandersetzung mit dem Blickwinkel von anderen“ in die angestrebte Richtung. Hier beträgt der Nettoeffekt 0,31. Das sind 6,2 % der Skalenbreite von 5. Somit kann dieser Nettoeffekte als praktisch bedeutsam interpretiert werden. Inferenzstatistisch lässt sich der Effekt allerdings nicht absichern.<sup>84</sup>

Tabelle 47: Kennwerte für die Items der Skala „Aktive Stärkung der demokratischen Kultur in der Polizei“

Item	N	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	Nettoeffekt	% Skalenbreite
	TG KG (nachher)	TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher		
a) Ständige Bewusstmachung und Überprüfung eigener Vorurteile	31 34 (31 34)	4,29 (0,86)	4,55 (0,62)	4,24 (0,50)	4,29 (0,68)	0,21	4,2 %
b) Selbst als Vorbild für demokratisches Verhalten auftreten	31 34 (31 34)	4,55 (0,57)	4,87 (0,43)	4,38 (0,70)	4,62 (0,65)	0,08	1,6 %
c) Regelmäßige Auseinandersetzung mit dem Blickwinkel von anderen	31 34 (31 34)	4,39 (0,62)	4,61 (0,56)	4,41 (0,56)	4,32 (0,73)	0,31	6,2 %

<sup>83</sup> Ergebnis des t-Tests für unabhängige Stichproben über Mittelwertdifferenzen von Teilnehmer- und Kontrollgruppe bei einseitiger Testung:  $t_{(63)} = -0,02$ ; n.s.

<sup>84</sup> Ergebnis des t-Tests für unabhängige Stichproben über Mittelwertdifferenzen von Teilnehmer- und Kontrollgruppe bei einseitiger Testung:  $t_{(63)} = 1,89$ ; n.s.

Item	N	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	Nettoeffekt	% Skalenbreite
	TG KG (nachher)	TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher		
d) Akzeptanz von Aushandlungsprozessen innerhalb der Polizei	31 34 (30 33)	3,87 (0,72)	3,93 (0,64)	3,68 (0,73)	3,64 (0,74)	0,10	2,0 %
e) Meinungsvielfalt innerhalb der Polizei stets zulassen	31 34 (31 34)	4,19 (0,75)	4,06 (0,68)	3,85 (0,74)	4,09 (0,75)	-0,37	7,4 %
f) Beteiligung an polizeiinternen Entscheidungsprozessen	31 34 (31 34)	4,10 (0,87)	4,19 (0,65)	3,79 (0,81)	4,00 (0,92)	-0,12	2,4 %
g) Regelmäßige Beteiligung an Problemlösungen	31 34 (31 34)	4,26 (0,77)	4,23 (0,62)	3,91 (0,75)	4,12 (0,81)	-0,24	4,8 %

\* Frage 26: Wie plausibel sind folgende Ideen, um die demokratische Kultur in der Polizei zu stärken? Kodierung: 1 = sehr unplausibel, 2 = eher unplausibel, 3 = weder - noch, 4 = eher plausibel, 5 = sehr plausibel.

\* N = Anzahl, M = Mittelwert (Durchschnitt), SD = Standardabweichung, TG = Teilnehmergruppe; KG = Kontrollgruppe.

\* Anmerkung: Die grün markierten Zahlen weisen auf einen bedeutsamen Effekt im Sinne des Projektziels hin. „sig.“ bedeutet, dass sich der Effekt inferenzstatistisch absichern ließ; „n.s.“ bedeutet, dass dies nicht möglich war. Effekte, die dem Projektziel zuwiderlaufen, sind rot markiert.

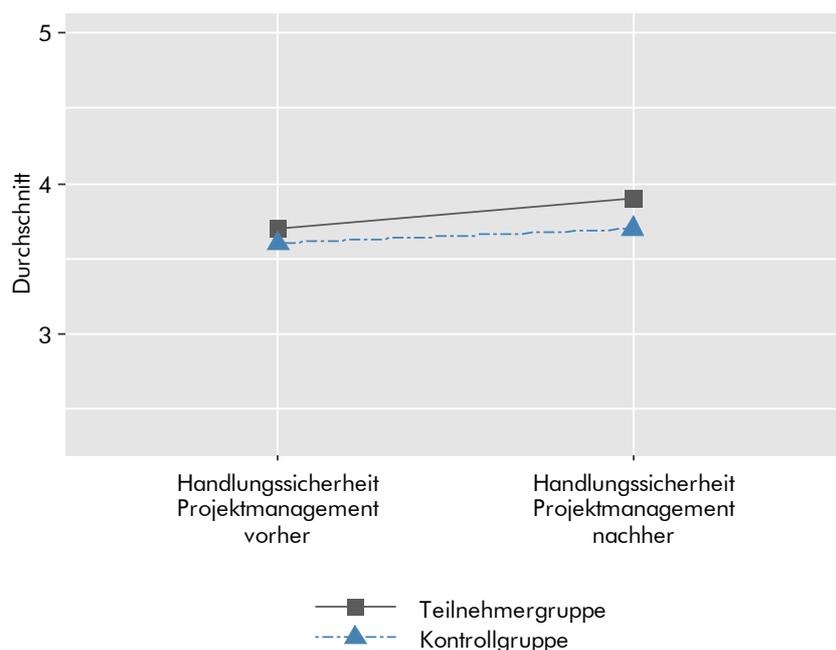
### 5.3.1 Handlungsziel 3.2

Handlungsziel 3.2: „Die Strategiepatinnen und -paten (SfD) sind in der Lage, Maßnahmen und Projekte zur Stärkung der demokratischen Kultur innerhalb der Polizei zu entwickeln und umzusetzen.“

Skala „Handlungssicherheit Projektmanagement“ (Feinziel 3.2.1)

Beim Durchschnittswert der Skala „Handlungssicherheit Projektmanagement“ zeigt sich keine nennenswerte Verbesserung bei der Teilnehmergruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe.

Abbildung 15: Durchschnittswerte der Skala „Handlungssicherheit Projektmanagement“<sup>85</sup>



\* Die Skala „Handlungssicherheit Projektmanagement“ konnte von 1 (sehr unsicher) bis 5 (sehr sicher) beantwortet werden. Je höher der Durchschnittswert, desto ist die Handlungssicherheit.

Mit dem oben beschriebenen inferenzstatistische Verfahren können wir keine Verbesserung bei der Teilnehmergruppe im Vergleich zu Kontrollgruppe belegen.<sup>86</sup> Auch der berechnete Nettoeffekt von 0,22 ist mit 4,8 % der Skalenbreite von 5 zu gering, um als praktisch bedeutsam gelten zu können.

Tabelle 48: Kennwerte der Skala „Handlungssicherheit Projektmanagement“

Skala	N TG KG (nachher)	M (SD)		M (SD)		Nettoeffekt	% Skalenbreite
		TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher		
Handlungssicherheit Projektmanagement	31 34 (31 34)	3,67 (0,52)	3,94 (0,57)	3,62 (0,44)	3,67 (0,57)	0,22	4,4 %

\* Kodierung: 1 = sehr unsicher, 2 = eher unsicher, 3 = weder - noch, 4 = eher sicher, 5 = sehr sicher.

\* N = Anzahl, M = Mittelwert (Durchschnitt), SD = Standardabweichung, TG = Teilnehmergruppe; KG = Kontrollgruppe.

\* Anmerkung: Die grün markierten Zahlen weisen auf einen bedeutsamen Effekt im Sinne des Projektziels hin. „sig.“ bedeutet, dass sich der Effekt inferenzstatistisch absichern ließ; „n.s.“ bedeutet, dass dies nicht möglich war. Effekte, die dem Projektziel zuwiderlaufen, sind rot markiert.

Für einige Items der Skala zeigen sich jedoch Nettoeffekte, die als praktisch bedeutsam interpretiert werden können. Für die Items b) „Entwickeln von Hypothesen zu den Ursachen des

<sup>85</sup> Diese Frage haben 31 Personen aus der Teilnehmergruppe und 34 Personen aus der Kontrollgruppe beantwortet.

<sup>86</sup> Ergebnis des t-Tests für unabhängige Stichproben über Mittelwertdifferenzen von Teilnehmer- und Kontrollgruppe bei einseitiger Testung:  $t_{(63)} = 1,71$ ; n.s.

Problems“, d) „Planen von Interventionen/Maßnahmen“ sowie f) „Sammeln von Informationen zu Veränderungen beim problematischen Sachverhalt“ ergeben sich Nettoeffekte von 0,42, 0,30 bzw. 0,31. Das macht bei b) 8,4 %, bei d) 6,0 % und bei f) 6,2 % der Skalenbreite von 5. Inferenzstatistisch lässt sich zumindest der Effekt für b) „Entwickeln von Hypothesen zu den Ursachen des Problems“ absichern.<sup>87</sup> Die standardisierte Effektgröße Cohens  $d_{\text{kor}}$  beträgt 0,6 und dokumentiert damit einen mittelgroßen Effekt.

Tabelle 49: Kennwerte für die Items der Skala „Handlungssicherheit Projektmanagement“

Item	N		M (SD)		M (SD)		Nettoeffekt	% Skalenbreite
	TG   KG (nachher)	TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher			
a) Sammeln von Informationen zu einem problematischen Sachverhalt	31   34 (31   34)	3,90 (0,65)	4,16 (0,64)	4,06 (0,55)	4,09 (0,67)	0,23	4,6 %	
b) Entwickeln von Hypothesen zu den Ursachen des Problems	31   34 (31   34)	3,71 (0,64)	4,16 (0,69)	3,65 (0,65)	3,68 (0,68)	0,42	8,4 % (sig.)	
c) Entwickeln von Zielen, die angestrebte Veränderungen zum Ausdruck bringen	31   34 (31   34)	3,74 (0,68)	3,87 (0,62)	3,44 (0,75)	3,53 (0,71)	0,04	0,8 %	
d) Planen von Interventionen/Maßnahmen	30   34 (31   34)	3,50 (0,82)	3,74 (0,73)	3,41 (0,74)	3,35 (0,81)	0,30	6,0 %	
e) Umsetzen von Interventionen/Maßnahmen	31   34 (31   34)	3,48 (0,77)	3,74 (0,82)	3,38 (0,78)	3,65 (0,69)	-0,01	0,2 %	
f) Sammeln von Informationen zu Veränderungen beim problematischen Sachverhalt	31   34 (31   34)	3,68 (0,70)	3,97 (0,66)	3,76 (0,50)	3,74 (0,71)	0,31	6,2 %	

\* Frage 25: Wie sicher oder unsicher fühlen Sie sich bei folgenden Aufgaben? Kodierung: 1 = sehr unsicher, 2 = eher unsicher, 3 = weder - noch, 4 = eher sicher, 5 = sehr sicher.

\* N = Anzahl, M = Mittelwert (Durchschnitt), SD = Standardabweichung, TG = Teilnehmergruppe; KG = Kontrollgruppe.

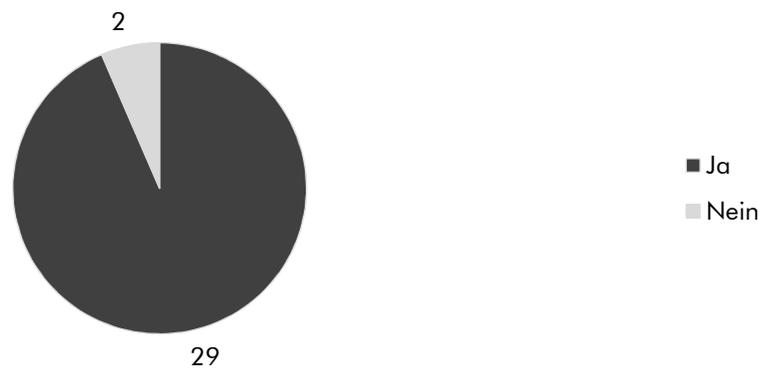
\* Anmerkung: Die grün markierten Zahlen weisen auf einen bedeutsamen Effekt im Sinne des Projektziels hin. „sig.“ bedeutet, dass sich der Effekt inferenzstatistisch absichern ließ; „n.s.“ bedeutet, dass dies nicht möglich war. Effekte, die dem Projektziel zuwiderlaufen, sind rot markiert.

#### Idee für ein demokratieförderndes Projekt in der Polizei (Feinziel 3.2.4)

Wir haben die Teilnehmer/-innen der Fortbildung bei der 2. Befragung danach gefragt, ob sie schon eine Idee für ein demokratieförderndes Projekt in der Polizei haben. Bei 29 der 31 Teilnehmer/-innen war das der Fall. 2 Personen aus der Teilnehmergruppe hatten nach Fortbildung noch keine Idee für ein demokratieförderndes Projekt.

<sup>87</sup> Ergebnisse der t-Tests für unabhängige Stichproben über Mittelwertdifferenzen bei einseitiger Testung: b)  $t_{(63)} = 2,12$ ;  $p < 0,05$ , d)  $t_{(63)} = 2,12$ ; n.s., f)  $t_{(63)} = 1,95$ ; n.s.

Abbildung 16: Haben Sie schon eine Idee für ein demokratieförderndes Projekt in der Polizei?  
(Teilnehmer)



#### 5.4 Mittlerziel 4 „Die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie (SfD) sind offen für eine vertrauensstiftende Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Institutionen“

*Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Einrichtungen, um Vorbehalten gegenüber bestimmten Gruppen entgegenzuwirken (Mittlerziel 4)*

Die verschiedenen Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Einrichtungen, um Vorbehalten gegenüber bestimmten Gruppen entgegenzuwirken bilden kein einheitliches theoretisches Konstrukt (vgl. S. 33). Sie können aber zu einem einfachen Summenindex zusammenfasst werden. Der Indexwert ist in der Teilnehmergruppe von 3,91 auf 4,16 gestiegen und in der Kontrollgruppe nahezu konstant geblieben (vorher: 3,78; nachher: 3,77). Der Nettoeffekt von 0,26 ist statistisch signifikant<sup>88</sup> und mit 5,2 % der Skalenbreite von 5 auch praktisch bedeutsam. Die standardisierte Effektgröße Cohens  $d_{\text{korrr}}$  beträgt 0,3; es handelt sich also um einen relativ kleinen Effekt.

Außerdem gibt es bei 3 der 6 Aussagen praktisch bedeutsame Nettoeffekte. Für a) „Hospitalationen bei zivilgesellschaftlichen Einrichtungen und Organisationen“, b) „Einbindung von zivilgesellschaftlichen Organisationen in Fortbildungen“ sowie d) „Beteiligung an interkulturellen Stadtfesten“ betragen die Nettoeffekte 0,32, 0,42 bzw. 0,44 und machen 6,4 %, 8,4 % und 8,8 % der Skalenbreite von 5 aus. Es lässt sich jedoch keiner dieser Effekte inferenzstatistisch absichern.<sup>89</sup>

<sup>88</sup> Ergebnis des t-Tests für unabhängige Stichproben über Mittelwertdifferenzen von Teilnehmer- und Kontrollgruppe bei einseitiger Testung:  $t_{(63)} = 1,73$ ;  $p < 0,05$

<sup>89</sup> Ergebnisse der t-Tests für unabhängige Stichproben über Mittelwertdifferenzen bei einseitiger Testung: a)  $t_{(62)} = 1,37$ ; n.s., b)  $t_{(63)} = 1,80$ ; n.s., d)  $t_{(62)} = 1,70$ ; n.s.

Tabelle 50: Kennwerte für die Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Einrichtungen, um Vorbehalten gegenüber bestimmten Gruppen entgegenzuwirken

Item	N		M (SD)		M (SD)		Nettoeffekt	% Skalbreite
	TG	KG	TG	KG	TG	KG		
	(nachher)		vorher	nachher	vorher	nachher		
a) Hospitationen bei zivilgesellschaftlichen Einrichtungen und Organisationen	31   33 (31   34)		3,84 (1,07)	4,16 (1,00)	3,88 (0,93)	3,88 (1,17)	0,32	6,4 % (n.s.)
b) Einbindung von zivilgesellschaftlichen Organisationen in Fortbildungen	31   34 (31   34)		4,45 (0,68)	4,58 (0,72)	4,41 (0,70)	4,12 (1,04)	0,42	8,4 % (n.s.)
c) Moschee- und Moscheevereinsbesuche	31   34 (31   33)		4,03 (0,95)	4,23 (0,84)	3,59 (1,08)	3,61 (1,20)	0,18	3,6 %
d) Beteiligung an interkulturellen Stadtfesten	31   34 (31   33)		3,90 (0,94)	4,48 (0,77)	3,56 (1,08)	3,70 (1,24)	0,44	8,8 % (n.s.)
e) Einrichtung von standardisierten Verfahren zur Reaktion auf diskriminierende oder menschenfeindliche Äußerungen	31   33 (31   33)		3,71 (1,01)	3,90 (0,91)	3,76 (0,90)	3,79 (1,17)	0,16	3,2 %
f) Einrichtung von unabhängigen Ombudsstellen	29   33 (31   33)		3,45 (1,02)	3,61 (1,15)	3,45 (0,97)	3,58 (1,00)	0,03	0,6 %

\* Frage 23: Wie sinnvoll sind aus Ihrer Sicht folgende Möglichkeiten, um Vorbehalten von Polizisten gegenüber bestimmten ethnischen, nationalen, religiösen oder politischen Gruppen entgegenzuwirken? Kodierung: 1 = überhaupt nicht sinnvoll, 2 = wenig sinnvoll, 3 = teils - teils, 4 = ziemlich sinnvoll, 5 = sehr sinnvoll.

\* N = Anzahl, M = Mittelwert (Durchschnitt), SD = Standardabweichung, TG = Teilnehmergruppe; KG = Kontrollgruppe.

\* Anmerkung: Die grün markierten Zahlen weisen auf einen bedeutsamen Effekt im Sinne des Projektziels hin. „sig.“ bedeutet, dass sich der Effekt inferenzstatistisch absichern ließ; „n.s.“ bedeutet, dass dies nicht möglich war. Effekte, die dem Projektziel zuwiderlaufen, sind rot markiert.

#### 5.4.1 Handlungsziel 4.2

Handlungsziel 4.2: „Die Strategiepatinnen und -paten für Demokratie (SfD) sind bereit, sich auf die Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteuren einzulassen.“

*Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteuren bzw. Institutionen (Handlungsziel 4.2)*

Wir haben sowohl die Teilnehmer- als auch die Kontrollgruppe danach gefragt, wie gern sie grundsätzlich mit zivilgesellschaftlichen Akteuren bzw. Institutionen zusammenarbeiten würden. Der berechnete Nettoeffekt für diese Frage beträgt 0,39 und macht 7,8 % der Skalbreite von 5 aus. Somit kann er als praktisch bedeutsam interpretiert werden. Inferenzstatistisch lässt sich der Effekt hingegen nicht absichern.<sup>90</sup>

<sup>90</sup> Ergebnis des t-Tests für unabhängige Stichproben über Mittelwertdifferenzen von Teilnehmer- und Kontrollgruppe bei einseitiger Testung:  $t_{(51,96)} = 1,91$ ; n.s.

Tabelle 51: Kennwerte für die Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteuren bzw. Institutionen allgemein

Aussage	N	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	Nettoeffekt	% Skalenbreite
	TG KG (nachher)	TG vorher	TG nachher	KG vorher	KG nachher		
Grundsätzlich würde ich gern mit zivilgesellschaftlichen Akteuren bzw. Institutionen zusammenarbeiten.	31 34 (31 34)	3,90 (0,98)	4,35 (0,61)	3,91 (0,79)	3,97 (0,80)	0,39	7,8 % (n.s.)

\* Frage 24, Kodierung: 1 = trifft gar nicht zu, 2 = trifft wenig zu, 3 = teils - teils, 4 = trifft ziemlich zu, 5 = trifft völlig zu.

\* N = Anzahl, M = Mittelwert (Durchschnitt), SD = Standardabweichung, TG = Teilnehmergruppe; KG = Kontrollgruppe.

