

Tobias Neidel, Simon Herold-Steinhof, Julia Kneisel,
Carolin Lambotte, Martin Meisen

Unterschätzte Aspekte einer modernen Polizei

Vorschläge zur Zukunft der polizeilichen Ausbildung,
Bürger_innennähe und Wissenschaftskooperation

AUF EINEN BLICK

- Die Polizei, als Trägerin des staatlichen Gewaltmonopols, steht im Fokus besonderer gesellschaftlicher Aufmerksamkeit, wenn es um Debatten über eine moderne und bürger_innenfreundliche Sicherheitspolitik geht.
- Die Forderungen nach einer effizienten Gefahrenabwehr und Strafverfolgung sowie nach einer am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit orientierten Polizeiarbeit, die für alle Menschen gleichermaßen Sicherheit gewährleistet, stellen keine sich ausschließenden Positionen dar, sondern müssen zusammen gedacht werden.
- In drei Bereichen, die in der bisherigen Diskussion häufig unterschätzt werden, identifiziert dieses Impulspapier besonderes Potenzial: (1) die polizeiliche Aus- und Fortbildung, (2) die Zusammenarbeit und Schnittstellen zwischen Polizei und Zivilgesellschaft sowie (3) das Verhältnis zwischen Polizeiforschung und -praxis.

Kaum eine staatliche Institution ist in unserer Gesellschaft so präsent wie die Polizei. Für viele Menschen repräsentiert sie nicht nur die geltenden Regeln und Gesetze, sie steht ebenso für deren Durchsetzung. Die Polizei wird deshalb wie keine andere Organisation von Öffentlichkeit, Medien und Wissenschaft bei ihrer Arbeit beobachtet und kontrovers diskutiert. Fest steht dabei, dass sie einen der Grundpfeiler unserer freien und demokratischen Gesellschaft bildet. Um diesem Anspruch aber gerecht werden zu können, muss die Polizei mit der Zeit gehen, sich aktuellen Entwicklungen stellen, sich anpassen und weiterentwickeln, wenn Defizite zutage treten. Der vorliegende Text will hierfür Vorschläge unterbreiten und versteht sich zugleich als ein Beitrag zur Diskussion darüber,

welche Perspektiven es für eine moderne Polizei gibt, die den Anforderungen ihrer Zeit gerecht wird.

Die hier entwickelten Ansätze lassen sich dabei weder von einer unkritischen Perspektive leiten, welche irrtümlicherweise Kritik an der Polizei mit deren prinzipiellen Ablehnung gleichsetzt. Noch sehen sie in der Polizei als solche eine problematische Institution, die sich primär durch Rassismus, Gewalt oder Formen des Machtmissbrauchs auszeichnen würde. Vielmehr ist die Polizei für ein funktionierendes Gemeinwesen notwendig, weil die Gewährleistung von Sicherheit untrennbar mit dem Bestehen von Freiheit verbunden ist.¹ Unser Leitbild muss daher sein, dass jede Person unabhängig von Herkunft, Status oder sozioökonomischer Situation und unter Ausschluss jedweder Hürden jederzeit Schutz und Hilfe beanspruchen kann. Gleichzeitig steht für uns fest, dass diejenigen Personen und Gruppen, die Gewalt ausüben, das Gemeinwesen angreifen, Straftaten begehen und Menschen oder geschützte Güter bedrohen, ein konsequentes Eingreifen von Sicherheitsbehörden und Justiz erfahren müssen. Eine effektive Gefahrenabwehr und ein entschiedenes polizeiliches Einschreiten dürfen dabei aber nicht im unvereinbaren Gegensatz zu einer am Verhältnismäßigkeitsgrundsatz orientierten Polizeiarbeit stehen. Beides kann und muss miteinander vereinbart werden.

Die Themenfelder, die zur Umsetzung dieses Ziels adressiert werden können, sind vielfältig und es gibt zahlreiche Aspekte, die in ihrer Bedeutung für diesen Prozess unterschätzt werden. Im Folgenden werden drei Bereiche vorgestellt, die nach Ansicht der Autor_innen besonders vielversprechend für die Weiterentwicklung der Polizei im Sinne eines modernen und demokratischen Rechtsstaates sind. Im ersten Kapitel werden dafür zunächst Vorschläge für die Zukunft der polizeilichen Aus- und Fortbildung entwickelt, die neben obligatorischen Fortbildungswochen auch die Einführung von laufbahn- und fachübergreifenden Personalentwicklungskonzepten vorsehen. Anschließend werden im zweiten Kapitel Möglichkeiten für eine bessere Zusammenarbeit zwischen Polizei und Zivilgesellschaft vorgestellt, die u. a. den verstärkten Ein-

satz von bürger_innennahen Beamt_innen sowie die Einrichtung von Polizeibeiräten vorsehen. Den Abschluss bildet das dritte Kapitel, das sich eingehender mit dem Verhältnis zwischen Polizei und Wissenschaft beschäftigt. Neben einer Stärkung der polizeilichen Forschungslandschaft in Deutschland, die auch mehr wissenschaftliche Selbstbestimmung der Hochschulen und Akademien erfordert, wird dort für eine Förderung des intensiven Austauschs zwischen Wissenschaft und Praxis geworben.

Die Ausführungen stellen dabei weder den Versuch dar, ein Gesamtkonzept für eine moderne Polizei zu liefern, noch besteht der Anspruch, alle denkbaren Facetten einer sich stetig weiterentwickelnden Institution aufgreifen zu können. Vielmehr liegt das Ansinnen dieses Artikels darin, aus der Sicht einer jungen sozialdemokratischen Politik konkrete Punkte aufzugreifen, die zur substanziellen Verbesserung der Institution Polizei beitragen können. In diesem Sinne versteht sich der Text deshalb auch als Einladung zum Mitdiskutieren über die Frage, was eine moderne, bürger_innennahe und rechtsstaatliche Polizei auszeichnet und wie wir dies gemeinsam als Gesellschaft umsetzen können.

1. DIE ZUKUNFT DER POLIZEILICHEN AUS- UND FORTBILDUNG

Ihren Grundprinzipien nach bestimmt sich Polizeiarbeit durch die Vorgaben und Leitlinien der Rechtsstaatlichkeit. Jedoch lebt sie wie kaum eine andere Profession von den Erfahrungswerten, welche die Beschäftigten in ihrem alltäglichen Dienst sammeln.² Gleichzeitig begegnen die Polizist_innen während ihrer Arbeit nicht allen gesellschaftlichen Gruppen im gleichen Umfang, sondern es ergeben sich Schwerpunkte im Zusammenhang mit prekären und marginalisierten Milieus. Dies gilt nicht nur, aber insbesondere für die Beschäftigten des Einsatz- und Streifendienstes. Die dort gesammelten Erfahrungen können zu verallgemeinernden und pauschalen Einschätzungen führen und es droht, dass sich Stereotypen sowie abwertende Einschätzungen ausbilden oder verfestigen.³ Das im Dienst Erlebte kann dann als gesellschaftliche Realität und Bestätigung der eigenen Weltansicht wahrgenommen werden. Dabei wird jedoch übersehen, dass die im Polizeidienst gemachten Erfahrungen nur einen Ausschnitt aus der gesamtgesellschaftlichen Wirklichkeit widerspiegeln. Zudem beeinträchtigt das Entstehen von Vorurteilen eine unvoreingenommene und sachliche Bewältigung der sich ergebenden polizeilichen Lage. Denn nicht nur die Wahrnehmung einer Situation, sondern auch das Verhalten der Polizist_innen gegenüber den anderen beteiligten Personen sowie umgekehrt wird maßgeblich von tradierten Erfahrungen geprägt.

Aus den genannten Gründen ist es notwendig, den Beschäftigten der Polizei (respektive den Polizeivollzugsbeamten_innen, den Verwaltungsbeamten_innen sowie den Tarifbeschäftigten) Raum für die Reflektion und Aufarbeitung eigener Einsatzerfahrungen zu bieten wie auch die Möglichkeit, unter professioneller Anleitung eigene Kompetenzen und Wissensbestände fortzuentwickeln.⁴ Ein vielversprechender Ansatz ist es, verwendungsübergreifende obligatorische Fortbildungswochen für alle Polizist_innen des mittleren, gehobenen und

höheren Dienstes einzuführen. Unter Federführung der Polizeihochschulen der Länder, der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung – Fachbereich Bundespolizei und der Deutschen Hochschule für Polizei sowie in Kooperation mit anderen Hochschulen könnte den Beschäftigten ein breites Spektrum unterschiedlicher Inhalte vermittelt und Kompetenzen ausgebaut werden. Diese Fortbildungswochen sollten sich dabei nicht ausschließlich auf einzelne Themen beschränken. Vielmehr sollte das angebotene Programm Anreize für die Beschäftigten zur Teilnahme schaffen sowie unterschiedliche Probleme und Herausforderungen aus dem Dienstalltag adressieren.⁵ Dabei sollten sich die Fortbildungswochen aus unterschiedlichen theoretischen und praktischen Einheiten zusammensetzen. Diese sollten von den Polizeihochschulen in Zusammenarbeit mit den polizeilichen Praktiker_innen entwickelt und auf die Bedürfnisse und Interessen der Beschäftigten ausgerichtet werden.

