

Polizei als Menschenrechtsprofession? Einige Überlegungen zur polizeilichen Professionsethik.

Thematischer Input für die Akademieveranstaltung „Internationale Polizei“
Bad Herrenalb

Prof. Dr. Wilhelm Schwendemann/EH-Freiburg

Gliederung

1. Polizei als Menschenrechtsprofession: Was könnte das sein?
2. Aufgaben der Professionsethik
3. Alltagsrassismus in Institutionen und Organisationen
4. Umgang mit dem Thema Gewalt
5. Ausblick auf die Berufsethik einer internationalen Polizei

1

1. Polizei als Menschenrechtsprofession: Was könnte das sein?

1.1

These 1: Die Polizei ist keine Menschenrechtsprofession, aber hat einen Menschen- und Grundrechtsbezug.

Der Begriff der sog. Menschenrechtsprofession ist von der Sozialwissenschaftlerin Silvia Staub-Bernasconi für die Soziale Arbeit geprägt worden;¹ interessanterweise taucht der Begriff nun auch in jüngeren Veröffentlichungen über die Polizeiarbeit auf.²

Im Polizeigesetz Baden-Württemberg vom 6.10.2020 heißt es: „Die Polizei hat die Aufgabe, von dem Einzelnen und dem Gemeinwesen Gefahren abzuwehren, durch die die öffentliche Sicherheit oder Ordnung bedroht wird, und Störungen der öffentlichen Sicherheit oder Ordnung zu beseitigen,

¹ <https://www.uni-siegen.de/zpe/projekte/menschenrechte/staubbethiklexikonutb.pdf>

² <https://www.mbt-berlin.de/mbt/publikationen/Berichte-und-Dokumentationen/2-Bericht-Menschenrechtsbildung-Polizei.pdf>

soweit es im öffentlichen Interesse geboten ist. Sie hat insbesondere die verfassungsmäßige Ordnung und die ungehinderte Ausübung der staatsbürgerlichen Rechte zu gewährleisten.“³

Grundrechte aus dem Grundgesetz dürfen nur unter bestimmten Bedingungen eingeschränkt werden, was aber juristisch nachzuweisen ist und auch angemessen sein muss. Auch polizeiliche Verordnungen müssen aufgrund von Rechtsbestimmungen nachweisbar und dürfen keineswegs willkürlich sein.⁴ Polizeiliche Arbeit steht also stets in einem ethischen Dilemma: Auf der einen Seite sind das Recht und auch die verfassungsmäßige Ordnung in der demokratischen Zivilgesellschaft zu schützen und auch mit Gewaltmitteln durchzusetzen aufgrund des Gewaltmonopols des Staates und auf der anderen Seite stehen grundgesetzliche, rechtliche und verfassungsmäßige Begrenzungen, die den Rechtsrahmen für polizeiliches Handeln definieren und dem Schutz der Bürger*innen dienen.

These 2: Um als Menschenrechtsprofession charakterisiert zu werden, bedarf es außer einem Bezug zu Grund- und Menschenrechten, eine menschenrechtspädagogisch qualifizierte Aus-, Fort-, und Weiterbildung und die Selbstbefähigung, in menschenrechtlichen Maßstäben zu reflektieren.

2

Die Einhaltung der Grundrechte, der Schutz der verfassungsmäßigen Ordnung, die Ausbildung der Polizisten und Polizistinnen und auch die individuelle ethische Sensibilisierung für das Recht gehören in einen menschenrechtlichen Reflexionshorizont der Polizeiarbeit. Diese Dimension ist in ethischer Hinsicht entscheidend, polizeiliches Handeln ethisch zu bewerten (Kugelman 2019, S. 8).

Die Persönlichkeit der Polizeibeamt*innen ist hierbei der entscheidende Faktor, polizeiliche Arbeit mit ethischer Reflexion und Haltung zu verbinden. Themen dieser Verbindung sind zum Beispiel der Umgang mit Gewalt in der Weise erlittener Gewalt oder legitim/illegitim ausgeübter Gewalt oder die Verbindung der Berufsrolle mit der Identität als Polizist*in und in der polizeilichen Organisation oder auch mit dem Verhältnis von Scham und Schuld in der polizeilichen Arbeit. Ein wichtiges Themenfeld polizeilicher Arbeit ist der Umgang mit Vielfalt in einer pluralistischen-heterogenen Gesellschaft, beispielhaft wäre hier der Umgang mit Geflüchteten und ihren jeweiligen interkulturellen und interreligiösen Kontexten zu nennen. Ethische Problemzonen sind z.B. das sog. Racial Profiling (Behr 2018, S. 105-119) oder die Bekämpfung von Antisemitismus, Extremismus von rechts oder links bis

³ (<https://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=PolG+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true#jlr-PolGBW2021pG1>)

⁴ Im §24 des PolG heißt es zudem: „Verstößt eine Polizeiverordnung gegen Anordnungen übergeordneter Behörden, beeinträchtigt sie das Wohl des Gemeinwesens oder verletzt sie die Rechte Einzelner, so ist sie aufzuheben....“. (<https://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=PolG+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true#jlr-PolGBW2021pG1>).

hin zur Terrorabwehr oder Terrorbekämpfung oder neuerdings auch Kinderpornografie, Menschenhandel usw. (Amborst 2017; Baier 2019; Brandstetter 2008; Dollinger 2018, S. 187-203; Feltes 1995; Gansewig 2018, S. 465-488; Gruber et al. 2017, S. 18-22; Logvinov 2018; Logvinov 2019; Riedel 2003). Polizeibeamte und –beamtinnen haben gesellschaftlich noch einen guten Ruf (84% der Befragten vertrauen der Polizei, Schultz 2019, S. 11), aber dieses Vertrauen wird immer brüchiger, wenn Vorfälle wie zuletzt bei der hessischen Polizei (2021⁵) bekannt werden, wo sich in Polizeikreisen rechtsextreme-neonazistische Chat-Gruppen gebildet haben, sodass sich für Bürger*innen neue Bedrohungspotenziale (Görgen & Hunold 2020), dieses Mal aus der Polizei heraus, gebildet haben oder im Entstehen begriffen sind. Für den Zusammenhalt in einer demokratischen Zivilgesellschaft ist es Gift, wenn das Vertrauen zur Polizei schwindet (Schultz 2019, S. S. 12; Fabel-Lamla 2012).⁶ Risse in dieser Vertrauensarbeit und –bildung wurden zum Beispiel in der Verfolgung der NSU-Verbrechen sichtbar (Abdul-Rahman; Espin Grau & Klaus 2020a; Abdul-Rahman; Espin Grau; Singelstein 2020; Schultz 2018, S. 183ff; Ramelsberger; Ramm & Schultz 2018; Linsen & Pfeiffer 2009).

Die Wahrnehmung der Menschenrechte ist zentrales Feld polizeilicher Arbeit (Allewelt 2019, S. 26): „Menschenrechte werden gewahrt, wenn die Polizei ihre Aufgaben im rechten Maße wahrnimmt.“ In der Europäischen Menschenrechtskonvention (1950; 1953)⁷ sind konkrete Vorgaben für die polizeiliche Arbeit gegeben (Verbot von Folter, Verbot erniedrigender Behandlung, Verbot körperlicher Misshandlung, Demütigung usw., Allewelt 2019, S. 30). In gleicher Weise gelten die Menschenrechte aber auch für Polizeibeamt*innen selbst (Allewelt 2019, S. 37): „Auch Polizeibeamte haben ein Recht, angemessen und menschenwürdig behandelt zu werden – sowohl durch den Bürger als auch innerhalb der Organisation.“ (Allewelt 2019, S. 38).

These 3: Menschenrechte müssen in der polizeilichen Ausbildung nicht nur gelernt, sondern kontinuierlich angewandt und in Praxissituationen eingeübt und reflektiert werden.

Menschenrechte (Trappe 2019, S. 44) verstehen sich nicht von selbst und sie müssen zuerst gelernt werden; das Würdekonzept der Menschenrechte heißt: Einsatz für die eigenen Rechte und gleiches Recht für jeden und jede (sense of dignity) – Empowerment und Solidarität (Erklärung der Vereinten Nationen über Menschenrechtsbildung und –training).⁸ Menschenrechtsbildung ist vor allem für die Polizei wichtig, weil sie zuerst die Aufgabe hat, die Menschenrechte zu schützen (Trappe 2019, S. 45;

5 <https://www.zdf.de/nachrichten/heute-19-uhr/sek-rechtsextremismus-polizei-video-100.html>

6 <https://www.pressesprecher.com/nachrichten/pressestelle-der-polizei-muenchen-erhaelt-bdp-sonderpreis-1491975877>

7 <https://www.menschenrechtskonvention.eu/>

8 <https://www.ohchr.org/en/issues/education/training/pages/programme.aspx>

Macht 2015, S. 79; Fritzsche 2013, S. 7-9, hier S. 7; Schicht 2007, S. 9; Trappe 2016, S. 2-11; Behr & Schulte 2009).⁹ Für die Polizeiarbeit bringt es Tobias Trappe auf den Punkt: Die Achtung der Würde eines jeden Menschen und die Verpflichtung zur Gleichbehandlung sind als zentrale Eckpfeiler in Theorie, Training und Praxis der Polizei anzusehen; die Menschenrechte und ihr Schutz sind für die Gesellschaft und die Polizei relevant. In der Ausbildung zum Polizeiberuf müssen die grundlegenden Texte, Normen, Institutionen der Menschenrechte bekannt sein; Polizeibeamt*innen müssen befähigt werden, Alltagssituationen polizeilichen Handelns menschenrechtlich erfassen zu können und sie müssen selbst daran erinnert werden, dass sie in der Gefahr stehen, Grenzen der Menschenrechte zu übertreten (Trappe 2019, S. 46. 59; Behr 2020, 195ff). Auf die Paradoxien in der alltäglichen Polizeiarbeit bezüglich der Menschenrechte verweisen Autoren wie Tobias Trappe, Rafael Behr und andere (Behr 2008; Behr 2013, S. 81-93).¹⁰

1.2

These 4: Menschenrechtsbildung ist Teil der Persönlichkeitsbildung von Polizisten und Polizistinnen und hat mit dem eigenen Würdeverständnis zu tun.

