

Kai Seidensticker

Korpsgeist und Polizei

Studienarbeit

Dokument Nr. V174862
<http://www.grin.com/>
ISBN 978-3-640-95635-7



Polizei und Korpsgeist

VFH Wiesbaden

Referat im Fach Führungslehre

Sommersemester 2011



Gliederung:

1) Korpsgeist – Definition	2
2) Korpsgeist bei der Polizei?	2
3) Auswirkungen des Phänomens	3
4) Erklärungsansätze	4
5) Lösungsansätze	6
6) Quellen	9

Korpsgeist – Definition

Korpsgeist, vom französischen „esprit de corps“ bezeichnet zunächst begrifflich neutral eine Gemeinschaft von Personen des gleichen Standes.

Die Definition aus dem Brockhaus geht hier etwas weiter. Darin wird Korpsgeist bezeichnet als

„die tätigeste Teilnahme jedes einzelnen an dem gemeinschaftlichen Wohl aller, unter Beiseitesetzung aller egoistisch-persönlichen Rücksichten.“

Dabei muss beachtet werden, dass es sich in seiner Reinform um ein soldatisches Phänomen handelt, welches strikt in eine feindliche Umwelt und eine harmonische Binnenwelt unterscheidet. Dabei besteht unter den Betroffenen ein Hang zur Glorifizierung der eigenen „heilen Welt“.

Zusammenfassend lässt sich dieses Phänomen also als Teilnahme jedes Individuums (hier: jedes Polizeibediensteten) zum Wohl aller (hier: der Organisation Polizei in ihrer Gesamtheit) betrachten. Dabei sieht der einzelne ich selbst bzw. seine Organisation (quasi als eigenes Utopia) einer feindlichen Umwelt gegenüber, gegen welche man sich zur Wehr setzen muss.

Die Frage ist nun, ob es so etwas wie Korpsgeist bei der Polizei überhaupt gibt bzw. geben kann.

Korpsgeist bei der Polizei?

Hier muss man festhalten, dass sich ein Korpsgeist, wie er zu Beginn beschrieben wurde in der Polizei so (d.h. in seiner Reinform) nicht bzw. nur vereinzelt erkennen lässt.

Bei näherer Betrachtung der polizeilichen Organisation wird deutlich, dass der einzelne Beamte nicht den Apparat „Polizei“ an sich als Quelle der Sicherheit erlebt, so wie es sich bei Korpsgeist in seiner reinen Form darstellen müsste. Vielmehr wird das Umfeld, in welchem sich der Beamte aufhält, hier ist zum Beispiel die (Dienst-)Gruppe zu nennen, als haltgebendes Umfeld betrachtet. Innerhalb dieser Gruppe kann man auch von dem Vorherrschen verbindlicher Handlungs- bzw. Verhaltensregeln sprechen. Diese sind jedoch nur innerhalb der jeweiligen Gruppe existent und lassen sich nicht auf dem gesamten Polizeiapparat übertragen. Dies bedeutet, dass in anderen Organisationseinheiten nicht die gleichen Regeln bestehen, sondern eine völlig andere Erwartungshaltung vorherrschen kann.

Wie beschrieben passt also die Beschreibung des Phänomens als „Korpsgeistes“ nicht in vollem Umfang. Vielmehr lässt sich dieses Phänomen laut Prof. Behr als Versuch zu beschreiben den „sozialen Nahraum“ zu schützen.

Als „sozialer Nahraum“ ist der Lebensraum zu verstehen, in welchem sich unsere alltäglichen Außenbeziehungen abspielen. Im täglichen Dienst trifft dies zum Beispiel auf die Dienstgruppe zu. Diese wird durch den Beamten als eine Art Gefahrengemeinschaft empfunden. In ihr ist jeder Beamte von Gefahren des täglichen Dienstes bedroht (Gewalt, Elend anderer Menschen, Tod etc.). Dabei ist zu beachten, dass nicht jeder Beamte in der selben Situation konkret bedroht sein muss, sondern die Bedrohung, welcher ein einzelner Beamte konkret empfindet, von den anderen Beamten als abstrakte Bedrohung ihrer eigenen Person als Polizeibeamter empfunden wird und so auf die eigene Person übertragen wird. Die Gefahren sind also für jeden latent vorhanden.