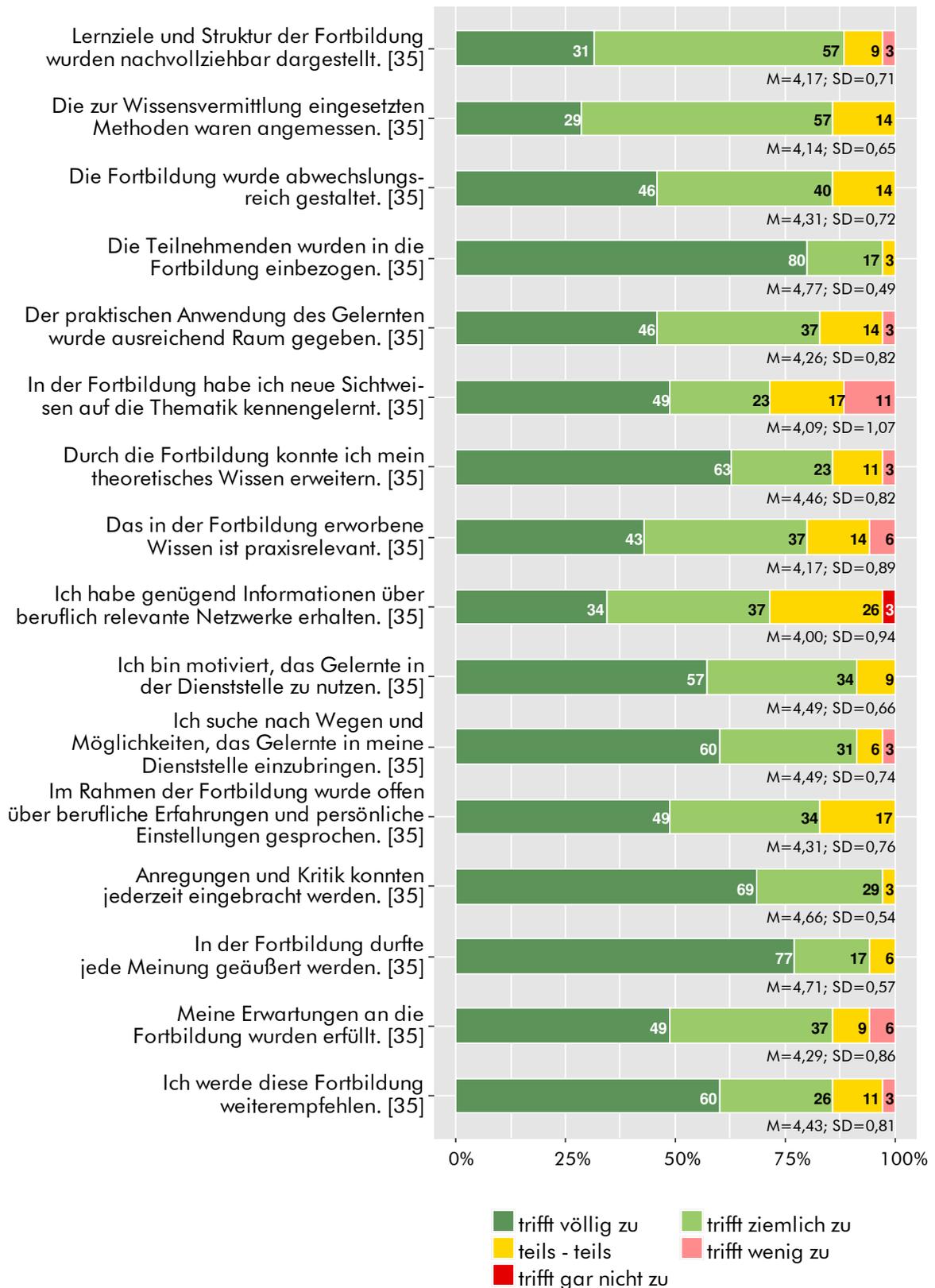
\* Anmerkung: Die grün markierten Zahlen weisen auf einen bedeutsamen Effekt im Sinne des Projektziels hin. „sig.“ bedeutet, dass sich der Effekt inferenzstatistisch absichern ließ; „n.s.“ bedeutet, dass dies nicht möglich war. Effekte, die dem Projektziel zuwiderlaufen, sind rot markiert.

## 5.5 Akzeptanz der Fortbildung

Am Ende der Fortbildung haben wir die Teilnehmer/-innen um ihre Meinung zu der Fortbildung gebeten. Da an dieser Stelle kein Vorher-nachher-Vergleich und kein Vergleich mit der Kontrollgruppe vorgenommen werden musste, konnten wir die Fragebögen aller zum Zeitpunkt  $t_1$  anwesenden Teilnehmer/-innen einbeziehen. Abbildung 17 zeigt, dass die Teilnehmenden die verschiedenen Aspekte der Akzeptanz und den subjektiven Lernerfolg durchweg positiv bewerteten. Die höchste Zustimmung ( $M \geq 4,4$ ) erhielten die Aussagen „Die Teilnehmenden wurden in die Fortbildung einbezogen“, „Durch die Fortbildung konnte ich mein theoretisches Wissen erweitern“, „Ich bin motiviert, das Gelernte in der Dienststelle zu nutzen“, „Ich suche nach Wegen und Möglichkeiten, das Gelernte in meine Dienststelle einzubringen“, „Anregungen und Kritik konnten jederzeit eingebracht werden“, „In der Fortbildung durfte jede Meinung geäußert werden“ sowie „Ich werde diese Fortbildung weiterempfehlen“.

Etwas zurückhaltender ( $M < 4,1$ ) waren die Befragten bei den Aussagen „In der Fortbildung habe ich neue Sichtweisen auf die Thematik kennengelernt“ und „Ich habe genügend Informationen über beruflich relevante Netzwerke erhalten“.

Abbildung 17: Akzeptanz der Fortbildung und subjektiver Lernerfolg



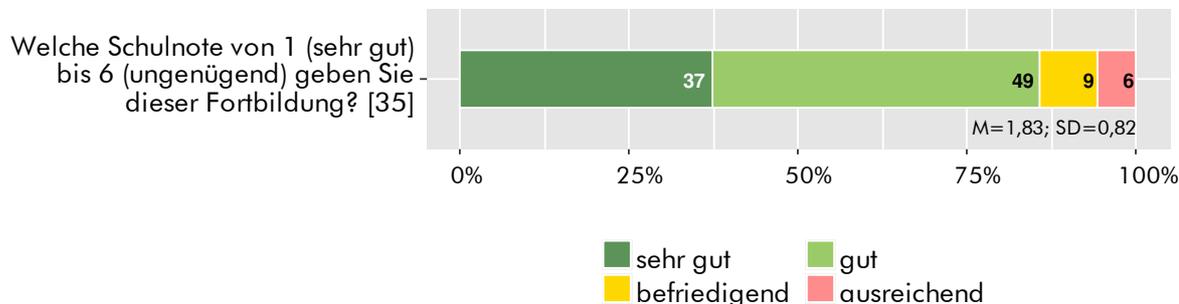
\* In eckigen Klammern: Anzahl der Personen, die diese Frage beantwortet haben.

\* M = Mittelwert; SD = Standardabweichung

\* Kodierung: 1 = trifft überhaupt nicht zu, 2 = trifft wenig zu, 3 = teils - teils, 4 = trifft ziemlich zu, 5 = trifft völlig zu.

Wir haben die Teilnehmer/-innen auch nach einer Gesamtbewertung der Fortbildung in Form von Schulnoten gebeten. Von drei Viertel der Befragten (86 %) erhielt die Fortbildung eine gute oder sehr gute Note, so dass sich die Durchschnittsnote 1,8 ergibt.

Abbildung 18: Bewertung der Fortbildung (Teilnehmer/-innen)



\* In eckigen Klammern: Anzahl der Personen, die diese Frage beantwortet haben.

\* M = Mittelwert; SD = Standardabweichung

\* Kodierung: 1 = sehr gut, 2 = gut, 3 = befriedigend, 4 = ausreichend, 5 = mangelhaft, 6 = ungenügend.

Am Ende hatten die Fortbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer noch die Möglichkeit, in einem Freitextfeld anzugeben, was ihnen besonders gut gefallen hat bzw. was sie aus der Fortbildung mitnehmen. In einem weiteren Freitextfeld konnten sie Kritik äußern und Anregungen geben.

*Lob – Folgendes hat mir besonders gut gefallen / Folgendes nehme ich aus der Fortbildung mit:*

„Ich nehme viele neue Techniken und Ideen für eigene kleine Projekte in meiner Dienststelle mit. Vielen Dank.“

„Die einzelnen Referenten/Referentinnen sind sehr passend und kompetent gewesen. Die Mischung war gut.“

„Raum bekommen um sich auszutauschen. Sehr angenehme Dozenten.“

„Gute Auswahl an Themen und Referenten.“

„Offener Umgang. Ansprechen und durchdenken von Problemfeldern. Viele verschiedene Referenten und Medien. Gute Organisation. Danke!“

„Die Vielfalt der Themen und Dozenten.“

„Sehr abwechslungsreich.“

„Praxisteile, ungezwungene Runden“

„Begegnung auf Augenhöhe. Guter Gruppenzusammenhalt.“

„Viele Workshops“

„Die externen Referenten“

„Die Erweiterung des bestehenden Wissens / Auffrischung des Wissens sowie auch die Erkenntnisse zum Projektmanagement.“

„Viele externe Vorträge und Inhalte, sehr sympathisches Team, tolle Kommunikation, greifbare Inhalte.“

„Wertvolle Horizonterweiterung, gute neue Vernetzungsmöglichkeiten, Partizipation an vorhandenen Projekten.“

„Referenten, Atmosphäre, Gruppe“

*Kritik und Anregungen – Folgendes hat mir nicht gefallen / Das sollte man besser folgendermaßen machen:*

„Schön wären mehr Rollenspiele etc. Ist in Anbetracht des Zeitansatzes aber wahrscheinlich nur schwer umsetzbar.“

„Vielleicht noch etwas mehr Praxisanwendung und weniger wissenschaftliche, da z.T. sehr umfangreich.“

„Viele zu lange Übungen, wo keine nötig gewesen wären. Mehr auf Projektmanagement eingehen. So kann man Projekte wirklich umsetzen... An wen muss ich mich wenden etc.?“

„Intensivere Beschäftigung mit der Planung / dem Management von Veranstaltungen (woran muss bei der Organisation alles gedacht werden, etc.). Vorstellung bereits bestehender Maßnahmen/Projekte/etc.“

„Lüchow ist für mich der bessere Seminarort. Bessere Verpflegung und Zimmer.“

„Mehr Input bitte zur Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit. Mehr Literatur.“

„Viele ‘Trainer/-innen’ am Handy. Viel Manpower, obwohl meist nur einer referiert. Inhaltlich: einige Vorträge nicht hilfreich und sehr wiederholend (v.a. die zwei Tage Modul 3)“

„Ich bin selbst kein großer ‘Fan’ von ‘zu vielen’ Gruppenarbeiten, daher entstehen die teils etwas negativeren bzw. nicht vollends positiven Bewertungen der Fortbildung. Dies ist jedoch eine subjektive Sichtweise.“

„Noch mehr Beispiele für Projekte wären gut.“

## 6. Die Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung

Eine zentrale Herausforderung jeder Fortbildung besteht darin, dass die Fortbildungsinhalte nicht nur ein persönliches Bildungserlebnis bleiben, sondern sich tatsächlich in einem veränderten Handeln niederschlagen. Auch in der zweiten Phase ging es dem Projekt allerdings zunächst darum, die Voraussetzungen für ein verändertes Handeln zu schaffen. So lautet das dritte Mittlerziel: „Die Strategiepaten/-innen für Demokratie (SFDs) sind in der Lage, sich für eine demokratische Kultur innerhalb der Polizei einzusetzen und diese weiter zu fördern.“ Dieses Mittlerziel wird im Hinblick auf Fragen der Umsetzung in zwei Stufen weiter konkretisiert. Im Handlungsziel 3.2 heißt es zunächst: „Die Strategiepaten/-innen für Demokratie (SfD) sind in der Lage, Maßnahmen und Projekte zur Stärkung der demokratischen Kultur innerhalb der Polizei zu entwickeln und umzusetzen.“ Das Feinziel 3.2.4 bringt schließlich zum Ausdruck, was im Hinblick auf die Umsetzung konkret erreicht werden soll: „Die Strategiepaten/-innen für Demokratie (SfD) haben realisierbare Ideen für Projekte innerhalb der Polizei.“

Um zu überprüfen, inwieweit dieses Ziel erreicht wurde und ob es der Fortbildung darüber hinaus bereits gelungen ist, die Fortbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer zu aktivieren und zur Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung zu motivieren, haben wir ca. 6 Monate nach dem Ende jedes der beiden Fortbildungsdurchläufe alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer gebeten, einen Online-Fragebogen zum Stand der Umsetzung ihrer Ideen aus der Fortbildung zu beantworten. Diese Befragung wurde vom 28.08.2023 bis zum 20.10.2023 durchgeführt. Von den 35 angeschriebenen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Fortbildung haben sich 24 an der Befragung zur Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung beteiligt. Von diesen 24 Personen hatten 19 bereits Ideen umgesetzt, 3 planten die Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung und 2 Befragte gaben an, dass sie nicht vorhaben, Ideen aus der Fortbildung umzusetzen. Mit Blick auf das Feinziel 3.2.4 ist folglich hervorzuheben, dass bei dem Großteil der Befragten bereits eine Aktivierung gelungen ist, was über die Entwicklung von Projektideen deutlich hinausgeht.

### 6.1 Der theoretische Rahmen für die Analyse der Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung

Wie oben bereits erwähnt, ist die Aktivierung der Teilnehmer/-innen und die Umsetzung des Gelernten in die Praxis eine zentrale Herausforderung. Um diese Herausforderung zu veranschaulichen, haben wir das unten abgebildete Modell zu den Ebenen und Schnittstellen der Wirksamkeit entwickelt. Ein zentraler Aspekt dieses Modells ist eine differenzierte Betrachtung von Wirkungen, die wir auf drei Ebenen ansiedeln:

1. Auf der ersten Ebene geht es um Wirkungen, die zunächst auf den Fortbildungsteilnehmer oder die Fortbildungsteilnehmerin begrenzt sind. So kann die Person nach der Fortbildung z.B. über neues Wissen, neue Ideen, veränderte Einstellungen oder neue Fähigkeiten und Fertigkeiten verfügen. Das Projekt konzentrierte sich in den ersten Phasen auf diese Ebene. Es hat seine Ziele im Hinblick auf die Umsetzung in die Praxis bereits erreicht, wenn die

Strategiepatinnen und -paten die Fähigkeit erworben haben, Maßnahmen und Projekte zur Stärkung der demokratischen Kultur innerhalb der Polizei zu entwickeln und umzusetzen (Handlungsziel 3.2) und am Ende der Fortbildung realisierbare Ideen für Projekte innerhalb der Polizei haben (Feinziel 3.2.4).

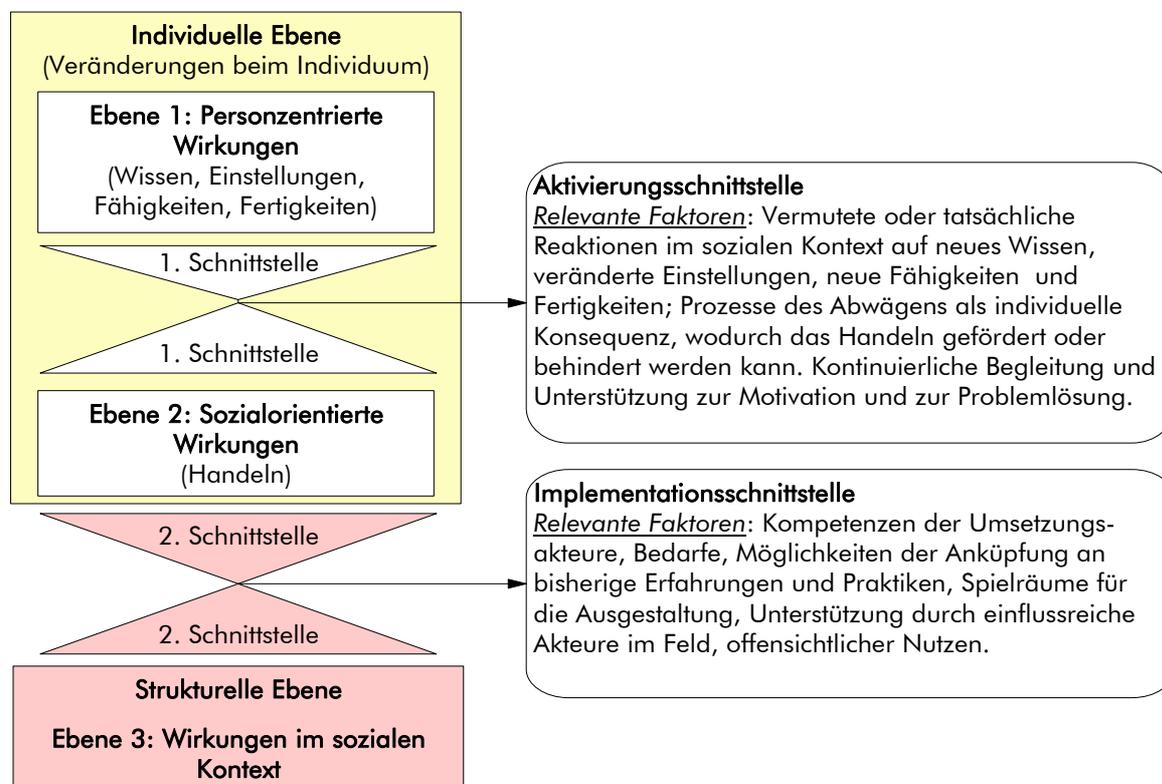
2. Auch in den ersten Projektphasen ist es jedoch wünschenswert, dass bereits die zweite Ebene eines veränderten Handelns erreicht wird. In zahlreichen unserer Evaluationen hat sich allerdings gezeigt, dass Veränderungen auf der individuellen Ebene keineswegs automatisch in ein verändertes Handeln münden. Dieses Ergebnis können wir uns an einem Beispiel veranschaulichen: Am Verhalten vieler Raucher lässt sich beobachten, dass das Wissen über die gesundheitlichen Gefahren des Zigarettenrauchens nicht automatisch zum Aufgeben des Rauchens führt. Den Übergang von der ersten Wirkungsebene des Wissens, der Einstellungen, der Fähigkeiten oder Fertigkeiten zur zweiten Wirkungsebene des Handelns bezeichnen wir als Aktivierungsschnittstelle. Erst wenn dieser Übergang gelingt und die fortgebildeten Personen tatsächlich im Sinne ihres neuen Wissens oder ihrer neu erworbenen Kompetenzen handeln, werden die Fortbildungsinhalte auch im sozialen Kontext sichtbar und können dort unter Umständen Wirkungen entfalten. Vermutete oder tatsächliche Reaktionen im sozialen Kontext auf den Einsatz von neuem Wissen oder neuen Fertigkeiten und die damit einhergehenden Prozesse des Abwägens können dazu führen, dass ein verändertes Handeln verhindert oder gefördert wird. Zur Überwindung der Aktivierungsschnittstelle sind eine kontinuierliche Begleitung und eine Unterstützung bei der Lösung von Problemen daher sehr hilfreich.
3. Auch wenn die fortgebildeten Personen im Sinne ihres neu erworbenem Wissen oder ihrer neuen Fertigkeiten handeln, besteht durchaus die Gefahr, dass diese Anstrengungen in ihrem sozialen Kontext wirkungslos verpuffen. Damit das Handeln dieser Personen auf der dritten Wirkungsebene – nämlich in einem bestimmten sozialen Kontext – zu Veränderungen führt, muss die Implementationsschnittstelle überwunden werden. Eine wichtige Voraussetzung sind bestimmte Kompetenzen der Umsetzungsakteure, die z.B. der Landespräventionsrat Niedersachsen in sieben so genannten Beccaria-Standards zusammengefasst hat. Im Einzelnen geht es darum, dass Umsetzungsakteure in ihrem sozialen Kontext Probleme oder Bedarfe identifizieren und beschreiben, die Ursachen hierfür analysieren, Ziele entwickeln, Maßnahmen zur Zielerreichung planen und umsetzen, die Zielerreichung überprüfen und daraus Schlussfolgerungen für ihr weiteres Handeln ziehen.<sup>91</sup> Darüber hinaus nennt die Implementationsliteratur Möglichkeiten der Anknüpfung an bisherige Erfahrungen und Praktiken, Spielräume für die Ausgestaltung, Unterstützung durch einflussreiche Akteure im Feld und einen offensichtlichen Nutzen als weitere Faktoren für die Wirksamkeit

---

<sup>91</sup> Vgl. Landespräventionsrat Niedersachsen o.J.: Beccaria - 7 Schritte zum erfolgreichen Präventionsprojekt. Hannover. Online im Internet unter <https://lpr.niedersachsen.de/html/download.cms?id=2777&datei=Beccaria+7+Schritte+Flyer.pdf>, Abruf am 17.01.2023.

des Handelns der Umsetzungsakteure.<sup>92</sup> Auch die Überwindung der Implementations-schnittstelle war jedoch nicht Gegenstand der aktuellen Projektphase.

Abbildung 19: Ebenen und Schnittstellen der Wirksamkeit



## 6.2 Ergebnisse der Befragung zur Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung

Mit Blick auf die selbst gesteckten Ziele des Projekts ist zunächst festzustellen, dass fast alle befragten Personen nach der Fortbildung Ideen für Projekte innerhalb der Polizei hatten. Die tatsächliche oder zumindest prinzipielle Realisierbarkeit dieser Ideen wird anhand der unten dargestellten Maßnahmen und Aktivitäten deutlich. Das Feinziel 3.2.4<sup>93</sup> wurde somit erreicht.