Kern der Menschenrechte ist die Bestimmung menschlicher Würde, die der Schweizer Philosoph Peter Bieri als moralische Würde beschreibt (2013, S. 269), wenn wir die Würde anderer verletzen, greifen wir unsere eigene Würde an (Bieri 2013, S. 269).

Menschenwürde (zum Folgenden siehe Schwendemann et al. 2019, S. 4-5) habe nach Peter Bieri immer mit selbstbestimmtem Leben in einer Gemeinschaft zu tun, das durch rechtliche und moralische Regeln, über die wir mitbestimmen können, bestimmt sei (Bieri 2015, S. 8). In dieser Grundauffassung menschenwürdigen Lebens gehe es immer auch um die aktive Gestaltung des eigenen Lebens: „Selbstbestimmt ist unser Leben, wenn es uns gelingt, es innen und außen in Einklang mit unserem Selbstbild zu leben – wenn es uns gelingt, im Handeln, im Denken, Fühlen und Wollen der zu sein, der wir sein möchten.“ (Bieri 2015, S. 13) Bieri geht es in seinem reflexiven menschenrechtlichen Ansatz um das Erarbeiten einer persönlichen Identität und Selbstbestimmung, welche über sprachliche Auseinandersetzung gehen muss (Bieri 2015, S. 25) und sich nicht von der Angst vor dem Fremden leiten lassen darf (Bieri 2015, S. 28). Im Blick der Anderen komme auch unser eigenes Bedürfnis nach Anerkennung (Bieri 2015, S. 30) zum Ausdruck: „Sich selbstbestimmt zu entwickeln, kann nur heißen, dem Blick der Anderen zu begegnen und ihm standzuhalten.“ (Bieri 2015, S. 31) Selbstbestimmung und selbstbestimmtes Leben gingen nur, wenn die Fremdheit der

9 <https://www.ohchr.org/en/issues/education/training/pages/programme.aspx>
10 Siehe Wehr 2019, S. 112-114.

Anderen zugelassen und ausgehalten werde (Bieri 2015, S. 31). Sich selber – auch in den eigenen spezifischen Abgründigkeiten wahrnehmen und erkennen zu können – ist eine Form der Selbstbestimmung (Bieri 2015, S. 42), die eng mit Selbsterkenntnis verbunden bleibt. Bieri behauptet nun, dass diese Form der Selbsterkenntnis dazu ver helfe, aus dem Erkennen auch Maßstäbe fürs Handeln und für Veränderungsprozesse gewinnen zu können (Bieri 2015, S. 43). Bildung bestehe nach Bieris Überzeugung auch darin, Fremdes als Fremdes zu erkennen und auch anzuerkennen, ohne es auf Fremdheit festlegen zu wollen und bei der eigenen Vernunft zu bleiben (Bieri 2015, S. 70). Ein Umschlagen, d.h. den Anderen auf seine Anderheit festzulegen und mit stereotypischen Markierungen zu belegen wäre rassistisch (Schwendemann 2021). Das Gegensteuern gegen rassistische Wahrnehmungen und das Offenhalten anderer Perspektiven stellt für Peter Bieri Bildung dar: „Bildung als die aktive, reflektierende Beschäftigung mit Kultur wird sich immer auch mit Vorstellungen davon beschäftigen müssen, was als eine würdige und würdelose Einstellung zu Anderen und zu sich selbst gilt.“ (Bieri 2015, S. 73) Der Verlust an Würde habe, so Bieri, auch mit einem Verlust an Selbstbestimmung zu tun (Bieri 2015, S. 73). Kulturelle Identität bedeute, auch eine moralische Identität einzunehmen – wenn man etwas für indiskutabel hält, dann sei das für das betreffende Individuum auch absolut so (Bieri 2015, S. 76). In Bezug auf die polizeiliche Arbeit bedeutet das, dass Polizisten und Polizistinnen auch gegenüber eigenen vorschnellen Urteilen sensibilisiert werden müssen; diese Sensibilisierung und Selbstreflexion müssen gelernt und eingeübt werden wie jedes andere polizeiliche Handeln auch.

1.3

These 5: Werte zu bilden und eine Werthaltung zu entwickeln ist eine aktive Konstruktionsleistung des Individuums und kann nicht als selbstverständlich vorausgesetzt werden.

Auch polizeiliche Arbeit lebt nicht auf einem fremden Stern, sondern muss sich auch reflexiv mit dem sogenannten Wertewandel in einer pluralistischen Gesellschaft auseinandersetzen.

Seit Ingleharts These vom sog. Wertewandel in den westlichen Industriegesellschaften (1973) hat sich eine gesellschaftliche Wertediskussion entzündet, die sich vor allem auf die Organisationskultur von Unternehmen und auch Institutionen ausgewirkt hat (Weibler 2008, S. 18; Weibler 2004, 294-308; Neubauer 2003). Denn Werthaltungen und Wertebezug wirken sich unter Anderem auf den unternehmerischen, organisatorischen oder institutionellen Erfolg aus (Baetge; Schewe; Schulz & Solmecke 2007, 183–219; ferner z.B. Leitl & Sackmann 2010, 36–45; Cameron; Quinn; De Graff & Thakor 2006, S. 111ff). Verbunden ist die Wertediskussion seither mit der Thematisierung ethisch-moralischer Fragestellungen (Hood 2003 und Jackson 2001, S. 1267-1302; daneben konzeptionell in

Deutschland: Weibler 2001, 2005, S. 9-23; Kuhn & Weibler 2003; S. 375-392; Thielemann & Weibler 2007, S. 179–194). Werte zu definieren ist jedoch eine aktive Konstruktions- oder C-Konstruktionsleistung, die sich auf verschiedene Lebensbereiche bezieht (Wildfeuer 2002, S. 684-685). Werte und Normen bilden sich in den unterschiedlichsten Kontexten und entstehen historisch, kulturell und/oder religiös bedingt (Tesch-Römer & Albert 2018, S. 139-159; Adomeit & Hähnchen 2018, S. 13ff). Das bedeutet, dass der Bezug zu Werten eine kognitive Leistung des Individuums ist (Weibler 2008; S. 19). Sogenannte Grundwerte (Rokeach 1973) sind Präferenzen gegenüber Alternativen und sind entweder auf die je eigene Person fokussiert oder beziehen sich auf die Gemeinschaft. Moralische Werte wiederum sind solche, die bei Verletzung Unbehagen oder Schuld provozieren (Weibler 2008, S. 19f) oder solchen, die bei Verletzung Scham oder Enttäuschung hervorrufen. Gemeinsam ergeben sie das Ethos von Gemeinschaften, in denen Werte hierarchisch angeordnet sind (Wildfeuer 2002, S. 684-685; Posner & Schmidt 1992, S. 80-94). Die kognitive Leistung des Individuums besteht dann u.a. in der Wahrnehmung solcher Relevanzordnungen (Weibler 2008, S. 20), in der kognitive, affektive und konative (Relevanz für das mittelbare Verhalten) Aspekte zusammengeschlossen sind (Jaspers 1971, S. 220ff). Werte werden in weiterführende Normen überführt (Meglino & Ravlin 1998, S. 356); Hechenberger; Reber & Böhnisch 2007, S. 146) und werden durch Bildungs- und Sozialisationsprozesse internalisiert. Auf der Ebene der polizeilichen Organisation der deutschen Länderpolizeien und der Bundespolizei werden erwünschte Werte und Wertebeziehungen in der Regel durch juristische Normen abgesichert, die aber gleichsam um eine sog. ethische Kompetenz erweitert werden und einen Kompetenzerwerb im Individuum sich fokussieren müssen (Weibler 2001). Professionelle Werthaltungen lassen sich durch gezielte Bildungsangebote innerhalb eines berufsspezifischen Polizeiethikcurriculums entwickeln. Entscheidend dabei ist, mit welchen Maßstäben sich das spezifische Bildungsgeschehen „ethische Kompetenzentwicklung“ messen lässt.

These 6: Die Übernahme der Corporate Identity der jeweiligen Polizei steht in einem Zusammenhang mit Fragen der menschenrechtlichen Ethik und der Reflexion menschlichen Seins.

Im Zentrum dieser Überlegungen steht dann, inwieweit zwischen der Übernahme der Corporate Identity bei der jeweiligen Polizei und Fragen der Ethik und dem Sinn menschlichen Seins ein enger Zusammenhang besteht (vgl. dazu Weber 1999, S. 77; Lederer). Eine an Wert- und Sinnstrukturen gebundene Persönlichkeit und eine selbstverantwortete Identität sind gerade im Interesse der polizeilichen Organisation nicht abgeschlossen, sondern Teil eines beruflichen und letztlich auch lebenslangen Lernprozesses und bezieht sich nicht auf Güter, sondern auf Werte (Weber 1999, S.

79). Hartmut von Hentig hat allgemein für jeden Bildungsprozess folgende Makroziele definiert: die Abscheu und die Abwehr von Unmenschlichkeit; die Empfindsamkeit für Glück; Verständigungsbereitschaft und –willen; das Bewusstsein der eigenen Geschichtlichkeit; Sensibilität für philosophische Letztfragen; die Bereitschaft zur Selbstverantwortung und zum gesellschaftlichen Engagement (von Hentig 1996, 75; 2009; 2011). Auf solch nachgerade existenziellen Fragen sollte Bildung Antworten oder besser Antwortmöglichkeiten liefern. Zu betonen in polizeilichen Bildungsprozessen ist die Bereitschaft zur Selbstverantwortung und zur Verantwortungsübernahme in der res publica (von Hentig 1996, S. 98f; vgl. auch Hierdeis 2003, 80f, dito 2007).

2.

