



Ruhr-Universität Bochum  
Juristische Fakultät  
Masterstudiengang Kriminologie und Polizeiwissenschaft

## **Masterarbeit**

### **„Entstehen einer institutionellen Verbundenheit in der polizeilichen Ausbildung“**

Eine qualitative Untersuchung zum Transformationsprozess von Berufsanfängern durch Vermittlung von Polizeikultur im aktuellen Bachelorstudiengang „Polizeivollzugsdienst“ in Nordrhein-Westfalen

Erstgutachter: Dipl. Päd. Markus Arens

Zweitgutachterin: Dipl. Krim., Dipl. Geogr. Astrid Klukkert

erstellt von: Dipl. Verw. (FH) Frank Seidler  
Matr. Nr. 108 108 201 297

vorgelegt am: 14. Januar 2011

# Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis .....</b>	<b>II</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>IV</b>
<b>1. Einleitung.....</b>	<b>1</b>
1.1 Forschungsgegenstand und Relevanzbegründung.....	2
1.2 Zentrale Fragestellung .....	5
1.3 Struktur und Methodik der Arbeit .....	7
<b>2. Theoretischer Bezugsrahmen.....</b>	<b>8</b>
2.1 Systematik der Polizeiforschung .....	8
2.2 Klärung der Kernbegriffe .....	10
2.2.1 Werte.....	10
2.2.2 Normen .....	13
2.2.3 Tugenden .....	13
2.3 Facetten einer polizeilichen Organisationskultur.....	15
2.3.1 Das Wesen der Polizeikultur alias Aktenpraxis .....	17
2.3.2 Das Wesen einer Cop Culture alias Aktionspraxis .....	19
2.4 Berufliche Sozialisation innerhalb der Organisation Polizei .....	20
2.4.1 Historischer Abriss über die Entwicklung der Polizei NRW .....	23
2.4.2 Der aktuelle Bachelorstudiengang Polizeivollzugsdienst in NRW ...	25
<b>3. Empirische Untersuchungen .....</b>	<b>27</b>
3.1 Gütekriterien .....	28
3.2 Dokumentenanalyse zur polizeilichen Werteorientierung.....	29
3.2.1 Systematik der Methode.....	30
3.2.2 Auswertung relevanten Schriftmaterials der Polizei NRW .....	30
3.2.3 Zwischenergebnis .....	42

3.3	Qualitative Befragung.....	43
3.3.1	Problemstellung und Zielsetzung .....	44
3.3.2	Untersuchungsdesign des problemzentrierten Leitfadeninterviews	44
3.3.3	Stichprobenauswahl und Feldzugang .....	45
3.3.4	Datenerhebung .....	48
3.3.5	Datenanalyse .....	48
3.3.6	Zwischenergebnis .....	82
<b>4.</b>	<b>Fazit.....</b>	<b>83</b>
4.1	Diskussion.....	83
4.2	Beantwortung der zentralen Fragestellungen .....	86
	<b>Erklärung.....</b>	<b>89</b>
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>90</b>
	<b>Anhang .....</b>	<b>95</b>
A.	Genehmigung des Innenministeriums NRW .....	96
B.	Anschreiben der Interviewpartner .....	97
C.	Leitfaden für Interviews .....	99
C.1	Leitfaden für Interviews von Studierenden .....	99
C.2	Leitfaden für Interviews von Lehrenden .....	101
D.	Interview-Dokumentation .....	103
E.	Transkriptionsregeln.....	104
F.	Interviews.....	105
F.1	Interviews Studierende incl. Pretest .....	105
F.2	Interview Dozent FHöV .....	146
F.3	Interview Lehrender LAFP NRW .....	157
F.4	Interview Tutor .....	176

## Abkürzungsverzeichnis

Die Abkürzungen in dieser Arbeit sind gem. des Abkürzungsverzeichnisses der Rechtsprache nach Kirchner, 6. Aufl., 2008, gewählt worden. Darüber hinausgehende polizei- oder medienspezifische Abkürzungen sind im nachfolgenden Abkürzungsverzeichnis alphabetisch geordnet dargestellt:

<b>AEB:</b>	Ausbildungs- und Einstellungsbehörden
<b>BeamtStG:</b>	Beamtenstatusgesetz
<b>BOE:</b>	Basisorganisationseinheit(en)
<b>BZ:</b>	Bildungszentrum
<b>GE:</b>	Gefahrenabwehr/Einsatzbewältigung
<b>gPVD:</b>	gehobener Polizeivollzugsdienst
<b>HG:</b>	Häusliche Gewalt
<b>hPVD:</b>	höherer Polizeivollzugsdienst
<b>KK:</b>	Kriminalitätskontrolle
<b>LAFP:</b>	Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei Nordrhein-Westfalen
<b>MIK:</b>	Ministerium für Inneres und Kommunales (NRW)
<b>mPVD:</b>	mittlerer Polizeivollzugsdienst
<b>MP3:</b>	Moving picture experts group - audio layer 3
<b>PVD:</b>	Polizeivollzugsdienst
<b>TSK:</b>	Training sozialer Kompetenz
<b>VS:</b>	Verkehrssicherheitsarbeit

## 1. Einleitung

Die Polizei, ein Monolith der nationalen Sicherheitsarchitektur und doch Spiegelbild der heutigen Gesellschaft? Wie geht die Polizei heute mit den aktuellen gesellschaftlichen Fragen und beruflichen Herausforderungen um? Wie bereitet sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere in der Ausbildung darauf vor? Kritiker sehen die Polizei als homogene, strikt hierarchisch gegliederte Organisation mit gleichgerichtetem Blick auf die Dinge. Die zunehmende Diversität (Lautmann 2007: 90) der Organisation Polizei in den letzten Jahrzehnten verändert jedoch die innere Ordnung.

