

Kapitel 4 – Polizeiliches Handeln¹

Simone Jungwirth

Die in der Soziologie klassische Definition von Handeln lautet: „Handeln soll (...) ein menschliches Verhalten (...) heißen, wenn und insofern als der oder die Handelnden (sic!) mit ihm einen subjektiven Sinn verbinden. ‚Soziales‘ Handeln aber soll ein solches Handeln heißen, welches seinem von dem oder den Handelnden gemeinten Sinn nach auf das Verhalten anderer bezogen wird und daran in seinem Ablauf orientiert ist“ (Weber 1972, S. 1). Bei der gedanklichen Auseinandersetzung mit dem Begriff Handeln steht auf der obersten Abstraktionsebene das Verhalten, unter welchem bewusste als auch unbewusste Aktionen subsumiert werden. Das bewusste Verhalten, also jenes welches der agierende Mensch mit Sinn unterlegt, ist spezifischer als Handeln zu begreifen. Und bezieht sich dieses Handeln auf andere Handelnden, so wird konkret von sozialem Handeln gesprochen. Polizeiliches Agieren ist bewusstes Verhalten, mit einem Sinn der Handelnden verknüpft, die ihr Handeln auf andere beziehen. Polizeiliches Handeln ist soziales Handeln.

Polizeiliches Handeln ist zudem bürokratisches Handeln. Die Polizei ist eine bürokratische Organisation. Eine der typischen Charakteristiken von Bürokratie ist, dass die Mitglieder in „formalisierte(r) Unpersönlichkeit“ (Weber 1972, S. 129) handeln. In einem bürokratischen System führt also ein jeder Beamte und eine jede Beamtin (gleich) „ohne Ansehen der Person“ (ebd.) sein und ihr Amt aus. „Gleich“ meint in diesem Sinne „austauschbar“ und zwar prinzipiell mit jedem und jeder, der und die sich auf derselben hierarchischen Ebene wie er und sie selbst befindet. Die Hierarchie bildet das Grundgerüst jedes bürokratischen Apparats – in unserem Fall dem der Polizei – und ist für das Bestehen und Aufrechterhalten des Systems notwendig. Es sind immer die jeweiligen übergeordneten Hierarchieebenen, die das Handeln des einzelnen Polizisten und der einzelnen Polizistin bestimmen – im Fall der Polizei an letzter und oberster Stelle die staatliche Normenordnung. Die bürokratische Struktur

1 Die Ausführungen dieses Kapitels finden sich zum Teil und detailliert in Simone Jungwirth 2013.

formt außerdem ein sogenanntes „Alltagswissen“ (Girtler 1980, S. 45) der Handelnden, ein Organisationswissen, mit welchem sich die Einzelnen identifiziert und wonach sie ihr Handeln ausrichten. Der Apparat handelt durch seine Mitglieder, also die einzelnen Polizisten und Polizistinnen, die wiederum mit Disziplin, Gehorsam und Befehlstreue in sich selbst die Grundlage für (bürokratie- oder organisations-) konformes Handeln legen. Mit Disziplin meint Weber „nichts anderes als die konsequent rationalisierte, d.h. planvoll eingeschulte, präzise, alle eigene Kritik bedingungslos zurückstellende, Ausführung des empfangenen Befehls, und die unablässige innere Eingestelltheit ausschließlich auf diesen Zweck (Weber 1972, S. 681). Und Gehorsam bedeutet, dass „das Handeln des Gehorchenden im Wesentlichen so abläuft, als ob er den Inhalt des Befehls um dessen selbst willen zur Maxime seines Verhaltens gemacht habe (...)“ (ebd., S. 123).

Nachdem das Verwalten die Aufgabe des bürokratischen Apparates ist, gilt dies auch für die darin Agierenden. Nicht das Hinterfragen der (staatlichen) Normenordnung, sondern im Fall der Polizei das Vollziehen, also Exekutieren dieser. Der Polizist und die Polizistin müssen wissen, wie sie zu handeln haben, nicht weshalb sie so zu handeln haben. Das sogenannte Wertewissen – wie es zum Beispiel in Leitbildern von Organisationen zum Ausdruck kommt – verschwimmt mit dem Normenwissen oder tritt hinter dieses zurück (Girtler 1980, S. 38). Für „unhinterfragte Loyalität“ und „unbedingte Identifikation mit der Normenordnung“ (ebd., S. 43) – andersgeartetes Handeln kann sich auf den Organisationskorpus destabilisierend auswirken – erhalten die Beamten und Beamtinnen im Austausch im und vom bürokratischen Apparat „berufliche Sicherheit“. Das Handlungsmotiv des einzelnen Polizisten und der einzelnen Polizistin ist also nicht zwangsläufig das Erreichen des deklamatorischen Ziels der Organisation, sondern eines von der Normenordnung und dem/den jeweiligen Vorgesetzten festgelegten Erfolgs. Polizisten und Polizistinnen können dafür selbst die Handlungssituation definieren, in dem sie Autorität haben Zwangshandlungen zu setzen. Werden aber andererseits als „Diener der Öffentlichkeit“ (ebd., S. 138) von der Öffentlichkeit und den Vorgesetzten im Handeln reglementiert.

Polizeiliches Handeln abseits vom bürokratischen Idealtypus

„Die gesamte staatliche Verwaltung darf nur auf Grund der Gesetze ausgeübt werden“ (Art 18 B-VG). Dieser „Grundsatz der Gesetzmäßigkeit der

Vollziehung“ wird in der österreichischen Verfassung auch als (verfassungsrechtliches) Legalitätsprinzip bezeichnet und versteht sich als Manifestation des rechtsstaatlichen Verfassungsprinzips (Klecatsky und Morscher 2002, S. 73). Das Legalitätsprinzip sagt, dass Polizisten und Polizistinnen – als Teil der staatlichen Verwaltung – nur dann und in dem Ausmaß polizeilich handeln dürfen, wie dies von den Gesetzen in der österreichischen Verfassung vorgesehen ist. Dem Handlungs(spiel)raum von Polizeibediensteten ist damit ein gesetzlicher und damit vermeintlich klarer Rahmen gesteckt, in dem sie sich bewegen können und dürfen. Wie sich zeigen lassen wird, sind Gesetze aber zu wenig fein schattiert und als einzige Handlungsorientierung für den Polizisten und die Polizistin im praktischen Einsatzfall nicht ausreichend. Außerdem kann es vorkommen, dass die gesetzliche Handlungsgrundlage, bewusst oder unbewusst, nicht mehr eingehalten wird oder eingehalten werden kann. Dass mitunter ein Abkommen vom Idealtypus des bürokratischen Handelns passiert, was sich – zumindest nach dem klassischen Verständnis von Weber – nur mehr als „Abweichung“ begreifen lässt. Es wird sich nun folgend zeigen lassen, dass das Abkommen von der Normenordnung nicht nur, wie vielleicht angenommen, in „illegaler“ Weise erfolgen kann, sondern dass es neben illegaler auch legale (legalisierte) Abweichung gibt und Abweichungen nicht per se schädlich oder fehlerhaft sein müssen, sondern auch notwendig sein können.