2.1

These 7: Polizeiliche Ethik befähigt den einzelnen Polizisten und die einzelne Polizistin, ethische Aspekte im alltäglichen beruflichen Handeln zu erkennen und zu reflektieren.

Die Beschäftigung mit der Berufsethik gehört zu den primären Bildungszielen in ethischer Hinsicht innerhalb der beruflichen Alltagspraxis der Polizei (Wagener & Schiewek 2015, S. 5). Polizeiliche Berufsethik zielt darauf ab, erstens ethische Aspekte im polizeilichen Handeln erkennen und beschreiben zu können, zweitens die Handlungsmöglichkeiten in derartigen Situationen analysieren zu können, drittens systematisch zu einer Entscheidungsfindung zu gelangen und viertens den eigenen moralischen Standpunkt einer Reflexion zu unterziehen (Wagener & Schiewek 2015, S. 5). Entlang berufsrelevanter Themen wird die auszubildende ethische Kompetenz anhand persönlicher Perspektiven, Fallbeispielen und Arbeitsaufgaben und einer theoretischen Fundierung erschlossen. Die Sinnhaftigkeit ethischer Reflexion im Polizeiberuf betrifft jeden Polizeibeamten/jede Polizeibeamtin auf allen Hierarchiestufen in der Polizei. Begründet liegt diese Art der Reflexion des eigenen Handelns im polizeilichen Berufsbild selbst. Wenn der Polizeiberuf dazu dienen soll, das Wohl der Menschen zu maximieren, dann muss das polizeiliche Handeln im Kontext menschenrechtlicher Diskurse ethisch reflektiert werden, wie es auch in vergleichbaren Disziplinen der Fall ist. Die Spannung, die sich hierbei aus dem Gewaltmonopol des Staates ergibt, liegt zwischen Eingreifbefugnis und Achtung der Menschenwürde (Wagener & Schiewek 2015, S. 172). Im sog. „Schwenninger Signal“ heißt es treffend: „Die Aufgabenerfüllung der Polizei im demokratischen Rechtsstaat erfordert nicht nur die genaue Kenntnis des Rechts, sondern auch ein Ethos der Rechtsbefolgung auf Seiten der einzelnen Polizistinnen und Polizisten. Dieses beruht auf der Einsicht in die Werteordnung des Grundgesetzes und deren Sinnhaftigkeit. Für die polizeiliche Arbeit als Eingriffsverwaltung ist es deswegen von größter Bedeutung, dass die Polizistinnen und Polizisten vor allem aus eigener ethisch-moralischer Motivation

richtig handeln und nicht lediglich aus dem Wunsch, Sanktionen zu vermeiden. Um Handlungssicherheit in den sozial wie menschlich anspruchsvollen polizeilichen Eingriffssituationen zu gewährleisten, ist ein persönlich angeeignetes Berufsethos und ein kritisches Urteilsvermögen unverzichtbar.“ (Bundesfachkonferenz Ethik 2006) Weiter ist neben der professionellen Berufsethik auch die subjektive persönliche berufsethische Kompetenz von Polizeibeamten und –beamtinnen (Wagener & Schiewek 2015, S. 173) wichtig.

These 8: Nicht nur der Wertebezug des Einzelnen ist hier relevant, sondern auch, ob die Polizei insgesamt als Organisation und Institution über eine Organisationsethik in ihren Prozessen und Abläufen verfügt, die menschenrechtlich angelegt sind.

Der Wertebezug des einzelnen Polizisten, der einzelnen Polizistin muss jedoch in ein umfassendes Wertekonzept der Polizei in menschenrechtlicher Hinsicht eingeordnet werden. Um diesen Zusammenhang zu erschließen, bedarf es empirischer Arbeit mit den entsprechenden Standards von Empirie (Lüders 2003, S. 80-82; Flick 2020, S. 247-263): Validität, Reliabilität, Objektivität, Reichweite. Wichtig dabei ist der sogenannte Fremdblick auf vorliegende Studien, d.i. der bildungswissenschaftliche Blick, organisationsunabhängig von polizeilichen Institutionen, auf vorhandene Studien, um objektive Distanz halten zu können. Im Freiburger Forschungsprojekt „Unterwegs in den Wirklichkeiten der Polizei“ in Zusammenarbeit mit dem Institut für Ausbildung/Standort Lahr der Hochschule der Polizei in Villingen-Schwenningen und dem Freiburger Polizeipräsidium der baden-württembergischen Landespolizei und in Zusammenarbeit mit bundespolizeilichen Dienststellen in Südbaden wurden in Bezug auf Wertebildung/Polizeiethik bereits qualitative Instrumente der Befragung von Polizeianwärtinnen und –anwärterinnen entwickelt.

2.2

These 9: Ethische Urteilsfähigkeit stellt eine zu erwerbende Kompetenz dar und muss zielgerichtet aufgebaut werden! Polizisten und Polizistinnen müssen befähigt werden, eigenes Gewalterleiden zu reflektieren und den Umschlagpunkt im eigenen Verhalten wahrnehmen lernen, wo Gewalterleiden in illegitime Gewaltanwendung mündet.

In der neueren Ethikdiskussion gilt die Ausbildung ethischer Urteilsfähigkeit jedoch als zu erwerbende Kompetenz; ethische Kompetenz ist zunächst ein unscharfer Begriff; bei der Ausbildung

einer Internationalen Polizei geht es jedoch um eine potenzielle Fähigkeit, geplantes Verhalten zu bewerten (Andersen 2005, S.1; Anzenbacher 1992, S. 11f; Kurland 1995, S. 297ff). Dabei muss die jeweils konkrete moralische Verpflichtung mitgedacht werden (Richter; Henkens & Ritt 2011, S. 413-428; Fishbein & Ajzen 1975). Die Ausbildung ethischer Kompetenz (Spichal-Mößner 2007, S. 166-168) umfasst also die Reflexion eigener verhaltensspezifischer Faktoren, kontextbezogene und kontextunabhängige Basisnormen sowie subjektive Einstellungen und eine wahrgenommene Verhaltenskontrolle in moralisch ausgewiesenen Situationen, die sich im polizeilichen Alltag durchaus auch als Dilemma Situationen darstellen können (Ahlf 2000, S. 95ff). Insgesamt gehört damit die ethische Kompetenz in den Bereich der Persönlichkeitsbildung als subjektive reflexive und selbstreflexive Kompetenz. Die Faktoren verhaltensspezifische Einstellung, kontextbezogene subjektive Norm und wahrgenommene Verhaltenskontrolle werden als maßgeblich für das Verhalten in moralisch relevanten Situationen bestimmt (Anzenbacher 1992, S. 12; Acklin Zimmermann & Schmitz 2007). Im polizeilichen Alltag verläuft diese Grenze zwischen zugemuteter Gewalt gegen Polizeibeamte /- und beamtinnen und dem polizeilichen Auftrag legitimer Gewaltausübung und dem Umschlagen in illegitime Gewaltausübung. Rafael Behr benennt diesen Umschlagspunkt: „Ob eine Interaktion als „unmittelbarer Zwang“, als „Polizeigewalt“ oder als „Körperverletzung im Amt“ gesehen wird, ist offenbar nicht nur juristisch zu definieren, sondern abhängig vom subjektiven Standpunkt der Wahrnehmung und von der normativen Deutung des Geschehens.“ (Behr 2020, S. 186; siehe auch Behr 2019, S. 155-168; Behr 2008). Die innerpolizeiliche Differenzierung des Phänomens Gewalt müsste jedoch in eine breite Ethikdiskussion auf der Ebene der zu entwickelnden Organisationsethik Polizeien eingebettet sein (Nedelmann 1997, S. 59ff). Und es gilt: Je differenzierter die Ausprägung der persönlichen ethischen Kompetenz ist, desto besser kann die polizeiliche Führungskraft ethische Sachverhalte in Konfliktsituationen reflektieren und zum Beispiel im Führungsstil auf kooperatives Verhalten setzen, was wiederum Auswirkungen auf das seelische Gleichgewicht der Person hat (Richter; Henkens & Ritt 2011, S. 413-428; Stippler et al. 2014).

3.

3.1

These 10: Die Mechanismen, einen Anderen auf seine Andersheit rassistisch festzulegen müssen wahrgenommen, analysiert und dekonstruiert werden. In menschenrechtlicher Perspektive ist ein polizeilicher Alltagsrassismus als Möglichkeit des Einzelnen und für das ganze System abzulehnen. Ein Bauchgefühl darf nicht der Ersatz für ethische und professionelle Reflexion sein.