Neben der Vermittlung aktueller kriminologischer bzw. kriminalistischer Erkenntnisse können hierzu die Förderung kommunikativer, gesellschaftspolitischer und interkultureller Kompetenzen sowie die Fortentwicklung praktischer Fähigkeiten in den Bereichen Polizeitraining (Abwehr-, Zugriffs- und Eingriffstechniken, Schießen) und polizeifachliche Kompetenzen (Versammlungsrecht, Strafrecht etc.) zählen.⁶ Für Beschäftigte des gehobenen Dienstes könnten des Weiteren Angebote im Bereich der Einsatzlehre sowie zum Thema Führung geschaffen werden. Zudem sollte unbedingt der höhere Dienst in die Fortbildungsprogramme regelhaft mit einbezogen werden. Denn nur wenn die vermittelten Inhalte auf allen Ebenen verinnerlicht und mit Leben gefüllt werden, kann deren nachhaltige Verankerung im Polizeialltag realisiert werden. In der Konzeption und Durchführung dieser Fortbildungsangebote sollten zudem Kooperationen mit anderen (polizeifremden) Hochschulen gestärkt und gefördert werden. Denn über den Kontakt zu anderen Hochschulen kann einerseits der Austausch zwischen Polizei und Wissenschaft befördert werden, wodurch ein breiteres Spektrum an Lehrinhalten zur Vermittlung bereitsteht. Andererseits bietet die Zusammenarbeit den Teilnehmenden auf beiden Seiten Gelegenheit, die Standpunkte und Perspektiven der jeweils anderen Institutionen kennenzulernen und somit wechselseitig bestehende Annahmen zu hinterfragen.

Bei der Realisierung des Konzepts ist zu beachten, dass die Freistellung für Fortbildungen die Leiter_innen der Polizeinspektionen und -direktionen wiederkehrend vor Herausforderungen stellen wird. Der zeitliche Aufwand der externen Aufenthalte wird die meist bereits angespannte Personalsituation zusätzlich strapazieren.⁷ Um allen Beschäftigten die Teilnahme an den Fortbildungsangeboten zu ermöglichen und zugleich Verlässlichkeit in den Dienstplänen zu gewährleisten, könnten die Weiterbildungen pro Polizist_in jährlich gebündelt in einem Zeitraum von ein bis zwei Wochen stattfinden. Hierdurch lässt sich die Abwesenheit von den Dienststellen im Vorfeld bereits einplanen und in den Dienstplänen entsprechend berücksichtigen. Zudem wird auf diesem Wege auch den Beschäftigten selbst eine bessere Planbarkeit ihrer Dienstzeiten ermöglicht, was die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessert.

Dabei ist wichtig zu betonen, dass die Idee polizeilicher Fortbildungswochen unter Einbeziehung der polizeilichen

und öffentlichen Hochschulen – also externer sozialwissenschaftlicher Expertise – nicht bereits bestehende Fortbildungsangebote ersetzen soll. Das regelmäßige polizeiliche Einsatztraining, Sportangebote und etwa rechtliche Weiterbildungen sollten um die skizzierten Fortbildungswochen ergänzt werden. Bei letzteren sollten bewusst Beschäftigte aus unterschiedlichen Dienstgruppen und Einsatzbereichen (Stadt/Land, Streifendienst/Bereitschafts-/Kriminalpolizei etc.) zusammenkommen. Hierdurch können unterschiedliche Perspektiven deutlicher hervortreten, die für die Reflektion und Einordnung des im polizeilichen Dienst Erlebten hilfreich sind. Zukünftig wäre es ebenso denkbar, den Austausch mit Polizeibeschäftigten anderer Nationen im Rahmen bilateraler Projekte zu intensivieren, um so einen Erfahrungs- und Wissenstransfer auch über Landesgrenzen hinweg zu fördern.

Im Kontext der Internationalisierung ist auch die Verbesserung der polizeilichen Fremdsprachenfortbildung zu nennen. An erster Stelle – aber keinesfalls ausschließlich – steht hierbei die Stärkung der Ausdrucksfähigkeit in Wort und Schrift auf Englisch sowie die Verbesserung des entsprechenden (Fach-)Vokabulars. Im Zuge des Zusammenwachsens Europas und der Personenfreizügigkeit im Schengen-System, durch Migrationsbewegungen sowie durch polizeiliche Auslandseinsätze gewinnt Sprachkompetenz einen immer größeren Stellenwert. Aber auch im alltäglichen Dienst ist vielen polizeilichen Praktiker_innen die Situation nicht fremd, dass die Verständigung mit tatverdächtigen Personen, Zeug_innen, oder allgemein am Einsatzgeschehen beteiligten Menschen nicht einfach ist. Insofern kann auch die Vermittlung zusätzlicher Sprachkompetenz ein Bestandteil polizeilicher Fortbildungswochen sein. Um diese aber nicht zu überfrachten und in dem Wissen, dass die nachhaltige Verbesserung von Fremdsprachenkenntnissen ein lang andauernder Prozess ist, sind gerade in diesem Bereich kontinuierliche – neben dem Dienst angebotene – Lernmöglichkeiten notwendig. Wichtig zu betonen dabei ist, dass Englisch nicht die einzige relevante Fremdsprache ist. So sind für polizeiliche Belange etwa auch Kenntnisse in Russisch, Türkisch, Farsi, Arabisch oder auch Französisch und Spanisch von großem Vorteil. Hierbei sollten bereits vorhandene Sprachkenntnisse in der heutigen, zunehmend diverseren Polizei viel stärker geschätzt und gefördert werden. Beschäftigte, die besondere Sprachkenntnisse aufweisen, stellen eine große Bereicherung dar. Sie könnten mit ihren spezifischen sprachlichen und in vielen Fällen auch kulturellen Kenntnissen noch stärker als bisher als Multiplikator_innen dienen, ohne dass aber hierdurch ihre Karrierechancen eingeschränkt werden.

1.1 ETABLIERUNG EINES NEUEN LAUFBAHN- UND FACHÜBERGREIFENDEN PERSONALENTWICKLUNGSKONZEPTS

Grundsätzlich bedarf es aus unserer Sicht für die Polizeien in Bund und Ländern eines neuen laufbahn- und fachübergreifenden Personalentwicklungskonzepts. Das Konzept sollte darauf abzielen, bereits bei der Personalplanung zu berücksichtigen, dass Neueinstellungen nicht nur separat nach den einzelnen Laufbahnen geplant werden, sondern der Wechsel in die (nächst-)höhere Laufbahn als Bestandteil und Folge von

Qualifizierungsmaßnahmen Berücksichtigung findet.⁸ Dies sollte insbesondere beim Bund und in denjenigen Bundesländern der Fall sein, die noch im mittleren Dienst einstellen. Zwar können nicht alle bei der Polizei Beschäftigten einen Laufbahnwechsel erreichen. Insbesondere aufgrund der begrenzt vorhandenen Dienstposten gilt dies vor allem für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst. Allerdings muss eine Stärkung der Fortbildung bei der Polizei auch ihren Niederschlag bei den einzelnen Beamt_innen finden. Wenn eine Person alle Angebote für Qualifizierungsmaßnahmen annimmt und allgemein gute dienstliche Leistungen zeigt, die sich in entsprechenden Beurteilungen niederschlagen, sollte zukünftig der Dienstherr begründen müssen, warum in absehbarer Zeit kein Laufbahnwechsel ermöglicht werden kann. Das Argument mangelnder Beförderungsstellen würde an Gewicht verlieren, wenn wie beschrieben bei einem laufbahn- und fachübergreifenden Personalentwicklungskonzept Laufbahnwechsel von Anfang an Berücksichtigung finden.