Legale Abweichung im Rahmen des Ermessens

Als Form der „legalen Abweichung“ vom idealtypischen bürokratischen Handeln, kann das sogenannte Ermessen gelten. Es ist nämlich so, „daß für den Polizisten gewisse soziale ‚Ermessensspielräume‘ bestehen. (...) So werden mitunter Gesetze (...) nach dem durch Ausbildung und durch die bürokratische Organisation strukturierten Alltagswissen des Polizisten angewendet“ (Girtler 1980, S. 89). Girtler bezieht diese Aussage auf Handlungssituationen mit einem sozialen Gegenüber, sie scheint aber auf das gesamte polizeiliche Handeln übertragbar zu sein. Der Begriff Ermessen kann definiert werden als das Absehen von Strafe. Das heißt, der Polizist und die Polizistin können in einer Handlungssituation selbst entscheiden, ob sie das abweichende Verhalten ihres Gegenübers sanktionieren oder wie sehr sie den für das Delikt vorgesehenen Strafraum ausschöpfen. Dem Legalitätsprinzip entsprechend, muss für jedes polizeiliche Handeln aber eine zum Handeln berechtigende gesetzliche Grundlage bestehen. Im

Speziellen sind diese beim Ermessensspielraum die Rechtsmaterien des Verwaltungs- und des Strafrechts. Während Teile des österreichischen Verwaltungsstrafrechts den Ermessensspielraum mit eigener Klausel einräumen (§21/2 VStG), gibt es eine solche Regelung beim Strafrecht nicht. Das heißt, nur bei bestimmten verwaltungsrechtlichen Delikten haben – rechtlich korrekt – handelnde Polizisten und Polizistinnen unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit im eigenen Ermessen zu handeln.

Polizistinnen und Polizisten können mit der Ausschöpfung eines Ermessensspielraums anzeigen, dass – obwohl mit Sanktionsmacht ausgestattet – diese Überlegenheitsposition nicht genutzt oder schikanös ausgespielt wird (Girtler 1980, S. 97). Ein „Entgegenkommen“ solcher Art kann für sie positive Auswirkungen haben, wenn sie dadurch das öffentliche Vertrauen in sich stärken. Und dieses Vertrauen ist für polizeiliches Handeln und polizeilichen Erfolg ausschlaggebend, wie Kapitel 5 zeigen wird. Ein solches Handeln kann zudem für die gesamte Organisation „(über)lebensnotwendig“ sein. Beim Handeln nach Ermessen geht es nämlich auch darum, die Beweglichkeit des Systems aufrecht zu erhalten. Die Polizei verfügt, so wie die meisten anderen Systeme auch, über eine begrenzte Anzahl von Ressourcen. Werden diese zu stark bei einigen wenigen oder eher weniger gewichtigen Punkten gebündelt, bleibt für den übrigen Apparat und die Erreichung besonders zentraler Ziele nicht mehr genügend Handlungskapazität bestehen

Regelbruch als illegale Abweichung, Fehler und Notwendigkeit

Werden die normativen Regeln, die das polizeiliche Handeln bestimmen, außerhalb vom legalen Ermessen nicht eingehalten oder werden sie unangepasst angewendet, dann kann der Konzeptionslogik der Bürokratie nach nur von „illegaler Abweichung“ gesprochen werden. Es spielt dann auch keine Rolle mehr, ob diese Abweichungen bewusst oder unbewusst passieren. Eine jede solche Abweichung darf eigentlich nicht gemacht werden. Wobei:

„Sie (die Organisationsmitglieder, Anm. die Verf.) sollen tun, was sie nicht tun sollen/dürfen: Regeln verletzen. Das ist nicht etwa ein extraordinäres, sondern ein normales Organisationsansinnen, unvermeidlich, weil Organisationen nicht allein auf Basis von Regelbefolgung, sondern nur auf Basis von Regelbefolgung und -verletzung funktionieren“ (Ortmann 2010, S. 141 f.).

Die Notwendigkeit abweichenden Verhaltens ist ein klassischer Befund der Organisationstheorie: die Anwesenheit einer Regel stellt die (beste) Voraussetzung für ihre Abweichung dar. Je mehr Regeln, desto mehr Abweichung. Organisationen basieren nicht nur auf Regelbefolgung, sondern funktionieren erst durch Befolgung und Verletzung dieser. Es besteht bei der Polizei eine Organisationskultur, die in ihrer obersten Maxime von absoluter Regelerfüllung geprägt ist, in der Abweichungen aber relativ häufig vorkommen (müssen). Für die Handelnden selbst bedeutet das, dass ein gewisses Maß an Regelabweichung ein fixer und „normaler“ Bestandteil des beruflichen Handelns ist, zum Arbeitsalltag gehört und mitunter sogar handlungsanweisend wird. Für Luhmann – der damit dem klassischen Bürokratieverständnis von Weber widerspricht – ist es genau die Umgehung von formalen Regeln, die sogenannte „brauchbare Illegalität“ (Luhmann 1964, S. 304 zit. nach Kühl 2020, S. 11), die für Effektivität und Effizienz von Organisationen wichtig ist. „Dienst nach Vorschrift“ kann in vielerlei Hinsicht zu einer Streikform werden. Oder anders: jede Organisation verschreibt sich gewisser Ziele, die sie erreichen möchte; „Das klassische Dilemma beinahe jeder bürokratischen Organisation (...) liegt (aber) darin, dass „die essentiellen Ziele nur erreicht werden, wenn bisweilen die Normenordnung, an der sich die Bürokratie zu orientieren hat, großzügig interpretiert, bzw. einzelne Regeln bewußt umgangen werden (...)“ (Girtler 1980, S. 90). Besonders zutreffend sei dies laut Girtler für die Organisation Polizei. Der Polizeiapparat kann, verkürzt ausgedrückt, also nur funktionieren, wenn seine einzelnen Handelnden Regeln genauso be- wie missachten. Es kann also, der Organisationstheorie zufolge, bei der Polizei gar nicht ohne Abweichung gehen.

Mit diesem Wissen sind die Ziele zu betrachten, die der Organisation und ihren einzelnen Mitgliedern vorgegeben sind. Ziele und die (legitimen) Mittel zu ihrer Erreichung fallen, wie in der Soziologie bekannt, nicht zwangsläufig immer zusammen. Robert K. Merton (1938) verweist in seiner klassischen Anomietheorie auf die Ursache des Entstehens abweichenden Verhaltens in der Gesellschaft durch das „Auseinanderfallen“ von Zielen und Mitteln. Um ein Beispiel zu nennen: Um das Ziel „Reichtum“ zu erreichen, können verschiedene Mittel zu Einsatz kommen. Aber nicht alle dieser möglichen Mittel sind für alle Personen, die das Ziel Reichtum verfolgen, zugänglich oder legitim einzusetzen. Kurz gesagt: reich werden kann eine Person auf Basis besonderer wirtschaftlicher Vernetzungen oder aufgrund von delinquentem Verhalten. Der Befund der Anomietheorie, über das Auseinanderfallen von Zielen und Mitteln, kann auch bei der

Polizei und ihrem Handeln Anwendung finden. Die Diskrepanz zwischen den zu erreichenden Zielen und den (legitimen) verfügbaren Mitteln kann zu Abweichung führen. Denn auch wenn Ziele und Mittel auseinanderfallen, den Erfolg – nämlich erfolgreiches polizeiliches Handeln – möchte und muss der und die Einzelne/die Organisation trotzdem erreichen. Die logische Konsequenz kann nur sein, dass sich gewisse (informelle) Strategien zur Zielerreichung etablieren. Dem daraus resultierenden (informellen) polizeilichen Handeln gibt die Tatsache recht, dass die Organisation Polizei in ihrer Effizienz und auch Effektivität leide, würde dem umfassenden Regelwerk immerzu in behindernder Detailtreue gefolgt werden. Das lässt sich, wie bereits zuvor erläutert, an den begrenzten personellen, zeitlichen und finanziellen Ressourcen nachvollziehen, die die Polizei hat und die möglichst gewinnbringend zum Einsatz kommen müssen. Also nicht nur die Handelnden, auch die Organisation muss an einem solchen (informellen) Handeln Interesse haben und es darum unterstützen. Am besten wird dies möglich sein, wenn – im Gegensatz zu den in Leitbildern formulierten formellen Zielen – wenig bis gar nichts davon nach außen kommuniziert wird. Denn eingedämmt wird so die soziale Sichtbarkeit, mit der öffentliche Kontrolle und Sanktion einhergehen, welche der Organisation und ihrem Handeln schaden könnten. Schaden könnte es auch, wenn Fehler, die die Polizei macht, nach außen dringen.