Rafael Behr sieht in seiner organisationstrukturellen Perspektive die Diskriminierungsvorwürfe an die Adresse der Polizei durchaus als berechtigt an (Behr 2017, S. 255-272) und verweist auf den Umstand, dass es der Polizei schwerfalle, mit Fremdheit und Vielfalt positiv umzugehen; abzuwehren sei jedoch eine reine individuelle Pathologie beim Polizeibeamten/-der Polizeibeamtin aber auch der Polizeiorganisation eine institutionelle Konstante zu unterstellen: „Vielmehr gründen Diskriminierungsdispositive auf einer kollektiven Angst vor „gefährlicher Fremdheit“, und diese Kategorie verkörpern bestimmte Personen stärker als andere.“ (Behr 2017, S. 255) Im Abschlussbericht des Bundestagsuntersuchungsausschusses zum NSU Komplex werden auch Vorwürfe über das selektive Kontrollverhalten der Schutzpolizei geäußert (Deutscher Bundestag 2017). Interpersonale und intrapersonelle Ordnungsstrukturen begünstigen eine Denk- und Verhaltensweise, das Nichtzugehörige zu definieren und gleichzeitig als etwas Bedrohliches darzustellen, d.h. es geht um eine Adressierung und Etikettierung, also nicht um eine tatsächliche Eigenschaft. Aber aus der Kombination Situation – Person – Verhalten entsteht ein Verdachtsmoment, das dann immer wieder (scheinbar) bestätigt wird (Behr 2017, S. 262). In einem derartigen zirkulären Denken entsteht ein „Betriebsklima“, in dem Übergriffe entdramatisiert, verharmlost und relativiert werden (Behr 2017, S. 267). Letztlich bedeutet eine solche Strategie aber ein Eingeständnis eines defizitären Umgangs mit gesellschaftlichen Entwicklungen (Behr 2017, S. 267). Zum Racial Profiling (= Verdacht aufgrund einer bestimmten Ethnie) gesellt sich ein Social Profiling (= Verdacht aufgrund eines spezifischen Sozialstatus (Sozialhilfeempfänger:innen, Drogenabhängige etc.) hinzu. Racial und Social Profiling als verdachtsunabhängige Kontrollen nehmen Fahrt auf und Menschen werden aufgrund äußerer Merkmale kategorisiert und bestimmte Charaktereigenschaften unterstellt (Seckelmann 2019, S. 357). Die problematische Begrifflichkeit „Racial Profiling“ verweist auf die „Rasseideologie“ im Nationalsozialismus und ist als Begriff letztlich nicht tauglich (Seckelmann 2019, S. 358; Behr 2017, S. 267). Alle diese Begriffe weisen auf einen Arbeitssprachgebrauch hin, der in sich zweifelhaft ist, aber letztlich kein empirisches Indiz weder für einen strukturellen Rassismus der Polizeien insgesamt noch für einen kollektiven Sprachgebrauch darstellt, aber möglicherweise Indiz für eine bestimmte Anfälligkeit für Rassismus in bestimmten Kontexten und unter spezifischen Bedingungen ist. Möglicherweise zeichnet sich im Polizeirecht ein problematisches Verschwimmen zwischen polizeirechtlicher Prävention und Repression ab (Seckelmann 2019, S. 365). Wichtig ist der ethische Umschlagpunkt, wann Polizeibeamt*innen beginnen, aus einem Bauchgefühl heraus zu handeln (Behr 2016a, S. 131-135).

Etwa 12 Millionen Menschen haben in Deutschland derzeit eine Migrationsgeschichte. Migration und Sicherheit werden nicht erst in den vergangenen sechs Jahren öffentlich stark kontrovers diskutiert. Allerdings stellten die verstärkte Einreise seit 2015 und die damit einhergehenden Flucht- und Migrationsprozesse die nationale und internationale Politik vor migrationspolitische

Herausforderungen, welche es in diesem Ausmaß zuletzt im Zuge des Zweiten Weltkrieges zu bewältigen galt (Luft 2016, S. 9). Im Sicherheitsdiskurs werden insbesondere für die Institution Polizei nicht nur sicherheitsrelevante Forderungen hinsichtlich Einreise und Integration, sondern auch hinsichtlich terroristischer Gewalt bedeutsam (Luft 2016, S. 9), so dass eine explizite Auseinandersetzung mit Interkulturalität und Interreligiosität unabdingbar ist. Angesichts dieser komplex gewordenen Aufgabenstellung in einer demokratischen Zivilgesellschaft wird in der Polizei zusätzlich eine Problemlösungskompetenz gefordert. Letztere lässt sich in der oben angesprochenen Persönlichkeitsbildung und damit zur professionellen Rolle von Polizeibeamtinnen und –beamten verorten, die den Umgang mit Vielfalt und Mehrdeutigkeit oder sogar Uneindeutigkeit lernen muss (Abou-Taam 2009). Interkulturelle und auch interreligiöse Kompetenz gehören damit zur notwendigen professionellen Qualifikation (Geistmann 2002; 2003). Abou-Taam fasst interkulturelle Kompetenz wie folgt zusammen: „Damit wird die Fähigkeit beschrieben, über einen um fremdkulturelle Aspekte erweiterten Verhaltensspielraum, Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Kulturen anzuerkennen und für die erfolgreiche Interaktion in interkulturellen Überschneidungssituationen im Sinne der übergreifenden interkulturellen Handlungskompetenz umzusetzen. Charakteristisch ist somit die hohe Verhaltensorientierung im Zusammenhang mit der Realisierung der Sachaufgabe.“ (Abou-Taam 2009) Polizeiliches Handeln muss sowohl in kognitiver als auch affektiver Hinsicht sensibilisiert werden, was sich für die Polizeiarbeit als strategisch wichtig erweisen wird.

4. Umgang mit Gewalterfahrungen

These 11: Hierarchische Strukturen und hierarchisches Denken verhindern ethische und menschenrechtliche Reflexion; andere als die hierarchischen Führungsmodelle sind zu erproben.

Der Annahme folgend, dass Gewalt als eine Form von Machtausübung verstanden wird, erfordert die Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalterfahrung zunächst einen Bezug zu bestehenden Machtdiskursen. Macht als Begriff weist multiple Bedeutungen, Dimensionen und Ebenen auf. In der historischen Betrachtung wird deutlich, dass Machttheorien und –analysen von verschiedenen Disziplinen aufgestellt und entsprechend different definiert wurden und werden. Auffallend ist, dass die Ausführungen von Max Weber (1972/2019) in vielen Professionen als Basis für den machttheoretischen Diskurs verwendet werden. Gerade in Soziologie und Politik taucht folgende Definition bei der Auseinandersetzung mit dieser Thematik regelhaft auf: „Macht bedeutet jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen den Widerstand anderer durchzusetzen, gleichviel worauf diese Chancen beruhen.“ (Weber 1972, S. 28) In Bezug auf die

Polizei wird deutlich, dass Letztere allein aufgrund ihres gesellschaftlichen und politischen Auftrags dazu gezwungen wird, Macht auszuüben. Dementsprechend müssten die Reflexion und Auseinandersetzung mit dieser Thematik auch Bestandteil der Ausbildung sowie der alltäglichen Arbeit von Polizist*innen sein. Dies gilt insbesondere, wenn Macht als legitimierte Anwendung von Gewalt ausgeübt wird. Bei der Polizei wird neben der rechtlichen Legalität und Legitimation auch eine sozial-moralische Legitimation vorausgesetzt. Eine der großen Herausforderungen für die Institution Polizei besteht dem folgend darin, den normativen Bereich zu markieren, in dem das Vorgehen der Polizist*innen funktional tauglich und gleichzeitig ethisch legitimierbar ist. Dies wird insbesondere dadurch erschwert, da Gewalt, Gewalterfahrungen und Umgang mit den verschiedenen Formen von Gewalt als hochkontroverses gesellschaftliches Thema angesehen wird und sowohl bei der Polizei als auch gesellschaftlich mindestens ambivalent, wenn nicht multivalent diskutiert wird. Hinzu kommt, dass polizeiliche Alltagsarbeit, wie bereits angeklungen, durch das innerstaatliche Gewaltmonopol definiert wird (Behr 2016, S. 557-578). Diese Orientierung an einem strafrechtlich-phänomenologischen Komplex resultiert darin, dass Polizist*innen lernen müssen, Gewalt auszuüben und andererseits Gewalt, auch gegenüber der eigenen Person, auszuhalten. Der polizeiliche Auftrag beinhaltet somit obligatorisch die Schädigung anderer Menschen. Gleichzeitig ist es Aufgabe der Polizei, die Menschenwürde und die Menschenrechte und die grundgesetzliche Ordnung der demokratischen Zivilgesellschaft zu schützen, was dazu führen muss, dass Polizeibeamt*innen gewaltfähig werden müssen, aber keineswegs gewaltaffin, was aber unabhängig von der subjektiven Disposition gelingen muss (Behr 2015). Der Umgang mit illegitimer Gewaltausübung durch die Polizei selbst ist komplex (Behr 2017b, S. 301-319). Auf der einen Seite stehen die Erwartungen und Bilder von der Institution, welche innerhalb der Gesellschaft kursieren. Daneben findet sich die Praxis innerhalb der Organisation, bei der Behr darauf hinweist, dass das praktische Handeln nach der Ausbildung sehr stark vom Kolleg*innenkreis mitbeeinflusst wird. Dies gilt nicht nur im Hinblick auf die Anwendung von physischer Gewalt, sondern auch hinsichtlich Themen wie Rassismus und Diskriminierung. Diese dürfen, so Behr (2017b), weder als rein individuelle, noch als rein institutionelle Herausforderung verstanden werden (S. 306). Insbesondere aufgrund der innerinstitutionellen Organisation und Arbeitsweisen könne diskriminierendes Verhalten in die nachfolgenden Generationen übertragen und gleichzeitig mit Rückbezug auf den Erfolg dieses Verhaltens auch verteidigt werden. Dabei weist Behr (2017b) darauf hin, dass sich eine Verdachtsschöpfung nicht an einer Person, sondern an einer Situation festmachen sollte (S. 308). Zwar könne man polizeiliche Übergriffe immer als diskriminierend verstehen, beachtet werden müsse dabei allerdings, dass nicht jeder dieser Übergriffe auf politische oder ethnische Fremdheit gerichtet sei (Behr 2017b, S. 309). Oftmals jedoch könne eine Xenophobie festgestellt werden, welche dann zur Diskriminierung jener Personen führe und damit die Nicht-Zugehörigkeit der Person fokussiere. Gleichzeitig würde von den Polizist*innen eine Unterteilung innerhalb dieser Gruppe der

„Fremden“ vorgenommen. So gäbe es einerseits „unbedenkliche Fremde“ und andererseits „gefährliche Fremde“ (Behr 2017b, S. 311). Dieses Verhalten wird zweifach zum Problem. Zum einen wird es vom persönlichen Privatleben abgespalten, indem sich subjektiv begründete, aber empirisch nicht haltbare Vorstellungen, in polizeiliches Verhalten einschleichen und zum anderen verwehrt dieser sogenannte „böse Blick“ auf andere Personen auch die Wahrnehmung von Unverdächtigen (Behr 2017b, S. 311). Dieses Vorgehen werde zwar nicht in der Ausbildung gelehrt, allerdings schütze die Ausbildung auch nicht genügend vor einem derartigen Verhalten. Vielmehr fordert Behr Konzepte für eine handlungsbezogene Aus- und Fortbildung (Behr 2017b, S. 314).