Nach unserem Modell gibt es nun zwei wichtige, aber oft übersehene Schnittstellen, die erfolgreich bearbeitet werden müssen, damit sie nicht zu Bruchstellen auf dem Weg zu einer nachhaltigen Wirksamkeit werden. Tatsächlich hat die Fortbildung bei 19 von 35 Fortbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmern (54,3 %) bereits den Weg für die Überwindung der Aktivierungsschnittstelle geebnet. Dieses Ergebnis ist auf jeden Fall ein großer Erfolg der Fortbildung,

<sup>92</sup> Vgl. z.B. Fixsen, Dean L.; Naoom, Sandra F.; Blase, Karen E.; Friedman, Robert M.; Wallace, Frances (2005): Implementation Research: A Synthesis of the Literature. Tampa, Florida: University of South Florida; Wacker, Albrecht (2008): Bildungsstandards als Steuerungsinstrumente der Bildungsplanung: eine empirische Studie zur Realschule in Baden-Württemberg. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt; Strobl, Rainer; Lobermeier, Olaf (2021): Wirkungen im Zentrum. In: Milbradt, Björn; Greuel, Frank; Reiter, Stefanie; Zimmermann, Eva (Hg.): Evaluation von Programmen und Projekten der Demokratieförderung, Vielfaltsgestaltung und Extremismusprävention. Gegenstand, Entwicklungen und Herausforderungen. Weinheim: Beltz Juventa, S. 77.

<sup>93</sup> FZ 3.2.4: „Die Strategiepaten/-patinnen für Demokratie (SfD) haben realisierbare Ideen für Projekte innerhalb der Polizei.“

da es keineswegs selbstverständlich ist, dass nach einer Fortbildung überhaupt Aktivitäten im Sinne des Gelernten stattfinden. Darüber hinaus kann man auch bei den 3 befragten Personen, die zwar noch keine Ideen umgesetzt haben, aber eine Umsetzung planen, davon ausgehen, dass sie sich auf dem Weg zur Überwindung der Aktivierungsschnittstelle befinden. Lediglich 2 der 24 Personen, die sich an der Befragung zur Umsetzung von Ideen in der Dienststelle beteiligt haben, planen keine Umsetzung.

### 6.2.1 Umgesetzte Maßnahmen und Aktivitäten

Von den 19 Personen, die bereits Ideen aus der Fortbildung in ihren Dienststellen umgesetzt hatten, wurden zahlreiche Aktivitäten genannt:

- Vorträge zu Themen wie „Verschwörungstheorien“, „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“, „rassistischer Sprachgebrauch“ oder „Rassismus“,
- Mitarbeit an der Projektgruppe „Zwangsarbeit“,
- Aufnahme der Thematik in die Aus- und Fortbildung neuer Kolleginnen und Kollegen,
- Aufnahme der Thematik in Führungskräftebesprechungen,
- Besuch von (örtlichen) Einrichtungen im Zusammenhang mit der Thematik (2 Nennungen),
- Besuch von (örtlichen) zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren,
- ein Dialogformat, bei dem sich Angehörige der Dienststelle mit einer neutralen Moderation über Vorwürfe und Handlungsspielräume austauschen können,
- Moscheebesichtigung und kultureller Austausch zwischen Führungskräften der Polizei und der muslimischen Gemeinde,
- Teilnahme an einem polizeidirektionsweiten Workshop zum Austausch zwischen Zivilgesellschaft und Polizei,
- kleine Übungen, die in einer Diskussion enden sollen,
- Impulsvorträge,
- polizeigeschichtliche Bildung,
- einige Übungen [aus der Fortbildung], wie Kugellager und Privilege Walk,
- Rassismusbarometer (2 Nennungen),
- Grundlagen der Projektarbeit,
- Onlinevorträge,
- Besuch einer Gedenkstätte (3 Nennungen),
- Workshop zum Thema „Antiziganismus“,
- Bildung von Netzwerken,
- Informationsveranstaltungen rund um das Thema „Diskriminierung“,
- Vortrag von Zeitzeugen,
- Teilnahme an Führungen, z.B. einer Stolperstein-Stadtführung (2 Nennungen),
- Kooperationsvereinbarungen mit externen Partnern, z.B. mit dem Landespräventionsrat (2 Nennungen),
- Implementierung einer dezentralen Fortbildung in der Polizeidirektion,

- Teilnahme an Führungen,
- Vernetzung mit Akteurinnen und Akteuren aus der Zivilgesellschaft,
- Besuche von religiösen Einrichtungen,
- Durchführung des Tages der Demokratie,
- Durchführung von Quartalsthemen sowie
- Seminare zum Thema Rechts/Links.

Betrachtet man nur die verschiedenen Aktivitäten, dann lässt sich anhand der vorhandenen Informationen oft noch nicht erkennen, welche Veränderungen letztlich erreicht werden sollen. Teilweise fehlen auch Informationen, um die Aktivitäten eindeutig einordnen zu können. So ist z.B. unklar, was unter der Implementierung einer dezentralen Fortbildung in der Polizeidirektion inhaltlich zu verstehen ist und für welche Zielgruppe diese Fortbildung gedacht ist. Auch andere Aktivitäten wie kleine Übungen, die in einer Diskussion enden sollen, Impulsvorträge, polizeigeschichtliche Bildung, Onlinevorträge sowie die Durchführung von Quartalsthemen müssten für eine tiefergehende Interpretation noch genauer beschrieben werden. Eine wünschenswerte, ausführliche Analyse der durchgeführten Maßnahmen und Aktivitäten vor dem Hintergrund der Probleme und Bedarfe und ihrer Ursachen sowie der zu erreichenden Wirkungsziele würde allerdings weitere und differenziertere Untersuchungen erfordern und ist mit den vorhandenen Daten nicht möglich.

#### *Maßnahmen und Aktivitäten für die erste Wirkungsebene*

Die berichteten Maßnahmen und Aktivitäten deuten aber darauf hin, dass es den Umsetzungsakteuren in vielen Fällen wohl um die Vermittlung von Wissen und um eine Sensibilisierung für das Thema „Demokratie“ geht (erste Wirkungsebene). Hierzu passen Vorträge, Besuche von örtlichen und religiösen Einrichtungen, Besuche von örtlichen zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren, Moscheebesichtigungen und kultureller Austausch, Impulsvorträge sowie polizeigeschichtliche Bildung. Weitere Maßnahmen sind in diesem Zusammenhang der Besuch einer Gedenkstätte, Informationsveranstaltungen, die Teilnahme an Führungen sowie die Durchführung eines Tages der Demokratie.

#### *Maßnahmen und Aktivitäten für die zweite Wirkungsebene*

Darüber hinaus wurden aber auch Maßnahmen und Aktivitäten durchgeführt, die (auch) auf ein verändertes Handeln abzielen (zweite Wirkungsebene). Hierzu zählen das Dialogformat zum Austausch über Vorwürfe und Handlungsspielräume, die Teilnahme an einem polizeidirektionsweiten Workshop zum Austausch zwischen Zivilgesellschaft und Polizei sowie eventuell ein Rassismusbarometer und Seminare zum Thema Rechts/Links.

#### *Maßnahmen und Aktivitäten für die dritte Wirkungsebene*

Schließlich geht es den Umsetzungsakteuren auch um die Verankerung der Strategiepattinnen und -paten in den Polizeiinspektionen und damit um die strukturelle Ebene (dritte Wirkungsebene). In diesem Zusammenhang durchgeführte Maßnahmen sind die Aufnahme der The-

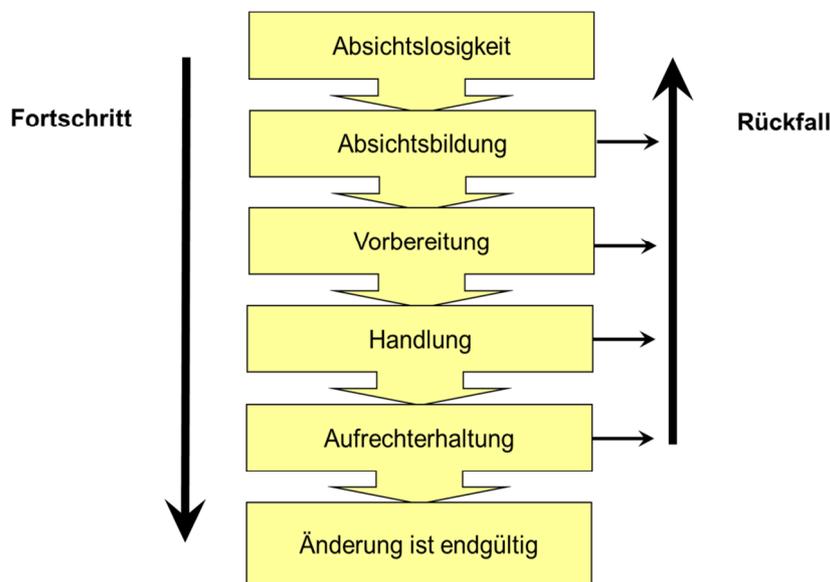
matik in die Aus- und Fortbildung neuer Kolleginnen und Kollegen, die Aufnahme der Thematik in Führungskräftebesprechungen, die Bildung von Netzwerken, Kooperationsvereinbarungen mit externen Partnern, die Implementierung einer dezentralen Fortbildung in der Polizeidirektion sowie die Vernetzung mit Akteurinnen und Akteuren aus der Zivilgesellschaft.

*Kurzfristige und langfristige Maßnahmen*

Die Unterscheidung in kurzfristige und langfristige Maßnahmen liegt quer zu den oben beschriebenen Wirkungsebenen. Sie ist aber trotzdem wichtig, weil das Erreichen von Wirkungen oft einen langen Atem erfordert. So sind auch bei der Vermittlung von Wissen Wiederholungen und Auffrischungen wichtig, damit das Gelernte nicht in Vergessenheit gerät. Wenn es um das Einüben neuer Verhaltensmuster und Handlungsstrategien geht, muss sowieso eher langfristig gedacht und geplant werden. Insofern ist es sehr erfreulich, dass einige Akteure langfristig agierende Netzwerke eingerichtet und Kooperationsvereinbarungen abgeschlossen haben. Gleichwohl haben natürlich auch einzelne Vorträge oder andere kurzfristige Maßnahmen ihre Berechtigung als Denkanstöße. Hierbei sollte aber darauf geachtet werden, dass die Themen später noch einmal aufgegriffen und vertieft werden.

Das Stufenmodell von Prochaska, Norcross und DiClemente verdeutlicht in diesem Zusammenhang noch einmal, wie langwierig und herausfordernd die Entwicklung und Stabilisierung von anspruchsvollen Veränderungen in der Regel ist.<sup>94</sup>

Abbildung 20: Stufen der Veränderung nach James O. Prochaska, John C. Norcross und Carlo C. DiClemente (1994)



Kurzfristige Maßnahmen und Impulse wie einzelne Vorträge können in diesem Modell dazu dienen, von der ersten Stufe der Absichtslosigkeit, auf der noch keine Notwendigkeit für eine Veränderung gesehen wird, zur nächsten Stufe der Absichtsbildung zu gelangen. Wichtig an dem Modell ist, dass es auch immer einen Rückfall auf vorherige Stufen geben kann. So kön-

<sup>94</sup> Prochaska, James O.; Norcross, John C.; DiClemente, Carlo C. (1994): Changing for good. New York: William Morrow.

nen neue Impulse und gute Vorsätze eben auch schnell wieder in Vergessenheit geraten. Nachhaltige Veränderungen des Handelns auf der zweiten Wirkungsebene erfordern deshalb in aller Regel einen längerfristigen Veränderungsprozess, der im Idealfall durch Veränderungen im sozialen Kontext (dritte Wirkungsebene) gestützt und aufrechterhalten wird. Das bedeutet normalerweise, dass für eine Verstetigung der erwünschten Handlungsweisen geeignete strukturelle Rahmenbedingungen bestehen oder geschaffen werden müssen.

### **6.2.2 Weitere Umsetzungsideen von Personen, die bereits Maßnahmen umgesetzt haben**

Neben den bereits umgesetzten Ideen haben die oben genannten 19 Personen außerdem von Aktivitäten berichtet, die sie noch umsetzen möchten:

- regelmäßige Vorträge mit Übungen,
- Treffen mit der jüdischen Gemeinde,
- Onlinevorträge, die bereits andere Dienststellen durchgeführt haben,
- Impulsvortrag (oder andere Methode) zum Thema Antiziganismus,
- Vortragsreihen,
- Fortbildungen,
- weitere Vernetzungen,
- ggf. eine weitere Kooperation und die Implementierung einer weiteren dezentralen Fortbildung für die Polizeidirektion,
- Vorträge oder Workshops mit den Mitarbeitenden unter Einbindung von Institutionen, die durch die Veranstaltungen bzw. Module der Fortbildung bekannt geworden sind,
- noch mehr Vernetzung sowie
- mehr Aktionen mit externen Vereinen.

Auch bei den geplanten Aktivitäten und Maßnahmen müssten für eine tiefergehende Analyse noch weitere Informationen erhoben werden. Versuchsweise kann man auch wieder zwischen den drei Wirkungsebenen unterscheiden.

#### *Maßnahmen und Aktivitäten für die erste Wirkungsebene*

Zu den geplanten Aktivitäten, die einen Wissenszuwachs zum Ziel haben (erste Wirkungsebene), gehören Vorträge, Vortragsreihen und Treffen mit bestimmten zivilgesellschaftlichen Gruppen.

#### *Maßnahmen und Aktivitäten für die zweite Wirkungsebene*

Darüber hinaus wurden aber auch Maßnahmen und Aktivitäten geplant, die auf ein verändertes Handeln abzielen (zweite Wirkungsebene). So ein Ergebnis ist z.B. mit intensiven Workshops und Fortbildungen oder durch Aktionen mit externen Vereinen möglich.

### *Maßnahmen und Aktivitäten für die dritte Wirkungsebene*

Die Befragten möchten außerdem Ideen umsetzen, die auf strukturelle Veränderungen hinauslaufen. Zu nennen sind an dieser Stelle die weitere Vernetzung sowie die Implementierung einer weiteren dezentralen Fortbildung für die Polizeidirektion.

### *Kurzfristige und langfristige Maßnahmen*

Zu den geplanten kurzfristigen Maßnahmen zählen einzelne Vorträge sowie einzelne Aktionen mit externen Vereinen. Beispiele für angestrebte längerfristige Maßnahmen sind Vortragsreihen, Vernetzungen, die Implementierung einer weiteren dezentralen Fortbildung in der Polizeidirektion sowie Workshops und Fortbildungen, wenn diese Wiederholungen und Auffrischungen beinhalten.

### **6.2.3 Umsetzungsideen von Personen, die noch keine Maßnahmen umgesetzt haben**

Zwei der drei Personen, die bisher noch keine Ideen aus der Fortbildung umgesetzt hatten, dies aber planen, haben einige Maßnahmen genannt, die sie umsetzen möchten.

- Projektmanagement,
- Umgang mit demokratiegefährdenden Phänomenen,
- Intensivierung des Netzwerkes zwischen Ansprechpersonen und Unterstützern,
- Nutzung von externen Ansprechpartnern für Seminare,
- Umsetzung von Moderation/Präsentation,
- Elemente für eine Fortbildung für Demokratieverständnis,
- „Was ist Demokratie?“,
- „Was ist Rassismus?“,
- Umgang mit Populismus sowie
- Kommunikationstraining.

### *Maßnahmen und Aktivitäten für die erste Wirkungsebene*

Ein Schwerpunkt der Fortbildungsteilnehmer/-innen, die zum Zeitpunkt der Befragung noch nichts umgesetzt hatten, liegt hier auf der Vermittlung von Wissen mit Blick auf Projektmanagement, demokratiegefährdende Phänomene, das Demokratieverständnis, Demokratie im allgemeinen, Rassismus sowie Populismus (erste Wirkungsebene).

### *Maßnahmen und Aktivitäten für die zweite Wirkungsebene*

Der zweiten Wirkungsebene ist das Kommunikationstraining zuzurechnen, da es hierbei um ein verändertes (kommunikatives) Handeln geht.

### *Maßnahmen und Aktivitäten für die dritte Wirkungsebene*

Eine Umsetzungsidee, die auf eine strukturelle Veränderung (dritte Wirkungsebene) abzielt, ist die Intensivierung des Netzwerkes zwischen Ansprechpersonen und Unterstützern.

### *Kurzfristige und langfristige Maßnahmen*

Zu den Ideen, die eher auf kurzfristige Maßnahmen und Aktivitäten hinauslaufen, zählt die Informationsvermittlung zu den Themen „Projektmanagement“, „demokratiegefährdende Phänomene“, „das Demokratieverständnis“, „Demokratie im Allgemeinen“, „Rassismus“ sowie „Populismus“. Die Intensivierung des Netzwerkes zwischen Ansprechpersonen und Unterstützern sowie das Kommunikationstraining kann man zu den längerfristigen Maßnahmen rechnen, wenn sich das Kommunikationstraining nicht auf ein paar Stunden beschränkt, sondern auch Wiederholungs- und Vertiefungssitzungen vorgesehen sind.

## **6.3 Förderliche und hinderliche Rahmenbedingungen für die Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung**

Um Faktoren und Rahmenbedingungen zu identifizieren, welche eine Umsetzung der Ideen aus der Fortbildung in den Dienststellen erleichtern oder erschweren, haben wir zwei Gruppen gebildet um die Ergebnisse miteinander zu vergleichen. Eine Gruppe besteht aus den 19 Personen, die bereits Ideen aus der Fortbildung in ihren Dienststellen umgesetzt hatten. Um die zweite Gruppe zu bilden, haben wir aufgrund der kleinen Fallzahlen die drei Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung noch keine Ideen umgesetzt hatten, dies aber noch vorhatten und die zwei Personen, die keine Ideen aus der Fortbildung umsetzen wollten, zu einer Gruppe zusammengefasst.

### **6.3.1 Verankerung der Funktion der Strategiepatin/des Strategiepaten in der Behörde**

Mit Blick auf die Verankerung der Funktion der Strategiepatin bzw. des Strategiepaten für Demokratie zeigt sich zunächst, dass diese Funktion bei den Personen, die bereits etwas umgesetzt hatten, am häufigsten durch ein behördeninternes Netzwerk der Strategiepaten in der Dienststelle verankert ist (13 Nennungen). Bei der Gruppe, die (noch) nichts umgesetzt hatte, gaben 2 Personen diese Art der Verankerung an. Bei 7 Personen, die bereits etwas umgesetzt hatten, ist die Verankerung der Funktion der Strategiepatin bzw. des Strategiepaten durch eine enge Anbindung an die Dienststellenleitung gewährleistet. Bei den Personen, die (noch) nichts umgesetzt hatten, ist dies nicht der Fall. Darüber hinaus berichteten 4 der 19 Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung etwas umgesetzt hatten, dass die Funktion der Strategiepatin bzw. des Strategiepaten für Demokratie in die Strategieumsetzung eingebunden ist. Dies ist bei keiner Person, die (noch) nichts umgesetzt hatte, der Fall. Ferner berichteten 2 Personen, die bereits Ideen umgesetzt hatten, dass ihre Funktion als Strategiepatin oder Strategiepate für Demokratie durch eine offizielle Übertragung der Aufgabe im Haupt- oder Nebenamt beispielsweise als Sachbearbeiter/-in im Dezernat 01<sup>95</sup> verankert ist. Gleiches gilt für 4 Personen, die (noch) nichts umgesetzt hatten. Eine Person, die bereits etwas umgesetzt hatte, gab an, dass die Funktion der Strategiepatin oder des Strategiepaten gar nicht in ihrer Dienststelle verankert ist. Die nach der ersten Projektphase von uns geäußerte Vermutung, dass die (zusätzli-

---

<sup>95</sup> Das Dezernat 01 ist u.a. für Strategie und Grundsatzsachen, Organisation, Controlling sowie die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständig.

che) offizielle Übertragung der Aufgabe im Haupt- oder Nebenamt ein wichtiger Faktor für die Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung sein könnte, ließ sich mit den aktuellen Ergebnissen nicht erhärten. Allerdings ist diese Interpretation auf Grund der sehr kleinen Fallzahlen noch mit großen Unsicherheiten behaftet. Denkbar wäre z.B. auch, dass die Personen, die (noch) nichts in ihren Dienststellen umgesetzt haben, obwohl die Verankerung durch eine offizielle Übertragung der Aufgabe im Haupt- oder Nebenamt gewährleistet ist, aus persönlichen Gründen (noch) nicht tätig geworden sind.