Darüber hinaus sollte die Personalverwendung von vornherein fachgebietsübergreifend konzipiert werden, um Wechsel zwischen den polizeilichen Arbeitsbereichen zu vereinfachen. Der fortlaufende Berufsweg als Polizist_in muss Realität werden. Das bedeutet, dass sich die Vielfalt des Polizeiberufs noch stärker in den dienstlichen Lebensläufen abbilden sollte. Allen Polizist_innen sollte seitens der Dienstherrn ein Angebot gemacht werden, sich zu entwickeln und – falls gewünscht – Spezialisierungen oder neue Fähigkeiten zu erlernen. So sollte es zum Regelfall werden, dass dem Lebensalter und den Fähigkeiten der Beschäftigten entsprechend unterschiedliche Stationen durchlaufen werden. So kann etwa zu Beginn der polizeilichen Tätigkeit eine physisch-fordernde Verwendung in einer geschlossenen Einheit stehen. Lebensältere Beschäftigte hingegen können ihre Fähigkeiten und ihren Erfahrungsschatz meist besser an anderer Stelle einbringen. Aktives Personalmanagement vonseiten der Behörde muss der Regelfall sein und darf nicht von einzelnen engagierten Vorgesetzten abhängen.⁹

Ferner hat der Dienstherr im Hinblick auf die Personalentwicklung mehr als bisher auf das Wohlergehen der Beschäftigten zu achten. Diese Fürsorge muss bei den Beschäftigten spürbar sein.¹⁰ Dazu zählt insbesondere die Vermeidung einer zu langen Verwendung in Bereichen, die mit hohen persönlichen oder gesellschaftlichen Belastungsmomenten einhergehen, wie z. B. räumlich in sozialen Brennpunkten oder bei der Verfolgung spezieller Deliktsfelder wie der Kinderpornografie. Der Dienst in diesen Bereichen führt nicht nur zu einer erhöhten Anfälligkeit für körperliche und seelische Erkrankungen. Auch führt die überproportionale Konfrontation mit Widerstandshandlungen, prekarierten Gruppen und emotional belastenden Einsätzen oder Ermittlungen zu den oben beschriebenen Gefahren in Bezug auf die Ausbildung von Stereotypen. Des Weiteren können solche Umstände zur Entstehung unintendierter Phänomene wie eines überbordenden Korpsgeistes oder einer problematischen Polizeikultur beitragen oder diese verfestigen.¹¹ Nach einigen Dienstjahren sollten die Beschäftigten gezielt angesprochen werden, ob und wohin sie eine Versetzung wünschen. Dies führt zu einer stärkeren Durchmischung der Dienstgruppen, was einem übermäßig ausgeprägten Korpsgeist entgegenwirken kann.

Hierin liegt kein Ausweis von Misstrauen. Zunächst ist anzuerkennen, dass für die fordernde und gefährdende Tätigkeit als Polizist_in ein besonderes Maß an Zusammenhalt und Vertrauen unter den Kolleg_innen notwendig ist.¹² Beides findet seine Grenze aber dort, wo rechtswidrige oder diskriminierende Verhaltensweisen geduldet oder gar gedeckt werden. Entsprechendem Fehlverhalten kann und muss der Dienstherr durch strukturelle Maßnahmen entgegenwirken. Die Schlüsselinstrumente hierfür sind neben einer verbesserten Fortbildung die Schaffung von Räumen für Reflektion, das beschriebene Personalentwicklungskonzept sowie eine angemessene Personalausstattung. Denn die Qualität der polizeilichen Arbeit steht und fällt mit den Menschen, die dort tätig sind.

1.2 PERSONALENTWICKLUNG FUNKTIONIERT NUR MIT HINREICHENDER PERSONALAUSSTATTUNG

Eine hinreichende Personalausstattung ist unerlässlich, um Raum sowie Zeit für Fortbildung und Reflektion zu schaffen. Die Personalstärke der Polizei darf nicht an betriebswirtschaftlichen Kennzahlen oder kurzfristigen politischen Sparerwägungen bemessen werden. Vielmehr bedarf es personeller Reserven, damit die Beschäftigten nicht im täglichen Dienst „verheizt“ werden und polizeiliche Sonderlagen mit erhöhtem Personalbedarf weiterhin beherrschbar sind. Die besten Fortbildungsangebote helfen nicht, wenn sie ausfallen müssen, weil Dienststärken sonst nicht gewährleistet werden können.

Der derzeitige Personalaufwuchs bei fast allen Polizeien ist erfreulich, aber nicht ausreichend.¹³ Denn zunächst werden häufig nur die Stellen der ausscheidenden Beschäftigten kompensiert. Die geburtenstarken Jahrgänge gehen derzeit in Pension und viele Polizeibehörden kämpfen damit, überhaupt ihre Stellen mit geeignetem Personal nachzubesetzen. Daher sind die bloßen Zahlen von Neueinstellungen für sich allein genommen nur begrenzt aussagekräftig. Ferner sind durch die Begleiterscheinungen der Coronapandemie, islamistische und rechtsterroristische Gefährdungen, aber auch durch die wachsende Zahl anderweitiger Aufgaben im polizeilichen Alltag die Behörden heute schon stark gefordert. Bis dato konnten überwiegend nur Lücken in der Personaldecke gestopft werden. In der Breite findet durch die derzeitigen Einstellungen bisher kaum eine Entlastung oder gar ein spürbarer Aufwuchs statt. Insofern ist es wichtig anzuerkennen, dass nicht nur die Gewährleistung von flächendeckend einsatzbereiten Polizeibehörden, sondern auch eine gute Fortbildung der Beschäftigten zusätzlichen Personalbedarf begründet. Wie in einigen Bundesländern bereits üblich,¹⁴ sollte der aktuelle und zukünftige Bedarf an polizeilichem Personal dabei von externen Fachkommissionen ermittelt werden. Deren Unabhängigkeit und fachliche Expertise tragen dazu bei, dass ihre Empfehlungen nicht nur auf größtmögliche politische Akzeptanz stoßen, sondern eine belastbare Grundlage für eine nachhaltige Personalplanung darstellen.

1.3 PRÄVENTION, REPRESSION UND REFLEKTION ALS REAKTION AUF PROBLEMATISCHE TENDENZEN

Problematischen Tendenzen wie den aufgedeckten rechtsextremistischen Chatgruppen oder polizeilichem Fehlverhalten muss etwas Substanzielles, nicht aber Pauschalkritik an der Polizei entgegengesetzt werden. Wirksame Reaktionen basieren auf drei Säulen: Prävention, Repression und Reflektion. Maßnahmen in diesen Bereichen sind eine Investition in den inneren und sozialen Frieden einer Gesellschaft.

Auf der Ebene der Prävention sind die oben erörterten Punkte Fortbildung, Personalentwicklungskonzept und Personalaufwuchs zu nennen. Dies sind die entscheidenden Stellenschrauben, um Fehlentwicklungen nachhaltig entgegenzuwirken und die polizeiliche Arbeit zu verbessern. Darüber hinaus ist bei erkanntem Fehlverhalten konsequent mit den Instrumenten des Disziplinar- und Strafrechts zu reagieren, ergo repressiv. Das derzeit laufende Gesetzgebungsvorhaben des Bundesministeriums des Innern und für Heimat¹⁵ mit dem Ziel, erkannte Extremist_innen leichter und effektiver als bisher aus dem Dienst entfernen zu können, geht ein lang vernachlässigtes Problem endlich an. Die Ausgestaltung wird sich aber an den verfassungsrechtlich fundierten Grundsätzen des Beamtenrechts messen lassen müssen. Für die derzeit noch zu wenig thematisierte, aber besonders wichtige polizeiinterne Debatte und Aufarbeitung bzw. Reflektion bieten sich die bereits erörterten Fortbildungswochen an. Dort kann der notwendige Raum geschaffen werden, um unter sozialwissenschaftlicher Anleitung Parolen und Vorurteile zu diskutieren, Zuspitzungen und Vereinfachungen zu entlarven sowie – ohne bestehende Probleme zu leugnen – gemeinsam konstruktive Lösungen zu suchen.

2. POLIZEI UND ZIVILGESELLSCHAFT: MEHR BÜRGER_INNENNAHE DURCH ZUSAMMENARBEIT

Die Polizei ist in modernen Gesellschaften mit einer Vielzahl an Herausforderungen konfrontiert. Nicht nur wächst ihr Aufgabenfeld kontinuierlich durch das Aufkommen neuer Kriminalitätsbereiche, auch verändern sich die Ansprüche, die aus der Gesellschaft an die Sicherheitsbehörden gerichtet werden. Die Polizei sieht sich deshalb zunehmend in einem Spannungsfeld zwischen der Gewährleistung einer effizienten Strafverfolgung und der Forderung nach mehr Bürger_innen-nähe sowie der Berücksichtigung unterschiedlicher gesellschaftlicher Interessen. Der Wunsch nach Sicherheit ist dabei aber kein Anliegen, das eine Behörde allein erfüllen kann. Vielmehr ist es eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, deren Umsetzung nur durch die Einbindung unterschiedlicher Akteure_innen gelingen kann.