Auswirkungen des Phänomens

Welche Auswirkungen können aufgrund dieses Phänomens nun entstehen?

Dadurch, dass sich die Gefahrengemeinschaft der Gruppe in jedem einzelnen stark herausbildet, wird natürlich auch das Schutzbedürfnis dieser Gemeinschaft geschürt. Dies bewirkt eine Abschottung der Gruppe gegen die drohenden Gefahren von außen.

Eine solche Abschottung kann in ihrer stärksten Form, d.h. sich in ihrer Ausprägung über große Teile des Polizeiapparates erstreckend, eine wichtige Funktion einer demokratischen Gesellschaft bedrohen. Dabei geht es um die Kontrollfunktion der Polizei durch den Bürger. Eine solche Funktion ist von größter Wichtigkeit, da der Polizei als Träger des Gewaltmonopols weitreichende Befugnisse zugestanden werden, um die öffentliche Sicherheit und Ordnung aufrecht zu erhalten.

Eine Abschottung des Polizeiapparates würde dem Bürger die Kontrollfunktion nehmen und somit langfristig zu einem enormen Vertrauensverlust in die Dienste der Polizei führen. Die Angst einiger Bürger vor einem Staat im Staat selbst wäre nicht unbegründet. Eine nicht kontrollierbare Polizei mit weitreichenden, aufgrund dessen teils uneingeschränkten Befugnissen würde selbst eine gefestigte Demokratie wahrscheinlich nicht unbeschadet überstehen. Beispiele für Auswüchse dieser Art finden sich in der Geschichte nicht selten.

Übergriffe von Polizeibeamten könnten nicht verfolgt bzw. aufgeklärt werden, da sich die Beamten untereinander decken und keine Ermittlungen „in den eigenen Reihen“ durchgeführt werden können. Es kommt zu willkürlichen Akten gegenüber dem Bürger, gegen welche er sich nicht zur Wehr setzen kann.

Wie schwer es ist Ermittlungen gegen Polizeibeamte zu führen wird oft mit der sogenannten „Mauer des Schweigens“ dargestellt. Gründe hierfür sind, wie oben bereits erwähnt der Schutz der Gefahrgemeinschaft vor Gefahren von außen, sowie gleichzeitig die Sicherung der eigenen Loyalität in der Gruppe. Ein Verlust dieser Loyalität hätte für den Einzelnen verheerende Auswirkungen und würde ihm die Möglichkeit nehmen in der Gruppe weiterhin Dienst zu versehen. Er würde aus der Gefahrgemeinschaft ausgeschlossen werden, was für ihn zur Folge hat, dass er von seinem eigenen Utopia ausgeschlossen wird. Er sieht sich nun auf sich allein gestellt und nicht fähig dies zu bewältigen. Martin Herrenkind weiß nicht zu Unrecht oft darauf hin, dass sich Beamte, welche sich zu diesem Schritt entschlossen haben, die sogenannten „Whistleblower“, mit zahlreichen Anfeindungen zu kämpfen haben; angefangen beim einfachen ignorieren bzw. übergehen des Beamten über schwerstes Mobbing bis hin zu Morddrohungen. Weiterhin soll Herrenkind auch damit recht behalten, dass nicht genügend Schutzmöglichkeiten für den Whistleblower innerhalb der Organisation bestehen. Der Wechsel der Dienstgruppe, des Präsidiums oder des Dienstherrn sind meist nur kurzfristige Hilfen. Die „Tat“ holt den betroffenen über kurz oder lang ein.

Auch zu beachten ist der strafrechtliche Teufelskreis, in welchen sich die Beamten begeben, wenn erst einmal angefangen wurde eine Tat eines Kollegen zu decken. Zu beachten ist hier, dass sich der Polizeibeamte bei Erfüllung des Straftatbestandes §258a StGB (Strafvereitelung im Amt) ebenfalls strafbar macht. Somit begibt er sich wie der gedeckte Kollege in ein gegenseitiges Abhängigkeitsverhältnis, welches in einem Teufelskreis endet.

