

SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis



Wollinger, Gina Rosa et al.

Zwischen Sicherheit und Abwechslung – Berufswahlmotive bei der Polizei

SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis (2/2026), 87-97.

doi: 10.7396/2026_2_G

Um auf diesen Artikel als Quelle zu verweisen, verwenden Sie bitte folgende Angaben:

Wollinger, Gina Rosa et al. (2026). Zwischen Sicherheit und Abwechslung – Berufswahlmotive bei der Polizei, SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis (2), 87-97, Online: https://dx.doi.org/10.7396/2026_2_G.

© Bundesministerium für Inneres – Sicherheitsakademie / Verlag Österreich, 2026

Hinweis: Die gedruckte Ausgabe des Artikels ist in der Print-Version des SIAK-Journals im Verlag Österreich (<https://www.verlagoesterreich.at/>) erschienen.

Online publiziert: 7/2026

Zwischen Sicherheit und Abwechslung – Berufswahlmotive bei der Polizei

Sich für den Polizeiberuf zu entscheiden, ist durch eine vielschichtige Motivstruktur geprägt. Bisherige Studien zeigen, dass diese traditionelle Sicherheitsaspekte wie Arbeitsplatzsicherheit und Altersversorgung mit zunehmend bedeutsamen intrinsischen Motiven verbindet (vgl. Foley et al. 2008; Hessisches Ministerium des Inneren und für Sport 2023; Lohbeck 2021). Dazu gehört insbesondere das Erleben von Sinnhaftigkeit, Teamarbeit und der Wunsch, anderen Menschen zu helfen. Die vorliegende Untersuchung erhebt Berufswahlmotive von Polizeikommissaranwärterinnen und -anwärtern in Nordrhein-Westfalen (NRW) anhand einer quantitativen Befragung (N=948). Dabei werden zum einen soziodemografische Unterschiede in den Berufswahlmotiven dargestellt. Zum anderen wird geprüft, inwiefern unterschiedliche Beweggründe zur Wahl des Berufs mit dem eigenen Studienerfolg in Zusammenhang stehen. Im Ergebnis zeigt sich, dass soziodemografische Merkmale wie Geschlecht und Migrationshintergrund die Motivlage beeinflussen, während Alter und familiäre Nähe zur Polizei kaum einen Unterschied ausmachen. Ferner korrelieren intrinsische Motive besonders mit höherer Studienzufriedenheit und geringerer Abbruchsintention bei Polizeistudierenden.

1. EINLEITUNG

Der Polizeiberuf als öffentliche Dienstleistung ist durch eine besondere Kombination von positiver Motivationswirkung wie das Erleben von gesellschaftlichem Beitrag, die Chance zur Teamarbeit und beruflicher Sicherheit sowie spezifischen Belastungen, etwa durch Schichtdienst und Einsätze mit psychosozialen Herausforderungen, gekennzeichnet (vgl. Schieman 2023). Die generelle berufliche Entscheidung stellt einen komplexen Prozess im Kontext der individuellen Sozialisation und der Interaktion mit gesellschaftlichen Erwartungen dar. In diesem Zusammenhang werden persönliche Interessen, Werte und Fähigkeiten stets in ein

Geflecht aus institutionellen Rahmenbedingungen und sozialen Normen eingebettet (vgl. Neuenschwander et al. 2012).

Bisherige Studien für Berufsmotivationen bei der Polizei bilden die Vielzahl verschiedener Beweggründe ab. Dabei deutet sich jedoch auch ein Wandel der Motive an, insofern jüngere Generationen eher den Aspekt der sinnstiftenden Tätigkeit betonen (vgl. Foley et al. 2008; Hessisches Ministerium des Inneren und für Sport 2023; Lohbeck 2021). Eine Forschungslücke besteht vor allem dahingehend, inwiefern sich innerhalb der Gruppe der Berufsanfängerinnen und -anfänger Motive unterscheiden und welche Rolle dies in der polizeilichen Ausbildung spielt.



GINA ROSA WOLLINGER,
Professorin für Kriminologie und Soziologie an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen (HSPV NRW).



ALINA ENGELEN,
Lehrbeauftragte an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen (HSPV NRW).



TIMO BERSE,
Professor für Psychologie, Training sozialer Kompetenzen und Berufsrollenreflexion an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen (HSPV NRW).



JULIANE WIGH,
Dozentin für Psychologie und
Training sozialer Kompetenzen
an der Hochschule für Polizei und
öffentliche Verwaltung Nordrhein-
Westfalen (HSPV NRW).



HENNING STAAR,
Professor für Psychologie an
der Hochschule für Polizei und
öffentliche Verwaltung Nordrhein-
Westfalen (HSPV NRW).



JUDITH HESSE-HUSAIN,
Professorin für Psychologie an
der Hochschule für Polizei und
öffentliche Verwaltung Nordrhein-
Westfalen (HSPV NRW).

Dieser Thematik nimmt sich der vorliegende Artikel an. Anhand einer quantitativen Befragung von 948 Polizeianwärterinnen und -anwärtern an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW wird untersucht, inwiefern sich soziodemografische Unterschiede bei den Berufswahlmotiven zeigen und welche Bedeutung diese für den weiteren Studienverlauf haben. Dabei werden Merkmale wie Studienabbruch bzw. Abbruchsintentionen, Zufriedenheit mit dem Studium sowie die Abschlussnote näher in den Blick genommen.

2. FORSCHUNGSSTAND

In der Forschung werden Berufsmotive sowohl bei bereits tätigen Polizistinnen und Polizisten erfragt, um zu verstehen, weshalb sie ihren Beruf weiterhin ausüben, als auch zu Beginn der Ausbildung, um die Beweggründe für die Berufswahl zu erfassen. Die Frage nach den Beweggründen, die der Entscheidung für den Polizeiberuf zugrunde liegen, wurde in Deutschland insbesondere im Rahmen solcher Studien behandelt, die ihr Erkenntnisinteresse auf eine detaillierte Beschreibung der Polizei als Institution mit ihren spezifischen Werten, Einstellungen und Kulturen richteten.