Im Sinne der Grundwerte der Sozialen Demokratie darf eine Gesellschaft nicht von Exklusion und Überwachung geprägt sein, sondern muss ein sicheres Lebensumfeld bieten, in dem sich alle Menschen gemeinschaftlich frei verwirklichen können. Die Gewährleistung von Sicherheit ist als ein gesellschaftliches Querschnittsthema zu betrachten, bei dem unterschiedliche Interessen berücksichtigt werden und die Einbin-

derung möglichst aller Gruppen garantiert werden muss. Zu begrüßen sind deshalb die vielfältigen Formen, mit denen sich bereits heute verschiedene private und zivilgesellschaftliche Kräfte an der Gewährleistung der Sicherheit beteiligen. Dazu zählen Stadtteilvereine, Präventionsgremien oder die Organisation von Nachbarschaftshilfen ohne Schutzaufgaben. Was hingegen klar zu verurteilen ist, sind Bestrebungen, die auf die Ausgrenzung bestimmter Gruppen oder die eigenmächtige Durchsetzung von Normen und Gesetzen abzielen. Jegliche Formen von Selbstjustiz und diskriminierendem Verhalten müssen deshalb konsequent geahndet und mit geeigneten strafrechtlichen Mitteln verfolgt werden. Die Ausübung des Gewaltmonopols ist und bleibt alleinige Kompetenz der Polizei. Die Beteiligung anderer Akteur_innen an der Kriminalitätsprävention und der Gewährleistung von Sicherheit ändert hieran nichts.

2.1 BÜRGER_INNENNAHE BEAMT_INNEN ALS BINDEGLIED ZWISCHEN POLIZEI UND GESELLSCHAFT

Ein Schlüsselaspekt der polizeilich-gesellschaftlichen Kooperation stellen sogenannte Kontakt- oder bürger_innennahe Beamt_innen dar.¹⁶ Diese sind in der Regel erfahrene Polizist_innen, die ihr jeweiliges Revier gut kennen und dort als polizeiliche Ansprechpartner_innen fungieren. Durch regelmäßige Streifengänge, Bürger_innengespräche, die Teilnahme an örtlichen Veranstaltungen, der Zusammenarbeit mit Kindergärten, Schulen und anderen Bildungseinrichtungen sowie den Kontakt zu Vereinen und Initiativen sind sie lokal gut vernetzt und fungieren als Seismograf für die Lage vor Ort. Sie können niedrigschwellig angesprochen werden und sind häufig bereits frühzeitig in der Lage, Probleme angehen oder lösen zu können. Ihre regelmäßige Präsenz beruhigt auch Gruppen wie ältere Menschen, die auf einen persönlichen Kontakt oder ein Wiedererkennen von Polizist_innen in ihrem Wohnumfeld größeren Wert legen. Die anonyme Vorbeifahrt eines Streifenwagens vermittelt hingegen gerade Senior_innen oftmals kein Gefühl von Sicherheit. Selbstverständlich muss die Person des/der bürger_innennahen Beamten/Beamtin zu ihrem Revier passen: Ein bürgerlich geprägter Vorort in einer Kleinstadt wird einer anderen Kontaktarbeit bedürfen als ein eher alternativ geprägter Kiez in einer Großstadt. Als ein Teil von bürger_innennaher Polizeiarbeit sollten aber ausdrücklich auch besondere Ansprechpartner_innen in der Polizei für Gruppen wie queere Menschen, Migrant_innen oder Jugendliche gelten.

Eine weitere Möglichkeit, um die Verständigung zwischen Zivilgesellschaft und Polizei zu verbessern, sind zudem Polizeibeauftragte, die aktuell auf Bundesebene eingeführt werden und bereits in einigen Ländern existieren. Da sich diese Stellen allerdings sowohl hinsichtlich ihrer Aufgaben als auch ihrer Ausstattung mit Personal- und Sachmitteln unterscheiden, kann zum jetzigen Zeitpunkt von keinem einheitlichen Konzept gesprochen werden.¹⁷ Jedoch zeigen erste Erfahrungswerte, dass die jeweiligen Stellen durchaus über das Potenzial verfügen, um den Dialog zwischen Polizei und Gesellschaft zu befördern, und so zu mehr gegenseitigem Verständnis beitragen können.

2.2 STÄRKUNG DES SUBJEKTIVEN SICHERHEITSGEFÜHLS AUF KOMMUNALER EBENE

Bei der Frage nach dem subjektiven Sicherheitsgefühl kommt der kommunalen Ebene eine besondere Bedeutung zu. Abstiegängste und soziale Spaltung haben bei bestimmten Bevölkerungsgruppen zu einem latenten Gefühl der Bedrohung geführt. Das macht sie besonders anfällig für Kriminalitätsfurcht, obwohl die offiziellen Statistiken die objektive Sicherheitslage in der Regel als stabil und gut abbilden. Um dem zu begegnen, können die Kommunen mit den Polizeibehörden Sicherheitskooperationen eingehen und gemeinsame Strategien entwickeln, um vor Ort das Leben sicherer zu machen.¹⁸ Auch kann durch einfache bauliche und soziale Maßnahmen dem subjektiven Unsicherheitsgefühl oft schon etwas entgegengesetzt werden. So kann etwa die Beleuchtung bestimmter Bereiche die Folge haben, dass ein vorheriger Angstraum künftig anders wahrgenommen wird. Spezielle Hilfsangebote für Gruppen wie Obdachlose können dazu führen, dass eine Verhaltensänderung eintritt, beispielsweise wenn der exzessive Alkoholkonsum im öffentlichen Raum reduziert und damit verbundene Negativfolgen verhindert werden. Dabei geht es nicht um eine Verdrängung, sondern darum, ein verträgliches Nebeneinander zu ermöglichen. Schließlich können kommunale Einrichtungen wie die Ordnungsämter mit ihren Außendiensten durch die Bestreifung von Orten, an denen sich Menschen unwohl fühlen, das Sicherheitsgefühl zusätzlich verbessern. Hierfür müssen finanzielle Mittel bereitgestellt und freigegeben werden. Die Kommunen allein werden dies nicht tragen können. Denkbar wäre – trotz möglicher bestehender verfassungsrechtlicher Limitierungen – ein Bundesprogramm „Kommunale Sicherheit“ aufzusetzen, welches die Kommunen in die Lage versetzt, in Kooperation mit der Polizei und mit anderen relevanten Gruppen bestehende Probleme zu identifizieren und zielgerichtet zu beheben. Bei der Entwicklung geeigneter Lösungen können die Städte und Gemeinden dabei von den Erfahrungen anderer Kommunen profitieren.¹⁹ Denkbar wäre zum Beispiel, bestehende Gremien wie das „Städtenetzwerk Kriminalprävention“ des Deutschen Forums für Kriminalprävention auszubauen und ähnliche Formate auch für kleinere Gemeinden zu entwickeln.

2.3 MEHR VERSTÄNDIGUNG DURCH POLIZEIBEIRÄTE

Im Sinne der Idee einer bürger_innennahen Polizeiarbeit halten wir des Weiteren Konzepte wie Polizeibeiräte, wie es sie bereits in NRW oder Schleswig-Holstein gibt, für eine sinnvolle Ergänzung. Derartige Gremien sollten in allen Bundesländern eingerichtet werden. Die Aufgabe der Polizeibeiräte besteht darin, ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen Bevölkerung, kommunaler Selbstverwaltung und Polizei zu fördern. Hierfür werden per Listenwahl von den Kommunalparlamenten Mitglieder gewählt, die anschließend mit Vertreter_innen der Stadtverwaltung und der Polizei das Gremium bilden. Neben der Adressierung kommunaler Angelegenheiten bieten die Beiräte Gelegenheit dazu, die Arbeit der Polizei zu unterstützen sowie Anregungen und Wünsche aus der Bevölkerung an die Polizei zu kommunizieren. Die Gremien tragen

so nicht nur zur Verständigung zwischen den verschiedenen Seiten bei, sondern stärken auch die bürgerschaftliche Repräsentation gegenüber der Polizei.