5. Internationale Polizeiarbeit

These 12: Polizei muss sich als lernende Organisation begreifen, was didaktisch mit dem Erschließen neuer Lernräume zu tun haben wird. Beispiel für neues Denken könnte die Methode des fraktalen Lernraumes sein, wie es im Freiburger Projekt „Unterwegs in den Wirklichkeiten der Polizei“ entwickelt wurde.

Auf dieser Ebene wird deutlich, dass ethische Handlungen ihren Ursprung nicht allein vom Individuum hernehmen, sondern auch die Institution einen entscheidenden Beitrag dazu leistet. Es zählen die Werte, die die Organisation bzw. Institution pflegt; hierzu gehört auch eine internationale Polizeiorganisation bzw. Polizeinstitution, die bei den Vereinten Nationen angesiedelt ist. Ernst-Heinrich Ahlf bezeichnet Institutionen als »moralische Akteure«, die » [...] über kollektive Werte und damit auch über das ethische Verhalten einzelner Mitglieder der Organisation [...]« (Ahlf 1997; 2000, S. 42) entscheiden. Die Mesoebene führt demnach über die Individualethik hinaus. Die Makroebene wirkt auf die Mikro- und Mesoebene ein, denn auf der Makroebene werden ethische Urteile verortet, die kollektive Strukturen tangieren. Es geht um systemübergreifende Werte wie zum Beispiel die der Grundrechte und der Nachhaltigkeit. Seit 2012 werden durch das badische Polizeiprojekt „Unterwegs in den Wirklichkeiten der Polizei“ (Schwendemann 2015; 2017) Erfahrungen gesammelt, wie ein Berufsethikkonzept der Polizei zeitgemäß entsprechend den geltenden kompetenzorientierten bildungswissenschaftlichen Standards entwickelt und vermittelt werden kann. Allgemeine Unterrichtserfahrung ist jedoch, dass der Aufbau wertorientierter, ethisch-moralischer Einstellungen einer langen Hinführung bedarf. Auch in den nationalen Ausbildungsstätten der Polizei setzt sich die Erkenntnis durch, dass bewegtes und lebendiges Lernen andere als nur traditionelle Vermittlungsformen benötigt. Aus Skandinavien stammt das Lernraumkonzept des „Fraktalen Lernraums“.

Im Zentrum für ethische Bildung und Seelsorge in der Polizei Nordrhein-Westfalen am LAFP-Bildungszentrum in Selm/Bork (Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei Nordrhein-Westfalen¹¹) wurden u. a. ganz neue Formate und entsprechend ausgerichtete Lernräume für Polizist*innen entwickelt: Dort gibt es den »Grenzgang«, in dem die Themenfelder Umgang mit Randgruppen in der Gesellschaft, Polizei und Gewalt, Polizei in Extremsituationen und Umgang mit Sterben und Tod behandelt werden. Die 2012 eröffnete Ausstellung hat inzwischen eine hohe Anerkennung weit über die Grenzen Nordrhein-Westfalens hinaus gewonnen und kann nach Terminabsprache von interessierten Gruppen besucht werden (Schwendemann et al. 2017, S. 14). In Anlehnung an dieses Raumkonzept und dem Inhalt des Projektes „Grenzgang“ kann die Gestaltung einer ethischen Qualifizierung von Polizisten und Polizistinnen einer Internationalen Polizei, zum Beispiel bei der UNO selbst, angesiedelt und durchgeführt werden.

Hinter dem Begriff des fraktalen Lernraums verbirgt sich ein auf Bedürfnisse und Herausforderungen orientiertes und zugeschnittenes Lernkonzept. Dieses soll dazu beitragen, dass ein multifunktionales Lernen mit gut dargestellten Inhalten sowie wie geeigneten Sozialformen, Methoden und Medien realisiert wird. Durch die besondere Gestaltung sollen sich die Lernenden auf eine wahrhaftigere/lebendigere /echte/greifbarere Erschließung der Inhalte einlassen, welche der traditionelle Lernraum oftmals nicht ermöglicht (Schwendemann 2017, S. 14).

Um eine Definition des fraktalen Lernraums zu erstellen, wird dieser zunächst in die Wortteile Fraktal, Lernen und Raum unterteilt (Schwendemann 2017, S. 23). „Fraktal“ ist ein mathematischer Ausdruck, der „vielfaltig gebrochen, stark gegliedert“ bedeutet (Schwendemann 2017, S. 23). Dies aber bedeutet wiederum, dass bei Vergrößerung eines Ausschnitts eines Fraktals stets immer feinere Strukturen erkennbar sind, egal wie stark der Vergrößerungsfaktor ist. Man sagt dazu auch, das Fraktal habe „Details auf allen Stufen“ (Schwendemann 2017, S. 23). Diese feineren Strukturen ähneln oder gleichen einander, oftmals in unterchiedlicher Größe oder mit leichten Veränderungen. Benoît Mandelbrot ist der Urheber des Begriffs „fraktal“, wobei der Begriff nahe an der Chaostheorie liegt (Mandelbrot 2014; Frame & Mandelbrot 2002; Mandelbrot & Evertsz 2004; Mandelbrot; Schwarz & Jersey 2012). Die Chaostheorie beschreibt die Nichtlinearität von Zusammenhängen und die damit verbundene Unvorhersehbarkeit von Ereignissen (Schwendemann et al. 2017, S. 24). Die weitere mathematische Herleitung ist jedoch zu komplex, sodass der Fokus eher auf den pädagogischen Implikationen liegt. Hier sind Fraktale selbstständige, kooperierende Einheiten mit konkret definierten Zielen und selbst überprüfbareren Leistungen in einer Institution bzw. Organisation (Senge; Klostermann & Freundl 2011; Schwendemann et al. 2017, S. 24).

Dazu muss (1) jeder persönlich den Ansporn haben, sich selbst zu verbessern und entwickeln zu wollen. Ohne die Motivation eines jeden Einzelnen kann eine Organisation als Gesamtes nicht weiterkommen (Senge et al. 2011, S. 153ff; Schwendemann et al. 2017, S. 25).

¹¹ <https://lafp.polizei.nrw/>

(2) Die mentalen Modelle beschreiben grundlegende und tiefgehende Denk- und Verständnismuster, welche unsere Wahrnehmung und unser Denken und Verständnis im Umkehrschluss maßgeblich beeinflussen. Daher kann nur der gut lernen, der sich selbst reflektiert und diese Muster hinterfragt (Senge et al. 2011, S. 193ff; Schwendemann et al. 2017, S. 25).

(3) Alle Mitglieder einer Organisation müssen eine gemeinsame Vision vor Augen haben, damit die eingesetzten Kräfte ihr bestmögliches Potenzial entwickeln können. Wenn die individuellen Ziele zu weit auseinandergehen, wird die Entwicklung verzögert und die Gemeinschaft geschwächt (Senge et al. 2011, S. 153ff; Schwendemann 2017, S. 25).

(4) Teamentscheidungen und das Lernen im Team werden unter dem Aspekt der Einbeziehung mehrerer Gruppenmitglieder immer wichtiger, da oftmals Aufgaben von Teams bearbeitet werden und daher die Teamdynamik wichtig ist (Senge et al. 2011, S. 254ff; Schwendemann et al. 2017, S. 25f).

Teams sind zum Lernen wichtig, da sie ein größeres Lernpotenzial im Gegensatz zu Einzelpersonen bieten und sich durch Arbeitsteilung komplexere Aufgaben meistern lassen.

(5) Durch systemisches Denken werden Wirkmechanismen sichtbar, und es lassen sich komplexe Zusammenhänge verstehen. Werden diese realen Konstrukte zunehmend verstanden, können die folgenden Handlungen daraufhin abgestimmt werden. Professionelles und wirksames Handeln im Sinne der gemeinsamen Vision sind die Folge (Senge et al. 2011, S. 73ff; Schwendemann et al. 2017, S. 26). Die lernenden (wirtschaftlichen) Organisationen haben den Vorteil, dass sie sich entwickeln – und entwickeln müssen, um wettbewerbsfähig zu bleiben und den Marktansprüchen zu entsprechen. Nur lernende Organisationen sind in der Lage, auf diese und weitere Herausforderungen schnell zu reagieren. Eine Internationale Polizei muss also als lernende Organisation aufgebaut werden (Senge et al. 2011, S. 257; Schwendemann et al. 2017, S. 26). Auch die Notwendigkeit von Teams steigt zunehmend, wie die Zunahme von Projektteams, Arbeitsteams, Führungsteams oder abteilungsübergreifenden Teams bestätigen (Schwendemann et al. 2017, S. 26).

Verantwortungsübernahme, Selbstständigkeit und Eigenorganisation werden hierbei mit dieser Methode eingeübt. Wenn die fünf Disziplinen nach Senge (2011) in den Gruppen eingeübt und praktisch durchgeführt werden, steigert sich der Lerngewinn in mehreren Kompetenzen zugleich. Die Verantwortungsübernahme (entwicklungspsychologisch, Montada 2008, S. 593ff) und die Selbstorganisation durch das Erlernen von methodischen Kompetenzen sind tendenziell bei Erwachsenen stärker ausgeprägt. Komplexe Inhalte können auch eigenständig angeeignet und mit anderen verglichen und geteilt werden, ohne dass eine lehrende Person diesen Prozess maßgeblich steuern muss (Schwendemann et al. 2017, S. 26). Dies soll jedoch keine Vereinzelung mit sich bringen, sondern lediglich eine Veränderung des Rollenverständnisses von Lehrenden und Lernenden (Buddensiek 2001, S. 206, Schwendemann et al. 2017, S. 27).