Dabei waren die Kernbefunde des Forschungsprojekts des Kriminologischen Forschungsinstituts Niedersachsens e. V. (KFN) „Polizei im Wandel“ (vgl. Ohlemacher et al. 2002), dass strukturelle Herausforderungen wie Stressoren, Identitätsprobleme und externe Erwartungshaltungen maßgeblich den Wandel innerpolizeilicher Kulturen prägen. Es wurde u.a. eine standardisierte Befragung von 2.631 niedersächsischen Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten im Jahr 2001 durchgeführt. Schwerpunkt der Befragungen waren Vor- und Nachteile des Polizeiberufs, die über Merkmale wie die allgemeine Arbeitszufriedenheit, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, polizeiliche Identität und

spezifische Belastungsfaktoren erfasst wurden. Im Ergebnis zeigt sich, dass berufliche Unsicherheiten, zunehmender Arbeitsdruck und ambivalente öffentliche Wahrnehmung neben der persönlich als „sinnstiftend“ wahrgenommenen Arbeit die Berufsmotivation der Beamtinnen und -beamten beeinflussen (vgl. ebd.).

Eine weitere Studie untersuchte (vgl. Groß 2011) die übergeordnete Frage „Wer wird Polizist?“ basierend auf einer quantitativen Untersuchung, die anhand standardisierter schriftlicher Fragebögen die Berufswahlmotive von Polizeianwärterinnen und -anwärtern in Hessen systematisch erfasste. Im Fokus stand die Analyse persönlicher Beweggründe und Erwartungen im Polizeivollzugsdienst. Die Erhebung erfolgte mit Teilnehmenden aus den Einstellungsjahrgängen 2009 und 2010 an der Polizeiakademie Hessen. Differenziert wurde zwischen intrinsischen Motivationen, wie dem Wunsch nach gesellschaftlicher Sinnhaftigkeit und Gemeinwohlorientierung, sowie extrinsischen Aspekten, etwa Arbeitsplatzsicherheit, Karriereperspektiven und gesellschaftlicher Anerkennung. Die Motive wurden im Hinblick auf polizeitypische Berufseigenschaften wie „Aktion und Spannung“, „Helfen“ aber auch „berufliche Sicherheit“ systematisch dargestellt. Dabei zeigt die Untersuchung, dass zumindest zum Zeitpunkt des Studienbeginns die Berufswahlmotive der Teilnehmenden gleichermaßen extrinsisch wie auch intrinsisch einzuordnen sind.

Eine quantitative Untersuchung (vgl. Thielmann et al. 2013) verfolgte das Ziel, Persönlichkeitsmerkmale und Verhaltenseigenschaften von Polizeibewerberinnen und -bewerbern zu erfassen. Die Datenerhebung erfolgte mit der gesamten Bewerbungspopulation, die sich im Rekrutierungszeitraum für den Polizeiberuf in den Bundesländern Hessen und Rheinland-Pfalz beworben hatte. Die methodische

Vorgehensweise umfasste Feldexperimente, in denen das Ausmaß an Vertrauenswürdigkeit sowie die Bereitschaft zur Durchsetzung von Kooperationsnormen gemessen wurde. Des Weiteren erfolgte eine Untersuchung der Kontrollgruppe der Abiturientinnen und Abiturienten aus derselben Region und Kohorte, um mögliche Unterschiede in den gemessenen Eigenschaften zu ermitteln. Ziel der Untersuchung war es, zu überprüfen, ob sich eher intrinsisch motivierte Personen mit besonderen sozialen Kompetenzen für den Polizeiberuf entscheiden. Die Ergebnisse zeigen, dass Polizeibewerberinnen und -bewerber im Vergleich zu Nichtbewerberinnen und -bewerbern eine höhere Vertrauenswürdigkeit und ein höheres Engagement bei der Normdurchsetzung aufweisen. Dies könnte auf eine Selbstselektion intrinsisch motivierter Kandidatinnen und Kandidaten im Polizeiberuf hindeuten.

Die Arbeit von Foley u.a. (vgl. Foley et al. 2008) stellte weiterführend mit deutschsprachigen und internationalen Befunden dar, dass sich die Berufswahlmotive von Polizeibewerberinnen und -bewerbern über die letzten Jahrzehnte gewandelt haben und Faktoren wie der Wunsch nach sinnstiftender Arbeit, die Bedeutung von Teamdynamik und die gesellschaftliche Anerkennung neben den klassischen Motiven wie Gehalt und Arbeitsplatzsicherheit zunehmend in den Vordergrund treten (vgl. ebd.).

Nettelstroth u.a. (vgl. Nettelstroth et al. 2019) quantifizierten verschiedene Beweggründe, die den Berufswunsch Polizei begründen und differenzierten die ermittelten Werte in Kategorien persönlicher Sinnstiftung, sozialem Status, Sicherheitsbedürfnissen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Rahmen einer Erhebung an der Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg wurden qualitative Interviews (N=34) mit Anwärtinnen und Anwärtern des mittleren und gehö-

benen Dienstes im Alter zwischen 19 und 35 durchgeführt. Hierbei wurde deutlich, dass insbesondere die individuelle Passung zum Beruf und institutionelle Anerkennungsstrukturen für die Befragten zentrale Einflüsse darstellen (vgl. ebd.).

Die Berufswahlmotivation von zukünftigen Polizeibeamtinnen und -beamten wird in der Forschung auch mithilfe des Erwartungs-Wert-Modells erfasst, mittels dessen bundesweit Berufswahlmotive der Polizeianwärterinnen und -anwärter des gehobenen Polizeivollzugsdienstes der Bundespolizei zweimal stichprobenartig erfasst wurden (BEWAPOL). In den Ergebnissen zeigt sich dabei besonders, dass sich jüngere Generationen stärker durch Werteorientierung und gesellschaftliche Sinnstiftung motivieren lassen als durch materielle Sicherheit (vgl. Lohbeck 2021).