Tabelle 52: Verankerung der Funktion der Strategiepatin/des Strategiepaten in der Behörde (Mehrfachnennungen waren möglich)

Verankerung der Funktion der Strategiepatin/des Strategiepaten für Demokratie in den Dienststellen	Haben Sie bereits Ideen aus der Fortbildung in Ihrer Dienststelle umgesetzt?	
	Ja	Nein <sup>1</sup>
Durch eine offizielle Übertragung der Aufgabe im Haupt- oder Nebenamt bspw. als Sachbearbeiter/-in	2	4
Durch eine Einbindung in die Strategieumsetzung	4	-
Durch ein behördeninternes Netzwerk der Strategiepaten	13	2
Durch eine enge Anbindung an die Dienststellenleitung	7	-
Durch etwas anderes	-	-
Gar nicht	1	-

<sup>1</sup> In dieser Gruppe befinden sich sowohl die 3 Personen, die zwar noch nichts umgesetzt haben, dies aber vorhaben, als auch diejenigen, die nicht planen, etwas in ihren Dienststellen umzusetzen (2 Personen).

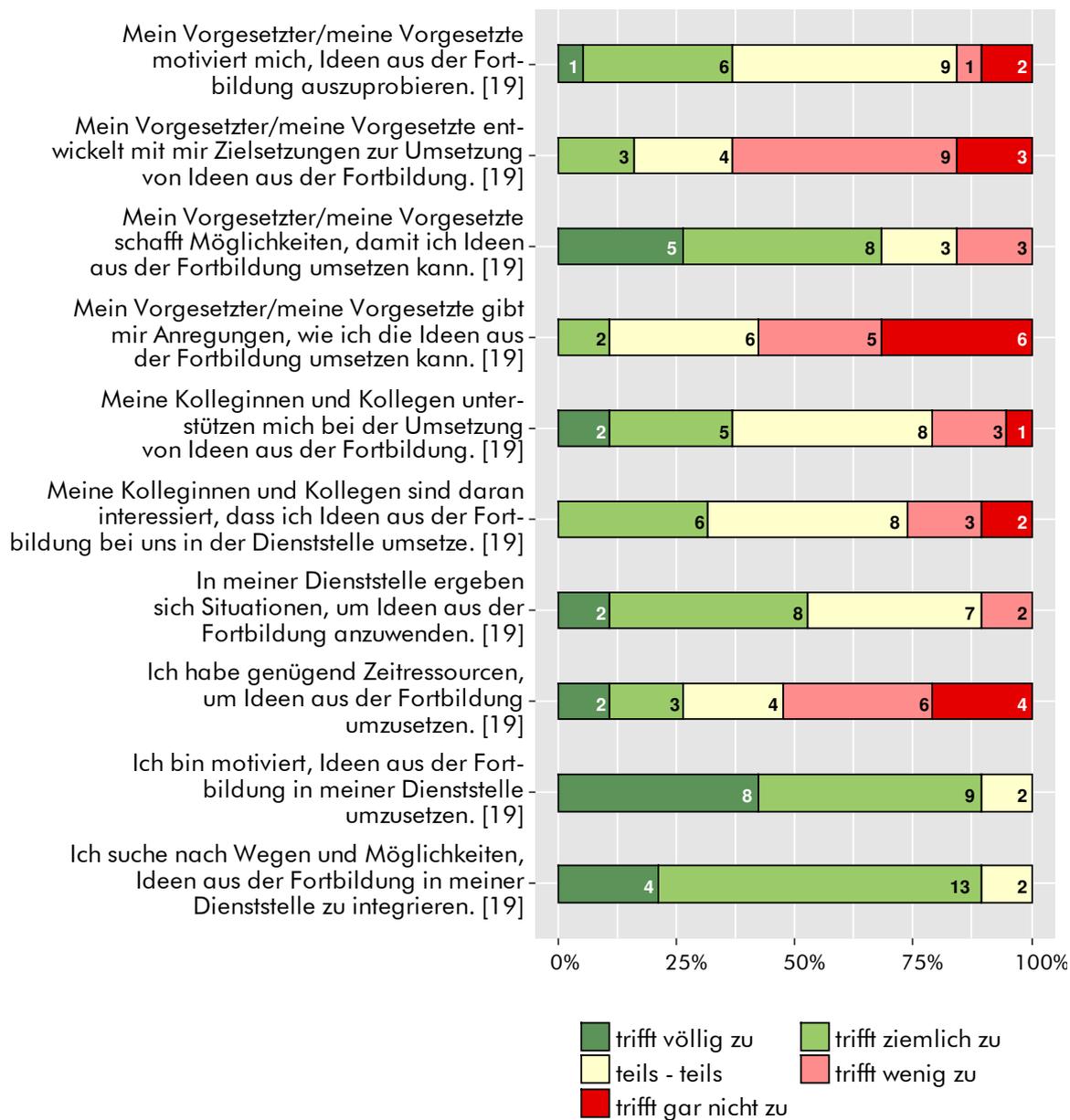
Da die Fortbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer zum Teil unterschiedliche Bezeichnungen für ihr demokratisches Engagement verwenden, haben wir sie auch danach gefragt, welche Bezeichnung sich in den Dienststellen der Befragten etabliert hat. 18 der 24 Befragten gaben an, sich Demokratiepatin/Demokratiepate zu nennen. Sechs Personen bezeichnen sich als Ansprechpartner oder Ansprechpartnerin für Demokratie und eine Person nennt sich Strategiepatin bzw. Strategiepate für Demokratie. Eine weitere Bezeichnung ist „Demokratieschutzpate“.

### 6.3.2 Strukturelle Rahmenbedingungen vor Ort

Für eine erfolgreiche Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung in den Dienststellen ist eine Unterstützung durch Vorgesetzte und von Kolleginnen und Kollegen sehr wichtig. Die Strategietinnen und -paten müssen aber auch selbst motiviert sein, Ideen umzusetzen und in ihre Dienststellen zu integrieren. Von den Personen, die bereits etwas umgesetzt hatten, stimmten fast 90 % den Aussagen, dass sie motiviert sind, Ideen aus der Fortbildung in der eigenen Dienststelle umzusetzen und dass sie nach Wegen und Möglichkeiten suchen, Ideen aus der Fortbildung in ihrer Dienststelle zu integrieren, ziemlich oder völlig zu. Für mehr als 50 % der Personen aus dieser Gruppe trafen außerdem die Aussagen „Mein Vorgesetzter/meine Vorgesetzte schafft Möglichkeiten, damit ich Ideen aus der Fortbildung umsetzen kann“ und „In meiner Dienststelle ergeben sich Situationen, um Ideen aus der Fortbildung anzuwenden“ ziemlich oder völlig zu. Demgegenüber verneinten 12 Personen die Aussagen, dass eine gemeinsame Zielentwicklung zur Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung mit dem/der Vorgesetzten stattfindet und laut Aussage von 11 Personen trifft es wenig oder gar nicht zu, dass die/der Vorgesetzte Anregungen gibt, wie Ideen aus der Fortbildung umgesetzt werden können. 10 Personen fehlte es an ausreichenden Zeitressourcen, um Ideen aus der Fortbildung umzusetzen. Bei den Aussagen „Meine Kolleginnen und Kollegen unterstützen mich bei der Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung“, „Meine Kolleginnen und Kollegen sind daran interessiert, dass ich Ideen aus der Fortbildung umsetze“ und „In meiner Dienststelle ergeben sich Situationen, um Ideen aus der Fortbildung anzuwenden“ schienen sich viele Befragte unsicher zu sein, was an dem hohen Anteil der Teils-teils-Antworten erkennbar ist.

Somit zeigt sich, dass die Gruppe, die bereits Ideen aus der Fortbildung umgesetzt hatte, häufig von einer allgemeinen Unterstützung durch Vorgesetzte profitierte. Wenn es dagegen um konkretere Fragen der Umsetzung wie die Zielentwicklung oder um Anregungen für das praktische Vorgehen geht, können Vorgesetzte oft nicht weiterhelfen. An dieser Stelle deutet sich folglich ein Bedarf an grundlegendem Wissen zum Projektmanagement an. Die allgemeine Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen wird eher zurückhaltend bewertet und auch die verfügbaren Zeitressourcen scheinen ein strukturelles Problem für einige Befragte darzustellen.

Abbildung 21: Strukturelle Rahmenbedingungen unter denen Personen, die bereits Ideen aus der Fortbildung umgesetzt haben

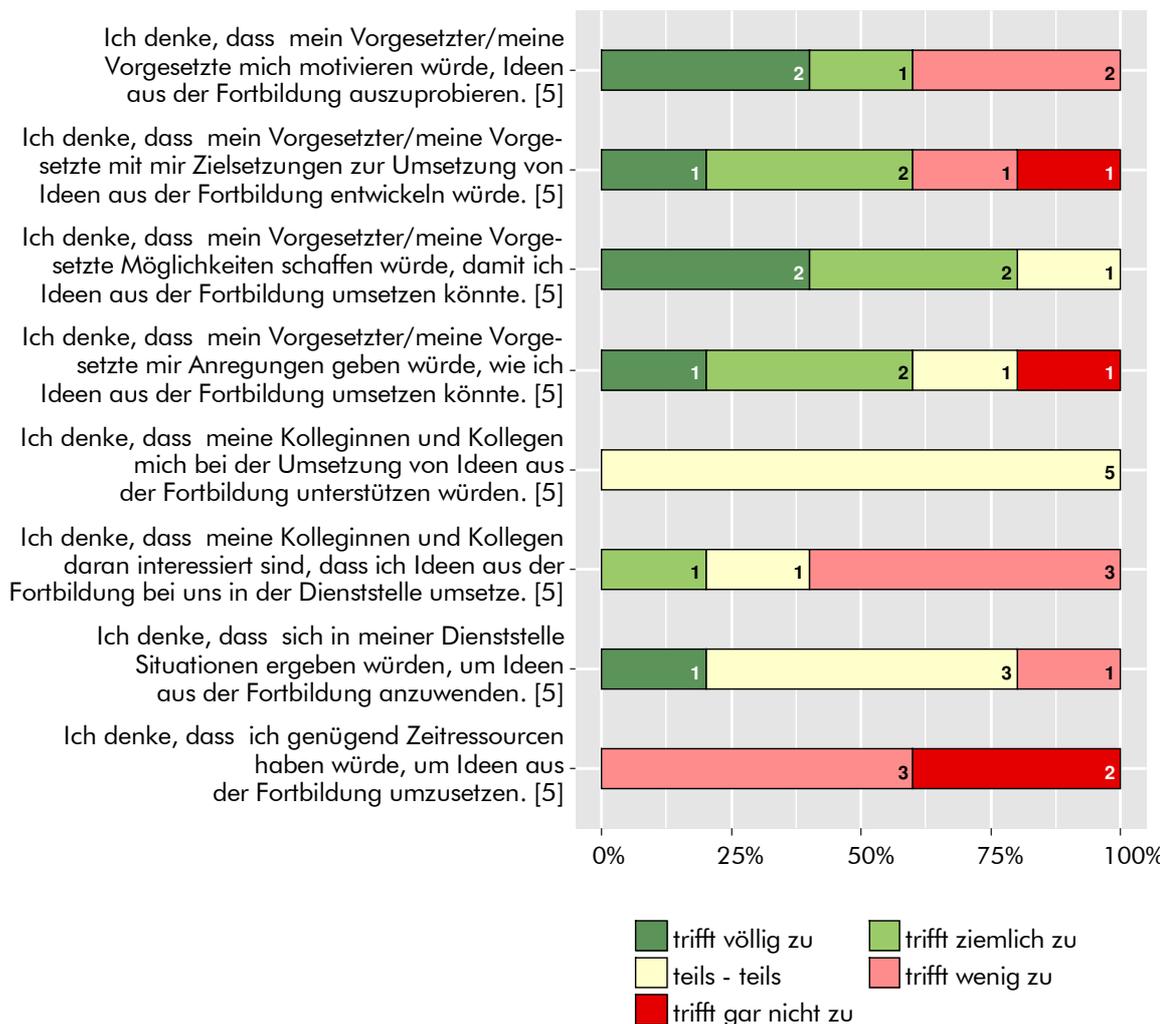


\* In eckigen Klammern: Anzahl der Personen, die diese Frage beantwortet haben; in den Balken: absolute Anzahl.

Die meisten der oben genannten inhaltlichen Aspekte wurden mit einem angepassten Fragentext auch den Personen vorgelegt, die (noch) nichts umgesetzt hatten. Tendenziell zeigt sich bei dieser Gruppe ein ähnliches Bild. 4 von 5 Befragten erwarteten, dass ihr Vorgesetzter Möglichkeiten schaffen würde, damit sie Ideen aus der Fortbildung umsetzen können und für mindestens 3 der Befragten waren die Aussagen „Ich denke, dass mein Vorgesetzter/meine Vorgesetzte mich motivieren würde, Ideen aus der Fortbildung auszuprobieren“, „Ich denke, dass mein Vorgesetzter/meine Vorgesetzte mit mir Zielsetzungen zur Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung entwickeln würde“ und „Ich denke, dass mein Vorgesetzter/meine Vorgesetzte mir Anregungen geben würde, wie ich Ideen aus der Fortbildung umsetzen könnte“ ziemlich oder völlig zutreffend. Alle 5 Befragten waren sich unsicher, ob die Kolleginnen und Kollegen sie bei der Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung unterstützen würden. Auch bei der Aussage „Ich denke, dass sich in meiner Dienststelle Situationen ergeben würden, um Ideen aus der Fortbildung umzusetzen“ gab es 3 Teils-teils-Antworten. Für 3 Befragte traf die Aussage „Ich denke, dass meine Kolleginnen und Kollegen daran interessiert sind, dass ich Ideen aus der Fortbildung bei uns in der Dienststelle umsetze“ nur wenig zu. Die Aussage „Ich denke, dass ich genügend Zeitressourcen haben würde, um Ideen aus der Fortbildung umzusetzen“ traf sogar für alle 5 Befragten nur wenig oder gar nicht zu.

Auch die Personen aus dieser Gruppe erwarteten durchaus eine allgemeine Unterstützung durch Vorgesetzte, waren sich aber im Hinblick auf die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen unsicher. Auffällig ist, dass alle 5 Befragten bezweifelten, dass sie genügend Zeitressourcen haben würden, um Ideen aus der Fortbildung umzusetzen.

Abbildung 22: Strukturelle Rahmenbedingungen unter denen Personen, die (noch) keine Ideen aus der Fortbildung umgesetzt haben<sup>96</sup>



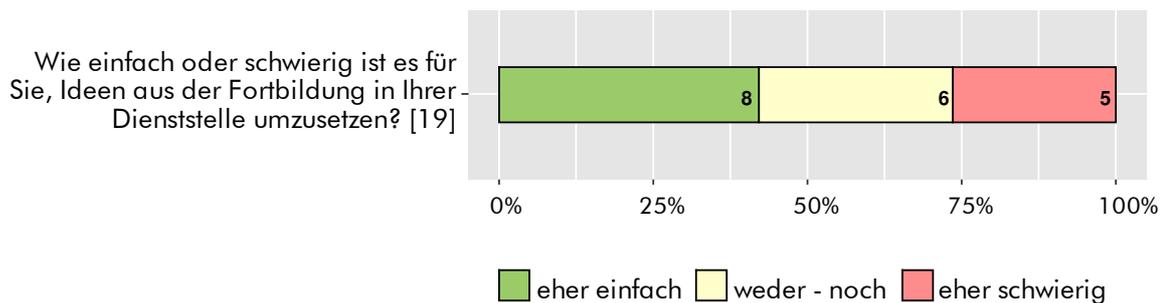
\* In eckigen Klammern: Anzahl der Personen, die diese Frage beantwortet haben; in den Balken: absolute Anzahl.

### 6.3.3 Allgemeine Umsetzungsschwierigkeiten

Wir haben die Fortbildungsteilnehmer auch gebeten, einmal einzuschätzen, wie schwierig es für sie ist bzw. für sie wäre, Ideen aus der Fortbildung in ihren Dienststellen umzusetzen. Hier zeigt sich ein gemischtes Bild: 8 der 19 Personen (42,1 %), die bereits Ideen aus der Fortbildung umgesetzt hatten, gaben an, dass eine Umsetzung „eher einfach“ ist. 6 Personen (31,6 %) finden es weder einfach noch schwierig Ideen aus der Fortbildung umsetzen. 5 Personen (26,3 %) gaben an, dass eine Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung eher schwierig sei. Dieses Ergebnis dokumentiert im Übrigen auch die Anwendbarkeit der Fortbildungsinhalte.

<sup>96</sup> Diese Abbildung enthält die Antworten der 3 Personen, die noch keine Ideen aus der Fortbildung umgesetzt haben, dies aber noch vorhaben und der 2 Personen, die keine Ideen umsetzen wollen.

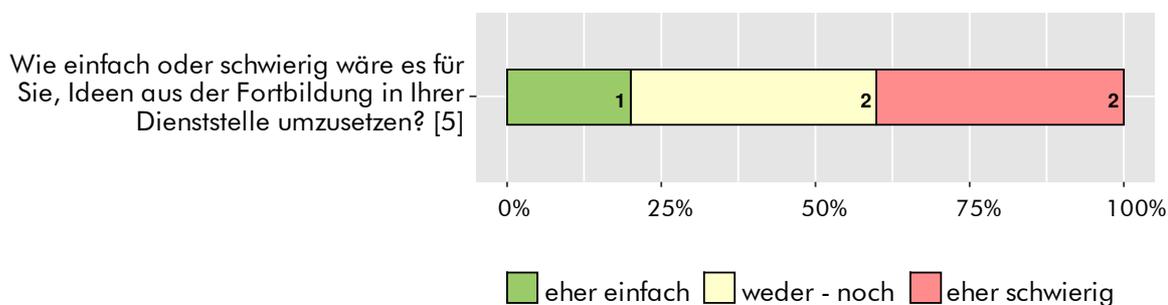
Abbildung 23: Wie einfach oder schwierig ist es für Sie, Ideen aus der Fortbildung in Ihrer Dienststelle umzusetzen?



\* In eckigen Klammern: Anzahl der Personen, die diese Frage beantwortet haben; in den Balken: absolute Anzahl.

In der Gruppe, die (noch) nichts umgesetzt hatte, erwartete dagegen nur eine Person (20,0 %), dass eine Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung „eher einfach“ wäre. 2 Personen (40,0 %) sind aufgrund der fehlenden Umsetzungserfahrung offenbar unsicher und antworteten mit „weder - noch“ und weitere 2 Personen (40,0 %) erwarteten, dass die Umsetzung „eher schwierig“ würde. Bei den Personen, die (noch) nichts umgesetzt hatten, deutet sich also eine etwas skeptischere Haltung im Hinblick auf die Chancen der Umsetzung von Ideen an aus der Fortbildung an. Wegen der sehr kleinen Fallzahl darf dieser Unterschied aber wieder nur sehr vorsichtig interpretiert werden.

Abbildung 24: Wie einfach oder schwierig wäre es für Sie, Ideen aus der Fortbildung in Ihrer Dienststelle umzusetzen?

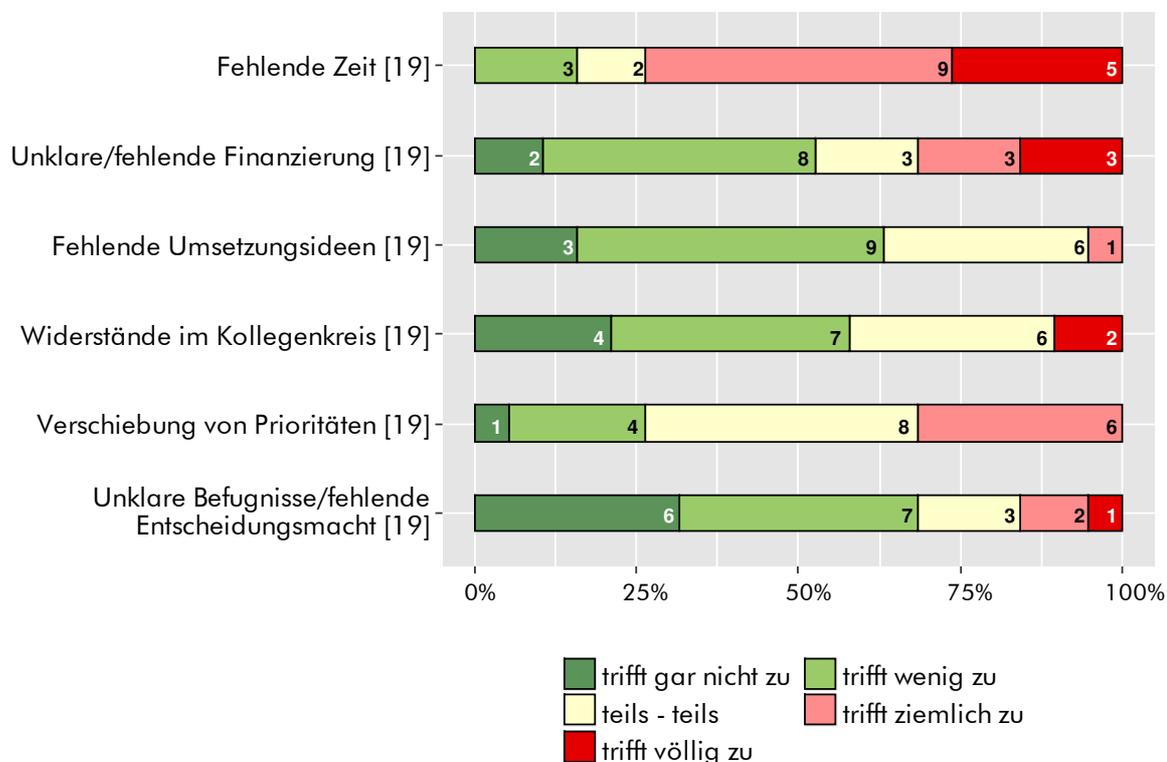


\* In eckigen Klammern: Anzahl der Personen, die diese Frage beantwortet haben; in den Balken: absolute Anzahl.