Außerdem lässt sich auch die jeweilige Bildungseinrichtung (hier Internationale Polizei) als lernende Organisation beschreiben. Dabei sind die vernetzten Felder (= selbstständige, aber kooperierende Fraktale), Organisation, Personal, Lehrplan, Unterricht und Erziehung differenziert stetig weiterzuentwickeln und an die jeweils veränderten Bedingungen anzupassen (Schwendemann et al. 2017, S. 28; Kron; Jürgens & Standop 2013, S. 66ff).

Polizei als Menschenrechtsprofession? Einige Überlegungen zur polizeilichen Professionsethik.

Thesen

These 1: Die Polizei ist keine Menschenrechtsprofession, aber hat einen Menschen- und Grundrechtsbezug.

These 2: Um als Menschenrechtsprofession charakterisiert zu werden, bedarf es außer einem Bezug zu Grund- und Menschenrechten, eine menschenrechtspädagogisch qualifizierte Aus-, Fort-, und Weiterbildung und die Selbstbefähigung, in menschenrechtlichen Maßstäben zu reflektieren.

These 3: Menschenrechte müssen in der polizeilichen Ausbildung nicht nur gelernt, sondern kontinuierlich angewandt und in Praxissituationen eingeübt und reflektiert werden.

These 4: Menschenrechtsbildung ist Teil der Persönlichkeitsbildung von Polizisten und Polizistinnen und hat mit dem eigenen Würdeverständnis zu tun.

These 5: Werte zu bilden und eine Werterhaltung zu entwickeln ist eine aktive Konstruktionsleistung des Individuums und kann nicht als selbstverständlich vorausgesetzt werden.

These 6: Die Übernahme der Corporate Identity der jeweiligen Polizei steht in einem Zusammenhang mit Fragen der menschenrechtlichen Ethik und der Reflexion menschlichen Seins.

These 7: Polizeiliche Ethik befähigt den einzelnen Polizisten und die einzelne Polizistin, ethische Aspekte im alltäglichen beruflichen Handeln zu erkennen und zu reflektieren.

These 8: Nicht nur der Wertebezug des Einzelnen ist hier relevant, sondern auch, ob die Polizei insgesamt als Organisation und Institution über eine Organisationsethik in ihren Prozessen und Abläufen verfügt, die menschenrechtlich angelegt sind.

These 9: Ethische Urteilsfähigkeit stellt eine zu erwerbende Kompetenz dar und muss zielgerichtet aufgebaut werden! Polizisten und Polizistinnen müssen befähigt werden, eigenes Gewalterleiden zu reflektieren und den Umschlagpunkt im eigenen Verhalten wahrnehmen lernen, wo Gewalterleiden in illegitime Gewaltanwendung mündet.

18

These 10: Die Mechanismen, einen Anderen auf seine Andersheit rassistisch festzulegen müssen wahrgenommen, analysiert und dekonstruiert werden. In menschenrechtlicher Perspektive ist ein polizeilicher Alltagsrassismus als Möglichkeit des Einzelnen und für das ganze System abzulehnen. Ein Bauchgefühl darf nicht der Ersatz für ethische und professionelle Reflexion sein.

These 11: Hierarchische Strukturen und hierarchisches Denken verhindern ethische und menschenrechtliche Reflexion; andere als die hierarchischen Führungsmodelle sind zu erproben.

These 12: Polizei muss sich als lernende Organisation begreifen, was didaktisch mit dem Erschließen neuer Lernräume zu tun haben wird. Beispiel für neues Denken könnte die Methode des fraktalen Lernraumes sein, wie es

**im Freiburger Projekt „Unterwegs in den Wirklichkeiten der
Polizei“ entwickelt wurde.**

Literatur

- Abdul-Rahman, Laila; Espín Grau, Hannah; Klaus, Luise; Singelstein, Tobias (2020a): Rassismus und Diskriminierungserfahrungen im Kontext polizeilicher Gewaltausübung. Zweiter Zwischenbericht zum Forschungsprojekt "Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamt*innen" (KviAPol). Bochum: Ruhr-Universität Bochum.
- Abdul-Rahman, Laila; Espín Grau, Hannah; Singelstein, Tobias (2020): Polizeiliche Gewaltanwendungen aus Sicht der Betroffenen. Zwischenbericht zum Forschungsprojekt "Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamt*innen" (KviAPol). Bochum: Ruhr-Universität Bochum.
- Abou-Taam, Marwan (2009): Interkulturelle Kompetenz bei der Polizei. Hg. v. Die Kriminalpolizei. Online verfügbar unter <https://www.kriminalpolizei.de/ausgaben/2009/dezember/detailansicht-dezember/artikel/interkulturelle-kompetenz-in-der-polizei.html>.
- Acklin Zimmermann, Béatrice; Schmitz, Barbara (Hg.) (2007): An der Grenze. Theologische Erkundungen zum Bösen. Frankfurt am Main: Lembeck. Online verfügbar unter http://deposit.d-nb.de/cgi-bin/dokserv?id=2881969&prov=M&dok_var=1&dok_ext=htm.
- Adomeit, Klaus; Hähnchen, Susanne (2018): Rechtstheorie mit juristischer Methodenlehre. 7., neu bearbeitete Auflage 2018. Heidelberg: C.F. Müller (Jura auf den [Punkt] gebracht).
- Ahlf, Ernst-Heinrich (1997): Ethik im Polizeimanagement. Polizeiethik mit Bezügen zu Total-quality-Management (TQM). Wiesbaden: BKA (BKA-Forschungsreihe, Bd. 42).
- Ahlf, Ernst-Heinrich (2000): Ethik im Polizeimanagement. Polizeiethik mit Bezügen zu Total-quality-Management (TQM). 2. erw. Aufl. Wiesbaden: BKA (BKA-Forschungsreihe, Bd. 42).
- Alleweldt, Ralf (2019): Die wesentlichen menschenrechtlichen Anforderungen an polizeiliches Handeln. In: Dieter Kugelmann (Hg.): Polizei und Menschenrechte. Bonn: bpb, Bundeszentrale für politische Bildung (Schriftenreihe / Bundeszentrale für Politische Bildung, Band 10451), S. 25–43.
- Andersen, Svend (2005): Einführung in die Ethik. 2., erw. Aufl. Berlin, New York: De Gruyter (De-Gruyter-Studienbuch).
- Andersen, Svend (2020): Einführung in die Ethik. Übers. aus dem Dän. Reprint 2020. Berlin/Boston: De Gruyter (De Gruyter Studienbuch).
- Anzenbacher, Arno (2012): Einführung in die Ethik. 4., durchges. und aktualisierte Aufl. Ostfildern: Patmos-Verl.
- Armborst, Andreas; Kober, Marcus (2017): Effekte von Ansätzen zur Prävention islamistischer Radikalisierung. Systematische Übersichtsarbeit zu den Methoden und Ergebnissen von Studien zur Evaluation von Präventionsansätzen im Bereich Islamismus. Bonn: Nationales Zentrum Kriminalprävention (Berichte des Nationalen Zentrums für Kriminalprävention, 2017, Nr. 1).
- Baetge, Jörg; Schewe, Gerhard; Schulz, Roland; Solmecke, Henrik (2007): Unternehmenskultur und Unternehmenserfolg: Stand der empirischen Forschung und Konsequenzen für die Entwicklung eines Messkonzeptes, In: *Journal für Betriebswirtschaft* 57, S. 183–219.
- Baier, Dirk (2019): Evaluation der Pilotprojekte Gegennarrative und Alternative Narrative zur Prävention von Radikalisierung im Netz, die zu gewalttätigem Extremismus führt. Bern: BSV (Beiträge zur sozialen Sicherheit, 19, Nr. 3).
- Behr, Rafael (2016a): Bauchgefühl macht blind. Hg. v. brand 1. Online verfügbar unter <https://akademie-der-polizei.hamburg.de/contentblob/8264050/dc10d2b20cafe8deba9a895ad9fde1b4/data/bauchgefuehl-do.pdf>, zuletzt geprüft am 23.06.2021.
- Behr, Rafael (2008): Cop culture - der Alltag des Gewaltmonopols. Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei. Zugl.: Frankfurt am Main, Univ., Diss., 1999. 2. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.
- Behr, Rafael (2013, S. 81-93): Polizei.Kultur.Gewalt. Die Bedeutung von Organisationskultur für den Gewaltdiskurs und die Menschenrechtsfrage in der Polizei. Hg. v. SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis. Online verfügbar unter SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis.
- Behr, Rafael (2016): Diversität und Polizei: Eine polizeiwissenschaftliche Perspektive. In: Petia Genkova und Tobias Ringeisen (Hg.): Handbuch Diversity Kompetenz. Band 1: Perspektiven und Anwendungsfelder. Wiesbaden: Springer (Springer Reference Psychologie), S. 557–578.
- Behr, Rafael (2017): Diskriminierung durch Polizeibehörden. =2017b. In: Albert Scherr, Aladin el Mafaalani und Emine Gökçen Yüksel (Hg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS (Springer Reference Sozialwissenschaften), S. 301–319.

Behr, Rafael (2017): „Racial“ oder „Social“ Profiling in der Polizeiarbeit? Eine organisationskulturelle Perspektive auf Diskriminierungsvorwürfe an die Polizei. In: Christoph Kopke und Wolfgang Kühnel (Hg.): Demokratie, Freiheit und Sicherheit. Festschrift zum 65. Geburtstag von Hans-Gerd Jaschke. Unter Mitarbeit von Hans-Gerd Jaschke. 1. Auflage. Baden-Baden: Nomos (Edition sigma, Band 63), S. 255–272.

Behr, Rafael (2018): Zur Legitimation polizeilicher Kontrolle. "Racial-", "Social-" und "Criminal-Profiling" im Diskurs. In: Polizei im Spannungsfeld von Autorität, Legitimität und Kompetenz. Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft, S. 105–119.