Erklärungsansätze

Prof. Behr führt zu einem die Ausbildungssituation der angehenden Polizeibeamten ins Feld. Er kritisiert, dass der Großteil der Ausbildung noch immer quasi „kaserniert“, d.h. abgeschottet von den Bürgern stattfindet. Dies fördert im späteren Verlauf des Polizeidienstes Abschottungstendenzen gegenüber dem Rest der Gesellschaft. Auch die meisten Schichtdienstmodelle tragen ihren Teil dazu bei. Die meisten Beamten verlieren von Beginn ihrer Ausbildung einen Großteil der sozialen Kontakte außerhalb der Polizei. Es zeigt sich im weiteren Verlauf des Lebens, dass soziale Interaktion auch außerhalb des Dienstes meist nur noch mit anderen Angehörigen der Institution Polizei stattfindet.

Weiterhin ist das Selbstverständnis des Polizeibeamten ins Feld zu führen. Die Ausbildung für den Polizeidienst vermittelt dem Beamten meist sogar unbewusst das Bild eines Polizisten, welcher sich gegen eine schlechte Umwelt stellt und einen scheinbar aussichtslosen Kampf führt. Es zeigen sich ihm in seinem Dienst überwiegend widrige Lebensumstände von Bürgern, die am Rand der Gesellschaft leben. Diese berufsbedingten Erfahrungen, welche nicht im Ganzen auf die Lebenswirklichkeit übertragbar sind, werden jedoch vom Beamten als gesellschaftliche Realität wahrgenommen.

Neben dem beschriebenen Teufelskreismodell, welches sich aus der Mauer des Schweigens ableiten lässt, stellt auch die Einhaltung des Dienstweges den Polizeibeamten vor große Schwierigkeiten. Kurz gesagt bedeutet dies, dass eine Information eines an der Basis stehenden Beamten über die einzelnen Ebenen nach oben weitergegeben werden muss. In Bezug auf das Anzeigeverhalten von Beamten untereinander ist dies jedoch kein gelungenes System und könnte eine Erklärung für die statistisch gesehen geringe Zahl an Anzeigen darstellen. Modelle aus europäischen Nachbarländern haben hier gezeigt, dass auf anderem Wege, nämlich dem einer externen Kontrollbehörde, große Erfolge im Bezug auf die Mauer des Schweigens erzielt werden konnten. Auch das in Deutschland durchgeführte Pilotprojekt der Stadt Hamburg konnte bis zu seiner politisch motivierten Einstellung überzeugen.

Der Polizeibeamte als nur funktionierende Figur ist ein weiterer Punkt, welcher zu diskutieren wäre. Zum Großteil war bzw. ist es noch heute so, dass der Beamte an sich keine große Eigenverantwortung für Handlungen an den Tag legt. Meist geschehen diese nur auf Anordnung und ohne überdacht zu werden. Diesem Verhalten versucht die Polizeiführung mit eigens entwickelten Führungssystemen zu begegnen, bzw. sollte es versuchen. Die bestehenden Richtlinien zu diesem Thema werden meist nur in Ansätzen verwirklicht bzw. sind einem Teil der mittleren und höheren Führungsebene scheinbar nicht bekannt. Durch das bloße Ausführen von Handlungen ohne Reflektion derselben trägt dazu bei, den Beamten zu deindividualisieren. Er fällt aus seiner Position als Individuum in die breite Masse der Polizei zurück und taucht in der Einheit oder Dienstgruppe unter. Dadurch muss er sich meist nicht für rechtswidrige Handlungen persönlich verantworten. Um dem Aspekt des Abtauchens in der Anonymität zu begegnen setzt sich unter anderem Amnesty International für die Kennzeichnungspflicht von Polizeibeamten in geschlossenen Einheiten ein. Weitergehend wäre eine Kennzeichnungspflicht für jeden Polizeibeamten, unabhängig von geschlossenen Einsätzen wünschenswert. Diese Vorstellungen haben jedoch erheblichen Widerstand bei den Polizeibeamten wie auch Gewerkschaften ausgelöst. Wichtigstes Gegenargument ist die Angst vor Racheakten auf erkennbare Polizeibeamte. Diese Angst konnte jedoch nicht belegt werden. Des Weiteren setzt die Kennzeichnungspflicht nicht zwangsläufig die namentliche Kennzeichnung des Beamten voraus sondern kann anderweitig, z.B. durch eine Zahlenkombination oder ähnliches realisiert werden.