Wir haben die Fortbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer außerdem danach gefragt, mit welchen allgemeinen Umsetzungsschwierigkeiten sie zu kämpfen haben. Von den 19 Personen, die bereits Ideen aus der Fortbildung umgesetzt hatten, nannten 14 Personen fehlende Zeit und 6 Personen eine unklare bzw. eine fehlende Finanzierung als eine Schwierigkeit für die Umsetzung. Allerdings bezeichneten auch drei Personen aus dieser Gruppe die Schwierigkeit „fehlende Zeit“ als wenig zutreffend und 10 Personen sahen „unklare bzw. fehlende Finanzierung“ als wenig oder gar nicht zutreffend an. Ferner sind fehlende Umsetzungsideen, Widerstände im Kollegenkreis oder unklare Befugnisse bzw. fehlende Entscheidungsmacht für die meisten Befragten aus dieser Gruppe kein großes Problem. Hinsichtlich der Verschiebung

von Prioritäten waren sich die meisten Befragten (n = 8) unsicher inwieweit daraus Umsetzungsschwierigkeiten resultieren.

Abbildung 25: Umsetzungsschwierigkeiten von Personen, die bereits Ideen aus der Fortbildung umgesetzt haben<sup>97</sup>



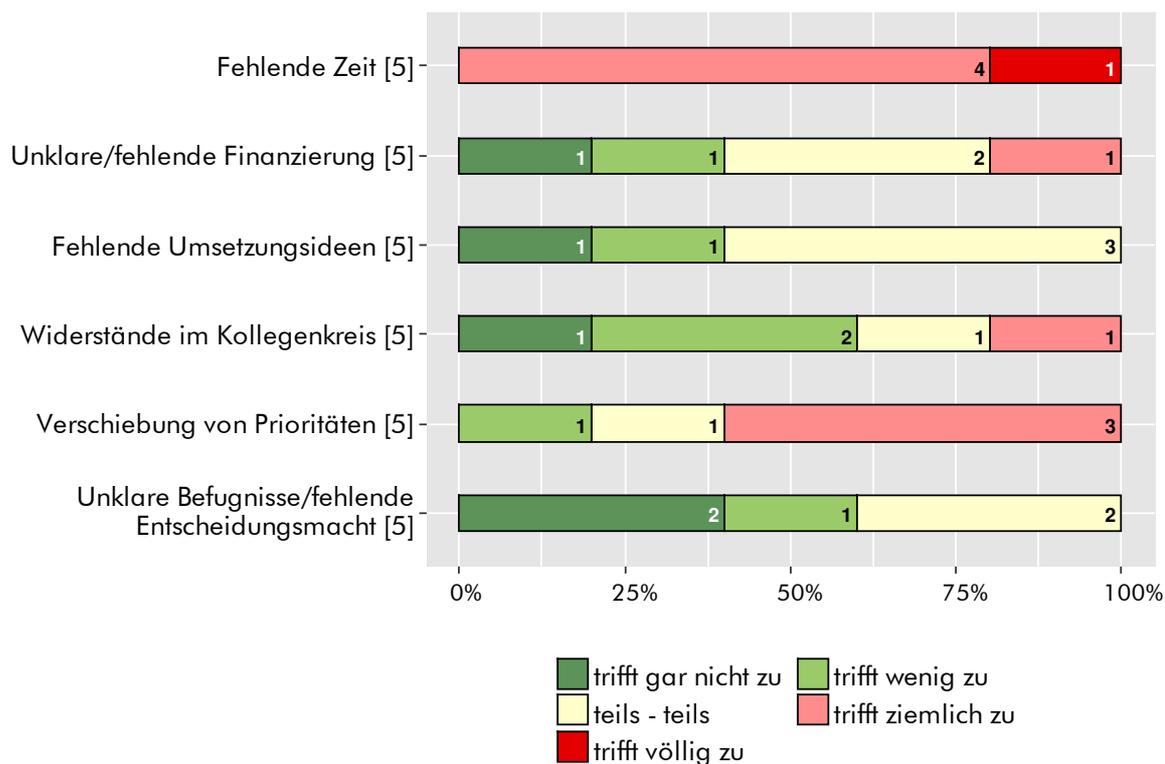
\* In eckigen Klammern: Anzahl der Personen, die diese Frage beantwortet haben; in den Balken: absolute Anzahl.

In einer offenen Frage haben wir die Personen aus dieser Gruppe nach weiteren Umsetzungsschwierigkeiten gefragt. Von einer Person wurde angemerkt, dass kurzfristige Einsatzlagen dazu geführt hätten, dass geplante Fortbildungsinhalte ausgefallen seien.

Vergleicht man die in Abbildung 25 dargestellten Umsetzungsschwierigkeiten mit den in Abbildung 26 aufgeführten Gründen für die (noch) nicht erfolgte Umsetzung, dann erhärtet sich der im Zusammenhang mit Abbildung 22 bereits diskutierte Befund, wonach fehlende Zeit ein wesentlicher Faktor sein könnte. Mit Blick auf die (noch) nicht erfolgte Umsetzung traf für alle 5 Befragten aus dieser Gruppe der Grund „fehlende Zeit“ völlig oder ziemlich zu. Für 3 Personen war die Verschiebung von Prioritäten ein Grund, weshalb sie (noch) keine Ideen umgesetzt hatten. Widerstände im Kollegenkreis oder unklare Befugnisse/fehlende Entscheidungsmacht waren für die meisten Befragten dieser Gruppe dagegen kein Grund für die unterbliebene Umsetzung.

<sup>97</sup> Der Fragentext für die Personen, die bereits etwas umgesetzt haben, lautete: „Jetzt geht es um Schwierigkeiten bei der Umsetzung Ihrer Ideen aus der Fortbildung“.

Abbildung 26: Gründe, warum (bisher noch) keine Ideen aus der Fortbildung in den Dienststellen umgesetzt worden sind<sup>98</sup>



\* In eckigen Klammern: Anzahl der Personen, die diese Frage beantwortet haben; in den Balken: absolute Anzahl.

Weitere Gründe für die (noch) nicht erfolgte Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung wurden von den Befragten aus dieser Gruppe nicht genannt.

## 6.4 Nutzen der Fortbildung und Lerntransfer

Allen Befragten wurden unabhängig davon, ob sie bereits etwas umgesetzt hatten oder (noch) nicht, dieselben Fragen zum Nutzen der Fortbildung und zum Transfer des Gelernten in die Praxis gestellt. Eine differenzierte Untersuchung zeigte keine gravierenden Unterschiede zwischen den beiden Gruppen, sodass im Folgenden die Ergebnisse für die beiden Gruppen gemeinsam dargestellt werden.

### 6.4.1 Unmittelbarer Nutzen der Fortbildung

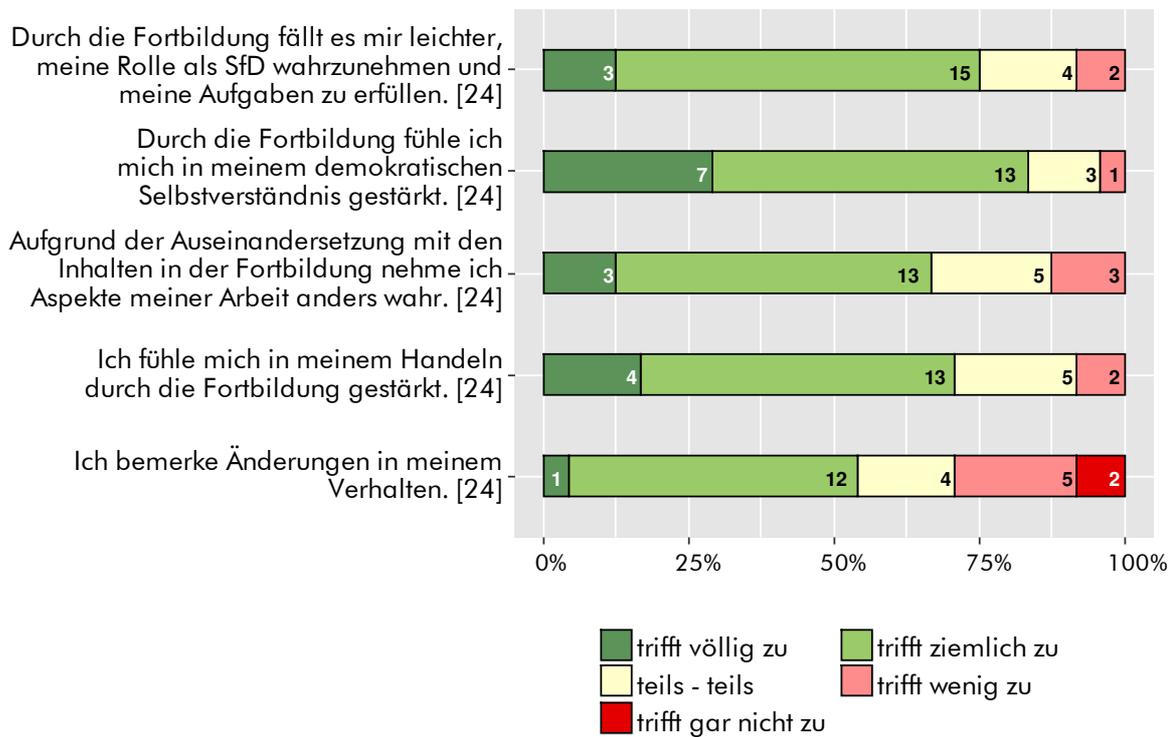
Im Hinblick auf den unmittelbaren Nutzen, der sich zunächst in personenzentrierten Wirkungen niederschlägt (s. Abbildung 19) war die überwiegende Mehrheit der Befragten der Meinung, dass es ihnen durch die Fortbildung leichter fällt, die Rolle einer Strategiepatin bzw. eines Strategiepaten für Demokratie wahrzunehmen und die Aufgaben zu erfüllen. Darüber hinaus fühl-

<sup>98</sup> Der Fragentext für die Personen, die bisher noch nichts umgesetzt haben, dies aber gern würden, lautete: „Aus welchen Gründen konnten Sie in Ihrer Dienststelle bisher noch keine Ideen aus der Fortbildung umsetzen?“. Der Fragentext für die Personen, die angegeben haben, dass sie keine Ideen umsetzen möchten, lautete: „Aus welchen Gründen wollen Sie in Ihrer Dienststelle keine Ideen aus der Fortbildung umsetzen?“.

ten sich 20 der 24 Befragten durch die Fortbildung in ihrem demokratischen Selbstverständnis und 17 in ihrem Handeln gestärkt.

Interessant ist, dass es 16 der 24 Befragten als ziemlich oder völlig zutreffend bezeichneten, dass sie aufgrund der Fortbildung Aspekte ihrer Arbeit anders wahrnehmen. Dies lässt sich als eine Absichtsbildung interpretieren, die in dem Modell von Prochaska, Norcross und DiClemente ein wichtiger Schritt auf dem Weg zum Handeln ist (s. Abbildung 20). Immerhin 13 der 24 Befragten bemerkten in diesem Zusammenhang auch Veränderungen des eigenen Verhaltens.

Abbildung 27: Unmittelbarer Nutzen der Fortbildung



\* In eckigen Klammern: Anzahl der Personen, die diese Frage beantwortet haben; in den Balken: absolute Anzahl.

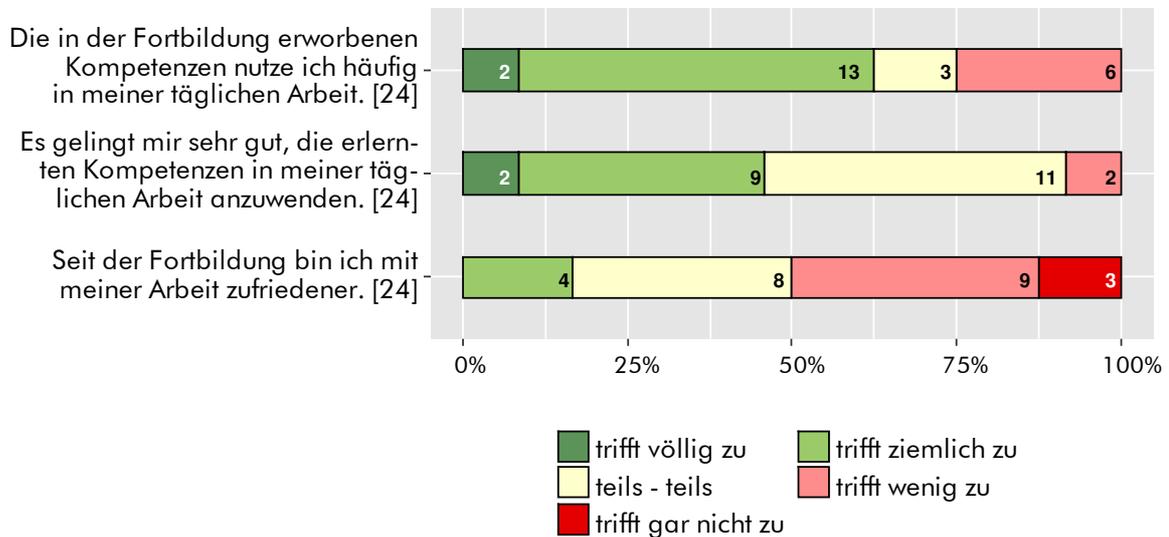
### 6.4.2 Langfristiger Transfererfolg und langfristiger Nutzen

Um die Frage nach dem einem Transfer des Gelernten in die Praxis im Sinne eines langfristigen Nutzens zumindest ansatzweise zu beantworten, haben wir die drei Items zur Anwendung des Gelernten aus der Skala „Transfererfolg langfristig“ von Sandmeier, Hanke und Gubler in unserem Fragebogen eingesetzt.<sup>99</sup> Die Antworten zeigen, dass die große Mehrheit der Befragten die in der Fortbildung erworbenen Kompetenzen häufig in ihrer täglichen Arbeit nutzt. 11 Befragte gaben darüber hinaus an, dass es ihnen gelingt, die erlernten Kompetenzen in ihrer täglichen Arbeit anzuwenden. Diese Ergebnisse zeigen, dass viele Befragte die Schnittstelle zur

<sup>99</sup> Vgl. Sandmeier, Anita; Hanke, Ulrike; Gubler, Martin (2021): Entwicklung und Validierung eines praxistauglichen Evaluationsinstruments zur Messung und Optimierung von Lerntransfer. In Zeitschrift für Evaluation 20 (1), S.11-36.

zweiten Wirkungsebene überwunden haben (s. Abbildung 19). Außerdem waren immerhin 4 Befragte seit der Fortbildung mit ihrer Arbeit zufriedener.

Abbildung 28: Langfristiger Transfererfolg und langfristiger Nutzen der Fortbildung



\* In eckigen Klammern: Anzahl der Personen, die diese Frage beantwortet haben; in den Balken: absolute Anzahl.

Insgesamt antworteten 15 von 23 Befragten auf die Frage, ob sich seit der Teilnahme an der Fortbildung ein langfristiger Nutzen eingestellt hat, mit „Ja“. Auf die Bitte, diesen Nutzen kurz zu beschreiben, nannten 3 Personen die Vernetzung der Strategiepatinnen und -paten für Demokratie sowie die Arbeit im Netzwerk allgemein.

2 Befragte berichteten von der eigenen Sensibilisierung:

„Meine Wahrnehmung in Bezug auf demokratiegefährdende Phänomene ist geschärft und wurde verbreitert. Dadurch bin ich sensibler. Es ist die Erkenntnis gereift, dass politische und historische Bildung wichtig sind.“

4 Personen erklärten, dass sie durch die Fortbildung handlungssicherer geworden sind:

„Ich besitze mehr Sicherheit im Handeln auch innerhalb meiner Dienststelle.“

„Der eigene Umgang mit populistischen Äußerungen im Kollegenkreis ist deutlich stabiler.“

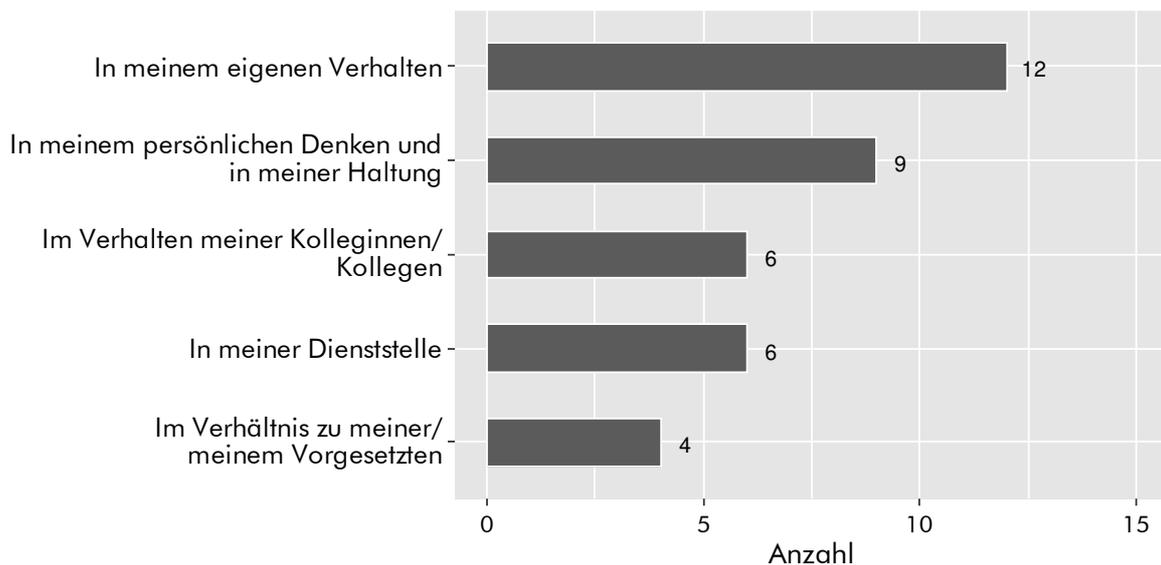
„Der Umgang mit bestimmten Denkmustern fällt mir leichter.“

Darüber hinaus berichtete ein Befragter oder eine Befragte, dass nun offener über Missstände und Erfahrungen gesprochen werde. Eine Person erklärte, dass man weg von der Ich-Perspektive käme und eine weitere unterstrich, dass das Thema „Polizeischutz für die Demokratie“ Bestandteil des Alltags und von Dienstgesprächen sei.

Wir haben auch gefragt, auf welchen Ebenen ein Nutzen bzw. eine positive Veränderung feststellbar ist. Am häufigsten wurde ein Nutzen auf der Ebene des Handelns und Verhaltens festgestellt (12 Nennungen). Diese Veränderung liegt nach unserem Schnittstellenmodell auf der zweiten Wirkungsebene (vgl. Abbildung 19). Auf der Ebene des persönlichen Denkens und der eigenen Haltung – der ersten Wirkungsebene – stellten 9 Personen einen Nutzen fest. Die letzten drei Punkte betreffen Veränderungen im sozialen Kontext und damit die dritte Wirkungs-

ebene. Hier stellten 6 Befragte Veränderungen im Verhalten der Kolleginnen und Kollegen, 6 Befragte Veränderungen in der eigenen Dienststelle, und 4 Befragte Veränderungen im Verhältnis zum Vorgesetzten fest.

Abbildung 29: Auf welchen Ebenen können Sie einen Nutzen bzw. eine positive Veränderung feststellen? (Mehrfachnennungen waren möglich)



Auf die Frage, auf welchen weiteren Ebenen ein Nutzen bzw. eine positive Veränderung erkennbar ist, wurde von einer Person eine größere Sensibilität in der Wahrnehmung genannt.