„Als Fehler kann man eine Entscheidung bezeichnen, die durch ein Subjekt nach Abwägung vorhandener Alternativen in interaktionalem oder prozessualen Kontext getroffen wurde und eine nicht-intendierte Abweichung von einer im jeweiligen Bezugssystem gültigen Norm zur Folge hat, die ex post durch ein (nicht zwangsläufig anderes) Subjekt als unerwünscht bewertet wird“ (Seidensticker 2016, S. 16 nach Seidensticker 2019, S. 79).

Mit der Regelungsdichte und dem spezifischen Verständnis dieser Regeln geht eine spezielle „Fehlerkultur“ bei der Polizei einher. Einerseits erwachsen aus der (Über)Reglementierung „Kommunikationsbarrieren“ (Seidensticker 2019, S. 81), die die Beschäftigung mit Fehlern und das Lernen aus diesen erschweren. Andererseits müssen Fehler – weil alles reglementiert ist – unbedingt vermieden werden. Polizei ist jedoch kein fehlerfreier Raum und Fehler sind nicht bloß vereinzelte Ausnahmen. Im Gegenteil, Fehler sind „alltägliche Begleiter“ – auch von Polizisten und Polizistinnen (ebd., S. 80). Fehler sind nämlich „genuin Kennzeichen menschlichen Tuns und

Unterlassens, sie sind umso wahrscheinlicher, je komplexer und diffiziler sich die Aufgabe gestaltet“ (Haselow 2003, S. 239).

Die Folge eines dysfunktionalen Umgangs mit Fehlern ist das Verstecken und Verschleiern von solchen. Das sind „Versuche der Legitimitätssicherung“ (Seidensticker 2019, S. 82), welche negative Folgen für die Organisation und ihre Handelnden vermeiden sollen. Die Organisation „darf“ keine Fehler nach außen kommunizieren. Dieser Grundsatz gilt für jedwede Organisation. (Zu viele) Fehler würden das Überleben dieser, also ihre oberste Maxime, gefährden oder gar unmöglich machen. Und für die einzelnen Organisationsmitglieder – so auch Polizeibeamtinnen und -beamte – kann das Aufzeigen eines begangenen Fehlers nachteilige, organisationsinterne, persönliche Konsequenzen haben. Wird ein Fehler publik, können genau diese Einzelnen in den Fokus der geschäftigen Suche nach dem/der Schuldigen geraten; als der negative Einzelfall, das „schwarze Schaf“ etikettiert werden (ebd., S. 88). Das, was als Finden der Ursache und Verbesserung des Systems erscheint, ist in Wirklichkeit jedoch ein Ablenken von der Tatsache, dass Fehler keine Einzelfälle sind und „fördert und reproduziert eine Kultur der Angst und Anpassung“ (Wehner 2013, S. 28 und Mensching 2004 zit. nach Seidensticker 2019, S. 88).

Tatsächlich förderlich jedoch wäre eine positive Fehlerkultur: zu kommunizieren, dass Fehler das Potenzial zur Entwicklung und Verbesserung in sich tragen und für Handlungsfähigkeit unerlässlich sind. Es täuscht, dass ein offener Umgang mit Fehlern das Vertrauen und damit die Autorität der Polizei schwäche. Ist es doch so, dass gerade „bewusstem Fehlverhalten damit eine wahrnehmbare Absage“ erteilt wird (Karis 2019, S. 99 zit. nach Seidensticker 2019, S. 81). Zudem gilt der klassische Spruch, so auch bei der Polizei: aus Fehlern lernt man. Erst, wenn deutlich ist, was nicht funktioniert, kann deutlich werden, was es braucht und wie man sich das, zum Beispiel in Form neuer Handlungsstrategien zu Nutze machen kann. Kompetenzen bestehender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ausgebaut und ein realistisches Berufsbild gezeichnet werden, welches die „richtigen Bewerberinnen und Bewerber“ mit den „richtigen Erwartungen“ anzieht (Seidensticker 2019, S. 82, 86 f.).

Korruption als illegales polizeiliches Handeln

Korruption, das ist der „Missbrauch eines öffentlichen Amtes, einer Funktion in der Wirtschaft oder eines politischen Mandats zugunsten eines

anderen, auf dessen Veranlassung oder Eigeninitiative, zur Erlangung eines Vorteils für sich oder einen Dritten, mit Eintritt oder in Erwartung des Eintritts eines Schadens oder Nachteils für die Allgemeinheit ... oder für ein Unternehmen...“ (Bundeskriminalamt Wiesbaden 2021, S. 4). Korruption im öffentlichen Bereich schadet dem Vertrauen und der Glaubwürdigkeit der öffentlichen Akteure und Akteurinnen – Grundlagen für die Handlungsfähigkeit dieser, so auch der Polizei. Es ist die Integrität, über die sich der gesamte Rechtsstaat und damit die Polizei als einer seiner Teile legitimiert und welche Korruption untergräbt (Jungwirth et al. 2021, S. 82).

Wie bei allen Delikten gilt auch bei den Korruptionsdelikten (von Bestechlichkeit über Vorteilsannahme bis zu Amtsmissbrauch): am besten sind die, die erst gar nicht passieren und durch präventive Maßnahmen zeitgerecht vermieden werden können. Präventive Maßnahmen können aber nur generiert werden und wirksam sein, wenn sie passend und zielgerichtet zum Einsatz kommen. Ein solcher Einsatz setzt die Analyse des Phänomens und damit einhergehend entsprechendes Wissen und Wissensgenerierung voraus. Gerade letzteres wird im Fall von Korruption insofern erschwert, als der überwiegende Teil der Korruptionsstraftaten, nämlich 90 Prozent, im Dunkelfeld bleibt. Korruption hat für beide Seiten, sowohl für die, die korrumpiert, als auch die, die korrumpiert wird, mögliche nachteilige strafrechtliche Konsequenzen. Korruption bringt – wenn sie sichtbar wird – für beide Seiten potenzielle Nachteile und für beide Seiten Vorteile, wenn sie nicht bekannt wird (Litzcke et al. 2012, S. 1 ff. nach Jungwirth et al. 2021, S. 83).