Parallel zur inhaltlichen Erweiterung klassischer Berufswahlmotive, die vor allem Motive wie Gehalt, Arbeitsplatzsicherheit oder die Sinnstiftung durch öffentliche Aufgaben betonen, rücken auch zunehmend Fragen von Diversität und Integration in den Fokus. Der Report des Instituts Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen zum Thema „Polizei und Migration“ stützt sich auf 23 teilnarrative, leitfadengestützte Interviews mit Mitarbeitenden von Fachstellen sowie mit unmittelbaren Vorgesetzten im Streifen- und Wachdienst (vgl. Graevskaia et al. 2021). Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund häufig zusätzliche Beweggründe wie das Streben nach gesellschaftlicher Teilhabe oder die Nutzung eigener Sprach- und Kulturkompetenzen in den Polizeidienst einbringen. Trotz des in der Polizeipraxis vorhandenen Bedarfs einer diversen Belegschaft, etwa hinsichtlich Sprach- und Kulturkenntnissen, werden diese Kompetenzen bislang kaum strukturell anerkannt oder honoriert (vgl.

ebd.). Fehlende Ressourcen, unzureichende Ausstattung und der Mangel an Angeboten zur professionellen Selbstreflexion begünstigen zugleich stereotype Zuschreibungen und erhöhen dadurch das Risiko diskriminierenden Handelns. Dies deutet darauf hin, dass sich Spannungsfelder zwischen individuellen Berufswahlmotiven und institutionellen Rahmenbedingungen ergeben können (vgl. ebd.).

Aktuelle Länderstudien wie eine hessische Studierendenbefragung (vgl. Hessisches Ministerium des Innern und für Sport 2023) erweitern das Bild der Berufswahlmotive von Polizeianwärterinnen und -anwärtern im Jahr 2022, indem sie neben traditionellen Beweggründen wie Sicherheit und abwechslungsreicher Tätigkeit ebenfalls die Bedeutung von Teamarbeit, Entwicklungsperspektiven und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben betonen (vgl. ebd.). Die Ergebnisse der 842 befragten Studierenden des Fachbereichs Polizei sowie der insgesamt über 1.394 Befragten mit dem Fachbereich Verwaltung zeigen, dass Polizeistudierende in Hessen zunehmend hohe Erwartungen an kollegiale Zusammenarbeit und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten herantragen und gleichzeitig Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit legen. Damit wird deutlich, dass die jüngeren Generationen von Polizeianwärterinnen und -anwärtern mit vielfältigeren und differenzierteren Erwartungen an den Polizeiberuf herantreten, als dies noch in den Studien aus den Vorjahren festgestellt wurde (vgl. ebd.).

Die Studie zu Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten (MEGAVO) des Bundesministeriums des Innern hat in ihrer aktuellen Auswertung gezeigt, dass für bereits tätige Polizeibeamtinnen und -beamten weniger die äußere Arbeitsplatzsicherheit als vielmehr Aspekte wie Kol-

legialität, die Qualität des Arbeitsumfelds und die gesellschaftliche Anerkennung zentral für die berufliche Motivation und Bindung sind (vgl. Schiemann 2023). Die Untersuchung belegt, dass Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte ihre Arbeit zwar mehrheitlich als sinnstiftend und bedeutsam erleben, ihre langfristige Zufriedenheit und Identifikation mit dem Beruf jedoch maßgeblich von guten Teamstrukturen, wertschätzender Zusammenarbeit und positiven Arbeitsbedingungen geprägt werden. Diese Ergebnisse unterstreichen, dass Berufswahlmotive nicht nur den Einstieg in den Polizeidienst, sondern auch die nachhaltige Zufriedenheit und den Verbleib im Beruf entscheidend beeinflussen (vgl. ebd.).

Der Fokus der Berufswahlmotive gibt bereits erste Hinweise darauf, dass Resilienz und psychische Belastbarkeit nicht nur Eigenschaften für den Berufserfolg darstellen, sondern bereits Berufswahlentscheidungen beeinflussen können, weil sie eng mit Vorstellungen von passender Berufsvorbereitung verknüpft sind.

Ergänzend untersuchte eine Studie (vgl. Haendschke 2024) u.a. die Berufsmotive in einer Polizeibehörde in NRW mittels einer quantitativen Befragung (N=476) anhand sechs verschiedener Aussagen (Projekt Werte- und Einstellungskompass der Polizei NRW, „WeKoPol“). Stärkste Zustimmung erhielt das Motiv, Menschen zu helfen, gefolgt davon, für Recht und Ordnung einzustehen sowie Straftäterinnen und Straftäter zur Rechenschaft ziehen zu wollen (vgl. ebd., 163f). Zustimmung erhielt ebenfalls der Beweggrund, einen krisensicheren Arbeitsplatz zu haben. Im Vergleich weniger häufig wurde der Wunsch angegeben, etwas Gemeinnütziges zu tun sowie Karriere zu machen. Im Weiteren wurden die sechs Items in drei Mittelwertindizes gebündelt, welche die Motive Helfen, materielle Sicherheit und Repression adressieren. Hierbei wurde analysiert, ob

sich Unterschiede in der Berufsmotivation je nach Alter zeigen. Dies war nur in Bezug auf die materielle Sicherheit der Fall, die für jüngere Befragte wichtiger war als für ältere. Insofern steht dieses Ergebnis konträr zu Befunden anderer Studien, die einen Wandel hin zu der Höherbewertung von sinnstiftender Tätigkeit andeuten.

Die bisherige Forschung belegt insgesamt eine Vielzahl unterschiedlicher Motive sowie einen Wandel, denn während Sicherheit, feste Strukturen und Status in älteren Kohorten dominiert haben, treten bei neuen Bewerbergenerationen Sinn, gesellschaftliche Anerkennung, Teamorientierung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den Vordergrund. Gleichzeitig zeigt sich eine Forschungslücke besonders darin, dass bisherige Studien Motive selten in Zusammenhang mit Merkmalen wie Geschlecht, Alter oder Migration setzen. Auch ist wenig über die Dynamik von Motiven über den Ausbildungsverlauf von Anwärterinnen und Anwärtern hinweg bekannt.