Behr, Rafael (2019): Implikationen und Folgen des Gewaltdiskurses für die Polizei und die Gesellschaft in Deutschland. In: Astrid Klukkert, Thomas Feltes und Jo Reichertz (Hg.): Torn between two targets. Polizeiforschung zwischen Theorie und Praxis : zum Gedenken an Thomas Ohlemacher. Frankfurt: Verlag für Polizeiwissenschaft Prof. Dr. Clemens Lorei (Polizieren: Polizei, Wissenschaft und Gesellschaft, Band 10), S. 155–168.

Behr, Rafael (2020): (Polizei-)Gewalt verstehen – Überlegungen zu einer Ethnographie polizeilichen Überwältigungshandelns. In: Daniela Hunold und Andreas Ruch (Hg.): Polizeiarbeit zwischen Praxishandeln und Rechtsordnung. Empirische Polizeiforschungen zur polizeipraktischen Ausgestaltung des Rechts. Wiesbaden: Springer (Edition Forschung und Entwicklung in der Strafrechtspflege), S. 185–209.

Behr, Rafael; Schulte, Wolfgang (Hg.) (2009): Die Polizei im NS-Staat. Beiträge eines internationalen Symposiums an der Deutschen Hochschule der Polizei in Münster. Die Polizei im NS-Staat. Frankfurt am Main: Verl. für Polizeiwiss (Schriftenreihe der Deutschen Gesellschaft für Polizeigeschichte e.V, 7).

Bergmann, Werner (2004): Geschichte des Antisemitismus. Orig.-Ausg., 2., überarb. Aufl. München: Beck (Beck'sche Reihe).

Bieri, Peter (2013): Eine Art zu leben. Über die Vielfalt menschlicher Würde. München: Hanser.

Bieri, Peter (2013): Eine Art zu leben. Über die Vielfalt menschlicher Würde. Darmstadt: Wiss. Buchges.

Böhnisch, Wolf R.; Reber, Gerhard (Hg.) (2007): Werteorientierte Unternehmensführung in Theorie und Praxis.

Brandstetter, Manuela (2008): Gewalt im sozialen Nahraum. Chancen und Grenzen kommunaler Prävention im ländlichen Raum Niederösterreichs. Buddensiek, Wilfried (2001): Zukunftsfähiges Leben in Häusern des Lernens. Szenarien - Projekte - Baupläne - Lernmaterialien, Theoriebausteine - Multimediaclip. Göttingen: Verl. Die Werkstatt.

Buddensiek, Wilfried (2001): Zukunftsfähiges Leben in Häusern des Lernens. Szenarien - Projekte - Baupläne - Lernmaterialien, Theoriebausteine - Multimediaclip. Göttingen: Verl. Die Werkstatt.

Bundesfachkonferenz Ethik an Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Länder (2006): Schwenninger Signal. Perspektiven der Berufsethik in den zukünftig modularisierten Studiengängen für den gehobenen Polizeivollzugsdienst. Online verfügbar unter https://www.ekkw.de/img_ekkw/aktuell/Schwenninger_Signal.pdf, zuletzt geprüft am 22.06.2021.

Cameron, Kim S.; Quinn, Robert E.; DeGraff, Jeff; Thakor, Anjan V. (2006): Competing values leadership. Creating value organizations. Cheltenham: Edward Elgar (New horizons in management).

Deutscher Bundestag: Deutscher Bundestag, 17. Wahlperiode 2013: Beschlussempfehlung und Bericht des 2. Untersuchungsausschusses nach Artikel 44 des Grundgesetzes. [zuletzt aufgesucht am 14.6.2017]. NSU. Online verfügbar unter <http://dipbt.bundestag.de/dip>.

Dollinger, Bernd (2018): Die Konstruktion von Evidenz in der Präventionsarbeit. Implikationen und Perspektiven einer wirkungsorientierten Kriminalprävention. In: Maria Walsh, Benjamin Pniewski, Marcus Kober und Andreas Armbrorst (Hg.): Evidenzorientierte Kriminalprävention in Deutschland. Ein Leitfaden für Politik und Praxis. Wiesbaden: Springer VS, S. 187–203.

Fabel-Lamla, Melanie (2012): Vertrauen und Profession. Eine erziehungswissenschaftliche Perspektive auf theoretische Ansätze und empirische Analysen. Trust and profession. An educational-scientific perspective on theoretical approaches and empirical analyses. Weinheim: Beltz.

Frame, Michael; Mandelbrot, Benoît B. (Hg.) (2002): Fractals, graphics, and mathematics education. Washington, DC: Mathematical Association of America (Mathematical Association of America notes, 58). Online verfügbar unter <http://www.loc.gov/catdir/description/cam022/2001097388.html>.

Feltes, Thomas (1995): Kommunale Kriminalprävention in Baden-Württemberg. Erste Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung von drei Pilotprojekten. Holzkirchen Obb.: Felix (Empirische Polizeiforschung).

- Fishbein, Martin; Ajzen, Icek (1975): *Belief, attitude, intention and behavior. An introduction to theory and research*. Reading, Mass.: Addison-Wesley (Addison-Wesley series in social psychology).
- Flick, Uwe (2020): Gütekriterien qualitativer Forschung. In: Günter Mey und Katja Mruck (Hg.): *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie. Band 1: Ansätze und Anwendungsfelder*, Bd. 2. Auflage 2020. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH; Springer, S. 247–263.
- Fritzsche, K. Peter (2013): Erfahrungen mit der Menschenrechtsbildung. In: *Polis: Report der Deutschen Vereinigung für Politische Bildung* (1), S. 7–9. Online verfügbar unter http://blog.dvpb.de/wp-content/uploads/2015/03/PO-LIS1_2013_Erfahrungen_mit_der_Menschenrechtsbildung.pdf.
- Gansewig, Antje (2018): Prävention von politischem Extremismus in Deutschland. Eine Betrachtung zur Bedarfs- und Angebotslage. In: Maria Walsh, Benjamin Pniewski, Marcus Kober und Andreas Armbrorst (Hg.): *Evidenzorientierte Kriminalprävention in Deutschland. Ein Leitfaden für Politik und Praxis*. Wiesbaden: Springer VS, S. 465–488.
- Geistmann, Christian (2002): Interkulturelle Kompetenz - eine wichtige und förderbare Fähigkeit in der internationalen Zusammenarbeit. Entwicklung eines Konzeptes zur schrittweisen Förderung interkultureller Kompetenz aufgezeigt am Beispiel der Handelspartner Frankreich und Deutschland. Zugl.: Erlangen-Nürnberg, Univ., Diss, 2002. Norderstedt: Books on Demand.
- Geistmann, Christian (2003): Erfolg durch interkulturelle Kompetenz. In drei Schritten zur Entwicklung interkultureller Kompetenz, aufgezeigt am Beispiel der Handelspartner Frankreich und Deutschland. Nürnberg, Schlüsselfelderstr. 16a: C. Geistmann.
- Hechenberger, Doris; Reber, Gerhard; Böhnisch, Wolf R. (2007): Werte als Basis für das Gelingen von Selbststeuerung. In: Wolf R. Böhnisch und Gerhard Reber (Hg.): *Werteorientierte Unternehmensführung in Theorie und Praxis*. Frankfurt am Main: Lang, S. 142–170.
- Hentig, Hartmut von (1996): *Bildung. Ein Essay*. München, Wien: Hanser.
- Hentig, Hartmut von (2009): *Bildung. Ein Essay*. 8. Aufl. Weinheim: Beltz (Beltz-Taschenbuch Essay, 158).
- Hierdeis, Helmwart (2003): Über den cultural lag universitärer Bildung. Abschiedsvorlesung 16.10.2002 an der Universität Innsbruck. In: Bernhard Rathmayr und Michaela Ralsler (Hg.): *Zukunft Erziehungswissenschaft. Auffassungen und Neufassungen einer Disziplin im Umbruch; [erweiterte Dokumentation der offenen Ringvorlesung "Zukunft Erziehungswissenschaft?" vom 11. - 12. Oktober 2002 an der Universität Innsbruck*. 1. Aufl. Innsbruck: Studia- Univ.-Verl. (Sozial- und kulturwissenschaftliche Studientexte, 6), S. 73–87.
- Hierdeis, Helmwart (Hg.) (2007): *Bildung, Beziehung, Psychoanalyse. Beiträge zu einem psychoanalytischen Bildungsverständnis*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Hood, Jacqueline N. (2003): The relationship of leadership style and CEO values to ethical practices in organizations. In: *Journal of Business Ethics*, 43, S. 263–273.
- Kron, Friedrich W.; Jürgens, Eiko; Standop, Jutta (2013): *Grundwissen Pädagogik. Mit ... 12 Tabellen*. 8., aktualisierte Aufl. München: Reinhardt (Utb Pädagogik, Erziehungswissenschaft, 8038).
- Kugelman, Dieter (Hg.) (2019): *Polizei und Menschenrechte*. Bonn: bpb, Bundeszentrale für politische Bildung (Schriftenreihe / Bundeszentrale für Politische Bildung, Band 10451).
- Kurland, Nanc B. (1995): Ethical Intentions and the Theories of Reasoned Action and Planned Behavior. In: *Journal of Applied Social Psychology* 25 (4), S. 297–313.
- Lederer, Bernd (2015): Kompetenz oder Bildung? Eine Analyse jüngerer Konnotationsverschiebungen des Bildungsbegriffs und Plädoyer für eine Rück- und Neubesinnung auf ein transinstrumentelles Bildungsverständnis. Hamburg: tredition. Online verfügbar unter <http://www.tredition.de>.
- Logvinov, Michail (2018): *Das Radikalisierungsparadigma. Eine analytische Sackgasse der Terrorismusbekämpfung?* Wiesbaden: Springer VS (essentials).
- Logvinov, Michail (2019): *Zur Psychopathologie des Extremismus und Terrorismus. Erklärungsansätze - Befunde - Kritik*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Lüders, Christian (2003): Art. Gütekriterien. In: Ralf Bohnsack, Winfried Marotzki und Michael Meuser (Hg.): *Hauptbegriffe qualitative Sozialforschung. Ein Wörterbuch*. Opladen: Leske + Budrich (UTB Soziologie, Erziehungswissenschaft, 8226), S. 80–82.
- Luft, Stefan (2016): *Flucht nach Europa. Ursachen, Konflikte, Folgen*. Lizenzausgabe. Bonn: bpb: Bundeszentrale für Politische Bildung (Schriftenreihe der Bundeszentrale für Politische Bildung).