Um eine entsprechende Datengrundlage für Analysen und Maßnahmen zu generieren, empfiehlt sich daher ein sogenannter „akteurszentrierter Dunkelfeldansatz“, der sich der Befragung möglicher Korruptionsakteure und -akteurinnen – darunter fallen auch Polizeibedienstete – widmet (Heber et al. 2020, S. 4). In Hinblick auf die österreichische Polizei finden sich momentan zwei solcher Erhebungen, die Aufschluss über die Einstellung zu Korruption bei Polizeischülerinnen und -schülern geben. Die Befragungen erfolgten mittels der Hannoverschen Korruptionsskala (HKS 38) bzw. der Hannoverschen Korruptionsskala 38 Österreich-Version (HKS 38 Ö). Die HKS 38 ist ein Instrument, welches die Einstellung zu Korruption anhand von 38 Items auf allen drei Einstellungskomponenten (kognitiv, affektiv und konativ) misst. Die Antworten können entlang einer fünfstufigen Skala von „lehne ich stark ab“ bis „stimme ich stark zu“ gegeben werden. Ein Item der affektiven Komponente lautet zum Beispiel: „Es ärgert mich, dass viele Personen aus Mangel an Beweisen nicht wegen Korruption ver-

urteilt werden“ (Linssen et al 2017, S. 29; Jungwirth et al. 2021, S. 84 f.). Während die HKS 38 für die deutsche Allgemeinbevölkerung normiert ist, wurden bei der HKS 38 Ö sprachliche Besonderheiten des österreichischen Sprachraums berücksichtigt und eine Validierung an der österreichischen Normbevölkerung durchgeführt. In beiden Fällen geben die Ergebnisse der Untersuchungen Aufschluss darüber, ob Befragte im Hinblick zu einer Vergleichsgruppe bzw. der Allgemeinbevölkerung ein erhöhtes Korruptionsrisiko aufweisen oder nicht (Jungwirth et al. 2021, S. 84 f.).

In der ersten der beiden angesprochenen Studien (2015–2017) wurden knapp 1.700 Personen in Österreich befragt. Rund die Hälfte waren Polizeischülerinnen und -schüler und die andere Hälfte Studierende der Psychologie und Rechtswissenschaften der Universitäten Wien und Innsbruck (Linssen et al. 2017, S. 20 f.). Die Polizeischülerinnen und -schüler schnitten weder korruptionsanfälliger noch weniger korruptionsanfällig als die Allgemeinbevölkerung ab², schienen jedoch deutlich weniger korruptionsanfällig als die Vergleichsgruppe der Studierenden (Jungwirth et al. 2021, S. 84). In der zweiten Studie 2018 bis 2020 wurden ausschließlich Polizeischülerinnen und -schüler der polizeilichen Bildungszentren in Österreich befragt (n= 1.372). Sie lehnten Korruption knapp am Durchschnitt jedoch etwas eher ab als die österreichische Allgemeinbevölkerung. Hinsichtlich demographischer Variablen zeigte sich, dass Korruption mit zunehmendem Alter der Befragten mehr abgelehnt wurde. Weitere, praktisch bedeutsame Zusammenhänge und Unterschiede, zum Beispiel bei den Variablen Alter oder Schulbildung, ließen sich nicht ermitteln (Jungwirth et al. 2021, S. 86)

Richtiges polizeiliches Handeln – falsches polizeiliches Handeln

Im öffentlichen Diskurs wird die Bewertung polizeilichen Handelns immer wieder an „richtig“ oder „falsch“ festgemacht. Es ist nicht nur schwierig, sondern unmöglich eine Bewertung in dieser Art vorzunehmen. Auch muss – um an die obigen Ausführungen anzuknüpfen – illegal nicht immer falsch und legal nicht immer richtig sein. Zuallererst sei aber an die Ausführungen zur Rollentheorie in Kapitel 2 erinnert. Die soziale Rolle kann als Summe von normativen Erwartungen verstanden werden, die an eine Person in

2 Hier ist noch die deutsche Allgemeinbevölkerung gemeint; ein Vergleich mit der österreichischen Allgemeinbevölkerung konnte auf Basis der genannten Normierungsstudie bei der zweiten Studie erfolgen.

einer bestimmten sozialen Lage herangetragen wird (Dahrendorf 2006, S. 37). Das Polizist-Sein und Polizistin-Sein ist als eine solche Rolle zu begreifen, die eine Person übernimmt, indem sie sich mit den mit der Rolle verknüpften Handlungen identifiziert und konfrontiert. Die soziale Rolle Polizist und Polizistin wird einerseits aus (s)einer (ihrer) Identität und andererseits aus der jeweiligen Handlungssituation mit einem Interaktionspartner und einer Interaktionspartnerin geprägt.

Gerade für Polizistinnen und Polizisten sind diese Erwartungen relevant, als sie in ihrer Dienstausbübung mehr als andere Personen „in ein Rollenschema gedrängt ... (sind), das vielfältig durch Erwartungen strukturiert ist“ (Girtler 1980, S. 75). Es gibt die sogenannte Öffentlichkeit, die diese Erwartungen formuliert. Wobei hier nicht von *der* Öffentlichkeit gesprochen werden kann. Vielmehr sind es unterschiedliche Bereiche, die darunter subsumiert werden. Die Bevölkerung, die Medien, aber auch Justiz und Legislative sind öffentliche Erwartungsträger und -trägerinnen. Zum anderen fallen organisationsinterne Anforderungen unter diese an Polizisten und Polizistinnen herangetragenen Erwartungen.

„Der Polizist erhält durch die Organisation, die durch Ausbildungsstrategien und andere Lernprozesse auf seinen Wissens- und Erfahrungshorizont formend einwirkt, seine Identität, die er dann durch normadäquate Amtshandlungen zu bestätigen versucht. (...) In das Rollenkonzept der Polizei fließt (...) der ‚Wille des Systems‘ als essentiell mit ein“ (Girtler 1980, S. 45).

Die genannten Bereiche Öffentlichkeit, Organisation und andere können als Erwartungsträgergruppen oder, um mit der klassischen Rollentheorie zu sprechen, als Rollensender und Rollensenderin bezeichnet werden. Dem Polizisten und der Polizistin ist daran gelegen den Erwartungen zu entsprechen, um ihre Identität zu wahren und ihre Rolle zu erfüllen. Jeder der genannten Bereiche hat seine eigenen Erwartungen, die untereinander durchaus verschiedentlich ausfallen können und sogar in sich nicht einheitlich sein müssen. Die Medien und die Bevölkerung als Teile der Erwartungsträgergruppe Öffentlichkeit können verschieden ausgeprägte Meinungen haben oder anders: Medien können sich etwas anderes erwarten als die Bevölkerung. Des Weiteren vertreten auch nicht alle Medien oder alle Bürger und Bürgerinnen eine Einheitsmeinung oder anders: die Bevölkerung selbst ist in ihrer Meinung über die Polizei nicht einheitlich. Aber sind Erwartungen miteinander unvereinbar, so kann es zu Rollenkonflikten

kommen. Im hier beschriebenen Fall sind es besonders die Intrarollenkonflikte, die von Interesse sind. In einen solchen kommt eine Person dann, wenn an eine ihrer Rollen – hier die Rolle des Polizisten und der Polizistin – gegensätzliche Erwartungen von unterschiedlichen Gruppen herangetragen werden³. Was bedeutet das für die einzelnen Handelnden? Und welche Lösung kann dafür gefunden werden?

Stellt man die Frage, wann polizeiliches Handeln „richtig“ oder „falsch“ sei, mag die Antwort auf den ersten Blick überraschen: richtiges polizeiliches Handeln gibt es nicht! Zur Erläuterung eine einfache schematische Darstellung, angelehnt an eine mathematische Rechenoperation:

$$x + y + z = \text{richtiges polizeiliches Handeln}$$

Die Komponenten x (eine Handlungssituation), y (die Akteure und Akteurinnen in x) und z (die Bewertungsgruppen von x und y) sind dabei als Variablen anzunehmen. Gemeinsam ergeben sie „richtiges polizeiliches Handeln“. Der jeweilige und genaue Wert der einzelnen Variablen ist jedoch nicht definiert und auch nicht unabhängig von den Werten der anderen Variablen. Inhaltlich heißt das also, dass ein und dieselbe Situation von unterschiedlichen Betroffenen oder dasselbe Handeln in unterschiedlicher Situation anders definiert und bewertet werden können.