3. METHODE

Der vorliegende Beitrag untersucht die Fragestellung auf Basis von Daten der Studie „Zufriedenheit und Erfolg im Studium“.¹ Das laufende Forschungsprojekt wurde im Jahr 2020 an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen (HSPV NRW) initiiert und soll voraussichtlich im Jahr 2026 abgeschlossen werden.² Das zentrale Erkenntnisinteresse der Untersuchung liegt in der Identifikation von Einflussfaktoren auf einen erfolgreichen Studienverlauf. Im Fokus steht dabei unter anderem die Frage, in welchem Ausmaß das private Umfeld, die Atmosphäre am Studienort und innerhalb der Studiengruppen, der Kontakt zu Lehrenden sowie Lernstrategien und Motivation als Prädiktoren für Studienerfolg und -zufriedenheit wirken.

Darüber hinaus ermöglicht die umfangreiche Datenerhebung, die eine Vielzahl individueller Merkmale und Angaben der Studierenden umfasst, die Beantwortung zusätzlicher, thematisch angrenzender Forschungsfragen.

Studierende der HSPV NRW werden auf eine berufliche Tätigkeit in der Landesverwaltung, der Polizei, der Kommunalverwaltung sowie der Rentenversicherung vorbereitet und streben damit eine Laufbahn der Laufbahngruppe 2 an. Das Studium ist als dreijähriges duales Studium konzipiert, in dem sich theoretische Studienphasen an der Hochschule mit praktischen Ausbildungsabschnitten (z.B. Praktika oder Trainings) abwechseln.

Da der mittlere Polizeivollzugsdienst in NRW abgeschafft wurde, absolvieren alle Personen, die den Beruf der Polizistin bzw. des Polizisten in NRW anstreben, ein Studium an der HSPV NRW. Das Studium schließt mit dem akademischen Grad des Bachelor ab.

3.1 Erhebung

Im Rahmen des Forschungsprojekts wurde eine quantitative Panelstudie durchgeführt. Zu insgesamt fünf Erhebungszeitpunkten wurden sämtliche Studierende des Einstellungsjahrgangs 2021 der HSPV NRW an den Studienorten Dortmund, Duisburg und Köln befragt. Die Studie stellt eine Vollerhebung an den genannten Standorten dar. Die Erhebungszeitpunkte haben sich an der Struktur der Studienabschnitte (vor allem dem Wechsel von Theorie- und Praxisphasen) orientiert. Das Studium an der HSPV NRW beginnt immer am 1. September. Die Befragungswellen waren zu folgenden Zeiträumen:

T1: 13.09.–29.09.2021

T2: 16.11.–05.12.2021

T3: 21.03.–17.04.2022

T4: 16.11.–04.12.2022

T5: 01.08.–28.08.2024

In die Untersuchung einbezogen sind Studierende sowohl des Studiengangs Polizeivollzugsdienst (PVD) als auch der Studiengänge Allgemeine Verwaltung und Rentenversicherung (AV/R). Für den vorliegenden Beitrag wurden jedoch nur die Daten der PVD-Studierenden genutzt.

Die Berufswahlmotive wurden zum ersten Befragungszeitpunkt zu Beginn des Studiums erfasst. Hierzu wurden die Befragten gebeten, anzugeben, inwiefern sie 21 verschiedene Aussagen zu den Beweggründen der Berufsentscheidung (von 1 – trifft überhaupt nicht zu bis 5 – trifft völlig zu) zustimmen (siehe Abbildung 1, Seite 93). Die Items wurden in Anlehnung an bisherige Studien (vgl. Groß 2011; Nettelnstroth 2019; Thielmann et al. 2013) erstellt.

Ein besonderes Merkmal der Studie ist, dass neben den Angaben der Studierenden auch Informationen von der Hochschulverwaltung zur Verfügung gestellt werden konnten. Dabei handelte es sich u.a. um Leistungsangaben (Noten) und um den Studienstatus hinsichtlich einer vorzeitigen Beendigung (Studienabbruch).

3.2 Durchführung und Rücklauf

Die Befragung wurde online über die Software evasys durchgeführt und war per Smartphone, Tablet oder PC zugänglich. Die Studierenden wurden per E-Mail vorab informiert und konnten im Rahmen einer Lehrveranstaltung teilnehmen. Dazu suchte eine Person des Projektteams die Kurse persönlich auf, wobei dies zum Teil ab dem dritten Befragungszeitpunkt auch innerhalb der Online-Lehre erfolgte. Eine Erinnerungs-Mail am Ende des Befragungszeitraums richtete sich an jene, die zuvor nicht teilnehmen konnten.

Da zu jeder Erhebungswelle alle zum jeweiligen Zeitpunkt eingeschriebenen Studierenden kontaktiert werden konnten, liegt in der vorliegenden Untersuchung

keine Panelmortalität im klassischen Sinn vor. Dennoch ist der Rücklauf zum ersten Befragungszeitpunkt mit 77% am höchsten. In den weiteren Erhebungen konnte allerdings immer noch eine Beteiligung von über 60% verzeichnet werden (T2: 63%; T3: 65%; T4: 62%). Der Rücklauf zum letzten Zeitpunkt war mit 21% eher gering.

3.3 Stichprobenbeschreibung

Die Stichprobe wird auf Basis der Daten der ersten Befragung beschrieben. Je zur Hälfte gehören die Befragten dem Fachbereich PVD (50,0%) bzw. dem Bereich AV/R an. Unter den PVD-Studierenden verteilen sich die Studienorte wie folgt: Köln 48,8%, Dortmund 31,1% und Duisburg 20,0%. Bis auf eine Ausnahme sind die Befragten im Polizeibereich Beamtinnen und Beamte auf Widerruf. Im Mittel sind die PVD-Studierenden 21,35 Jahre alt (Spannweite: 17–41 Jahre; Modalwert: 19; Median: 20). Mit 58,1% ist die Mehrheit der Polizeianwärterinnen und -anwärter männlich. 18,9% weisen einen Migrationshintergrund³ auf.