Großen Einfluss auf die Ausprägung einer Gefahrengemeinschaft bzw. dem Glauben, den sozialen Nahbereich schützen zu müssen hat laut Prof. Behr die Ausprägung einer „Cop Culture“ im Gegensatz zur „Police Culture“. Demnach unterscheidet sich die eigentliche, offizielle Organisationskultur, welche von der Behördenleitung von oben herab vertreten wird (sog. „top-down-Modell“) von der inoffiziellen, von der breiten Masse (Basis) vertretenen Kultur, der Cop-Culture. Diese beschreibt er durch das „bottom-up-Modell“ (quasi von unten nach oben).

Die „Police Culture“ lässt sich gut daran festmachen, dass viele Länderpolizeien ein „Leitbild der Polizei“ entwickelt haben. Es soll zumeist eine Art Leitfaden für den einzelnen

Polizeibeamten darstellen. Das Leitbild wird grob gesagt durch die Behördenleitung festgelegt (jedoch unter Beteiligung verschiedener Behördenebenen) und im Stile des „top-down-Modells“ der Basis auferlegt.

An dieser Stelle will bemerkt sein, dass die Leitbilder der Polizei kritisch zu betrachten sind. In meinen Augen stellen sie vielmehr den Versuch dar, dem Bürger nach außen hin etwas zu präsentieren, was aus Sicht der Behördenleitung als wünschenswertes Selbstbild zu verstehen ist, jedoch nicht die Tiefenwirkung innerhalb der Polizei entfaltet, um diesen Zustand zu erreichen.

Dieses Leitbild entspricht jedoch nicht dem, was bei den Beamten der Basis vorherrscht und stößt zumeist nicht auf breite Akzeptanz. Vielmehr entsteht bei den Beamten eine eigene Subkultur, welche „[...]Rollendruck und eine verschobene Selbstwahrnehmung beinhaltet und fördert[...]“ (Amnesty International).

Amnesty International führt Ergebnisse einer Studie zu dieser „Cop Culture“ an, welche im Ergebnis von Verhaltensmustern spricht, die „[...] von Männlichkeitsritualen (Überlegenheit, Respekt) und Gruppenprozessen (Verschwiegenheit, Anpassung) bestimmt sind.“

Diese gemeinsamen Werte und Handlungsmuster werden unabhängig von der Ausbildung in der Berufspraxis weitergegeben. Als Folge lässt sich festhalten, dass der Beamte, welcher dauerhaft integriert sein will, sich den internen Regeln der Organisationskultur anpasst.

Es lässt sich also festhalten, dass man bei der Polizei nicht von einem vorherrschenden „Korpsgeist“ sprechen kann, sondern zutreffender von einer Gefahrengemeinschaft (bzw. dem sozialen Nahbereich), welche geschützt werden soll.

Die ändert jedoch nichts an den Auswirkungen, sondern lediglich am Namen des Problems. Wie kann man diesem Problem also begegnen? Oder handelt es sich dabei nur um ein Problem der „alten“ Generation?

Lösungsansätze

Aus den zuvor diskutierten Erklärungsansätzen lassen sich die folgenden Punkte herausstellen, welche von der Behörde Polizei in Aus- und Fortbildung sowie von der Politik als Rahmen geschaffen werden müssen, um dem aufgezeigten Phänomen zu begegnen.

Polizeiintern sind folgende Aspekte zu verbessern:

1. Ausbildung eines „denkenden Beamten“

Der Polizeibeamte muss sich seiner Verantwortung gegenüber dem Bürger in jeder Situation bewusst sein. Er muss in der Lage sein über seine Entscheidungen zu reflektieren und zu erkennen, welche Auswirkungen sein Handeln auf den einzelnen hat. Dies muss nicht nur in der Ausbildung einen hohen Stellenwert genießen, sondern auch im weiteren Verlauf des Dienstes immer wieder aufgefrischt werden.