Der Staat und die Organisation Polizei geben anhand von Gesetzen, Verhaltenskodizes und Leitbildern an und vor, was aus ihrer Sicht „richtig“ oder „nicht richtig“ ist. Dabei definieren Gesetze genauer als der Verhaltenskodex und der Verhaltenskodex definiert genauer als das Leitbild dieses „Richtig“ aus institutioneller Perspektive. Gesetze sind zwar das wichtigste institutionelle Definitionsinstrument, „richtig“ ist polizeiliches Handeln aber erst dann, wenn alle rechtlichen Grundlagen eingehalten und die Bestimmungen des Verhaltenskodex in Kombination mit einer beruflichen Einstellung nach den Vorstellungen des Leitbildes erfüllt sind. Die Frage nach „richtigem“ oder „falschem“ polizeilichem Handeln muss daher auch aus ethischer und moralischer Sicht gestellt werden. Das ist insofern wichtig, weil Gesetze, als einzige Handlungsimperative für das polizeiliche Handeln, heute nicht (mehr) ausreichen. Polizeiliches Handeln muss ethisch sein, um korrekt bzw. richtig sein zu können (Edelbacher 2009, S. 31).

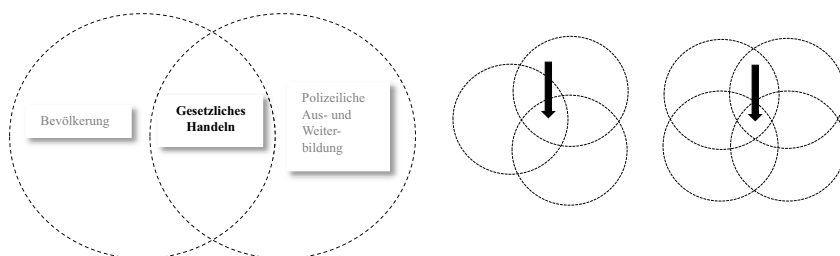
3 Natürlich wird die Person, die die Rolle Polizist bekleidet, auch in einen Interrollenkonflikt geraten können, wenn die an ihn als Polizist und sie als Polizistin herangetragenen Erwartungen einer ihrer anderen Rollen, zum Beispiel der Rolle als Ehepartner und -partnerin, Elternteil u.a. widersprechen.

Die gesellschaftlichen Vorstellungen und Werte sind mittlerweile aber zu ausdifferenziert und vielfältig, als dass sie noch auf einen gemeinsamen „öffentlich ethisch-moralischen Nenner“ gebracht werden könnten. Eine konkrete Bestimmung von „richtig“ und „falsch“ muss sich immer nach der jeweiligen Bezugs- oder besser gesagt Erwartungsträgergruppe richten.

Gegen eine simplifizierende Definition von polizeilichem Handeln auf der Dimension richtig – falsch spricht auch die Psychologie. Polizeiliches Handeln ist Problemlösungshandeln. Die mentale Repräsentation eines Problems, also das „Bild im Kopf“ nach dem der Handelnde und die Handelnde eine Lösung zu finden sucht, ist nicht mit dem Problem außerhalb von ihm und ihr, also mit dem Problem in der Realität, ident. Die gefundene Lösung und das darauf ausgerichtete Handeln können folglich immer nur mehr oder weniger „angemessen“, nie aber richtig oder falsch sein (Lorei 1999, S. 40).

„Richtiges polizeiliches Handeln“ kann folglich definiert werden als „angemessenes Handeln“ nach Gesetzen, nach Leitbildern und Verhaltenskodizes, nach der polizeilichen Aus- und Weiterbildung in Kombination mit der Einhaltung ethischer und moralischer Voraussetzungen.

Die Erwartungen jedes Rollensenders und jeder Rollensenderin sind jedoch verschieden. Jede Gruppe hat ihre eigenen Vorstellungen von richtigem polizeilichem Handeln. Aber da, wo sich diese überschneiden – und solche Überlagerungen lassen sich durchaus feststellen – kann zumindest ein „Kernbereich angemessenen polizeilichen Handelns“ angesiedelt und das Handeln dort als „richtig“ definiert werden. Grafik 1 verdeutlicht dieses Gedankenmodell.



Grafik 1: Kernbereich angemessenen polizeilichen Handelns (Darstellung Jungwirth 2013, S. 387)

Die Grafik zeigt anhand von zwei exemplarisch ausgewählten Erwartungsträgergruppen – Bevölkerung und polizeiliche Aus- und Weiter-

bildung⁴ – einen gemeinsamen Erwartungsbereich. Sowohl für die polizeiliche Aus- und Weiterbildung als auch die Bevölkerung muss polizeiliches Handeln gesetzliches Handeln, also Handeln nach dem Gesetz sein, um richtig sein zu können. Grafisch dargestellt findet sich der Punkt gesetzliches Handeln also im Schnittbereich der Erwartungen von Bevölkerung auf der einen und polizeilicher Aus- und Weiterbildung auf der anderen Seite. Charakteristisch für einen solchen Kernbereich angemessenen polizeilichen Handelns ist, dass er offensichtlich kleiner wird, je mehr unterschiedliche Sichtweisen in die Betrachtung einer einzelnen Situation miteinfließen. Die Grafik zeigt dies sehr deutlich: Die schwarzen Pfeile weisen auf den immer kleiner werdenden Überschneidungsbereich hin, je mehr „Anforderungskreise“ sich überlappen. Der gesamte Anforderungsbereich für den einzelnen Polizisten und die einzelne Polizistin wächst mit jedem neuen Kreis, der Überschneidungsbereich dagegen wird kleiner, womit sich die Chance, dass Beamte und Beamtinnen Erwartungen nicht gerecht werden, auch wenn sie sich Kernbereich angemessenen polizeilichen Handelns bewegen, paradoxerweise wieder erhöht.

Handlungsorientierungen!?

Es wurden im Verlauf der letzten Ausführungen schon einige Handlungsorientierungen angesprochen. Darunter ist zusammenfassend das zu verstehen, wonach Polizisten und Polizistinnen ihr Handeln in einer Einsatzsituation ausrichten. Also was sie an Vorschriften beachten müssen und was ihnen darüber hinaus beim Treffen einer angemessenen Handlungsentscheidung dienlich sein kann.

Von behördlicher Seite sind es vor allem Gesetze und auf diesen basierende Dienstvorschriften, die das Handeln des Polizisten und der Polizistin bestimmen. Sie geben vor, was er und sie „darf“ und was er und sie „nicht darf“, müssen aber selbst simplifizierend sein. Nicht jede mögliche Handlungssituation kann in allen Details gesetzlich festgehalten werden. Um das Handeln zu erleichtern, in entstehenden Graubereichen Regelkonformität zu erleichtern und eine Einhaltung der Vorschriften abzusichern, kann

4 „Polizeiliche Aus- und Weiterbildung“ und nicht „Behörde“, da sich diese wiederum aus unterschiedlichen Anforderungsperspektiven zusammensetzt. Die Angaben zur Bevölkerung beziehen sich beispielhaft auf die Ergebnisse einer Umfrage zu polizeilichem Handeln (Jungwirth 2013, S. 339 ff.).

und soll sich der oder die Polizeibedienstete auch an dem Verhaltenskodex und den Leitbildern der Organisation orientieren. Der Verhaltenskodex der österreichischen Polizei firmiert unter dem Titel „Unsere Werte. Unsere Wege.“ Leitbilder finden sich verschiedentlich für inhaltliche und auch organisatorische Teilbereiche der Polizei. Es sei als Beispiel das Leitbild „Sicher mit Bildung“ für die polizeiliche Ausbildung genannt⁵.