4. ERGEBNISSE

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Untersuchung zu Berufswahlmotiven der Polizeianwärterinnen und -anwärter dargestellt. Besonders hohe Mittelwerte (über 4.5 auf einer fünfstufigen Skala) erreichen dabei Items, die sich auf Teamarbeit, Abwechslung und die Möglichkeit, anderen Menschen zu helfen, beziehen (siehe Abbildung 1, Seite 93). Die höchsten Zustimmungswerte zeigen sich bei dem Item, „dass ich eine abwechslungsreiche Tätigkeit ausübe“ (M = 4.85), dicht gefolgt von „dass ich Menschen helfen kann“ (M = 4.70) und „dass ich vielseitige Karrieremöglichkeiten habe“ (M = 4.67). Diese Ergebnisse unterstreichen den hohen Stellenwert sozialer und inhaltlich erfüllender Aspekte im Berufs-

wahlmotiv der Befragten. Ebenfalls überdurchschnittlich hoch ($M > 4.3$) bewerten die Befragten arbeitsbezogene und studienezugehörige Faktoren wie eine praxisnahe Ausbildung, die Möglichkeit, Neues zu lernen, oder respektvoll behandelt zu werden. Solche Motive deuten auf ein starkes Interesse an professioneller Kompetenzentwicklung und an einem wertschätzenden Arbeitsklima hin. Deutlich niedrigere Zustimmungswerte zeigen sich dagegen bei pragmatischen oder lebensweltlichen Faktoren. Niedrigere Mittelwerte bestehen etwa bei „einen Beruf mit hohem gesellschaftlichem Ansehen ausüben“ ($M = 3.55$), „heimatnah studieren und/oder arbeiten zu können“ ($M = 3.66$) sowie „einen familienfreundlichen Beruf ausüben“ ($M = 3.63$). Diese Befunde legen nahe, dass Prestige und regionale Verankerung für die Befragten weniger entscheidend sind als die inhaltliche Sinnhaftigkeit und Vielseitigkeit des Berufs.

Um die Struktur der Berufswahlmotive zu analysieren und ihre Zusammenhänge besser darzustellen, wurde die Datenkomplexität reduziert, indem Items in Mittelwertindizes zusammengefasst wurden.⁴

Der erste Mittelwertindex⁵ fasst Berufswahlmotive zusammen, die eher auf eine extrinsische Motivation hinweisen. Sie orientieren sich vor allem an Sicherheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und zielen somit auf die Tätigkeitsbedingungen ab. Dabei handelt es sich um folgende Items:

- ▶ einen sicheren Arbeitsplatz und/oder eine gesicherte Altersversorgung (Pension) habe.
- ▶ respektvoll behandelt werde.
- ▶ heimatnah studieren bzw. arbeiten kann.
- ▶ schon während des Studiums Geld verdiene.
- ▶ nach kurzer Studienzeit den Abschluss erreiche.
- ▶ einen familienfreundlichen Beruf ausübe.

Quelle: eig. Darstellung

Es spielte bei meiner Berufswahl eine wichtige Rolle, dass ich ...	N	M	SD
einen sicheren Arbeitsplatz und/oder eine gesicherte Altersversorgung (Pension) habe.	808	4.31	0.863
respektvoll behandelt werde.	807	4.39	0.853
heimatnah studieren und/oder arbeiten kann.	808	3.66	1.241
schon während des Studiums Geld verdiene.	808	4.15	0.981
nach kurzer Studienzeit den Abschluss erreiche.	807	3.68	1.112
einen familienfreundlichen Beruf ausübe.	806	3.63	1.137
Mittelwertindex „Sicherheit und Vereinbarkeit“	809	3.97	0.67
Teil eines Teams bin.	808	4.56	0.660
stetig Neues dazu lerne.	807	4.36	0.748
die Studieninhalte interessant finde.	808	4.05	0.856
meinen Sinn für mehr Gerechtigkeit einbringen kann.	809	4.31	0.768
meine sportliche Neigung einbringen kann.	808	4.23	0.888
vielseitige Karrieremöglichkeiten habe.	809	4.67	0.586
eine abwechslungsreiche Tätigkeit ausübe.	807	4.85	0.390
für Recht und Ordnung Sorge.	806	4.31	0.734
mich für die freiheitlich-demokratische Grundordnung in der Gesellschaft einsetzen kann.	807	4.22	0.789
Menschen helfen kann.	806	4.70	0.553
mich gegen demokratiefeindliche Einstellungen innerhalb der Behörde einsetzen kann.	804	4.08	0.911
eine interessante Tätigkeit ausübe.	800	4.78	0.439
Mittelwertindex „Wertorientierung und Abwechslung“	809	4.43	0.38
einen Beruf ausübe, der in der Gesellschaft ein hohes Ansehen genießt.	806	3.55	1.018
meine kommunikativen Fähigkeiten einbringen kann.	806	4.04	0.820
dafür ein praxisnahes Studium absolviere.	807	4.40	0.848

Abb.1: Zustimmung zu Berufswahlmotive (M = Mittelwert, SD = Standardabweichung)

Der zweite Mittelwertindex⁶ fasst Motive zusammen, die auf eine intrinsisch orientierte Motivation bei der Berufswahl hinweisen. Hierbei stehen wertorientierte und abwechslungsreiche Tätigkeiten im Vordergrund, die mit den Tätigkeitsinhalten in Zusammenhang stehen. Folgende Items wurden hier zusammengefasst:

- ▶ Teil eines Teams bin.
- ▶ stetig Neues dazu lerne.
- ▶ die Studieninhalte interessant finde.
- ▶ meinen Sinn für mehr Gerechtigkeit einbringen kann.
- ▶ meine sportliche Neigung einbringen kann.
- ▶ vielseitige Karrieremöglichkeiten habe.
- ▶ eine abwechslungsreiche Tätigkeit ausübe.
- ▶ für Recht und Ordnung Sorge.
- ▶ mich für die freiheitlich-demokratische Grundordnung einsetzen kann.
- ▶ Menschen helfen kann.
- ▶ mich gegen demokratiefeindliche Einstellungen innerhalb der Behörde einsetzen kann.
- ▶ eine interessante Tätigkeit ausübe.

Die restlichen drei Items konnten nicht einem der beiden Faktoren zugeordnet werden und wurden somit auch nicht in einem Index zusammengefasst. Sie werden in der weiteren Analyse nicht berücksichtigt.