- Macht, Rebekka (2015): Menschenrechte im Tourismus. Dissertation. Universitätsbibliothek, Magdeburg.
- Mandelbrot, Benoît; Schwarz, Michael; Jersey, Bill (2012): Fraktale. Die verborgene Dimension. Grünwald: Komplet-Media.
- Mandelbrot, Benoît B. (2014): Die fraktale Geometrie der Natur. Aufl. 1987. Basel: Springer Basel.
- Mandelbrot, Benoît B.; Evertsz, Carl J. G. (2004): Fractals and chaos. The Mandelbrot set and beyond. New York, NY: Springer (Selecta, selected works of Benoit B. Mandelbrot, reprinted, translated, or new with annotations and guest contributions ; Vol. C).
- Meglino, Bruce M.; Ravlin, Elizabeth C. (1998): Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research. In: *Journal of Management* 24 (3), S. 351–389.
- Möllers, Hermann (1991): Ethik im Polizeiberuf. Theologische Orientierungen. Stuttgart, München, Hannover: Boorberg.
- Montada, Leo (2008): Kapitel 16: Moralische Entwicklung und Sozialisation. In: Rolf Oerter und Leo Montada (Hg.): Entwicklungspsychologie. Lehrbuch. 6., vollst. überarb. Aufl. Weinheim: Beltz (Grundlagen Psychologie), S. 572–605.
- Müller, Bettina (2012): Klimamigration. Definitionen, Ausmaß und politische Instrumente in der Diskussion. Stand: Juni 2012. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Working paper). Online verfügbar unter <http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/WorkingPapers/wp45-klimamigration.html>.
- Posner, Barry Z.; Schmidt, Warren H. (1992): Values and the American Manager: An Update Updated. In: *California Management Review* 24, S. 80–94.
- Ramelsberger, Annette; Ramm, Wiebke; Schultz, Tanjev; Stadler, Rainer (2018): Der NSU-Prozess. Das Protokoll. München: Verlag Antje Kunstmann.
- Richter, Stephan Daniel; Henkens, Carsten; Ritt, Sabine (2011): Ethische Kompetenz. Anmerkungen zu einem unscharfen Begriff und mögliche Interpendenzen der ethischen Kompetenz zur Arbeitszufriedenheit. In: *Organisationsberatung, Supervision, Coaching : OSC* 18 (4), S. 413–428.
- Riedel, Claudia (2003): Situationsbezogene Kriminalprävention. Kriminalitätsreduzierung oder lediglich Deliktsverlagerung? Frankfurt am Main, Wien u.a.: Lang (Europäische Hochschulschriften: Reihe 2, Rechtswissenschaft).
- Rokeach, Milton (1973): The nature of human values. New York NY: Free Press.
- Schicht, Günter (2007): Menschenrechtsbildung für die Polizei. Berlin: Dt. Inst. für Menschenrechte (Studie / Deutsches Institut für Menschenrechte). Online verfügbar unter [http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/publikationen/detailansicht.html?tx_commerce_pi1\[showUid\]=72](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/publikationen/detailansicht.html?tx_commerce_pi1[showUid]=72).
- Schulte, Wolfgang (2019): Die Bedeutung der Menschenrechte für die Polizeiarbeit in der historischen Entwicklung. In: Dieter Kugelmann (Hg.): Polizei und Menschenrechte. Bonn: bpb, Bundeszentrale für politische Bildung (Schriftenreihe / Bundeszentrale für Politische Bildung, Band 10451), S. 75–92.
- Schultz, Tanjev (2018): NSU. Der Terror von rechts und das Versagen des Staates. München: Droemer.
- Schultz, Tanjev (2019): Dein Freund, dein Feind? Zur Wahrnehmung der Polizei in einer Mediengesellschaft. In: Dieter Kugelmann (Hg.): Polizei und Menschenrechte. Bonn: bpb, Bundeszentrale für politische Bildung (Schriftenreihe / Bundeszentrale für Politische Bildung, Band 10451), S. 11–24.
- Schwendemann, Wilhelm (2018): Antisemitismus – das Gift der Gegenwart in einer demokratischen Zivilgesellschaft. In: *Zeitschrift für christlich-jüdische Begegnung im Kontext (ZfBeg)* 2 (3), S. 236–244.
- Schwendemann, Wilhelm; Breidt, York; Saunus, Melanie (2019): Menschenwürde und Migration. Vier Unterrichtseinheiten für die Klassen 9 bis 13 und berufliche Schulen. Stuttgart: Calwer (Calwer Materialien).
- Schwendemann, Wilhelm; Goetz, Bernhard; Lammer, Kerstin (Hg.) (2015): Unterwegs in den Wirklichkeiten der Polizei I. Polizeiseelsorge und Berufsethik der Polizei. V & R unipress GmbH. Göttingen: V & R unipress (Evangelische Hochschulschriften Freiburg, Band 4).
- Schwendemann, Wilhelm; Goetz, Bernhard; Lammer, Kerstin (Hg.) (2017): Unterwegs in den Wirklichkeiten der Polizei II. Berufsethische Konkretionen in einem fraktalen Lernraum. V & R unipress GmbH. Göttingen: V & R unipress (Evangelische Hochschulschriften Freiburg, Band 5).
- Seckelmann, Margrit (2019): Ethnic/Racial Profiling bei verdachtsunabhängigen Kontrollen? In: Dieter Kugelmann (Hg.): Polizei und Menschenrechte. Bonn: bpb, Bundeszentrale für politische Bildung (Schriftenreihe / Bundeszentrale für Politische Bildung, Band 10451), S. 357–375.

- Senge, Peter M.; Klostermann, Maren; Freundl, Hans (2011): Die fünfte Disziplin. Kunst und Praxis der lernenden Organisation. 11., völlig überarb. und aktualisierte Aufl. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. Online verfügbar unter <http://d-nb.info/1008931950/04>.
- Singh Uttam, Garima (2018): Das globale Problem der Klimamigration. Pflichten und Perspektiven der EU. 1. Auflage, digitale Originalausgabe. München: GRIN Verlag.
- Spichal-Mößner, Martina (2007): Unternehmenswerte und gesellschaftliche Verantwortung. In: *Betriebswirtschaftliche Blätter* 56 (3), S. 166–168.
- Stippler, Maria; Moore, Sadie; Rosenthal, Seth; Dörffer, Tina (2014): Führung - Überblick über Ansätze, Entwicklungen, Trends. 4. Auflage. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung (Leadership series).
- Széll, György (Hg.) (1972): Regionale Mobilität. 11 Aufsätze. München: Nymphenburger Verlagshandlung (nymphenburger texte zur wissenschaft, 10).
- Tesch-Römer, Clemens; Albert, Isabelle (2018): Kultur und Sozialisation. In: *Entwicklungspsychologie*. Weinheim: Beltz, S. 139–159.
- Thielemann, Ulrich; Weibler, Jürgen (2007): Betriebswirtschaftslehre ohne Unternehmen-ethik? – Vom Scheitern einer Ethik ohne Moral *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, S. 179–194.
- Trappe, Tobias (2016): Menschenrechtsbildung für die Polizei - ein Werkstattbericht. In: *Polizei & Wissenschaft: unabhängige interdisziplinäre Zeitschrift für Wissenschaft und Polizei* 17 (3), S. 2–11.
- Trappe, Tobias (2019): Menschenrechtsbildung als Recht des Polizeibeamten. In: Dieter Kugelmann (Hg.): *Polizei und Menschenrechte*. Bonn: bpb, Bundeszentrale für politische Bildung (Schriftenreihe / Bundeszentrale für Politische Bildung, Band 10451), S. 44–74.
- Trotha, Trutz von (Hg.) (1997): *Soziologie der Gewalt*. Opladen: Westdt. Verl. (Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie: [...], Sonderhefte, 37).
- Wagener, Ulrike; Schiewek, Werner (2015): *Polizeiliche Berufsethik*. Ein Studienbuch. 1. Aufl. Hilden: VDP.
- Weber, Max (2019): *Max Weber-Gesamtausgabe*. Band I/22,3: *Wirtschaft und Gesellschaft*. Recht. 1. Auflage. Hg. v. Werner Gephart und Siegfried Hermes. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Weber, Max; Winckelmann, Johannes (1972): *Wirtschaft und Gesellschaft*. Grundriss der verstehenden Soziologie. 5., rev. Aufl. / besorgt von Johannes Winckelmann, Studienausg. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Wehr, Matthias (2019): Die Polizeibehörden in Deutschland und die Polizeikooperation im Föderalismus. In: Dieter Kugelmann (Hg.): *Polizei und Menschenrechte*. Bonn: bpb, Bundeszentrale für politische Bildung (Schriftenreihe / Bundeszentrale für Politische Bildung, Band 10451), S. 110–124.
- Weibler, Jürgen (2004): Führung und Führungstheorien. In: Georg Schreyögg (Hg.): *Handwörterbuch Unternehmensführung und Organisation*. 4., völlig neu bearb. Aufl. Stuttgart: Schäffer-Poeschel (Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre, Bd. 2), S. 294–308.
- Weibler, Jürgen (2005): Diskursethik und Organisationsgestaltung – Einige Überlegungen zur Passun. In: Holger Burckhart und Jürgen Sikora (Hg.): *Praktische Philosophie in gesellschaftlicher Perspektive*. Ein interdisziplinärer Diskurs. Münster: LIT (Ethik und Pädagogik im Dialog, 2).
- Weibler, Jürgen (2008): *Werthaltungen junger Führungskräfte*. [Forschungsstand und Forschungsoptionen]. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (Böckler Forschungsmonitoring, 4).