Der Grund, weswegen sich Organisationen Leitbilder oder Verhaltenskodizes zulegen, ist das Ermöglichen von Compliance, von „freiwilliger Regeltreue“. Denn „die Einhaltung von Normen und Anordnungen im öffentlichen Dienst darf nicht auf die Befolgung auf Grund ihres sanktionsbewehrten Charakters reduziert werden. Einen (...) wesentlichen Bestandteil rechtskonformen Verwaltungshandelns stellt die intrinsisch motivierte Verhaltensorientierung durch Werteverinnerlichung dar“ (Willi 2011, S. 69). Mehr als Gesetze geben Verhaltenskodex und Leitbilder zwischen den Zeilen an, was von den Bediensteten der Organisation gefordert ist, damit die Organisation ihre Ziele erreicht, nämlich die „richtige Einstellung zur Berufsausübung“. Eine präzise Orientierung sind jedoch auch sie nicht. Es ist sogar so, dass „für die Bewältigung der sehr vielfältigen Aufgaben im polizeilichen Alltag konkrete, in solchen Sachverhalten eminent hilfreiche Leitlinien oder -bilder im Sinne von Orientierungsmustern (fehlen)“ (Haselow 2003, S. 238).

Die Polizei gibt ihren Handelnden abgesehen von (gesetzlichen) Vorschriften und Verhaltensempfehlungen auch noch in einem anderen Bereich Möglichkeit zur Handlungsorientierung in der Echtsituation, und zwar im praktischen Bereich der Aus- und Fortbildung. Hier wird speziell auf das sogenannte Einsatz- und Szenarientraining gesetzt. In diesen Übungseinheiten werden unterschiedliche (aus der Realität entnommene oder potenziell reelle) Handlungssituationen nachgestellt und somit ein Stresslevel erzeugt, der am ehesten an eine Realsituation heranzureichen vermag. Es zeigt sich, dass in solchen Trainings gelerntes praktisches Wissen gezielter in der Erinnerung abgespeichert und in situ abgerufen werden kann als rein theoretisch erlernter Input (Jungwirth 2013, S. 148).

Ist der Beamte oder die Beamtin dann in der realen Handlungssituation angelangt, gibt die Situation mit dem handelnden Gegenüber Anhaltspunkte zur Orientierung. Gemeinsam mit den persönlichen Kompetenzen des Beamten und der Beamtin kann es zum Gelingen oder auch Misslingen der Einsatzsituation kommen. Auch die Kollegen und Kolleginnen – ob

5 <https://www.bmi.gv.at/104/files/Handbuch.pdf> (Zugegriffen 18. Februar 2023).

anwesend oder nicht – nehmen Einfluss auf das Handeln der Einzelnen. Von Beginn seiner und ihrer Verwendung als Polizist und Polizistin an, orientiere sie sich an der Kollegenschaft (siehe hierzu auch noch einmal Kapitel 3). Die Kollegen und Kolleginnen bilden eine Gruppe, die, wie jede andere Gruppe auch, über das „Instrument“ des Gruppendrucks verfügt. Am Prinzip des „principle of divided impact“ (Ortmann 2010, S. 97) lässt sich dieser Gruppendruck erklären: Es wird eine sogenannte „Kraftquelle“ unter all ihren Adressaten und Adressatinnen aufgeteilt. In unserem Fall „teilt“ sich der einzelne Polizist und die einzelne Polizistin das Handeln mit seinen und ihren Kollegen und Kolleginnen. Entweder tatsächlich, weil es mehrere Handelnde gibt, oder im Sinne der zu Beginn schon erwähnten „formalisierten Unpersönlichkeit“. Also als Vertreter und Vertreterin der Polizei, als Vertretung der Kollegenschaft. Handeln die Einzelnen, so orientieren sie sich dabei an den anderen. Sie reagieren „mimetisch“ (Ortmann 2003, S. 146), ahmen also die Reaktion der anderen in einer gleichförmigen Reaktion nach (Ortmann 2010, S. 97). Und reagieren die anderen nicht, so orientiert sich der und die Einzelne auch daran und reagiert ebenfalls nicht. Diese Art der Reaktion kann angemessen oder nicht angemessen sein. Das spielt für die Nachahmung zuerst einmal keine Rolle. Sie ist für die Einzelnen eine Handlungsorientierung. Sie ist als praktische Arbeitsteilung zu verstehen, die handlungsanleitend werden kann.

Dass in diesem Kreislauf – Stimulus, Reaktion, Nachahmung – auch unangemessene Reaktionen enthalten sein oder entstehen können, die nichtsdestotrotz nachgeahmt werden, liegt auf der Hand. Problematisch wird dies dann, wenn das Handeln in einer (öffentlich sichtbaren) Handlungssituation nicht gelungen ist, wenn die Rollensender und -senderinnen das Handeln als „falsch“ bewerten und sich folglich der Polizist und die Polizistin oder die Organisation verantworten müssen. Das kann vor allem für die Einzelnen bedeuten, dass er oder sie mehr Verantwortung übernehmen muss, als er oder sie eigentlich verantworten „kann“. „Kann“ der Polizist oder die Polizistin beispielsweise etwas dafür, dass sich ein gewisses polizeiliches Vorgehen im Sinne von informellen Handlungsmustern oder auch abweichendes Verhalten verregelmäßigt hat? Dass er und sie sich daran orientiert haben und auch daran orientieren mussten, wollten sie ein effektives Zahnrad im Getriebe des bürokratischen Apparats sein? Es liegt dann ein Fall von diffundierter Verantwortlichkeit (Ortmann 2010, S. 111) vor, wo die Verantwortung, die für bestimmte Handlungen oder (informelle) Handlungsmuster übernommen werden muss, so weit zerstreut und zergliedert ist, dass ein Verantwortlicher oder eine Verantwortliche tat-

sächlich nicht mehr auffindbar ist. Nichtsdestoweniger werden regelmäßig Empfänger und Empfängerinnen von (öffentlichen) Sanktionen bestimmt, „jemand zur Verantwortung gezogen“. Und sei es auch ein Bauernopfer...

Polizeiliches Handeln im multidimensionalen Raum der Realität – ein Fazit

Polizeiliches Handeln ist öffentlich und sozial (sichtbar). Mit sozialer Sichtbarkeit geht die Möglichkeit der sozialen Kontrolle und ein gewisses Sanktionspotential (Cohen 1975, S. 70 ff.) von Seiten der Beobachter und Beobachterinnen einher. Im Fall der Polizei ist dabei von der Öffentlichkeit die Rede, also von Bürgerinnen und Bürgern, Medien usw. Mögliche öffentliche Sanktionen – wenn das beobachtete Handeln als „falsch“ bewertet wird – sind Unzufriedenheit mit der Polizei und Entzug des Vertrauens (siehe hierzu Kapitel 5), Vorurteile gegenüber oder schlechte Meinung von der Polizei und negative mediale Äußerungen über die Polizei sowie ihre Handelnden.