Des Weiteren wurde untersucht, ob Berufswahlmotive im Zusammenhang mit spezifischen Gruppenzugehörigkeiten stehen. Zunächst wurden hierzu die Merkmale Geschlecht und Migrationshintergrund herangezogen. Hierbei zeigte sich, dass Frauen⁷ und Studierende mit Migrationshintergrund generell stärker den Motiven der beiden Indizes zustimmten.

So wiesen Frauen mit einem Mittelwert von $M = 4.08$ (Männer: $M = 3.90$)⁸ sowohl höhere Zustimmungswerte bei den extrinsischen Motiven als auch bei den intrinsischen Motiven (Frauen: $M = 4.50$; Männer: $M = 4.38$)⁹ auf.

Ferner unterscheiden sich die Motive zur Wahl des Berufs auch zwischen Befragten mit und ohne Migrationshintergrund. So geben Studierende mit Migrationshintergrund ($M = 4.10$) eher Sicherheit und Vereinbarkeit, d.h. extrinsische Motive, an als diejenigen ohne ($M = 3.94$)¹⁰. Ebenso befürworteten Studierende mit Migrationshintergrund ($M = 4.50$) stärker die intrinsischen Motive als die Personen ohne ($M = 4.41$)¹¹.

Des Weiteren wurden die Studierenden gefragt, ob es innerhalb ihrer Familie eine berufliche Nähe zur Polizei bzw. zur öffentlichen Verwaltung gäbe. Dies bejahten 39,5%. Hierbei zeigten sich jedoch keine Gruppenunterschiede hinsichtlich der extrinsischen ($t(804) = 1,283$, $p = 0.2$) oder der intrinsischen ($t(806) = 0,052$, $p = .959$) Berufswahlmotive.

Darüber hinaus könnte angenommen werden, dass sich Motive für die Wahl eines Berufs je nach Alter ändern. Eine Vermutung wäre, dass die Bedeutung von Vereinbarkeit beruflicher Tätigkeit mit dem privaten Leben mit steigendem Lebensalter relevanter wird, da familiäre Verantwortungen eher gegeben sein könnten. Andererseits zeigen Befunde (vgl. Haendschke 2024), dass materielle Sicherheit stärker bei jüngeren Beamtinnen und Beamten von Bedeutung ist. Die vorliegenden Befunde weisen jedoch keine Korrelation zwischen Alter und extrinsischen Motiven auf ($r=.06$, $p=.10$). Allerdings zeigt sich ein (sehr schwacher) Befund hinsichtlich der intrinsischen Motive ($r=.10$, $p<.01$). Diese Ergebnisse stehen entgegen der Vermutung, dass mit höherem Alter Sicherheit und Vereinbarkeit mit dem Privatleben bei der Berufswahl eher im Vordergrund stehen könnte. Tatsächlich scheint stärker eine sinnstiftende Tätigkeit relevant zu sein als bei jüngeren.

Da der Schwerpunkt des vorliegenden Forschungsprojekts auf dem Thema Studienerfolg liegt, wurden verschiedene

Merkmale erhoben, die Aufschluss darüber geben, wie erfolgreich das Studium absolviert und abgeschlossen worden ist. Hierzu wurde zunächst untersucht, ob es zu einem vorzeitigen Abbruch kam. 20,2% der befragten Studierenden haben ihr Studium nicht erfolgreich abgeschlossen. Allerdings zeigen sich keine Unterschiede in Bezug auf die Berufswahlmotive.

Des Weiteren wurde zu den verschiedenen Messzeitpunkten erhoben, inwiefern die Studierenden überlegen, eventuell das Studium abzubrechen.¹² Insgesamt ist die Abbruchsintention eher gering.¹³ Studierende, die sich eher intrinsisch motiviert für ihr Studium entschieden haben, denken signifikant weniger darüber nach, ihr Studium abzubrechen.¹⁴ Extrinsische Motivation korreliert hingegen nicht mit Abbruchsüberlegungen.¹⁵

Bei denjenigen, die das Studium beendet haben, ist es möglich, weiter nach der Abschlussnote zu differenzieren. Im Durchschnitt schließen die Studierenden das Studium mit der Note 2,1 ab. Die Berufswahlmotive korrelieren nicht signifikant mit der Gesamtnote (extrinsisch: $r=.07$, $p=.09$; intrinsisch: $r=-.03$, $p=.48$). Insofern ist davon auszugehen, dass die herangezogenen Motive zur Wahl des Berufs keine Auswirkungen darauf haben, wie gut das Studium beendet wird.

Der Studienerfolg bemisst sich jedoch nicht allein am Erwerb eines Abschlusses oder an der erzielten Note. Von zentraler Bedeutung ist zudem, wie zufrieden die Studierenden mit ihrem Studium und dessen Verlauf sind. In dem vorliegenden Forschungsprojekt wurde ein etabliertes Instrument zur Messung von Studienzufriedenheit herangezogen (vgl. Westermann et al. 1996). Dieses differenziert sich in drei Zufriedenheitsskalen. Zum einen wird erfasst, wie zufrieden Studierende mit den Inhalten des Studiums¹⁶ sind. Des Weiteren wird nach der Zufriedenheit mit den Bedingungen des Studiums¹⁷ gefragt. Und zuletzt

wird erfasst, wie hoch die Zufriedenheit hinsichtlich der Bewältigung der Belastungen des Studiums¹⁸ ist. Die Zufriedenheit mit dem Studium wurde in der vorliegenden Untersuchung am zweiten, dritten und vierten Befragungszeitpunkt erfasst.

Berufswahlmotive, die sich an Sicherheit und Vereinbarkeit orientieren und somit eher extrinsisch sind, korrelieren zu keinem Befragungszeitpunkt mit der Zufriedenheit mit den Studieninhalten.¹⁹ Anders verhält es sich mit den Berufswahlmotiven, die eher auf wertbezogene und abwechslungsreiche Tätigkeiten abzielen (intrinsisch). Hier zeigt sich, dass ein stärkeres Zustimmungsverhalten mit diesen Beweggründen für die Aufnahme des Polizeistudiums mit höheren Zufriedenheitswerten hinsichtlich der Studieninhalte einhergeht.²⁰

Die Zufriedenheit mit den Bedingungen des Studiums korreliert weder mit den extrinsischen²¹ noch mit den intrinsischen Motiven²².