Ein Polizeibeirat kann einen sinnvollen Baustein zur Demokratisierung der Polizei darstellen. Gleichzeitig muss aber klar sein, dass dienstliche Entscheidungen und die Durchführung polizeilicher Maßnahmen allein in der Entscheidungskompetenz der polizeilichen Führungskräfte auf Basis der in den Polizeigesetzen vorgegebenen Befugnisse liegen. Die Polizei ist grundsätzlich ein Bestandteil der Exekutive, der durch Weisungsgebundenheit und die Einfügung in eine Behördenhierarchie gekennzeichnet ist. Die Kontrolle des Polizeihandelns erfolgt durch die Innenausschüsse der Landtage, durch die Verwaltungsgerichtsbarkeit sowie in einigen Bundesländern durch gesonderte Beschwerdestellen oder Polizeibeauftragte. Die bürgerschaftliche Partizipation in Polizeibeiräten kann daher kein Bestandteil einer Einflussnahme auf polizeiliche Entscheidungen sein, sondern lediglich der Kooperation und dem Austausch dienen. Häufig dürften sich mithilfe dieser institutionalisierten und mit beschränkten Auskunftsrechten ausgestatteten Kommunikationsplattformen kritische Punkte im Verhältnis zwischen Polizei und Bevölkerung bereits im Vorfeld abmildern lassen. Insofern kommt den Polizeibeiräten auch eine wichtige vermittelnde Funktion zu. Um diese erfolgreich wahrnehmen zu können, ist besonders auf eine pluralistische und die örtliche Gemeinschaft abbildende Besetzung zu achten.

3. WISSENSCHAFT UND POLIZEIARBEIT – EIN TEAMSPIEL MIT POTENZIAL

Wissenschaft und Polizeiarbeit scheinen manchmal in einem schwierigen Verhältnis zueinander zu stehen.²⁰ Auf der einen Seite werden Wissenschaftler_innen wiederkehrend von der Polizei als „Fremde“ ohne Kenntnis ihrer Organisation betrachtet.²¹ Auf der anderen Seite scheinen wissenschaftliche Untersuchungen allein die Unzulänglichkeiten innerhalb der Polizei zu thematisieren, die von der Öffentlichkeit skandalisiert werden.²² Auch die unterschiedlichen Arbeitsweisen von Wissenschaft und Polizei scheinen wenig Gemeinsamkeiten zu haben. Während die Wissenschaft versucht, regelhafte Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Fällen aufzuzeigen, ist die Polizeiarbeit hochgradig kontextabhängig und begründet ihr Handeln in der Regel mit der spezifischen Lage vor Ort. Somit könnte der Eindruck entstehen, dass Wissenschaft und Polizei nicht dieselbe Sprache sprechen. Wenn jedoch die Arbeit der Polizei den Ansprüchen eines demokratischen und sozialen Rechtsstaats gerecht werden soll, bedarf es eines fortlaufenden Austauschs zwischen Polizei und Wissenschaft sowie konstruktiver Impulse, die in beide Richtungen wirken. Denn polizeiliche Arbeit – sei es auf einsatztaktischer, strategischer oder organisatorischer Ebene – sollte nicht allein darauf ausgerichtet sein, ein politisch und rechtlich erwünschtes Ergebnis zu erreichen. Stattdessen sollten sich die konkreten polizeilichen Maßnahmen auch daran messen lassen, ob sie tatsächlich dazu geeignet sind, um zum angestrebten Ziel zu gelangen. Die wissenschaftliche Betrachtung der Polizei wiederum darf sich nicht allein auf die Untersuchung inakzeptabler

Vorfälle oder kritikwürdiger Praxen und Strukturen beschränken. Vielmehr sollte sie darüber hinaus Lösungsansätze entwickeln, die sowohl der Komplexität polizeilichen Handelns gerecht werden als auch der gesellschaftlichen Verantwortung der Ordnungskräfte Rechnung tragen.²³ Die spezifischen Ansprüche, Möglichkeiten und Ziele aller Kooperationspartner_innen müssen deshalb im Auge behalten und gewonnene Erkenntnisse praxisgerecht in die tägliche Polizeiarbeit integriert werden.

3.1 DIE POLIZEIWISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNGSLANDSCHAFT IN IHRER PLURALITÄT STÄRKEN

Über die Zeit ist eine Vielzahl an (Polizei-)Hochschulen und wissenschaftlichen Instituten in Deutschland entstanden, die mittels kriminologischer und kriminalistischer Forschung den Dialog von Polizei und Wissenschaft vorantreiben. Durch den Rückgriff auf verschiedene akademische Disziplinen sowie Erkenntnisse aus der polizeilichen Praxis haben sich so spezialisierte Forschungseinrichtungen etabliert, die zugleich die Ausbildung von angehenden Polizeipraktiker_innen unterstützen oder teilweise auch übernehmen. Für uns ist der Erhalt und Ausbau dieser breiten Forschungslandschaft zu polizeilichen und sicherheitspolitischen Fragestellungen eine Grundvoraussetzung und Motor für eine moderne Polizeiarbeit.²⁴ Nur so ist sichergestellt, dass sich diese auf der (wissenschaftlichen) Höhe ihrer Zeit befindet. Die Institute sind dementsprechend mit den erforderlichen personellen wie finanziellen Ressourcen bedarfsgerecht auszustatten. Die Durchführung von Forschungsvorhaben darf nicht von einer Freigabe der Haushaltsmittel seitens des zuständigen Ministeriums abhängig sein. Zugleich muss der bereits begonnene Transfer zwischen Wissenschaft und polizeilicher Praxis weiter ausgebaut und gefördert werden.

3.2 MEHR RESSOURCEN FÜR DEN WISSENSCHAFTS-PRAXIS-TRANSFER

Der Dialog zwischen Wissenschaft und Polizeiarbeit stößt dabei aber wiederkehrend auf Hindernisse, die sich aus den strukturellen Bedingungen beider Felder ergeben. So fehlt es häufig an geeigneten Stellen, die über entsprechende Kompetenzen und zeitliche Ressourcen verfügen, um wissenschaftliche Ergebnisse praxisorientiert in den Polizeialltag zu integrieren. Wissenschaftler_innen können eine solche Übertragung im aktuellen Status quo des akademischen Betriebs nur bedingt leisten, da die Umsetzung von Forschungsprojekten meist an die Akquirierung von Drittmitteln gebunden ist, die konventionelle Formen der Ergebnissicherung (z. B. Berichte oder Abschlusspublikationen) vorsehen. Ebenso können Polizist_innen diese Aufgabe nicht eigenständig übernehmen, da ihnen häufig der Zugang zum wissenschaftlichen Feld fehlt oder ihnen im Berufsalltag nicht genügend Zeit zur Verfügung steht, um eine Vielzahl an Veröffentlichungen zu sichten und für die Praxis nutzbar zu machen. Ein Lösungsansatz für dieses Problem wäre, besondere Stellen an den betreffenden Hochschulen und Forschungsinstituten einzurichten, die sich speziell mit der Übertragung von wissenschaftlichen Erkenntnis-

sen in den Polizeialltag beschäftigen. Bei Interesse von politischer oder polizeilicher Seite könnten jene Personen anhand konkreter Fragestellungen und in Zusammenarbeit mit den betreffenden Dienststellen diese bei der Weiterentwicklung ihrer Polizeiarbeit beraten. Dazu könnten sie etwa temporär bei der Behördenleitung im Status eines/einer Beauftragten angegliedert werden und mit angemessenen Mitteln ausgestattet die Implementierung maßgeschneiderter Konzepte begleiten. Ferner wäre ein jährlicher Bericht der entsprechenden Forschungs- und Ausbildungseinrichtungen mit einem Schwerpunkt auf innerer Sicherheit denkbar. In diesem werden die Erkenntnisse aus der Polizeiforschung dargestellt und darüber hinaus praktische Umsetzungsvorschläge unterbreitet. Die Berichte sollten in den Fachausschüssen der Parlamente auf Bundes- und Landesebene thematisiert und auf öffentlichen Veranstaltungen wie Tagungen oder Konferenzen einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Außerdem könnte unter dem Dach der Innenministerkonferenz ein Arbeitskreis Polizei und Wissenschaft eingerichtet werden, um wissenschaftliche und polizeiliche Expertise in einem stetigen Forum zusammenzuführen.