Kritik an der Polizei ist historisch tradiert (Girtler 1980, S. 106) und gerade mediale Kritik zu einem festen Bestandteil des (modernen) Polizeialltags geworden. Die Besonderheit daran ist, dass das unmittelbare Ziel, sowohl von Kritik als auch von Kontrolle und Sanktion, vor allem der einzelne handelnde Polizist oder die einzelne handelnde Polizistin ist. Er oder sie handelt – weil öffentlich sichtbar – stellvertretend für den ganzen Apparat oder vielleicht sogar Staat und kann somit auch stellvertretendes Ziel (negativer) Kritik werden. Einer Kritik, die sich eigentlich auf die Organisation oder gar die Normenordnung als Gesamtes bezieht. Es gibt kein „organisationales Es, das handeln würde“ (Neuberger 1984 zit. nach Haselow 2003, S. 228). Handeln muss immer durch Handeln der jeweiligen Organisationsakteure und -akteurinnen operationalisiert werden. Gerade bei polizeilichen Apparaten ist das so ausgeprägt, dass eigentlich das Handeln der einzelnen Beamten und Beamtinnen im Blickpunkt steht, Polizei also eine Summe von „autonomen Einzelhandlungen“ (ebd.) ist. Erst Person und Persönlichkeit bestimmen, wie qualitativ polizeiliche Arbeit ist. Der bürokratischen Logik zufolge bestimmt die bürokratisch Handelnden aber wiederum ihre „formalisierte Unpersönlichkeit“. Dass also alle Agierenden in einem bürokratischen Apparat – auf derselben Hierarchieebene – jede Arbeit gleichermaßen verrichten können und damit auch durch jede und jeden anderen ersetzbar sind.

Der Handlungsfreiraum der Einzelnen ist durch Strukturen und Vorgaben sehr begrenzt oder nicht vorhanden. Eine durch Überreglementierung ausgelöste „organisierte Unverantwortlichkeit“ verkürzt „den Spielraum der persönlichen Handlungsmöglichkeiten dramatisch (...) (lässt) auf der anderen Seite den polizeilichen Akteur in wichtigen berufsethischen Entscheidungsbereichen (jedoch) weitgehend allein“ (Haselow 2003, S. 228). Polizisten und Polizistinnen handeln regelmäßig in einem Spannungsfeld aus Überreglementierung und dem Fehlen von konkreten Handlungsorientierungen andererseits. Gerade das, wogegen Reglementierung eigentlich wirken möchte, zieht sie als Nebenwirkung nach sich: Unsicherheit und Abweichung und die „Entstehung paralleler Machtbeziehungen in den Ungewissheitszonen“ (Crozier 2010 nach Kühl 2015, S. 203). Denn gerade die durch formale und unpersönliche Regeln als auch zentralisierte Entscheidungen eingeschränkte Kommunikation im System nutzen Individuen zu ihrem eigenen Interesse. Weshalb das System wiederum darauf ausgerichtet ist, diese Räume durch Unpersönlichkeit und Zentralisierung aufrecht zu erhalten. Ein „bürokratischer Teufelskreis“ (ebd.).

Aus der Organisationstheorie ergibt sich, dass ein zu akkurates Einhalten aller formellen Vorschriften sowohl für die einzelnen Handelnden als auch die Organisation ein Hemmschuh und gerade das Gegenteil des angestrebten Erfolgs werden können. In einer deutschen Untersuchung, die sich mit Abweichung im polizeilichen Handeln beschäftigt (Haselow 2003, S. 236 ff.), wurden von den dazu befragten Polizeibeamten folgende Gründe genannt: fehlendes Wissen und „falsche“ Einstellung der Abweichenden, aber auch Unsicherheit, Gruppen- und sozialer Druck sowie fehlende Orientierung. Mit dem oben ausgeführten Terminus des Rollenkonflikts gesprochen ist es also oft nicht klar, welche der, an einen Beamten und eine Beamtin herangetragenen Erwartungen eigentlich erfüllt werden sollen. Erwartungen formulieren die unterschiedlichen, bereits genannten Rollensender und -senderinnen. Gemeinsam ist ihnen die Forderung, dass Polizisten und Polizistinnen „richtig“ handeln sollen, wobei die Definition von diesem „Richtig“ unterschiedlich ist. Der handelnde Polizist und die handelnde Polizistin selbst ist keine Definitionsinstanz, zur Bewältigung der jeweiligen Handlungssituationen jedoch unersetzbar. Er und sie ist es, der oder die gesetzlichen und dienstlichen Vorgaben beachtet, ethische Grundsätze wahrt, persönliche Erfahrungen und Potenziale nutzt und sich individuell auf eine Handlungssituation vorbereitet oder nicht. Im gewöhnlichen, täglichen Dienstablauf, vor allem von Streifenpolizisten und

-polizistinnen, herrscht regelmäßig ein Gegensatz zwischen einem nahezu passiven Dienstgeschehen (es erfolgt kein Ruf in eine Einsatzsituation oder bei Streifenfahrten ergeben sich keine Situationen, die Einschreiten nötig machen u.a.) und einer komplexen, gefährlichen Einsatzsituation, die spontan höchste Einsatzbereitschaft und Konzentration erfordert. Die und der Einzelne, nicht die Organisation, müssen entscheiden, ob sie dem „Ritualismus“⁶ folgen. Oder ob sie dem Organisationszweck und ihrer Aufgabe entsprechend erfolgreicher handeln, wenn sie sich an informellen Leitlinien, unter Bruch formeller Regeln, orientieren. Diese, von den Einzelnen zu treffende Bewertung muss „oftmals ohne Verzug (geschehen) (...) dabei (aber) immer die richtige Entscheidung (getroffen werden)“ (Feldes 2002, S. 32). So zumindest die Forderung der Erwartungsträger und -trägerinnen, die wohl auch das größte Unterscheidungsmerkmal der Polizei zu anderen (Vollzugs-)Behörden darstellt. Die Unterscheidung zu solchen Behörden und Organisationen, wo Sachverhalte mit mehr Zeit und mehr (personellen) Ressourcen bearbeitet werden können.

Ob sich die getroffene Entscheidung des Polizisten und der Polizistin und das darauf ausgerichtete Handeln als „richtig“ herausstellen, zeigt sich erst im Nachhinein. Im Nachhinein wird ihr und sein Handeln analysiert und öffentlich bewertet. Dieses Vorgehen a posteriori ist notwendig und insofern positiv, als aus jeder gedanklichen Nachbearbeitung einer Handlungssituation die Vorbereitung für eine nächste und ein Grundstein ihrer Bewältigung werden kann. Als Nachbereitung kann es beispielsweise verstanden werden, dass aufgrund eines Einsatzgeschehens Ressourcenmängel auffällig und in Folge behoben werden, neue Erkenntnisse zum praktischen Einschreiten in die theoretische Ausbildung zurück- oder neu miteinfließen. Und dass auch allfällige Fehler – wie erläutert – Anlass zur Verbesserung und Weiterentwicklung geben können. Der Nachteil einer Bewertung im Nachhinein ist, dass eine retrospektive Analyse immer selektiv bleiben muss. Jedes „real life-event“ (Yin 2009), als welche eine polizeiliche Handlungssituation zu definieren ist, wird im Nachhinein immer Verzerrungen zur nicht (mehr) erfahrbaren Realität aufweisen. Beurteiler und Beurteilerinnen haben Informationen zur Verfügung, die Handelnden in der Situation gefehlt haben können. Bewertet wird das polizeiliche Handeln dann also vor einem Hintergrund, der nicht mehr mit der Situation und der damit

6 Unter Ritualismus ist die zum Selbstzweck gewordene Einhaltung von formalen Regeln zu verstehen, die nicht (mehr) reflektiert und deswegen in jedweder Situation (ob angepasst oder nicht) angewandt werden (Merton nach Schimank 2007, S. 233).

verbundenen Herausforderung übereinstimmt, die der betreffende Polizist und die betreffende Polizistin tatsächlich vorgefunden haben. Urteile darüber können also auch nur begrenzt angemessen sein, sind aber nichtsdestotrotz Basis von (negativen) Konsequenzen. Es wurde bereits oben die Frage gestellt, wie viel ein Polizist und eine Polizistin tatsächlich verantworten *kann*. Wie auch immer die Einzelnen handeln, sie werden immer auch von den Maßnahmen und deren Qualität auf den darüberliegenden Handlungsebenen beeinflusst. Hinsichtlich der moralisch-ethischen Ebene heißt das zum Beispiel, dass das, was auf Makro- und Mesoebene für Ethik und Moral getan wird, die Basis für das Handeln auf der Mikroebene darstellt. Hinsichtlich der Ressourcen bedeutet das, dass Beamte und Beamtinnen nur mit dem arbeiten können, was ihnen an zeitlichen, personellen und materiellen Ressourcen zur Verfügung gestellt wird. Ergibt sich eine Diskrepanz zwischen Ziel und Mittel, bedarf es zur erfolgreichen Situationsbewältigung gegebenenfalls abweichenden Verhaltens.