Hinsichtlich der Bewältigung mit den Belastungen des Studiums verhält es sich anders. Stärkere extrinsische Berufswahlmotive gehen mit einer verminderten Zufriedenheit mit der Bewältigung der Studienbelastungen einher, allerdings nur zum vierten Befragungszeitpunkt.²³ Studierende, die stärkere Zustimmungen mit intrinsischen Berufswahlmotiven angegeben haben, sind zufriedener hinsichtlich der Bewältigung der Studienbelastungen, zumindest zum zweiten und dritten Befragungszeitpunkt.²⁴

5. FAZIT

Die vorliegende Untersuchung liefert umfassende Einblicke in die Motive zur Entscheidung zum Polizeiberuf in NRW. Dabei zeigt sich, dass die Berufswahlmotive zwischen extrinsischen und intrinsischen Beweggründen verteilt sind. Während klassische Sicherheitsaspekte wie ein sicherer

Arbeitsplatz und eine gesicherte Altersversorgung nach wie vor von Bedeutung sind, stehen außerdem auch intrinsische Faktoren im Vordergrund. Besonders ausgeprägt sind Motive, die sich auf die soziale Komponente des Berufs beziehen.

Die Zugehörigkeit zu einem Team, abwechslungsreiche Tätigkeiten und die Möglichkeit, Menschen zu helfen, genießen eine hohe Priorität. Besonders hohe Zustimmungswerte zeigen sich bei Faktoren wie abwechslungsreichen Aufgaben, einer sinnstiftenden Tätigkeit und individuellen Entwicklungsmöglichkeiten. Diese Aspekte werden von vielen Befragten als zentrale Beweggründe für die Wahl und Ausübung des Polizeiberufs benannt.

Die Forschungsergebnisse belegen darüber hinaus, dass intrinsische Motive mit einer höheren Studienzufriedenheit und einer geringeren Abbruchsabsicht korrelieren. Dagegen zeigen extrinsische Motive keinen signifikanten Zusammenhang mit Studienabbrüchen. Soziodemografische Faktoren wie Geschlecht und Migrationshintergrund beeinflussen die Ausprägung der Berufswahlmotive geringfügig. Alter und familiäre Nähe zur Polizei zeigen keinen signifikanten Einfluss auf die Motivlage.

Die Studie unterliegt Limitationen. So ist die Aussagekraft der Daten dadurch

beschränkt, dass es sich hierbei um eine Selbsteinschätzung handelt. So könnte es sein, dass spezifische Motive zur Berufswahl den Teilnehmenden nicht vollends bewusst sind bzw. dass eher solche geäußert werden, die sozial adäquat sind, wie der Wunsch, anderen zu helfen. Eine weitere Restriktion liegt in der Freiwilligkeit der Partizipation an der Studie. Allerdings ist die Rücklaufquote der ersten vier Befragungszeitpunkte als sehr gut einzuordnen.

Zukünftige Forschung sollte die Wechselwirkungen zwischen individuellen Beweggründen und institutionellen Rahmenbedingungen sowie deren Auswirkungen auf Studienerfolg und Arbeitszufriedenheit bei der Polizei weiter vertiefen. Insbesondere erscheint es sinnvoll, den Einfluss sozialer und werteorientierter Motive auf die langfristige berufliche Bindung und Resilienz der Beamtinnen und Beamten zu untersuchen. Zudem ist eine stärkere Einbeziehung von Diversitätsaspekten und deren Bedeutung für die Berufswahlmotivation in unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen erforderlich. Weiterführende Studien könnten zudem präventive Maßnahmen und unterstützende Strukturen genauer untersuchen, um die Motivation von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten nachhaltig zu fördern.

¹ Das Forschungsprojekt wird durch die interne Forschungsförderung an der HSPV NRW ermöglicht (Förderlinie II, Forschung in Forschungsgruppen).

² Für weitere Informationen zum Forschungsprojekt vgl. Wollinger et al. 2022.

³ Ein Migrationshintergrund wurde jenen Befragten zugeschrieben, die nicht automatisch durch Geburt die deutsche Staatsangehörigkeit bekommen haben bzw. auf die dieser Umstand auf mindestens ein Elternteil zutrifft.

⁴ Um die Items zu identifizieren, die in ei-

nem Index zusammengefasst werden können, wurde eine Hauptkomponentenanalyse durchgeführt. Im Ergebnis wurden vier Faktoren differenziert, die nach dem Kaiser-Guttman-Kriterium einen Eigenwert über 1 besaßen. Da jedoch nur zwei Komponenten eine erklärte Varianz von über 10% aufwiesen, wurden nur zwei Faktoren gebildet. Dieses Vorgehen wurde auch von dem Scree-Plot unterstützt.

⁵ Der Mittelwertindex ist mit Cronbachs $\alpha = .716$ als gut einzustufen. Der Mittelwert liegt bei 3.97 ($SD = .67$).

⁶ Der Mittelwertindex ist mit Cronbachs $\alpha = .764$ als gut einzustufen. Der Mittelwert liegt bei 4.43 ($SD = .38$).

⁷ Die Antwortkategorie „divers“ wurde von den Teilnehmenden nicht genutzt.

⁸ Der Unterschied ist signifikant ($t(802) = 3.914, p < .001$).

⁹ Der Unterschied ist ebenfalls signifikant ($t(802) = 3.936, p < .001$).

¹⁰ Der Unterschied ist signifikant ($t(804) = 2.815, p < .01$).

¹¹ Der Unterschied ist ebenso signifikant ($t(804) = 2.061, p < .05$).