3.3 MODERNE POLIZEIHOCHSCHULEN BRAUCHEN GUTE WISSENSCHAFTLICHE MITBESTIMMUNG

Zwar unterstehen die Polizeihochschulen (mit Ausnahme von Berlin) den Innenministerien in Bund und Ländern,²⁵ dennoch müssen sie schon aufgrund ihrer Scharnierfunktion zwischen Wissenschaft und Polizei für ihre Angehörigen ein Hort freier Gedanken und Worte sein. Lehrende wie Forschende an den Hochschulen sind Träger_innen der Wissenschaftsfreiheit. Als solche müssen sie in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung, wie zum Beispiel den Räten in den Fachbereichen oder den Hochschulsenaten, über entsprechende Rechte verfügen, die es ihnen ermöglichen, Hochschulentwicklung und -betrieb nach Lehr- und Forschungsinteressen mitbestimmen zu können.²⁶ Hierzu benötigen sie nicht nur bei Personal- und Finanzentscheidungen eine relevante Stimmenmehrheit in den Entscheidungsgremien der Hochschulen. Auch der grundsätzliche Aufbau und die Entwicklung der jeweiligen Hochschule muss maßgeblich durch Wissenschaftler_innen – entsprechend den bundesverfassungsgerichtlichen Entscheidungen aus dem Juni 2014 und Mai 2015²⁷ – mitentschieden werden. Von Ausnahmen abgesehen werden Polizeihochschulen noch zu oft als nachgeordnete Dienststellen der Polizeien der Länder betrachtet. Das behindert nicht nur die Ausübung von Wissenschaft und Forschung an den Hochschulen, sondern hält auch Innovation in den eigenen polizeilichen Reihen zurück. Die Senate der Polizeihochschulen sollten deshalb über entsprechende Mitbestimmungsrechte verfügen, um für die Wissenschaftsfreiheit substanzielle Fragen nicht allein der Hochschulleitung zu überlassen. Im Sinne der Wissenschaftsfreiheit sollten zudem die Fachministerien nur beratende Funktionen ausüben, beispielsweise in ähnlichen Gremien wie den bereits existierenden Hochschulräten. In diese könnten neben den Innenministerien auch andere relevante Institutionen wie die Polizeigewerkschaften und Berufsverbände, andere wissenschaftliche Forschungseinrichtungen sowie die Zi-

vilgesellschaft eingebunden werden, um politische, fachliche sowie gesellschaftliche Perspektiven in die Entwicklung von Polizeihochschulen einzubringen.

Doch auch wenn Polizeihochschulen vollständig autonom über die Ausgestaltung ihrer Studieninhalte entscheiden könnten, befindet sich ihre Arbeit in einem steten Spannungsfeld. Auf der einen Seite müssen sie den polizeipraktischen und politischen Anforderungen gerecht werden. Denn das Studium für (angehende) Polizeibeamt_innen dient nicht nur der akademischen Ausbildung, sondern muss zugleich berufspraktische Fähigkeiten vermitteln, damit im späteren Einsatz hinreichende Handlungssicherheit besteht.²⁸ Durch fortlaufende gesellschaftliche Entwicklungen und gestiegene Erwartungen an eine gute Polizeiarbeit wächst jedoch auch der Umfang des Lehrstoffs.²⁹ Es muss auf Krisen und sich verändernde polizeiliche Aufgaben reagiert werden, indem adäquate Strategien für deren Bewältigung vermittelt werden. Zugleich bedarf es einer regelmäßigen Evaluation und Anpassung der Lehrinhalte, um den Ansprüchen wissenschaftlicher Standards und der Leistungsfähigkeit der Studierenden gerecht zu werden. Zwischen den Neuerungen von Ausbildungsinhalten und den begrenzten Kapazitäten des Lehrplans muss deshalb ein Ausgleich gefunden werden. Auf der anderen Seite obliegt den Polizeihochschulen auch die Vermittlung des aktuellen Standes wissenschaftlicher Forschung. Dieser Spagat wird dabei nicht endgültig aufgelöst werden können; und er muss es auch nicht. Denn gewinnbringend an ihm ist, dass durch die interdisziplinäre Ausrichtung der akademischen Polizeiausbildung der Blick über den Tellerrand der eingeübten polizeilichen Praxis überhaupt erst möglich wird. Darüber hinaus sollten die Studierenden an den Polizeihochschulen im Rahmen von Kooperationen Gelegenheiten erhalten, auch an anderen Hochschulen Kurse zu belegen. So ließe sich nicht nur einer räumlichen wie auch institutionellen Abkapselung an externalisierten Ausbildungsorten begegnen. Die Studierenden würden zudem Zugang zu Forschungseinrichtungen und Lehrinhalten erhalten, die den gesetzten Ausbildungskanon ergänzen und erweitern. Durch den Kontakt zu nichtpolizeilichen Studierenden wird des Weiteren der Austausch in fachlichen Fragen sowie auch das Verhältnis von Polizei und Gesellschaft beiderseitig vorangetrieben. Vor dem Hintergrund einer wachsenden europäischen Zusammenarbeit, insbesondere bei der Kriminalitätsbekämpfung, sollten zudem Austauschprogramme wie Erasmus+ auch für den Polizeidienst eingeführt und gestärkt werden. Sprachbildung und das gegenseitige Kennen der polizeilichen Abläufe können dabei nicht nur zu mehr Verständigung, sondern auch zu einer effizienteren Aufgabenerfüllung über Landesgrenzen hinweg beitragen.

UNTERSCHÄTZTE ASPEKTE EINES MODERNEN POLIZEI – GUT AUSGEBILDET, BÜRGERINNENNAH UND KOMPETENT

Die angeführten Punkte decken bei Weitem nicht alle Bereiche ab, die einer näheren Betrachtung wert sind. Vielmehr werden sie in der öffentlichen Debatte über die Polizei häufig vernachlässigt oder in ihrer Bedeutung unterschätzt. Dabei ist

die Polizei immer nur so gut wie ihre Beschäftigten, die tagtäglich ihren Dienst verrichten. Sie bestimmen im Ergebnis die Qualität polizeilicher Arbeit. Darum ist eine fundierte und evidenzbasierte polizeiliche Aus- und Fortbildung essenziell. Sie muss eingebettet sein in ein modernes Personalentwicklungskonzept, das die persönliche Weiterentwicklung der Beschäftigten, das Prinzip des fortlaufenden Berufswegs und die Vielfalt des Polizeiberufs in den Mittelpunkt rückt. Ferner darf die Polizei nicht isoliert neben der Gesellschaft stehen. Sie muss sich noch stärker als früher um den Kontakt zu den Bürger_innen bemühen und deren Beweggründe und Lebenswelten verstehen. Dazu leisten Kontaktbeamte_innen, aber auch Polizeibeiräte und Sicherheitskooperationen auf kommunaler Ebene einen entscheidenden Beitrag. Das Leben in und das Erleben von Sicherheit vor Ort bleiben das entscheidende Ziel einer als gut empfundenen Polizeiarbeit. Die Polizei kann sich zugleich in einer Gesellschaft, in der konventionelle Praktiken zunehmend hinterfragt und auf ihre Wirksamkeit hin untersucht werden, nicht von dieser Entwicklung ausnehmen. Es bedarf eines neuen Zusammenspiels von Polizei und Wissenschaft, das die Polizei als Gegenstand wissenschaftlicher Forschung anerkennt und eine unabhängige Polizeiwissenschaft wertschätzt. Dafür müssen Mittel bereitgestellt werden, um die gewachsene Forschungslandschaft zu erhalten und die Übertragung der gewonnenen Erkenntnisse in die polizeiliche Praxis zu gewährleisten. Die Wissenschaftsfreiheit muss auch an den Polizeihochschulen gelten, die sich zum Zwecke ihrer zukünftigen Entwicklung zudem gegenüber zivilgesellschaftlichen Akteur_innen weiter öffnen sollten. Denn die Polizeibeschäftigten müssen nach ihrem Studium nicht nur über die praktischen Fähigkeiten verfügen, um im Einsatz zu bestehen, sondern auch dienstliche Erfahrungen adäquat kritisch reflektieren und einordnen können. Dieser Spagat ist herausfordernd, aber möglich und wird im Ergebnis zu einem Gewinn für unsere gesamte Gesellschaft führen.

ENDNOTEN

- 1 Siehe hierzu die grundsätzliche Mahnung von Ernst-Wolfgang Böckenförde zum Spannungsverhältnis zwischen Sicherheit und Freiheit (1976).
- 2 Siehe beispielsweise die Untersuchung von Tamara Dangelmaier (2021) zur „Bedeutung von Narrativen im Kontext proaktiver Polizeiarbeit“.
- 3 So zum Beispiel bei der „polizeilichen Konstruktion des ‚gefährlichen Fremden‘“ (siehe hierzu Rafael Behr 2021).
- 4 Als Anleitung hierfür siehe beispielsweise Peter Weber (2017).
- 5 Insbesondere mit Blick auf die Herausforderungen der Demografiestruktur der Beschäftigten untersuchen dies Bianka Eschrich und Antonio Vero (2011).
- 6 Für den Bereich der gesellschaftspolitischen Kompetenzen siehe die Studie von Joe Bauer und Donata Hasselmann (2022), für die polizeifachlichen Themen den Beitrag von Johann Peter Holzer, Geld Enkling und Rainer Esterer (2017).