Polizisten und Polizistinnen agieren typischerweise und regelmäßig in einem mehrfachen Spannungsfeld und sind mehrfach Rollenkonflikten ausgesetzt. Die Vervielfältigung und der Wandel der gesellschaftlichen Werte sowie das Fehlen „allgemeingültiger“ gemeinschaftlicher Werte und einer einheitlichen Definitionsinstanz haben Einfluss auf die Entwicklung und Ausprägung von Meinungen. Gibt es keine einheitlichen Werte, kann es auch keine einheitliche Meinung und keine einheitlichen Anforderungen geben – zu keinem öffentlichen Bereich, also auch nicht zur Polizei und ihrem Handeln. „Sein berufliches Leben der Polizeiarbeit zu widmen, fordert (daher) eine extrabreite Palette an Fähigkeiten, Fertigkeiten und Qualifikationen“ (BMI o.J, S. 6). Und das, obwohl die Welt des Polizeiberufs und die Rolle des Polizisten und der Polizistin oft wenig Raum für die Menschen und ihre Kompetenzen dahinter lassen. Genauso wie der Apparat, ist auch das Handeln in möglichst genauen Schemata definiert und zeigt sich als ein Über- und Untereinander von Anweisungen und Anleitungen. Das kann mitunter zu dem Problem führen, dass der Beamte und die Beamtin, die sich nicht mehr selbst für ihre Tätigkeit verantwortlich fühlen, ihrer Motivation und auch Qualifikation „selbst zu denken“ beraubt werden (Feldes 1995, S. 147).

Literatur

- Bundeskriminalamt Wiesbaden. 2021. Korruption. Bundeslagebild 2021. Online: https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Korruption/korruptionBundeslagebild2021.pdf?__blob=publicationFile&v=6 (Zugegriffen 1. März 2023).
- Bundesministerium für Inneres. Sicher mit Bildung. Perspektiven. Werte. Kompetenzen. Leitbild zur Modernen Polizeiausbildung. Online: <https://www.bmi.gv.at/104/files/Handbuch.pdf> (Zugegriffen 18. Februar 2023)
- Cohen, Albert K. 1975. Abweichung und Kontrolle. München: Juventa Verlag.
- Dahrendorf, Ralf. 2006. Homo Sociologicus. Ein Versuch zur Geschichte, Bedeutung und Kritik der Kategorie der sozialen Rolle. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Edelbacher, Maximilian. 2009. Polizeiliches Handeln im Spannungsfeld der Ethik. In Ethik und Technik, Hrsg. Hermann und Josef M. Schopf, 15–33. Wien: LIT Verlag.
- Feltes, Thomas. 1995. Bürgernahe Polizeiarbeit – neuer Wein in alten Schläuchen? In Jahrbuch Rechts- und Kriminalsoziologie 1995:125–148.
- Feltes, Thomas. 2002. Im Namen des Gesetzes... Über Polizei und öffentliche (Un-)Sicherheit. Unbequem – Zeitung Kritischer Polizistinnen und Polizisten 2002:32–38.
- Feltes, Thomas, Astrid Klukkert und Thomas Ohlemacher. 2007: „.... dann habe ich ihm auch schon eine geschmiert.“ Autoritätserhalt und Eskalationsangst als Ursachen polizeilicher Gewaltausübung. Monatsschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform 4:285–303.
- Girtler, Roland. 1980. Polizei-Alltag – Strategien, Ziele und Strukturen polizeilichen Handelns. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Haselow, Reinhard. 2003. Die Umsetzung von Normen in der Organisationswirklichkeit der Polizei. In Die Polizei der Gesellschaft. Zur Soziologie der Inneren Sicherheit, Hrsg. Hans-Jürgen Lange, 227–247. Opladen: Leske + Budrich.
- Heber, Frank, Simone Jungwirth und Angelika Schäffer. 2020. Korruption – Einstellung – Polizei. Personalpsychologie Band 9. Hannover: Hochschule Hannover. Online: <https://doi.org/10.25968/opus-1750> (Zugegriffen 1. März 2023).
- Jungwirth, Simone. 2013. Tötung eines jugendlichen Supermarkteinbrechers – der Fall Krems-Merkur. Öffentliche Reaktionen auf polizeiliches Handeln mit Symbolcharakter. Eine Fallstudie. Dissertation. Wien: Universität Wien.
- Jungwirth, Simone, Frank Heber und Angelika Schäffer. 2021. Sechs Jahre Korruptionsforschung im BAK – Rückblick und Ausblick, SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis 4:82–91. Online: http://dx.doi.org/10.7396/2021_4_G (Zugegriffen 1. März 2023).
- Klecatsky, Hans R., und Siegbert Morscher. 2002. B-VG, Bundes-Verfassungsgesetz mit Nebenverfassungsgesetzen. Wien: Manz.
- Kühl, Stefan. 2015. Schlüsselwerke der Organisationsforschung. Wiesbaden: Springer VS.
- Kühl, Stefan. 2020. Brauchbare Illegalität. Vom Nutzen des Regelbruchs in Organisationen. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

- Linssen, Ruth, Angelika Schäffer und Frank Heber. 2017. Die Gretchenfrage oder „Wie hast Du's mit der Korruption?“ Ergebnisse der BAK-Studie „Einstellungen zu Korruption in Österreich“, SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis 2:17–27. Online: http://dx.doi.org/10.7396/2017_2_B (Zugegriffen 1. März 2023).
- Lorei, Clemens. 1999. Der Schusswaffeneinsatz bei der Polizei. Berlin: Wiss. Verlag Berlin.
- Merton, Robert K. 1938. Social Structure and Anomie. *American Sociological Review* Vol 3, No 5:672–682.
- Ortmann, Günther. 2003. Regel und Ausnahme. Paradoxien sozialer Ordnung. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Ortmann, Günther. 2010. Organisation und Moral. Die dunkle Seite. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.
- Schimank, Uwe. 2007. Gruppen und Organisationen. In *Lehrbuch der Soziologie*, Hrsg. Hans Joas, Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Seidensticker, Kai. 2019. Fehlerkultur der Polizei. Die Wirkung von Organisationsstruktur und Männlichkeitskonstruktionen auf den Umgang mit Fehlern. SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis 3:78–91, Online: http://dx.doi.org/10.7396/2019_3_G (Zugegriffen 28. Februar 2023)
- Weber, Max. 1972. *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*. Tübingen: J.C.B. Mohr
- Willi, Wolfgang. 2011. „Der Verhaltenskodex des Bundesministeriums für Inneres.“ SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis 3:69–77. Online: http://dx.doi.org/10.7396/2011_3_H (Zugegriffen 14. Februar 2023).
- Yin, Robert K. 2009. *Case study research*. Thousand Oaks: Sage Publ.