2. Durchbruch veralteter Strukturen/Denkweisen

Die Polizeiorganisation benötigt einen Aufbruch der zu starren Gruppenstrukturen. Es muss versucht werden einen Konsens zwischen dauerhaften Gruppenzusammensetzungen und zu viel Personalrotation zu finden. Es muss ein eingespieltes Team erreicht werden, welches nicht nur im täglichen Streifendienst wichtig ist, ohne dabei die negativen Gruppenstrukturen zu fördern, welche schon beschrieben wurden. Vielleicht ist hier eine Verbesserung der Personalentwicklung nötig. Das Angebot über Disposition des Personals bessere Karrierechancen zu erhalten sollte keine bloße Farce bleiben sondern real Chancen auf Verbesserung bringen. Damit einhergehend ist auch das Beförderungswesen der Beamten sowie die Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Behörde zu beachten. Diese Thema ist jedoch sehr komplex und hier nicht zu behandeln.

3. Besserer Schutz des „Whistleblowers“

Hier muss die Behördenleitung bessere Modelle für den Schutz des Beamten entwickeln und auch Hilfsangebote in der Behörde verankern. Die dort tätigen Personen sollten jedoch nicht im Beamtenverhältnis stehen, um rechtlichen Problemen vorzubeugen.

Weiterhin kann der Schutz auch durch eine externe Organisation verbessert werden; dazu unten mehr.

4. Individualisierung des Beamten

Wie schon in den Erklärungsansätzen beleuchtet trägt hierzu zum Beispiel die Kennzeichnung des einzelnen Beamten bei. Durch eine Individuelle Kennzeichnung (durch Name oder Nummer o.ä.) wird der einzelne Beamte aus der Anonymität der Gruppe herausgelöst und somit individuell greifbar. Weiterhin muss der Beamte somit in größerem Ausmaß über seine Verantwortung reflektieren.

5. Mehr Verantwortung für den Einzelnen

Dies ist insbesondere durch transparentes Führen sowie Einbeziehen von Einzelnen in den Entscheidungsfindungs- bzw. Lösungsprozess zu erreichen.

Dies umfasst auch das Schaffen eines Problembewusstseins bei jedem Polizeibeamten und somit die Förderung der dringend benötigten Problemlösungskompetenz.

Auf polizeiexterner Ebene ist die Einrichtung einer externen Kontrollbehörde mit weitreichenden Befugnissen zu überdenken.

Wie bereits angesprochen ist die Idee, die Polizei gegen sich selbst ermitteln zu lassen nicht erfolgversprechend. Veränderungen können nur herbeigeführt werden, wenn die Ermittlungen von einer externen Stelle durchgeführt werden, die auch die nötigen Befugnisse hat. Zu diesem Zweck ist es nötig, dass diese unter anderem über die Berechtigung verfügt, Räume zu durchsuchen, Beweismittel sicherzustellen, sowie Personen zu befragen. Es sind weiterhin gesetzliche Regelungen notwendig, die es ermöglicht Aussagen von Polizeibeamten aufzunehmen, ohne dass diese gegen beamtenrechtliche Vorschriften wie zum Beispiel die Verschwiegenheitspflicht in Bezug auf dienstliche Angelegenheiten verstoßen.

Dies sind nur einige Beispiele, die aufzeigen sollen, was für ein komplexes Feld an gesetzlichen Regelungen und Änderungen bearbeitet werden muss, um eine abschließende und zufriedenstellende Regelung zu finden.

Quellen

- Prof. Dr. Rafael Behr - „Warum Polizisten Schweigen, wenn sie reden sollten“, 2009
- www.wikipedia.de
- www.kritische-polizisten.de
- Arbeitskreis Georg Elster (www.georg-elster.net/bremen)
- Amnesty International (www.amnesty-polizei.de)
- Aus Politik und Zeitgeschichte 48/2008
- Hartmuth H. Wrocklage - Polizei im Wandel – „Ist eine Demokratisierung der Polizei möglich?“, 11.12.2007