## 6.5 Hinweise zur Optimierung der Fortbildung

Am Ende des Fragebogens haben wir gefragt, was sich die Teilnehmer/-innen, die bereits Ideen in ihren Dienststellen umgesetzt hatten, von der Fortbildung wünschen, damit ihnen die Umsetzung noch besser gelingen kann. Mit Blick auf die inhaltliche Ausgestaltung der Fortbildung wurde der Wunsch nach Situationstrainings, konkreten Handlungsstrategien, weiteren Handlungsfeldern wie z.B. PMK-Links und mehr Praxisbezug – insbesondere im Hinblick auf alltagstaugliche Möglichkeiten zur konkreten Umsetzung von theoretischem Wissen – geäußert. Andere Befragte wünschten sich konkretere oder intensivere Diskussionen, mehr Best-Practice-Erfahrungen von bereits tätigen Strategiepatinnen und -paten in Bezug auf eine erfolgreiche Veranstaltung sowie noch mehr Sensibilisierung in Bezug auf Diskriminierung, z.B. anhand von Vorträgen betroffener Personen. Darüber hinaus gab es den Vorschlag, dass mehr gemeinsame Projekte durchgeführt werden, damit die Arbeit insgesamt weniger zeitintensiv ist.

Des Weiteren berichteten zwei Personen in diesem Zusammenhang von Schwierigkeiten mit Führungskräften bzw. Vorgesetzten.

„Die Umsetzung der bisherigen Maßnahmen lief eher schleppend. Es begegneten mir in Gesprächen (insbesondere mit Führungskräften) eine Art Müdigkeit und auch Vorbehalte. Man sei überfrachtet mit strategischen Maßnahmen, noch bevor die erste Maßnahme an meiner Dienststelle

umgesetzt wurde. [...] Ich würde mir wünschen, wenn mehr Führungskräfte mehr in die Verantwortung genommen werden könnten.“

Wir haben auch die Personen, die bisher noch nichts umgesetzt hatten, danach gefragt, was sie gebraucht hätten um Ideen aus der Fortbildung umzusetzen. 2 Personen, die diese Frage beantwortet haben, äußerten, dass mehr Zeit neben den Alltagsaufgaben benötigt wird.

„Alles bestens – bisher fehlte auf Grund verschiedenster dienstlicher Verwendungen meinerseits das Zeitfenster für die konkrete Umsetzung der Inhalte in Form von Seminaren.“

Von den 2 Personen, die nichts in ihrer Dienststelle umsetzen wollen, gab es leider keine Hinweise darauf, was sie gebraucht hätten, um Ideen aus der Fortbildung in ihren Dienststellen umzusetzen.

## 7. Resümee und Empfehlungen

Das Projekt „Polizeischutz für die Demokratie“ bietet ein Bildungsangebot für Menschen, die sich aktiv für demokratische Werte in der Polizei einsetzen möchten. Mit dem Ansatz der Demokratiestärkung setzen die Projektverantwortlichen hierfür einen positiven und bei der Zielgruppe anschlussfähigen Rahmen. Dabei liegt der Fokus vor allem auf der Entwicklung von Lösungen und auf der Stärkung der Widerstandskraft gegen demokratiegefährdende Erscheinungen. Gleichwohl verweist dieser positive Rahmen auch auf problematische Punkte, die für eine konstruktive Reflexion und Diskussion im Rahmen der Fortbildung genutzt werden können. Mit dem Projekt sollte außerdem erreicht werden, dass alle größeren Organisationseinheiten der Polizei Niedersachsen über qualifizierte Strategiepatinnen und -paten für Demokratie verfügen. Die Zielgruppe wurde in den bisher durchgeführten 6 Durchläufen vollständig erreicht. Damit wurde auch das Leitziel des Projekts, wonach alle größeren Organisationseinheiten der Polizei Niedersachsen über qualifizierte Strategiepatinnen und -paten für Demokratie verfügen sollen, erreicht.

In den ersten vier Durchläufen der Fortbildung wurden noch Veränderungen, Anpassungen und Präzisierungen des ursprünglichen Projektkonzepts vorgenommen, was allerdings zur Folge hatte, dass die Übereinstimmung der im Fragebogen operationalisierten Zielsetzungen mit den tatsächlich verfolgten Zielaspekten zum Teil nicht mehr gewährleistet war. Außerdem erschwerte die Corona-Pandemie die Umsetzung der Fortbildung. Unter diesen Umständen war es für die Evaluation nur sehr eingeschränkt möglich, die Wirksamkeit der Fortbildung zu belegen. Wir haben deshalb empfohlen, die Zielformulierungen zu überprüfen und zu konkretisieren. Sowohl vom Projektteam als auch vom Evaluationsteam wurden daher vor den Durchläufen 5 und 6 große Anstrengungen unternommen, um ein gemeinsames Verständnis der angestrebten Ziele sicherzustellen und die Ziele möglichst präzise zu formulieren und zu operationalisieren. Die Erhebungen wurden dann mit einem überarbeiteten und optimierten Erhebungsinstrument durchgeführt.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich diese Mühe gelohnt hat. So war es jetzt möglich, die Zielerreichung an vielen Stellen überzeugend zu belegen, so dass wir der Fortbildung insgesamt eine Wirksamkeit bescheinigen können. Mit einem aufwändigen quasi-experimentellen Evaluationsdesign konnten wir folgende statistisch signifikante Verbesserungen der Teilnehmergruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe nachweisen:

Beim ersten Mittlerziel der Stärkung des demokratischen Selbstverständnisses zeigt sich mit Blick auf das zugehörige Feinziel 1.1.1 bei der Teilnehmergruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe eine statistisch signifikante Zunahme des Wissens über die Aufgaben von Strategiepatinnen und Strategiepaten für Demokratie. Auch die Vorstellung davon, wie man die Rolle eines Strategiepaten für Demokratie ausfüllen kann (Feinziel 1.1.2, ohne Kontrollgruppe geprüft), hat sich bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern in einem statistisch signifikanten Ausmaß geklärt. Außerdem können wir eine statistisch signifikante Zustimmung zu der Aussage „Demokratiekompetenz ist ein wichtiger Aspekt im Polizeiberuf“ belegen (Feinziel 1.2.1).

Die Berechnung der standardisierten Effektgrößen ( $d_{\text{korrr}}$ ) zeigt, dass es sich um mittelgroße bis große Effekte handelt.

Das zweite Mittlerziel dreht sich um relevantes Fachwissen. Hier können wir beim Feinziel 2.1.1 für die Teilnehmergruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe eine statistisch signifikante Zunahme des Wissens über das Syndrom „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ belegen. Ebenfalls statistisch signifikant ist die Zunahme bei der der Skala „Handlungssicherheit Rechts-extremismus“ (HZ 2.1). Die Handlungssicherheit bei Kommunikationsaufgaben (HZ 2.2) ist bei der Teilnehmergruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe allerdings nur bei dem Aspekt „Für demokratische Prinzipien bei der Ausübung des Polizeiberufs eintreten“ statistisch signifikant gestiegen. Es gibt jedoch eine statistisch signifikante Verbesserung bei der Skala „Kompetenz für konstruktive Konfliktlösungen“. Die standardisierten Effektgrößen ( $d_{\text{korrr}}$ ) zeigen, dass es sich auch hier um mittelgroße bis große Effekte handelt.

Im Bereich des dritten Mittlerziels konnten wir nur für einen Aspekt des Projektmanagements, nämlich für die Entwicklung von Hypothesen zu den Ursachen des Problems (FZ 3.2.1), eine statistisch signifikante Verbesserung der Teilnehmergruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe nachweisen. Es handelt sich hierbei um einen mittelgroßen Effekt ( $d_{\text{korrr}}$ ). Bemerkenswert ist darüber hinaus, dass bei der zweiten Befragung am Ende der Fortbildung 29 der 31 Teilnehmerinnen und Teilnehmer bereits eine Idee für ein demokratieförderndes Projekt hatten (kein Vorher-nachher-Vergleich, kein Signifikanztest). Das Feinziel 3.2.4 „Die Strategiepaten/-innen für Demokratie (SfD) haben realisierbare Ideen für Projekte innerhalb der Polizei“ wurde somit ebenfalls erreicht.

Das vierte Mittlerziel thematisiert die Offenheit für eine vertrauensstiftende Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Institutionen. Bei den zu einem Index zusammengefassten verschiedenen Möglichkeiten der Zusammenarbeit zeigt sich bei der Teilnehmergruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe eine statistisch signifikante Zunahme der Offenheit. Der Effekt ( $d_{\text{korrr}}$ ) ist allerdings relativ klein.

Neben den bis hierher berichteten Effekten, die wir statistisch überzeugend belegen konnten, gibt es weitere praktisch bedeutsame Effekte, die sich jedoch nicht inferenzstatistisch absichern ließen. Hierzu zählen im Bereich des ersten Mittlerziels die Veränderung des Bedeutungsgehalts des Demokratiebegriffs in Richtung „mit entscheiden“ und die Zunahme der Bereitschaft, scheinbare Selbstverständlichkeiten im Polizeialltag zu hinterfragen (FZ 1.1.3).

Weitere praktisch bedeutsame, aber inferenzstatistisch nicht abzusichernde Effekte sind auch im Bereich des zweiten Mittlerziels zu verzeichnen. So gibt es einen praktisch bedeutsamen Effekt bei der Zustimmung zu der Aussage „Die Tatsache, dass bestimmte Gruppen unter Vorurteilen und Diskriminierung leiden, sollte Auswirkungen auf die Arbeitspraxis der Polizei haben“. Weitere praktisch bedeutsame Effekte gibt es bei der Relevanzeinschätzung von folgenden Risikofaktoren für eine Radikalisierung in der Polizei: „das Gefühl von Ohnmacht und Verunsicherung“, „fehlende Möglichkeiten für einen positiven Austausch mit Angehörigen von fremden ethnischen, nationalen, religiösen oder politischen Gruppen“ sowie „Abwertung von Angehörigen fremder ethnischer, nationaler, religiöser oder politischer Gruppen“.

Im Bereich des dritten Mittlerziels gibt es einen praktisch bedeutsamen, aber inferenzstatistisch nicht abzusichernden Effekt bei der Zunahme der Plausibilität einer regelmäßigen Auseinandersetzung mit dem Blickwinkel von anderen für die Stärkung der demokratischen Kultur in der Polizei. Weitere praktisch bedeutsame Effekte finden sich im Bereich des Projektmanagements für eine größere Sicherheit beim Planen von Interventionen oder Maßnahmen und beim Sammeln von Informationen zu Veränderungen beim problematischen Sachverhalt.

Auch mit Blick auf die Zielerreichung beim vierten Mittlerziel gibt es noch einen praktisch bedeutsamen, aber inferenzstatistisch nicht abzusichernden Effekt. So ist die Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteuren bzw. Institutionen in einem praktisch bedeutsamen Maße gestiegen.

Die Akzeptanz der Fortbildung war auch im 5. und 6. Durchlauf hoch. Bei der abschließenden summarischen Bewertung in Form von Schulnoten erhielt die Fortbildung wieder gute bis sehr gute Noten, so dass sich die Durchschnittsnote 1,8 ergab.

Natürlich gibt es aber auch noch Optimierungsmöglichkeiten und Optimierungsbedarf. So ist es noch nicht gelungen, beim Demokratiebegriff Assoziationen von einer lebendigen demokratischen Kultur zu wecken. Wir möchten in diesem Zusammenhang an den Hinweis eines Fortbildungsteilnehmers aus den ersten Durchläufen anknüpfen, der sich für eine stärkere Fokussierung der Fortbildung auf den Nutzen und die positiven Seiten der Demokratie aussprach.

*Wir empfehlen, den Nutzen und die positiven Seiten der Demokratie in der Fortbildung künftig stärker in den Vordergrund zu rücken.*

An folgenden Stellen gibt es auch Defizite bei der Wissensvermittlung: beim Wissen über die Einbindung der Strategiepaten in ihre Dienststellen, beim Wissen über die Ereignisse der Polizeigeschichte und beim Wissen zum Ausmaß des Vertrauens der Bürger in die Polizei.

*Wir empfehlen, wichtige Wissensinhalte im Verlauf der Fortbildung mindestens einmal zu wiederholen oder anders sicherzustellen, dass die Informationen im Gedächtnis haften bleiben.*

Optimierungsbedarf gibt es ferner bei folgenden Aspekten:

- Schlussfolgerungen aus dem Vertrauen der Bürger in die Polizei,
- Anwendung von Elementen der konstruktiven Kommunikation,
- Handlungssicherheit bei Kommunikationsaufgaben sowie
- Ideen, um die demokratische Kultur in der Polizei zu stärken.

*Wir empfehlen, diese Aspekte auf ihre Relevanz zu prüfen und gegebenenfalls künftig intensiver zu behandeln.*

Schließlich möchten wir auf die Bedeutung von Grundkenntnissen im Projektmanagement für die künftigen Aufgaben der Strategiepaten für Demokratie hinweisen, was sich auch mit den Anregungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer deckt. In diesem Zusammenhang sollten größere Fortschritte bei der diesbezüglichen Handlungssicherheit erreicht werden.

*Wir empfehlen, das Thema „Projektmanagement“ auszubauen und zu vertiefen.*

Im Hinblick auf die Ergebnisse der Befragung zur Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung möchten wir zunächst festhalten, dass die Fortbildung ihr auf die Umsetzung bezogenes Feinziel 3.2.4 erreicht hat: Fast alle befragten Strategiepateninnen und -paten für Demokratie hatten nach der Fortbildung Ideen für Projekte innerhalb der Polizei. Positiv hervorzuheben ist außerdem, dass die Fortbildung nicht nur für ihr Thema sensibilisiert und Wissen vermittelt hat, sondern dass es darüber hinaus bereits gelungen ist, einen großen Teil der Fortbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer zu aktivieren, obwohl dieses Ziel in der aktuellen Projektphase noch gar nicht aktiv angestrebt wurde. Die Ergebnisse unserer Erhebung zeigen in diesem Zusammenhang, dass die meisten Befragten motiviert sind, Ideen aus der Fortbildung umzusetzen und nach Wegen und Möglichkeiten suchen, diese Ideen in der eigenen Dienststelle zu integrieren. Dass Personen nach einer Fortbildung anfangen, Ideen umzusetzen, ist keineswegs selbstverständlich und als ein bedeutender Erfolg zu werten. Der bundesweite Kongress „Netzwerk Demokratiestarke Polizei II. Polizei und Demokratiearbeit – Forschung, Projekte und Diskurse“ am 24. und 25. Oktober 2023 in Hannover bestätigte darüber hinaus den Eindruck, dass die Verankerung von Strategiepateninnen und -paten für Demokratie in den Dienststellen von der Leitungsebene der Polizei gewünscht und unterstützt wird und dass von daher förderliche Kontextbedingungen für die Implementation von Ansätzen und Ideen aus der Fortbildung bestehen oder geschaffen werden sollen.

Der Vergleich zwischen Personen, die bereits Ideen aus der Fortbildung umgesetzt hatten, mit denjenigen, die (noch) keine Ideen umgesetzt hatten, gibt einen deutlichen Hinweis auf die Bedeutung ausreichender Zeitressourcen. Die nach der ersten Projektphase von uns geäußerte Vermutung, dass die (zusätzliche) offizielle Übertragung der Aufgabe im Haupt- oder Nebenamt ein wichtiger Faktor für die Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung sein könnte, ließ sich mit den aktuellen Ergebnissen dagegen nicht erhärten.

*Wir empfehlen, die Funktion der Strategiepatin bzw. des Strategiepaten so in die Behörde einzubinden, dass ausreichend Zeit für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben zur Verfügung steht.*

Neben der Verankerung der Funktion der Strategiepateninnen und -paten für Demokratie und der Ausstattung dieser Funktion mit ausreichenden Zeitressourcen ist die Unterstützung in der Dienststelle sehr wichtig, um die Schwelle zum Handeln zu überwinden. Eine allgemeine Unterstützung durch Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen war bei der Mehrzahl der Befragten gewährleistet. Mit konkreten Konzeptions- und Umsetzungsfragen wie der Zielentwicklung waren die Vorgesetzten aber wahrscheinlich überfordert.

*Wir empfehlen, den Strategiepateninnen und -paten verstärkt Kenntnisse zum Projektmanagement zu vermitteln.*

In diesem Zusammenhang wünschten sich die Befragten auch Erfahrungsberichte von bereits im Feld tätigen Strategiepateninnen und -paten für Demokratie mit Blick auf bereits erfolgreich durchgeführte Projekte. Darüber hinaus wurde in der Befragung der Wunsch nach Situationstrainings, konkreten Handlungsstrategien und nach noch mehr Praxisbezug geäußert.

*Wir empfehlen, regelmäßige Netzwerktreffen anzubieten und dabei einen Austausch zwischen den bereits länger im Feld tätigen Strategiepatinnen und -paten und den neu ausgebildeten Personen anzuregen und ausreichend Zeit für Konzeptions- und Umsetzungsfragen und für die Diskussion von praktischen Problemen vorzusehen.*

Die von den Befragten berichteten Maßnahmen zeugen von einer hohen Motivation der Teilnehmer/-innen, in ihren Dienststellen, auch anspruchsvolle und langfristige Maßnahmen umzusetzen. So ging es den Befragten neben der Vermittlung von Wissen und der Sensibilisierung für das Thema auch um ein verändertes Handeln und um strukturelle Veränderungen. Insbesondere das Erreichen der dritten Wirkungsebene gewährleistet nachhaltige Veränderungen, erfordert aber auch einen langen Atem.

*Wir empfehlen, die Strategiepatinnen und -paten zur Planung und Umsetzung von langfristigen Maßnahmen zu ermutigen.*

Ein wichtiges Ergebnis unserer Befragung ist schließlich, dass die meisten Befragten in vielerlei Hinsicht vom Nutzen der Fortbildung überzeugt waren. Sie fühlten sich durch die Fortbildung in ihrem demokratischen Selbstverständnis und in ihrem Handeln gestärkt und gaben zudem an, dass es ihnen nun leichter fällt, die Rolle des Strategiepaten für Demokratie wahrzunehmen. Darüber hinaus berichtete mehr als die Hälfte der Befragten auch von einem langfristigen Nutzen in dem Sinne, dass die in der Fortbildung erworbenen Kompetenzen häufig in der täglichen Arbeit genutzt werden. Interessant ist auch, dass viele Befragte einen Nutzen auf der Ebene des Handelns festgestellt haben. Dieses Ergebnis unterstreicht noch einmal, dass es der Fortbildung bereits gelungen ist, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu aktivieren und damit die Voraussetzungen für ein demokratisches Engagement in den Dienststellen zu schaffen.

## 8. Literaturverzeichnis

- Beelmann, Andreas; Lutterbach, Sebastian; Rickert, Maximilian; Sterba, Laura Sophia (2021): Entwicklungsorientierte Radikalisierungsprävention: Was man tun kann und sollte. Wissenschaftliches Gutachten für den Landespräventionsrat Niedersachsen. Friedrich-Schiller-Universität Jena. Zentrum für Rechtsextremismusforschung, Demokratiebildung und gesellschaftliche Integration.
- Bosold, Christiane, Ohlemacher, Thomas; Kirchberg, Wolf & Lauterbach, Oliver (2002): Das Erhebungsinstrument der standardisierten Befragung der Vollzugsbeamtinnen und -beamten der niedersächsischen Polizei 20021. KFN. Forschungsberichte. Nr. 86.
- Cohen, Jacob (1988): *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2. Aufl. Hillsdale, N.J.: L. Erlbaum Associates.
- Cohen, Jacob (1994): The Earth is Round ( $p < .05$ ). In: *American Psychologist*, 49(12), S. 997–1003.
- Faul, F.; Erdfelder, E.; Lang, A.-G.; Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175-191.
- Fixsen, Dean L.; Naoom, Sandra F.; Blase, Karen E.; Friedman, Robert M.; Wallace, Frances (2005): *Implementation Research: A Synthesis of the Literature*. Tampa, Florida: University of South Florida.
- Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V. (2020): *Modulare Weiterbildung Strategiepaten/Strategiepatinnen für Demokratietarbeit in der Polizei Niedersachsen*. Detailplanung, Stand 29.9.2020.
- George, Darren; Mallery, Paul (2003): *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 11.0 Update, 4th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Grüne Liste Prävention – CTC - Datenbank empfohlener Präventionsprogramme. Online im Internet unter <https://www.gruene-liste-praevention.de/nano.cms/datenbank/information>, Abruf am 18.5.2020.
- Hasselmann, Michael (2019): Die Zukunft hat bereits begonnen. Polizei Niedersachsen, Strategie 2027. In: *proPolizei*, November/Dezember 2019, S. 16 - 17.
- Hirschauer, Norbert; Mußhoff, Oliver; Grüner, Sven; Frey, Ulrich; Theesfeld; Insa; Wagner, Peter (2016): Die Interpretation des p-Wertes Grundsätzliche Missverständnisse. In: *Journal of Economics and Statistics*; 236(5), S. 561.
- Klauer, K. J. (2001). *Handbuch Kognitives Training* (2. überarb. und erw. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Landespräventionsrat Niedersachsen o.J.: *Beccaria – 7 Schritte zum erfolgreichen Präventionsprojekt*. Hannover. Online im Internet unter <https://lpr.niedersachsen.de/html/download.cms?id=2777&datei=Beccaria+7+Schritte+Flyer.pdf>, Abruf am 17.01.2023.
- Lind, Goerg (2012): *Effektstärken: Statistische, praktische und theoretische Bedeutsamkeit empirischer Studien*. Online im Internet unter: [https://www.uni-konstanz.de/ag-moral/pdf/Lind-2014\\_Effektstaerke-Vortrag.pdf](https://www.uni-konstanz.de/ag-moral/pdf/Lind-2014_Effektstaerke-Vortrag.pdf), Abruf am 28.11.2019.
- Lind, Goerg (2016): *Die Bedeutsamkeit empirischer Befunde: Statistische Signifikanz vs. relative vs. absolute Effektstärken*. Online im Internet unter: [https://www.uni-konstanz.de/ag-moral/pdf/Lind-2016\\_Effektstaerke-Vortrag.pdf](https://www.uni-konstanz.de/ag-moral/pdf/Lind-2016_Effektstaerke-Vortrag.pdf), Abruf am 28.11.2019.
- Maier-Riehle, Brigitte; Zwingmann, Christian (2000): *Effektstärkevarianten beim Eingruppen-Prä-Post-Design: Eine kritische Betrachtung*. *Rehabilitation* 39, S. 189-199.