- 7 Hier können digitale Fortbildungsangebote eine ressourcenschonende Möglichkeit sein (siehe hierzu die Arbeit von Bernd Bürger, Stefanie Dillinger und Angelika Weber 2022).
- 8 Auf den spezifischen Wert von „Aufstiegsbeamte_innen“ in polizeilichen Führungsfunktionen sowie mögliche Probleme gehen Roland Hormel und Rudolf Scharf in ihrem Beitrag (2017) ein.
- 9 Siehe dazu den Sammelband von Christian Barthel zum Thema „Personalentwicklung als Führungsaufgabe“ (2009).
- 10 Für die Berücksichtigung von Gesundheit als Führungsaufgabe siehe die Artikel von Michael Kastner (2017) und Julia Warnke (2017).
- 11 Siehe hierzu die debattenbestimmende Studie von Rafael Behr (2008).
- 12 Dass Polizei als familiäre Struktur dienen kann, siehe Marschel Schöne (2011).
- 13 So gab es im Jahr 2020 einen Beschäftigungszuwachs um 7.100 Personen oder 2,1 Prozent bei den Polizeien in Bund und Ländern (siehe die Pressemitteilung von Destatis 2021).
- 14 Eine Veröffentlichung oder Evaluation dieser Konzepte erfolgt zu meist nicht. Namentlich war jedoch Nordrhein-Westfalen bereits Vorreiter, wie der Artikel von Hans-Jürgen Lange und Jean-Claude Schenk (2003) darlegt.
- 15 Das bislang langwierige Verfahren soll durch umfassende Disziplinarbefugnisse der zuständigen Behörden abgelöst und so beschleunigt werden (siehe hierzu den Referentenentwurf des BMI 2022).
- 16 Für nähere Informationen zum Konzept des/der Kontakt- oder bürger_innennahen Beamten/Beamtin siehe die Arbeiten von Claudius Ohder (2014) oder Claudius Ohder und Marschel Schöne (2019).
- 17 Als Übersicht zur aktuellen Situation siehe das Gutachten des Wissenschaftlichen Dienstes des Bundestages (2022).
- 18 Zum möglichen Mehrwert „bürgerschaftlicher Beteiligung an kommunaler Kriminalprävention“ siehe Jens Wurtzbacher (2008).
- 19 Einen umfassenden Katalog mit über 200 Best-Practise-Lösungen für kommunale Kriminalprävention bietet der „Werkzeugkasten“ des Forschungsprojekts „Sicherheit an Bahnhöfen“ von Rita Haverkamp, Meike Hecker, Ina Hennen und Ines Hohendorf (2022).
- 20 Zahlreich beschrieben, u. a. durch Thomas Feltes und Maurice Punch (2005), Thomas Feltes (2015) oder Marschel Schöne und Martin Herrnkind (2022).
- 21 Siehe beispielsweise die Reaktion der Gewerkschaft der Polizei (GdP) Rheinland-Pfalz auf die Untersuchung zu „Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamte:innen“ von Prof. Tobias Singelstein (GdP 2021).
- 22 Anlässlich der Black-Lives-Matter-Bewegung erfahren abolitionistische Modelle, die auf die Abschaffung z. B. einer Polizei gerichtet sind, ein Wiederaufleben in der gesellschaftlichen Debatte, womit sich Wissenschaft auseinandersetzen muss. Dies tun beispielsweise Thomas Görge und Daniel Wagner (2022) oder Wilhelm Heitmeier (2022).
- 23 So gezeigt für den Umgang mit Racial Profiling durch Vanessa Thompson (2022).
- 24 Den Mehrwert, den wissenschaftliche Untersuchungen für polizeiliche wie politische Praktiker_innen bieten können, zeigt sich zum Beispiel an der Evaluation der Waffenverbotszone in Leipzig durch ein Forschungsteam um Kurt Mühler (2022), die eine detaillierte sozialgeografische Analyse eines Stadtteils sowie der expliziten Sicherheitsbedürfnisse seiner Bewohner_innen produzierte. Statt deren Fortsetzung wird nun zwischen den Akteur_innen über die Ersetzung durch andere sozial- und ordnungspolitische Maßnahmen diskutiert.
- 25 Zu den allgemeinen Strukturentwicklungen an den deutschen Polizeihochschulen siehe die Untersuchung von Jochen Christe-Zeyse (2020).
- 26 Ein entschiedenes Plädoyer für Wissenschaftsfreiheit an Polizeihochschulen liefert Michael Fehling (2014).
- 27 Siehe Bundesverfassungsgericht (2014; 2015).
- 28 Zur Akademisierung und „smart policing“ siehe Christiane Schnell und Christian Schäfer (2019).
- 29 Zur wachsenden Komplexität in der polizeilichen Ausbildung siehe die Untersuchung von Stephanos Anastasiadis, Jonas Grutzpalk und Jens Bergmann (2022).

LITERATURVERZEICHNIS

Anastasiadis, Stephanos; Grutzpalk, Jonas; Bergmann, Jens

2022: Wachsende Komplexität und neue Herausforderungen als Aufgaben der polizeilichen Bildung: Ergebnisse einer explorativen Studie in Niedersachsen und NRW, in: *Polizei & Wissenschaft* 2 (2022), S. 43–50.

Bauer, Joe; Hasselmann, Donata **2022:** Rassismus und Antisemitismus bei der Polizei, <https://mediendienst-integration.de/artikel/rassismus-und-antisemitismus-bei-der-polizei.html> (4.1.2023).

Bundesverfassungsgericht **2014:** Beschluss des Ersten Senats vom 24. Juni 2014 – 1 BvR 3217/07 –, Rn. 1–99, https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2014/06/rs20140624_1bvr321707.html (6.1.2023).

Bundesverfassungsgericht **2015:** Beschluss des Ersten Senats vom 12. Mai 2015 – 1 BvR 1501/13 –, Rn. 1–92, https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2015/05/rs20150512_1bvr150113.html (6.1.2023).

Bürger, Bernd; Dillinger, Stefanie; Weber, Angelika **2022:** Chancen und Herausforderungen digitaler Fortbildung: Eine Analyse am Beispiel des Fortbildungsinstituts der Bayerischen Polizei, in: Stierle, Jürgen; Wehe, Dieter; Siller, Helmut (Hrsg.): *Handbuch Polizeimanagement: Polizeipolitik – Polizeiwissenschaft – Polizeipraxis*, Wiesbaden, S. 1–16.

Behr, Rafael: Cop Culture: Der Alltag des Gewaltmonopols: Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei, Wiesbaden.

Behr, Rafael **2021:** „Verdacht und Vorurteil: Die polizeiliche Konstruktion der ‚gefährlichen Fremden‘, in: Howe, Christiane; Ostermeier, Lars (Hrsg.): *Polizei und Gesellschaft: Transdisziplinäre Perspektiven zu Methoden, Theorie und Empirie reflexiver Polizeiforschung*, Wiesbaden, S. 17–45.

Böckenförde, Ernst-Wolfgang **1976:** *Staat, Gesellschaft, Freiheit, Studien zur Staatstheorie und zum Verfassungsrecht*, Frankfurt am Main.

Bundesministerium des Inneren **2022:** Referentenentwurf eines Gesetzes zur Beschleunigung der Disziplinarverfahren in der Bundesverwaltung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 7.12.2022, <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/Downloads/referentenentwurf/refentwurf-BDG.html> (4.1.2023).

Christe-Zeyse, Jochen **2020:** Die Perspektive der Polizeihochschulen, in: Stember, Jürgen (Hrsg.): *Hochschulen für den öffentlichen Dienst: Perspektiven für Innovation und Kooperation*, Baden-Baden, S. 129–150.

Dangelmaier, Tamara **2021:** „Den richtigen Riecher haben“: Die Bedeutung von Narrativen im Kontext proaktiver Polizeiarbeit, in: *Kriminologie: Das Online-Journal* 3 (4), S. 359–382.

Destatis **2021:** Öffentlicher Dienst 2020: Personalzuwachs bei Kitas und Polizei hält an, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/06/PD21_289_741.html (6.1.2023).

Eschrich, Bianka; Vero, Antonio **2011:** Personalentwicklung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – altersgerechte Fortbildung am Beispiel der Polizei des Freistaates Thüringen, in: Ritsert, Rolf; Vero, Antonio (Hrsg.): *Polizei und Management: Ausgewählte empirische Studien*, Münster, S. 103–136.