¹² Die Abbruchsintention wurde in Bezug auf Burger und Groß (Burger/Groß 2016) mit drei Items erhoben: „Ich habe schon öfter daran gedacht, das Studium abzubrechen.“ „Ich denke ernsthaft daran, das Studium ganz aufzugeben.“ „Ich werde mein Studium auf jeden Fall bis zum Abschluss weiterführen.“ Die Studierenden konnten von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 7 (trifft voll und ganz zu) antworten. Das dritte Item wurde re-kodiert. Cronbachs alpha ist für alle drei Messzeitpunkte als gut einzustufen (t2: .83; t3: .90; t4: .85). Hieraus wurde ein Mittelwertindex gebildet.

¹³ T2: M=1.37; t3: M=1.9; t4: M=1.75.

¹⁴ t2: r=-.23, p<.001; t3: r=-.22, p<.001; t4: r=-.18, p<.001.

¹⁵ t2: r=.04, p=.32; t3: r=.01, p=.82; t4: r=.03, p=.51.

¹⁶ Dies wird durch folgende drei Items erfasst: „Ich habe richtig Freude an dem, was ich studiere.“ „Insgesamt bin ich mit meinem jetzigen Studium zufrieden.“ „Ich finde mein Studium wirklich interessant.“ Cronbachs alpha ist bei allen Befragungszeitpunkten bei .90 und damit als gut einzuschätzen.

¹⁷ Dies wird durch folgende drei Items erfasst: „Die äußeren Umstände, unter denen in meinem Fach studiert wird, sind frustrierend.“ „Ich wünsche mir, dass die Studienbedingungen an der Hochschule besser wären.“ „Es wird an dieser Hochschule zu wenig auf die Belange der Studierenden geachtet.“ „Cronbachs alpha ist akzeptabel (t2: .54; t3: .63; t4: .65).

¹⁸ Dies wird durch folgende drei Items erfasst: „Das Studium frisst mich auf.“ „Ich kann mein Studium nur schwer mit anderen Verpflichtungen in Einklang bringen.“ „Ich fühle mich durch das Studium oft müde und abgespannt.“ Cronbachs alpha ist akzeptabel (t2: .58; t3: .74; t4: .77).

¹⁹ t2: r=.01, p=.83; t3: r=-.03, p=.53; t4: r=-.01, p=.77.

²⁰ t2: r=.32, p<.001; t3: r=.26, p<.001; t4: r=.20, p<.001.

²¹ t2: r=.01, p=.74; t3: r=-.02, p=.61; t4: r=-.03, p=.46.

²² t2: r=.05, p=.23; t3: r=.05, p=.26; t4: r=-.04, p=.38.

²³ t2: r=-.07, p=.14; t3: r=-.05, p=.22; t4: r=-.14, p<.001.

²⁴ t2: r=-.09, p=.03; t3: r=.10, p=.02; t4: r=-.06, p=.20.

Quellenangaben

Burger, Roland/Martin Groß (2016). *Gerechtigkeit und Studienabbruch. Die Rolle der wahrgenommenen Fairness von Benotungsverfahren bei der Entstehung von Abbruchsintentionen*, Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 19 (3), 625–647.

Foley, Pamela F. et al. (2019). *Reasons for Choosing a Police Career: Changes over two decades*, International Journal of Police Science & Management, 10 (1), 2–8.

Graevskaia, Alexandra et al. (2021). *Polizei und Migration: Jenseits von Rekrutierung und Weiterbildung*, IAQ-Report, Bd. 2021, H. 04, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation, Online: <https://doi.org/10.17185/dupeublico/74229> (28.01.2026).

Groß, Hermann (2011). *Wer wird Polizist? Polizei und Wissenschaft* (2), 47–61.

Haendschke, Maximilian (2024). *Werte und Einstellungen von Polizeibeamtinnen im Kontext von Rahmenbedingungen und Erfahrungen des täglichen Dienstes*, Dissertationsschrift, Ruhr-Universität Bochum.

Hessisches Ministerium des Innern und für Sport (2023). *Fundierter Einblick in unsere Polizei – Studierendenbefragung 2022*, Wiesbaden, Online: <https://hoems.hessen.de/sites/hoems.hessen.de/files/2023-05/2023%20Bericht%20Polizei%20Studierendenbefragung.pdf> (28.01.2026).

Lohbeck, Lucas (2021). *Berufswahlmotivation von Polizeibeamtinnen und -beamten (BEWAPOL)*, Polizei & Wissenschaft, Online: <https://de.everand.com/read/538101227/Zeitschrift-Polizei-Wissenschaft-Ausgabe-2-2021> (28.01.2026).

Nettelstroth, Wim et al. (2014). *Motivation zur Polizeibewerbung: Die Quantifizierung der tiefenpsycho-sozialen Antriebe*, Polizei & Wissenschaft, 20 (4), 116-129.

Neuenschwander, Markus P. et al. (2012). *Beruf finden – eine Herausforderung*, Wiesbaden, 33–66.

Ohlemacher, Thomas et al. (2002). *Polizei im Wandel. Abschlussbericht der KFN-Forschungsreihe Nr. 87*, Kompetenzzentrum für Anwendung und Forschung in der Kriminalitätsbekämpfung (KFN), Online: https://kfn.de/wp-content/uploads/Forschungsberichte/FB_87.pdf (28.01.2026).

Schiemann, Andreas (2023). *Projekt MEGAVO: Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten*, Zwischenbericht, Deutsche Hochschule der Polizei, Münster.

Thielmann, Gerd et al. (2013). *Forschungsprojekt „Ausgewählte Persönlichkeitsmerkmale und Verhaltenseigenschaften von Bewerbern für den Beruf der Polizeibeamtin/des Polizeibeamten“*, Die Polizei, 104 (4), 105–112.

Westermann, Reiner et al. (1996). *Identifikation und Erfassung von Komponenten der Studienzufriedenheit*, Psychologie in Erziehung und Unterricht (43), 1–22.

Wollinger, Gina et al. (2022). *Zufriedenheit und Erfolg im Studium an der HSPV NRW – Erster Zwischenbericht*, Forschungsgruppe Studienerfolg Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen, Online: https://www.hspv.nrw.de/dateien_forschung/forschungsgruppen/Studienerfolg/2022-Erster-Zwischenbericht-FG-Studienerfolg.pdf (28.01.2026).