- Mannewitz, Tom; Vollmann, Erik (2019): Muster regionaler Demokratieunterstützung in Deutschland 2017. In: Bertelsmann Stiftung (Hg.): *Schwindendes Vertrauen in Politik und Parteien. Eine Gefahr für den gesellschaftlichen Zusammenhalt?* Gütersloh: Bertelsmann 2019.
- Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport (2019): *Polizei Niedersachsen. Strategie 2027. Die Zukunft hat bereits begonnen.* proPOLIZEI, (6).
- Parak, Michael; Götting, Dirk (2022): *Strukturelle Verankerung von Demokratiearbeit in der Polizei Niedersachsen. Konzeption und Durchführung der modularen Weiterbildung „Strategiepatinnen und Strategiepaten für Demokratie“.* Berlin/Nienburg: Polizeiakademie Niedersachsen und Gegen Vergessen - Für Demokratie e.V.
- Parak, Michael; Ziegenhagen, Martin. (2020): *Strategiepaten/Strategiepatinnen für Demokratiearbeit in der Polizei Niedersachsen. Konzept für eine modulare Weiterbildung.*
- Polizeiakademie Niedersachsen (2020): POL-AK NI: *Polizeischutz für die Demokratie - Niedersächsischer Innenminister Boris Pistorius stellt Bildungsprojekt zur Stärkung der demokratischen Widerstandskraft vor.* Online im Internet unter: <https://www.presseportal.de/blaulicht/pm/104523/4490971>.
- Prochaska, James O.; Norcross, John C.; DiClemente, Carlo C. (1994): *Changing for good.* New York: William Morrow.
- R Core Team (2014): *R: A Language and Environment for Statistical Computing.* R Foundation for Statistical Computing. Wien. URL: <http://www.R-project.org/>.
- Rossi, Peter H.; Lipsey, Mark W.; Freeman, Howard E. (2004): *Evaluation. A Systematic Approach.* 7th ed., Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.
- Sandmeier, Anita; Hanke, Ulrike; Gubler, Martin (2021): *Entwicklung und Validierung eines praxistauglichen Evaluationsinstruments zur Messung und Optimierung von Lerntransfer.* In *Zeitschrift für Evaluation* 20 (1), S.11-36.
- Schumpeter, Joseph A.: *Kapitalismus, Sozialismus und Demokratie, 7., erw. Aufl.,* Tübingen und Basel 1993.
- Strobl, Rainer; Lobermeier, Olaf (2009): *Die Problemstellung: Rechtsextremismus in der Kommune.* In: Molthagen, Dietmar; Korgel, Lorenz (Hg.): *Handbuch für die kommunale Auseinandersetzung mit dem Rechtsextremismus.* Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Berlin.
- Strobl, Rainer; Lobermeier, Olaf (2021): *Wirkungen im Zentrum.* In: Milbradt, Björn; Greuel, Frank; Reiter, Stefanie; Zimmermann, Eva (Hg.): *Evaluation von Programmen und Projekten der Demokratieförderung, Vielfaltsgestaltung und Extremismusprävention. Gegenstand, Entwicklungen und Herausforderungen.* Weinheim: Beltz Juventa, S. 59-87.
- Wacker, Albrecht (2008): *Bildungsstandards als Steuerungsinstrumente der Bildungsplanung: eine empirische Studie zur Realschule in Baden-Württemberg.* Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
- Werner, Merle und Strobl, Rainer (2023): *„Gesamtbericht zur Evaluation der Phase 1 (Durchläufe 1-4) des Projekts „Polizeischutz für die Demokratie“ der Polizeiakademie Niedersachsen und Gegen Vergessen - Für Demokratie e.V. Hannover: proVal.*

## Anhang 1: Fragebogen für die 1. und 2. Befragung der Teilnehmergruppe

### Polizeischutz für die Demokratie – Fortbildungsbeginn 2022

Anonyme Befragung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Fortbildung  
»Polizeischutz für die Demokratie«

**Liebe Fortbildungsteilnehmerin, lieber Fortbildungsteilnehmer,**

wir möchten Sie heute zur Fortbildung »Polizeischutz für die Demokratie« befragen. Die erste Befragung dient dazu, Ihre bisherige Sichtweise auf den Themenbereich und Ihre bisherigen Handlungsrouninen zu erfassen. Mit der zweiten Befragung können wir dann feststellen, ob Sie bestimmte Aspekte infolge der Fortbildung anders sehen und welche Fortbildungsinhalte für Ihre Berufspraxis hilfreich sind. Durch das Ausfüllen dieses Fragebogens unterstützen Sie die Polizeiakademie und Gegen Vergessen - Für Demokratie e.V. dabei, das Fortbildungsprogramm weiter zu optimieren und noch stärker auf die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zuzuschneiden.

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit und für Ihre Unterstützung!

Bearbeiten Sie den Fragebogen möglichst ohne Unterbrechung. Wenn sie das Ausfüllen des Fragebogens unterbrechen müssen, dann klicken Sie bitte auf »Später fortfahren«, um Ihre bisherigen Angaben zu speichern. Um anonym zu bleiben, **benutzen Sie bitte ein Pseudonym als Benutzernamen und verzichten Sie auf die Angabe einer E-Mail-Adresse**, durch die Ihre Anonymität gefährdet werden könnte. Ihre bisherigen Angaben können Sie mit Ihrem Benutzernamen und Ihrem Passwort wieder herstellen, wenn Sie oben rechts auf »Zwischengespeicherte Umfrage laden« klicken. Mit dem Absenden des komplett ausgefüllten Fragebogens werden Benutzernamen, Passwort und eventuell übermittelte E-Mail-Adresse automatisch gelöscht.

Weiterer wichtiger Hinweis: Verwenden Sie zum Blättern bitte **nur die [Zurück] und [Weiter] Tasten im Fragebogen!** Ein Blättern mit den Browserpfeiltasten kann zum Verlust der bereits eingegebenen Daten führen!

**Dies ist eine anonyme Befragung.**

Wir haben keine Kontaktdaten von Ihnen gespeichert. Mit dieser Befragung erheben wir keine Informationen, mit denen sich ein Bezug zu Ihrer Person herstellen lässt. Auch Daten, die Ihr Browser – wie bei dem Aufruf *jeder* Seite im Internet – automatisch an unseren Server übermittelt, werden anonymisiert. Wenn Sie weitere Informationen wünschen, dann klicken Sie bitte unten auf der Seite auf "Datenschutz".

In dieser Umfrage sind 28 Fragen enthalten.

## Anonymer Code und Formalien

Dies ist eine anonyme Befragung. Damit wir Ihre Antworten vor und nach der Fortbildung trotzdem vergleichen können, möchten wir Sie zunächst bitten, einen individuellen anonymen Code zu erstellen. Dieser Code besteht aus Buchstaben und Zahlen.

### 1 Buchstabencode \*

Erster Buchstabe des Vor- bzw. Rufnamens\* Ihrer Mutter  
(z.B. **M**arie-Luise = **M**)

Letzter Buchstabe des Vor- bzw. Rufnamens\* Ihrer Mutter  
(z.B. Mari**e**-Luise = **E**)

Zweiter Buchstabe Ihres eigenen Vor- bzw. Rufnamens\*  
(z.B. U**w**e-Otto = **W**)

\* Der Rufname ist derjenige von mehreren Vornamen, mit dem man gewöhnlich angesprochen wird.  
"Sie heißt Marie-Luise, ihr Rufname ist Marie."  
Sie können hier Groß- oder Kleinbuchstaben verwenden.

### 2 Zahlencode

Summe aus Ihrem Geburtstag und Ihrem Geburtsmonat  
(z.B. **02.06.**1981  $\Rightarrow 2 + 6 = 8$ )\*

<sup>1</sup> Wenn Ihr Geburtsdatum z.B. der 02.06.1981 ist, dann rechnen Sie  $2 + 6 = 8$  und tragen 8 in das Feld ein. Wenn Ihr Geburtsdatum dagegen der 15.12.1981 ist, dann rechnen Sie  $15 + 12 = 27$  und tragen 27 in das Feld ein.

Zählen Sie jetzt die einzelnen Ziffern Ihrer Hausnummer zusammen

<sup>2</sup> Wenn Sie z.B. in der Waldstraße 125a wohnen, dann rechnen Sie  $1 + 2 + 5 = 8$  und tragen 8 in das Feld ein. Wenn Sie dagegen im Feldweg 6 wohnen, dann tragen Sie einfach nur die 6 in das Feld ein.

### 3 Gehören Sie zur Teilnehmer- oder zur Kontrollgruppe?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

Teilnehmergruppe

Kontrollgruppe

### 4 Haben Sie schon einmal an dieser Befragung teilgenommen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

Nein, ich nehme das **1. Mal** (vor der Fortbildung) teil.

Ja, ich nehme das **2. Mal** (unmittelbar nach der Fortbildung) teil.

**5 Welche Aussage beschreibt am besten, warum Sie an dieser Fortbildung teilnehmen? (nur 1. Erhebung)**

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Nein, ich nehme das **1. Mal** (vor der Fortbildung) teil.' bei Frage ' [Welle]' (Haben Sie schon einmal an dieser Befragung teilgenommen?)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Mich interessiert das Thema und ich habe mich selbst angemeldet.
- Mich interessiert das Thema und ich wurde von meinem Vorgesetzten benannt.
- Das Thema finde ich nicht interessant, aber mir ist die Teilnahme aus anderen Gründen wichtig.
- Das Thema finde ich nicht interessant, aber ich wurde von meinem Vorgesetzten benannt.
- Keine – ich nehme aus folgendem Grund teil:

---



---

**Demokratie**

Das Nachdenken über Demokratie und demokratische Kultur ist ein wichtiger Aspekt der Initiative "Polizeischutz für die Demokratie"

**6 Mit dem Begriff "Demokratie" verbinden wir bestimmte Gedanken und Gefühle. Trifft die Charakterisierung *oben oder unten* bzw. *auf der linken oder auf der rechten Seite* stärker für Sie zu? Bitte antworten Sie spontan und denken Sie nicht zu lange nach.**

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft völlig zu	trifft ziem- lich zu	trifft etwas zu	neutral	trifft etwas zu	trifft ziem- lich zu	trifft völlig zu	
gestaltbar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	unveränderbar
starre Rituale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	lebendige Werte
Augenhöhe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hierarchie
hinnehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	mit entscheiden
Anerkennung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Zurückweisung
Prinzipien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Willkür
Chaos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ordnung

Bei kleinen Bildschirmen (z.B. Mobiltelefone) befinden sich die beiden zusammengehörigen Charakterisierungen jeweils oben und unten. Bei größeren Bildschirmen (z.B. Laptop, PC) befinden sich die beiden zusammengehörigen Charakterisierungen jeweils auf der linken und auf der rechten Seite.

**7 Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?**

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	teils - teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig
Die Demokratie ist die beste Staatsform.	<input type="checkbox"/>				
Alles in allem bin ich mit der Demokratie, wie sie in Deutschland besteht, zufrieden.	<input type="checkbox"/>				
Demokratiekompetenz ist ein wichtiger Aspekt im Polizeiberuf.	<input type="checkbox"/>				

**Freiheitlich-demokratisches Selbstverständnis**

**8 Insgesamt habe ich eine genaue Vorstellung davon, wie ich die Rolle eines Strategiepaten/einer Strategiepatin für Demokratie ausfüllen kann.**

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- trifft gar nicht zu
- trifft wenig zu
- teils - teils
- trifft ziemlich zu
- trifft völlig zu

**9 Im Rahmen der Strategie 2027 werden Strategiepaten und Strategiepatinnen für Demokratie ausgebildet.**

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	nein	eher nein	eher ja	ja
Wissen Sie, welche Aufgaben die Strategiepatinnen und Strategiepaten übernehmen sollen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissen Sie, wie die Strategiepatinnen und Strategiepaten in ihre Dienststellen eingebunden werden sollen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 10 Nun geht es um Anforderungen, die aus dem freiheitlich-demokratischen Selbstverständnis der Polizei resultieren. Wie sehr treffen die folgenden Aussagen für Sie zu?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils - teils	trifft ziemlich zu	trifft völlig zu
Ich weiß, wie ich auf vorurteilsbehaftete Äußerungen oder diskriminierendes Verhalten innerhalb der Polizei reagieren kann.	<input type="checkbox"/>				
Ich weiß, wie ich mit zivilgesellschaftlichen Akteuren konstruktiv umgehen kann.	<input type="checkbox"/>				
Ich kenne verschiedene gute Methoden, um mit konflikthafter Situationen umzugehen.	<input type="checkbox"/>				

## Polizei und Gesellschaft

### 11 Was sagen Sie zu den folgenden Aussagen?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils - teils	trifft ziemlich zu	trifft völlig zu
Die Bürger vertrauen der Polizei.	<input type="checkbox"/>				
Die Bürger vertrauen mir als einzelner Polizistin/einem Polizisten.	<input type="checkbox"/>				

### 12 In Umfragen wird auch nach dem Vertrauen der Bürger in die Polizei gefragt. Wieviel Prozent der Bürger vertrauen der Polizei nach den Ergebnissen der meisten Umfragen zumindest teilweise?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- weniger als 20%
- 20% bis unter 40%
- 40% bis unter 60%
- 60% bis unter 80%
- 80% und mehr



### 15 In welcher historischen Reihenfolge stehen die unten genannten Ereignisse der Polizeigeschichte?

Bitte schieben Sie die Ereignisse auf der linken Seite mit der Maus oder dem Finger so auf die rechte Seite, dass ...

die obersten beiden Ereignisse in die Zeit der Weimarer Republik (1918 bis 1933) fallen,  
die mittleren beiden Ereignisse in die Zeit des Nationalsozialismus (1933 bis 1945) fallen und  
die unteren beiden Ereignisse in die Nachkriegszeit (1945 bis heute) fallen.

*Sie können die Ereignisse auf der rechten Seite später noch umsortieren.*

Bitte wählen Sie maximal 6 Antworten.

- Trennung von Polizei und Militär
- Frauen in den Polizeidienst
- Weltanschauliche Schulung in der Polizeiausbildung
- Die Polizei schützt nicht jeden
- Großes Vertrauen in die Polizei
- Demokratische Widerstandskraft stärken

**Wichtig:** In jeden Zeitraum gehören immer 2 Ereignisse. Die Reihenfolge dieser beiden Ereignisse spielt in der Auswertung keine Rolle.

**Anmerkung:** In der Online-Befragung wurden die Ereignisse immer in einer zufälligen Reihenfolge präsentiert.

## Fachwissen

### 16 Sie kennen jetzt das Konzept der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit: Bitte geben Sie an, ob die unten genannten Elemente zur Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) gehören oder nicht.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	gehört dazu	gehört nicht dazu	weiß nicht
Abwertung von Langzeitarbeitslosen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sozialdarwinismus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Individualismus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etabliertenvorrechte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abwertung von alten Menschen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abwertung von Behinderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abwertung von politischen Randgruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abwertung von Obdachlosen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chauvinismus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abwertung von Drogenabhängigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**17 Die Tatsache, dass bestimmte Gruppen unter Vorurteilen und Diskriminierung leiden, ...**

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	teils - teils	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu
sollte Auswirkungen auf die Aus- und Fortbildung bei der Polizei haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sollte Auswirkungen auf die Arbeitspraxis der Polizei haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sollte sich in den Strukturen der Polizei als Institution niederschlagen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**18 Auch im eigenen Arbeitsbereich kann es unter Umständen zu diskriminierenden oder rechtsextremen Vorfällen kommen.**

Wie sicher oder unsicher fühlen Sie sich in Bezug auf ...

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	sehr unsi- cher	eher unsi- cher	weder - noch	eher si- cher	sehr si- cher
das Erkennen von Diskriminierung?	<input type="checkbox"/>				
die Beurteilung von diskriminierenden Vorfällen?	<input type="checkbox"/>				
das Erkennen von rechtsextremen Äußerungen?	<input type="checkbox"/>				
die Beurteilung von rechtsextremen Vorfällen?	<input type="checkbox"/>				
die Unterscheidung zwischen Rechtspopulismus und Rechtsextremismus?	<input type="checkbox"/>				
das Einschreiten bei verbalen Entgleisungen (z.B. diskriminierende Bezeichnungen) von Kolleginnen und Kollegen?	<input type="checkbox"/>				
den kommunikativen Umgang mit diskriminierenden oder rechtsextremen Vorfällen?	<input type="checkbox"/>				

## Konstruktive Kommunikation

### 19 Wie häufig haben Sie folgende Elemente der konstruktiven Kommunikation in den letzten 6 Monaten bewusst eingesetzt?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	nie	selten	gelegentlich	oft	sehr oft
Ich-Botschaften verwenden	<input type="checkbox"/>				
Aktives Zuhören	<input type="checkbox"/>				
Auf Bedürfnisse eingehen	<input type="checkbox"/>				
Einfühlsam und akzeptierend auftreten	<input type="checkbox"/>				

### 20 Wie sicher oder unsicher fühlen Sie sich bei folgenden Kommunikationsaufgaben?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	sehr unsicher	eher unsicher	weder - noch	eher sicher	sehr sicher
Konflikte mit Bürgern im Gespräch lösen	<input type="checkbox"/>				
Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen im Gespräch lösen	<input type="checkbox"/>				
Andere Kollegen in die Lösung von Problemen einbinden	<input type="checkbox"/>				
Der Meinung anderer mit Wertschätzung begegnen	<input type="checkbox"/>				
Für demokratische Prinzipien bei der Ausübung des Polizeiberufs eintreten	<input type="checkbox"/>				
Verschiedene Handlungsoptionen bei der Lösung eines Konfliktes im Arbeitsalltag berücksichtigen	<input type="checkbox"/>				

## Prävention

**21 Die wissenschaftliche Forschung hat verschiedene Risikofaktoren für problematische Entwicklungen identifiziert. Bitte beziehen Sie diese Risikofaktoren einmal auf die Polizei selbst. Wie relevant sind aus Ihrer Sicht die folgenden Risikofaktoren innerhalb der Polizei?**

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	irrelevant	wenig relevant	teils - teils	ziemlich relevant	sehr relevant
Unerfülltes Bedürfnis nach sozialer Anerkennung	<input type="checkbox"/>				
Das Gefühl von Ungerechtigkeit	<input type="checkbox"/>				
Das Gefühl von Ohnmacht und Verunsicherung	<input type="checkbox"/>				
Übermäßige Identifikation mit der eigenen Gruppe innerhalb der Polizei	<input type="checkbox"/>				
Fehlende Möglichkeiten für einen positiven Austausch mit Angehörigen von fremden ethnischen, nationalen, religiösen oder politischen Gruppen	<input type="checkbox"/>				
Abwertung von Angehörigen fremder ethnischer, nationaler, religiöser oder politischer Gruppen	<input type="checkbox"/>				
Denken in den Kategorien »wir hier unten«/»die da oben«	<input type="checkbox"/>				

**22 Haben Sie schon eine Idee für ein demokratieförderndes Projekt in der Polizei? (nur 2. Erhebung)**

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

Ja

Nein

### 23 Wie sinnvoll sind aus Ihrer Sicht folgende Möglichkeiten, um Vorbehalten von Polizisten gegenüber bestimmten ethnischen, nationalen, religiösen oder politischen Gruppen entgegenzuwirken?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	über- haupt nicht sinnvoll	wenig sinnvoll	teils - teils	ziemlich sinnvoll	sehr sinnvoll	nicht notwen- dig, denn es gibt keine Vorbehal- te
Hospitationen bei zivilgesell- schaftlichen Einrichtungen und Organisationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einbindung von zivilgesell- schaftlichen Organisationen in Fortbildungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moschee- und Moscheever- einsbesuche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beteiligung an interkulturellen Stadtfesten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einrichtung von standardisier- ten Verfahren zur Reaktion auf diskriminierende oder men- schenfeindliche Äußerungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einrichtung von unabhängigen Ombudsstellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 24 Inwieweit trifft Sie folgende Aussage für Sie zu?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils - teils	trifft ziem- lich zu	trifft völlig zu
Grundsätzlich würde ich gern mit zivilgesellschaftlichen Akteuren bzw. Institutionen zusammenarbeiten.	<input type="checkbox"/>				

## Organisationsentwicklung

### 25 Wie sicher oder unsicher fühlen Sie sich bei folgenden Aufgaben?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	sehr un- sicher	eher un- sicher	weder - noch	eher si- cher	sehr si- cher
Sammeln von Informationen zu einem problematischen Sachverhalt	<input type="checkbox"/>				
Entwickeln von Hypothesen zu den Ursachen des Problems	<input type="checkbox"/>				
Entwickeln von Zielen, die angestrebte Veränderungen zum Ausdruck bringen	<input type="checkbox"/>				
Planen von Interventionen/Maßnahmen	<input type="checkbox"/>				
Umsetzen von Interventionen/Maßnahmen	<input type="checkbox"/>				
Sammeln von Informationen zu Veränderungen beim problematischen Sachverhalt	<input type="checkbox"/>				

### 26 Wie plausibel sind folgende Ideen, um die demokratische Kultur in der Polizei zu stärken?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	sehr un- plausibel	eher un- plausibel	weder - noch	eher plau- sibel	sehr plau- sibel
Ständige Bewusstmachung und Überprüfung eigener Vorurteile	<input type="checkbox"/>				
Selbst als Vorbild für demokratisches Verhalten auftreten	<input type="checkbox"/>				
Regelmäßige Auseinandersetzung mit dem Blickwinkel von anderen	<input type="checkbox"/>				
Akzeptanz von Aushandlungsprozessen innerhalb der Polizei	<input type="checkbox"/>				
Meinungsvielfalt innerhalb der Polizei stets zulassen	<input type="checkbox"/>				
Beteiligung an polizeiinternen Entscheidungsprozessen	<input type="checkbox"/>				
Regelmäßige Beteiligung an Problemlösungen	<input type="checkbox"/>				

## Zufriedenheit mit der Fortbildung

Zum Schluss möchten wir Ihnen noch einige Fragen zu Ihrer Zufriedenheit mit der Fortbildung stellen.