Fehling, Michael **2014:** Neuorganisation der Polizeihochschulen und Wissenschaftsfreiheit, in: *Ordnung der Wissenschaft* 3 (2014), S. 113–128.

Feltes, Thomas; Punch, Maurice **2005:** Good People, Dirty Work? Wie die Polizei die Wissenschaft und Wissenschaftler die Polizei erleben und wie sich Polizeiwissenschaft entwickelt: Ein persönlicher Erfahrungsbericht, in: *Monatsschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform* 1(88), S. 26–45.

Feltes, Thomas **2015:** Wissenschaft und Polizei – ein gestörtes Verhältnis oder alles nur Missverständnisse?, in: *Der Kriminalist* 10 (2015), S. 18–24.

Gewerkschaft der Polizei **2021:** GdP Rheinland-Pfalz reagiert auf Singelstein-Studie, https://www.gdp.de/gdp/gdp.nsf/id/DE_GdP-Rheinland-Pfalz-reagiert-auf-Singelstein-Studie?open&ccm=300050120 (20.12.2022).

Görgen, Thomas; Wagner, Daniel **2022:** Zivilgesellschaftliche Organisation und Praxis im Themenfeld Polizei und Rassismus/Diskriminierung, in: Hunold Daniela; Singelstein, Tobias (Hrsg.): *Rassismus in der Polizei: Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme*, Wiesbaden, S. 445–470.

Haverkamp, Rita; Hecker, Meike; Hennen, Ina; Hohendorf, Ines **2020:** Werkzeugkasten der (Kriminal-)Prävention, <https://uni-tuebingen.de/fakultaeten/juristische-fakultaet/lehrstuehle-und-personen/lehrstuehle/lehrstuehle-strafrecht/stiftungsprofessur/haverkamp-rita/projekte/siba/> (20.12.2022).

Heitmeyer, Wilhelm **2022:** Polizei als uneinsichtige Institution, in: Hunold, Daniela; Singelstein, Tobias (Hrsg.): *Rassismus in der Polizei: Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme*, Wiesbaden, S. 561–578.

Holzer, Johann Peter; Enkling, Gerd; Esterer Rainer **2017:** Polizeiliche Fortbildung erfolgreich managen: Bildungsmanagement der Bayerischen Polizei, in: Stierle, Jürgen; Wehe, Dieter; Siller Helmut (Hrsg.): *Handbuch Polizeimanagement: Polizeipolitik – Polizeiwissenschaft – Polizeipraxis*, Wiesbaden, S. 895–916.

Hormel, Roland; Scharf, Rudolf **2017:** Erkennen und Steuern relevanter Verhaltens- und Entwicklungsaspekte durch Vorgesetzte, in: Stierle, Jürgen; Wehe, Dieter; Siller Helmut (Hrsg.): *Handbuch Polizeimanagement: Polizeipolitik – Polizeiwissenschaft – Polizeipraxis*, Wiesbaden, S. 277–298

Kastner, Michael **2017:** Zusammenhänge zwischen Organisationskultur, Führung, Leistung und Gesundheit, in: Stierle, Jürgen; Wehe, Dieter; Siller Helmut (Hrsg.): *Handbuch Polizeimanagement: Polizeipolitik – Polizeiwissenschaft – Polizeipraxis*, Wiesbaden, S. 507–534.

Lange, Hans-Jürgen; Schenck, Jean-Claude **2003:** Neue Steuerungsmodelle in der Polizei, in: Lange, Hans-Jürgen (Hrsg.): *Die Polizei der Gesellschaft*, Wiesbaden, S. 247–263.

Mühler, Kurt; Dittrich, Florian; Fleps, Tabea; Grohmann, Paul; Heyden, Alexandra; Keßler, Peer; Radici, Janosch **2022:** Die Leipziger Waffenverbotszone: Analysen zu Kriminalitätsverlauf, Akzeptanz und Sicherheitsgefühl, Rothenburg.

Ohder, Claudius **2014:** Polizeiarbeit in städtischen Kooperationsbeziehungen, in: Abt, Jan et al. (Hrsg.): *Dynamische Arrangements städtischer Sicherheit: Akteure, Kulturen, Bilder*, Wiesbaden, S. 143–164.

Ohder, Claudius; Schöne, Marschel **2019:** Bürgerpolizisten in Sachsen: Sicherheitskooperationen unterhalb des institutionellen Radars?, in: Barthel, Christian (Hrsg.): *Polizeiliche Gefahrenabwehr und Sicherheitsproduktion durch Netzwerkgestaltung: Eine Aufgabe der Führung in und zwischen Organisationen*, Wiesbaden, S. 147–170.

Schnell, Christiane; Schäfer, Christian **2019:** Professionell (statt) repressiv? Akademisierung der Polizei zwischen Reflexivitätsgewinn und Sicherheitsillusionen, in: *Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung* 28 (2), S. 78–90.

Schöne, Marschel **2011:** Pierre Bourdieu und das Feld Polizei: Ein besonderer Fall des Möglichen, Frankfurt am Main.

Schöne, Marschel; Herrnkind, Martin **2022:** Nenne mich: „Theo, lasse das -rie eben weg“: Zum Verhältnis von Polizei und Wissenschaft, in: Schade, Stefan; Durben, Friedel (Hrsg.): *25 Jahre Campus Hahn der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz*, Stuttgart, S. 61–81.

Thompson, Vanessa **2022:** Rassistisches Polizieren: Erfahrungen, Umgangsweisen und Interventionen, in: Hunold, Daniela; Singelstein, Tobias (Hrsg.): *Rassismus in der Polizei: Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme*, Wiesbaden, S. 427–444.

Warnke, Julia **2017:** Schwierige Lebenssituationen von Mitarbeitern der Polizei erkennen und richtig handeln, in: Stierle, Jürgen; Wehe, Dieter; Siller Helmut (Hrsg.): *Handbuch Polizeimanagement: Polizeipolitik – Polizeiwissenschaft – Polizeipraxis*, Wiesbaden, S. 573–592.

Weber, Peter 2017: Coaching als Instrument zur Beanspruchungssteuerung und Karriereplanung, in: Stierle, Jürgen; Wehe, Dieter; Siller Helmut (Hrsg.): Handbuch Polizeimanagement: Polizeipolitik – Polizeiwissenschaft – Polizeipraxis, Wiesbaden, S. 1–14.

Wurtzbacher, Jens 2008: Urbane Sicherheit und Partizipation: Stellenwert und Funktion bürgerschaftlicher Beteiligung an kommunaler Kriminalprävention, Wiesbaden.

Wissenschaftlicher Dienst des Bundestages 2022: Unabhängige Polizeibeauftragte in den Ländern, <https://www.bundestag.de/resource/blob/899854/c703911ae8f6e04a16618f8a85727ad3/WD-3-057-22-pdf-data.pdf> (6.1.2023).

ÜBER DIE AUTOR_INNEN:

Tobias Neidel ist Doktorand an der Universität Leipzig und forscht zu privaten Formen der Sicherheitsgewährleistung.

Simon Herold-Steinhof ist Richter in Berlin und einer der Initiatoren des Netzwerks junge sozialdemokratische Sicherheitspolitik.

Julia Kneisel ist als Justiziarin und parlamentarische Beraterin für Innenpolitik bei der SPD-Fraktion im Sächsischen Landtag tätig.

Carolin Lambotte arbeitet für die SPD-Landtagsfraktion Niedersachsen als Referentin für Grundsatz, Planung und Strategie.

Martin Meisen ist Personalrat bei der Bundespolizei und engagiert sich in der Gewerkschaft der Polizei für eine moderne Polizei.

Alle Autor_innen sind Mitglieder des Netzwerks junge sozialdemokratische Sicherheitspolitik, in dessen Rahmen die hier formulierten Vorschläge zur Zukunft der Polizei entwickelt wurden. Der Text gibt jedoch nicht die Position des Netzwerks wieder, sondern basiert allein auf den Ansichten und Ideen der Autor_innen.

Die Autor_innen bedanken sich bei Felix Fleckenstein, Julian Bäumler und Eva-Maria Steinbrecher für ihre Anmerkungen und Korrekturen.

IMPRESSUM

September 2023

© **Friedrich-Ebert-Stiftung**

Herausgeberin: Abteilung Analyse, Planung und Beratung
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn
Fax 0228 883 9205

www.fes.de/apb

Für diese Publikation ist in der FES verantwortlich:
Marius Müller-Hennig, Abteilung Analyse, Planung und Beratung
Bestellungen/Kontakt: apb-publikation@fes.de

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung. Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

Titelmotiv: © picture alliance – Bernd von Jutrczenka/dpa

ISBN 978-3-98628-367-4