### 27 Inwieweit treffen die folgenden Aussagen Ihrer Meinung nach zu?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils - teils	trifft ziem- lich zu	trifft völlig zu
Lernziele und Struktur der Fortbildung wurden nachvollziehbar dargestellt.	<input type="checkbox"/>				
Die zur Wissensvermittlung eingesetzten Methoden waren angemessen.	<input type="checkbox"/>				
Die Fortbildung wurde abwechslungsreich gestaltet (Vortrag, Diskussion, Übungen etc.).	<input type="checkbox"/>				
Die Teilnehmenden wurden in die Fortbildung einbezogen.	<input type="checkbox"/>				
Der praktischen Anwendung des Gelernten wurde ausreichend Raum gegeben.	<input type="checkbox"/>				
In der Fortbildung habe ich neue Sichtweisen auf die Thematik kennengelernt.	<input type="checkbox"/>				
Durch die Fortbildung konnte ich mein theoretisches Wissen erweitern.	<input type="checkbox"/>				
Das in der Fortbildung erworbene Wissen ist praxisrelevant.	<input type="checkbox"/>				
Ich habe genügend Informationen über beruflich relevante Netzwerke erhalten.	<input type="checkbox"/>				
Ich bin motiviert, das Gelernte in der Dienststelle zu nutzen.	<input type="checkbox"/>				
Ich suche nach Wegen und Möglichkeiten, das Gelernte in meine Dienststelle einzubringen.	<input type="checkbox"/>				
Im Rahmen der Fortbildung wurde offen über berufliche Erfahrungen und persönliche Einstellungen gesprochen.	<input type="checkbox"/>				
Anregungen und Kritik konnten jederzeit eingebracht werden.	<input type="checkbox"/>				
In der Fortbildung durfte jede Meinung geäußert werden.	<input type="checkbox"/>				
Meine Erwartungen an die Fortbildung wurden erfüllt.	<input type="checkbox"/>				
Ich werde diese Fortbildung weiterempfehlen.	<input type="checkbox"/>				

**28 Welche Schulnote von 1 (sehr gut) bis 6 (ungenügend) geben Sie dieser Fortbildung?**

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- sehr gut
- gut
- befriedigend
- ausreichend
- mangelhaft
- ungenügend

**29 Lob - Folgendes hat mir besonders gut gefallen / Folgendes nehme ich aus der Fortbildung mit:**

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

---

---

---

**30 Kritik und Anregungen - Folgendes hat mir nicht gefallen / Das sollte man besser folgendermaßen machen:**

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

---

---

---

## Abschluss

**31 Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben! Bitte klicken Sie jetzt auf "Absenden", um die Befragung abzuschließen.**

**Alle Angaben wurden gespeichert. Vielen Dank für Ihre Teilnahme an dieser Befragung!**

## Anhang 2: Fragebogen für die 3. Befragung der Teilnehmergruppe

### Polizeischutz für die Demokratie – Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung

Anonyme Befragung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Fortbildung  
»Polizeischutz für die Demokratie«

**Liebe Fortbildungsteilnehmerin, lieber Fortbildungsteilnehmer,**

wir möchten Sie heute letztmalig zur Fortbildung »Polizeischutz für Demokratie« befragen. Die erste Befragung diente dazu, Ihre bisherige Sichtweise auf den Themenbereich und Ihre bisherigen Handlungsroutinen zu erfassen. Mit der zweiten Befragung konnten wir dann feststellen, ob Sie bestimmte Aspekte infolge der Fortbildung anders sehen und welche Fortbildungsinhalte für Ihre Berufspraxis hilfreich sind. Mit der dritten und letzten Befragung möchten wir von Ihnen gern mehr über die Umsetzung der Ideen aus der Fortbildung in Ihrer Dienststelle erfahren. Durch das Ausfüllen dieses Fragebogens unterstützen Sie die Polizeiakademie und Gegen Vergessen - Für Demokratie e.V. dabei, das Fortbildungsprogramm weiter zu optimieren und noch stärker auf die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zuzuschneiden.

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit und für Ihre Unterstützung!

#### **Dies ist eine anonyme Befragung.**

Mit dieser Befragung erheben wir keine Informationen, mit denen sich ein Bezug zu Ihrer Person herstellen lässt. Auch Daten, die Ihr Browser – wie bei dem Aufruf jeder Seite im Internet – automatisch an unseren Server übermittelt, werden anonymisiert. Wenn Sie weitere Informationen wünschen, dann klicken Sie bitte unten auf der Seite auf "Datenschutz".

### Formalien

#### **1. An welchen Fortbildungsmodulen haben Sie teilgenommen?**

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- An Modul 1: Mein demokratisches Selbstverständnis in der Polizei/Auftakt
- An Modul 2: Populismus und seine Folgen erklären, erkennen, begegnen
- An Modul 3: Professioneller Umgang mit demokratiegefährdenden Phänomenen
- An Modul 4: Projektmanagement und Abschluss
- Daran kann ich mich nicht erinnern
- An keinem Modul (falls diese Antwortoption angeklickt wird, wird die Befragung an dieser Stelle beendet → Abschluss)

- 2. Wenn Sie an keinem Fortbildungsmodul teilgenommen haben, dann ist dieser Fragebogen nicht für Sie gedacht. Bitte beenden Sie den Fragebogen, indem Sie einfach den entsprechenden Browser-Tab oder Ihren Browser schließen. Vielen Dank für Ihr Interesse!**

**3. Welche Bezeichnung verwenden Sie für Ihr demokratisches Engagement?**

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Strategieleite/Strategiepatin für Demokratie
- Ansprechpartner/-in für Demokratie
- Demokratiepatin/Demokratiepate
- Andere Bezeichnung, und zwar: \_\_\_\_\_

**4. Wie ist die Funktion der Strategiepatin/des Strategiepaten für Demokratie in Ihrer Behörde verankert?**

- Durch eine offizielle Übertragung der Aufgabe im Haupt- oder Nebenamt (beispielsweise als Sachbearbeiter/-in im Dez. 01)
- Durch eine Einbindung in die Strategieumsetzung
- Durch ein behördeninternes Netzwerk der Strategiepaten
- Durch eine enge Anbindung an die Dienststellenleitung
- Durch etwas anderes und zwar: (→ Frage 5)
- Gar nicht

**5. (Falls bei Frage 4 mit „Durch etwas anderes“ angegeben wurde) Wie ist die Funktion der Strategiepatin/des Strategiepaten für Demokratie sonst in Ihrer Behörde verankert?**

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

---

---

### Umsetzung im Polizeialltag

Im Rahmen der Fortbildung haben Sie sich nicht nur theoretisch mit Themen auseinandergesetzt, sondern auch Ideen entwickelt, um diese im Anschluss an die Fortbildung in Ihrer Dienststelle umzusetzen.

**6. Haben Sie bereits Inhalte der Fortbildung in Ihrer Dienststelle umgesetzt?**

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein, aber ich würde gern bestimmte Ideen aus der Fortbildung umsetzen.
- Nein, ich habe auch nicht vor, Ideen aus der Fortbildung umzusetzen.

**7. (Falls Frage 6 mit „ja“ beantwortet wurde) Welche Ideen aus der Fortbildung haben Sie in Ihrer Dienststelle bereits umgesetzt?**

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

---

---

---

**8. (Falls Frage 6 mit „ja“ beantwortet wurde) Welche Ideen aus der Fortbildung möchten Sie in Ihrer Dienststelle sonst noch umsetzen?**

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

---

---

---

---

---

---

---

**9. (Falls Frage 6 mit „Nein, aber ich würde gern bestimmte Ideen aus der Fortbildung umsetzen“ beantwortet wurde) Welche Ideen aus der Fortbildung möchten Sie in Ihrer Dienststelle gerne umsetzen?**

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

---

---

---

---

---

---

---

## Strukturelle Rahmenbedingungen

Für die erfolgreiche Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung ist die Unterstützung von Vorgesetzten und von Kolleginnen und Kollegen sehr wichtig. Im Folgenden möchten wir deshalb gern von Ihnen wissen, ob Sie bei der Umsetzung unterstützt würden.

### 10. (Falls Frage 6 mit „Ja“ oder mit „Nein, aber ich würde gern bestimmte Ideen aus der Fortbildung umsetzen“ beantwortet wurde) Was sagen Sie zu den folgenden Aussagen?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft gar nicht zu	trifft we- nig zu	teils – teils	trifft ziemlich zu	trifft völ- lig zu
Mein Vorgesetzter/meine Vorgesetzte motiviert mich Ideen aus der Fortbildung auszuprobieren.	<input type="checkbox"/>				
Mein Vorgesetzter/meine Vorgesetzte entwickelt mit mir Zielsetzungen zur Umsetzung der Ideen aus der Fortbildung.	<input type="checkbox"/>				
Mein Vorgesetzter/meine Vorgesetzte schafft Möglichkeiten, damit ich Ideen aus der Fortbildung umsetzen kann.	<input type="checkbox"/>				
Mein Vorgesetzter/meine Vorgesetzte gibt mir Anregungen, wie ich die Ideen aus der Fortbildung umsetzen kann.	<input type="checkbox"/>				
Meine Kollegen unterstützen mich bei der Umsetzung der Ideen aus der Fortbildung.	<input type="checkbox"/>				
Meine Kollegen sind daran interessiert, dass ich Ideen aus der Fortbildung bei uns in der Dienststelle umsetze.	<input type="checkbox"/>				
In meiner Dienststelle ergeben sich Situationen, um die Ideen aus der Fortbildung anzuwenden.	<input type="checkbox"/>				
Ich habe genügend Zeitressourcen, um Ideen aus der Fortbildung umzusetzen.	<input type="checkbox"/>				
Ich bin motiviert, Ideen aus der Fortbildung in meiner Dienststelle umzusetzen.	<input type="checkbox"/>				
Ich suche nach Wegen und Möglichkeiten die Ideen aus der Fortbildung in meiner Dienststelle zu integrieren.	<input type="checkbox"/>				

**11. (Falls Frage 6 mit „Nein, ich habe auch nicht vor, Ideen aus der Fortbildung umzusetzen“ beantwortet wurde) Was sagen Sie zu den folgenden Aussagen?**

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

**Ich denke, dass ...**

	trifft gar nicht zu	trifft we- nig zu	teils – teils	trifft ziemlich zu	trifft völ- lig zu
... mich mein Vorgesetzter/meine Vorgesetzte motivieren würde Ideen aus der Fortbildung auszuprobieren.	<input type="checkbox"/>				
... mein Vorgesetzter/meine Vorgesetzte mit mir Zielsetzungen zur Umsetzung der Ideen aus der Fortbildung entwickeln würde.	<input type="checkbox"/>				
... mein Vorgesetzter/meine Vorgesetzte Möglichkeiten schaffen würde, damit ich Ideen aus der Fortbildung umsetzen könnte.	<input type="checkbox"/>				
... mein Vorgesetzter/meine Vorgesetzte mir Anregungen geben würde, wie ich die Ideen aus der Fortbildung umsetzen könnte.	<input type="checkbox"/>				
... meine Kolleginnen und Kollegen mich bei der Umsetzung von Ideen aus der Fortbildung unterstützen würden.	<input type="checkbox"/>				
... meine Kolleginnen und Kollegen daran interessiert sind, dass ich Ideen aus der Fortbildung bei uns in der Dienststelle umsetze.	<input type="checkbox"/>				
... sich in meiner Dienststelle Situationen ergeben würden, um die Ideen aus der Fortbildung anzuwenden.	<input type="checkbox"/>				
... ich genügend Zeitressourcen haben würde, um Ideen aus der Fortbildung umzusetzen.	<input type="checkbox"/>				

**12. Wie einfach oder schwierig ist es (falls Frage 6 mit „Ja“ beantwortet wurde; sonst: wäre es) für Sie, Ideen aus der Fortbildung in Ihrer Dienststelle umzusetzen?**

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- sehr einfach
- eher einfach
- weder – noch
- eher schwierig
- sehr schwierig

**13. (Falls Frage 6 mit „Ja“ beantwortet wurde) Jetzt geht es um Schwierigkeiten bei der Umsetzung Ihrer Ideen aus der Fortbildung. Wie sehr treffen die folgenden Punkte für Sie zu?**

(Falls Frage 6 mit „Nein, aber ich würde gern bestimmte Ideen aus der Fortbildung umsetzen“ beantwortet wurde) **Aus welchen Gründen konnten Sie in Ihrer Dienststelle bisher noch keine Ideen aus der Fortbildung umsetzen?**

(Falls Frage 6 mit „Nein, ich habe auch nicht vor, Ideen aus der Fortbildung umzusetzen“ beantwortet wurde) **Aus welchen Gründen wollen Sie in Ihrer Dienststelle keine Ideen aus der Fortbildung umsetzen?**

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils – teils	trifft ziemlich zu	trifft völlig zu
Fehlende Zeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unklare/fehlende Finanzierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fehlende Umsetzungsideen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Widerstände im Kollegenkreis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verschiebung von Prioritäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unklare Befugnisse/fehlende Entscheidungsmacht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**14. (Falls Frage 6 mit „Ja“ beantwortet wurde) Gibt es noch andere Schwierigkeiten bei der Umsetzung?**

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

15. (Falls Frage 6 mit „Ja“ und Frage 14 mit „Ja“ beantwortet wurde) **Bitte beschreiben Sie diese Schwierigkeiten kurz!**

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

---



---



---



---

16. (Falls Frage 6 mit „Nein, aber ich würde gern bestimmte Ideen aus der Fortbildung umsetzen“ beantwortet wurde) **Gibt es noch andere Gründe dafür, dass Sie noch keine Ideen aus der Fortbildung umsetzen konnten?**

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

17. (Falls Frage 6 mit „Nein, aber ich würde gern bestimmte Ideen aus der Fortbildung umsetzen“ und Frage 16 mit „Ja“ beantwortet wurde) **Bitte beschreiben Sie diese Gründe kurz!**

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

---



---



---



---

18. (Falls Frage 6 mit „Nein, ich habe auch nicht vor, Ideen aus der Fortbildung umzusetzen“ beantwortet wurde) **Gibt es noch andere Gründe dafür, dass Sie keine Ideen aus der Fortbildung umsetzen wollen?**

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

19. (Falls Frage 6 mit „Nein, ich habe auch nicht vor, Ideen aus der Fortbildung umzusetzen“ und Frage 18 mit „Ja“ beantwortet wurde) **Bitte beschreiben Sie diese Gründe kurz!**

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

---



---



---

## Nutzen der Fortbildung

Jetzt interessiert uns noch, wie Sie den Nutzen der Fortbildung einschätzen.

### 20. Was sagen Sie zu den folgenden Aussagen?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils – teils	trifft ziemlich zu	trifft völlig zu
Die in der Fortbildung erworbenen Kompetenzen nutze ich häufig in meiner täglichen Arbeit.	<input type="checkbox"/>				
Es gelingt mir sehr gut, die erlernten Kompetenzen in meiner täglichen Arbeit anzuwenden.	<input type="checkbox"/>				
Seit der Fortbildung bin ich mit meiner Arbeit zufriedener.	<input type="checkbox"/>				
Durch die Fortbildung fällt es mir leichter, meine Rolle als Strategiepatin/Strategiepate für Demokratie wahrzunehmen und meine Aufgaben zu erfüllen.	<input type="checkbox"/>				
Durch die Fortbildung fühle ich mich in meinem demokratischen Selbstverständnis gestärkt.	<input type="checkbox"/>				

### 21. Und was sagen Sie zu diesen Aussagen?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils – teils	trifft ziemlich zu	trifft völlig zu
Aufgrund der Auseinandersetzung mit den Inhalten in der Fortbildung nehme ich Aspekte meiner Arbeit anders wahr.	<input type="checkbox"/>				
Ich fühle mich in meinem Handeln durch die Fortbildung gestärkt.	<input type="checkbox"/>				
Ich bemerke Änderungen in meinen Verhalten.	<input type="checkbox"/>				

### 22. (Falls bei Frage 21 Verhaltensänderungen [mindestens: teils-teils] angegeben wurden) Was sagen Sie zu dann zu dieser Aussage?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils – teils	trifft ziemlich zu	trifft völlig zu
Meine neuen Verhaltensweisen haben sich bewährt; ich werde sie beibehalten und weiterhin anwenden.	<input type="checkbox"/>				

## Langfristiger Nutzen und Hinweise zur Optimierung

**23. Lassen Sie jetzt einmal das letzte halbe Jahr Revue passieren. Hat sich seit Ihrer Teilnahme an der Fortbildung ein langfristiger Nutzen eingestellt?**

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja  
 Nein

**24. (Falls Frage 23 mit „Ja“ beantwortet wurde) Bitte beschreiben Sie diesen Nutzen kurz.**

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

---

---

---

---

**25. (Falls Frage 23 mit „Ja“ beantwortet wurde) Auf welchen Ebenen können Sie einen Nutzen bzw. eine positive Veränderung feststellen?**

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- In meinem persönlichen Denken und in meiner Haltung  
 In meinem eigenen Verhalten  
 Im Verhalten meiner Kolleginnen/Kollegen  
 Im Verhältnis zu meiner/meinem Vorgesetzten  
 In meiner Dienststelle  
 Sonstiges, und zwar: \_\_\_\_\_

**26. (Falls Frage 6 mit „Ja“ beantwortet wurde) Wenn Sie jetzt mit etwas Abstand und Ihren Umsetzungserfahrungen im Polizeialltag noch einmal auf die Fortbildung zurückblicken: Was würden Sie sich von dieser Fortbildung wünschen, sodass die Umsetzung (noch) besser gelingen kann?**

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

---

---

---

---

27. (Falls Frage 6 mit „Nein, aber ich würde gern bestimmte Ideen aus der Fortbildung umsetzen“ beantwortet wurde) **Was hätten Sie gebraucht, um Ideen aus der Fortbildung in Ihrer Dienststelle umsetzen zu können?**

Z.B. mit Blick auf die Fortbildungsinhalte, Ihre Dienststelle, Ihren Vorgesetzten oder Ihre Kolleginnen und Kollegen.

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

---

---

---

---

28. (Falls Frage 6 mit „Nein, ich habe auch nicht vor, Ideen aus der Fortbildung umzusetzen“ beantwortet wurde) **Was hätten Sie gebraucht, um Ideen aus der Fortbildung in Ihrer Dienststelle umsetzen zu wollen?**

Z.B. mit Blick auf die Fortbildungsinhalte, Ihre Dienststelle, Ihren Vorgesetzten oder Ihre Kolleginnen und Kollegen.

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

---

---

---

---

## Abschluss

29. Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben! Bitte klicken Sie jetzt auf "Absenden", um die Befragung abzuschließen. Vielen Dank für Ihre Teilnahme an dieser Befragung!