Mit den Einstellungen der ersten Frauen in die Polizei, in Nordrhein-Westfalen Anfang der 80er Jahre des 20. Jahrhunderts, begannen Veränderungen im System, sei es bei den Umgangsformen, in den Ausbildungsinhalten oder in der Aufgabenzuweisung. Der stärkere Fokus auf soziale Kompetenz professionalisierte das Berufsbild. Durch die Einstellung von Bewerbern<sup>1</sup> mit Migrationshintergrund seit den 1990er Jahren vergrößerte sich die Diversität der Organisation Polizei weiterhin. Kritiker behaupten, dass eine Organisation nur denjenigen Kandidaten den Zugang gewährt, die schon weitgehend assimiliert sind bzw. die hegemonialen Regeln nicht infrage stellen (vgl. Behr 2007: 298). Es bestehe auf Seiten der Polizei in erster Linie ein funktional-instrumentelles Interesse an Migranten in den eigenen Reihen (vgl. Behr 2006: 125), um bisherige Kommunikationsprobleme mit ausländischen Mitbürgern besser lösen zu können. Der Zugewinn an kulturellen Eigenschaften der Polizeiangehörigen wirkt sich über die Zeit auf die gesamte Organisation aus. „Eine neue Souveränität steigert die Effizienz der Organisation. Die kosmopolitische Weltsicht ermöglicht, neben der eigenen auch fremde Bedeutungssysteme zu verstehen“ (Lautmann 2007: 100). Auch schwule wie lesbische Polizeiangehörige haben nunmehr als „tolerierbare Abweichung“ (Behr 2008: 148) ihren Platz in der Polizei gefunden.

Alle diese über die Jahrzehnte neu hinzugekommenen Gruppen konnten in die Organisation Polizei integriert werden, indem sie offensichtlich die dort geltenden formellen und informellen Organisationsregeln, Werteorientierungen und Verhal-

---

<sup>1</sup> Die Ausführungen dieser Masterarbeit beziehen sich sowohl auf Frauen als auch auf Männer. Zur besseren Lesbarkeit der Arbeit wurde auf die Angabe der weiblichen Form und männlichen Form verzichtet. Sofern sich Aussagen nicht explizit auf ein Geschlecht beziehen, gelten die Angaben für beide Geschlechter.

tensweisen akzeptieren konnten, von deren Existenz und Ausprägung hier noch die Rede sein wird. Ist die Polizei damit als eine äußerst anpassungsfähige Institution zu verstehen, oder bleibt deren soziokulturelle Identität unbeeinflusst von den neuen Mitarbeitern? Verändert eher die Organisation die „Neuen“ im Rahmen der beruflichen Ausbildung über die Vermittlung einer Polizeikultur?

Ob und wie sich die mitgebrachten kulturellen Eigenschaften - insbesondere bei Berufsanfängern - und die sich im Verlaufe der Berufsausbildung herausgebildeten Kompetenzen und Werteorientierungen aus einer differenziert vermittelten Polizeikultur (Behr 2008: 11) zueinander verhalten bzw. prägend auswirken ist Thema der polizeiwissenschaftlichen Forschung. Dieser Transformationsprozess zum Polizeibeamten und der damit einhergehenden Verbundenheit mit der Organisation Polizei soll Gegenstand dieser Masterarbeit sein.

## **1.1 Forschungsgegenstand und Relevanzbegründung**

Für das Verständnis dieses Transformationsprozesses ist es zunächst erforderlich, Erkenntnisse über das kulturelle Selbstverständnis der Organisation Polizei zu gewinnen. Hier ist zu klären, welche Wertorientierungen diese Organisationskultur ausmachen, in welcher Form diese an die Mitarbeiter weitergegeben werden und ob bzw. wie sich nachhaltige Wirkungen hierbei erzielen lassen.

Der Fokus dieser Arbeit ist hierbei auf die polizeiliche Ausbildung gerichtet, den Beginn der beruflichen Sozialisation.

Organisationskulturelle Aspekte der Polizei sind bereits auf sozialwissenschaftliches resp. polizeiwissenschaftliches Interesse gestoßen. Hier seien, auf deutsche Verhältnisse bezogen, aktuelle empirische Studien von Rafael Behr<sup>2</sup> und Anja Mensching<sup>3</sup> genannt, die sich mittels qualitativer Methoden dem Thema nähert haben, auf der Suche nach einer „Theorie der Praxis der Polizei“ (Mensching 2008: 12 sowie Behr 2006: 37). Weitere wesentliche quantitativ orientierte Studien wurden in dieser Dekade zum Alltagshandeln und zur Arbeitszufriedenheit deutscher Polizeibeamten durch Thomas Ohlemacher<sup>4</sup>, Carola Alexandra Scheer<sup>5</sup>, zu

---

<sup>2</sup> Behr, R. (2000, 2008): *Cop Culture – Der Alltag des Gewaltmonopols*, 1. und 2. Aufl., VS-Verlag.

Behr, R. (2006): *Polizeikultur – Routinen – Rituale – Reflexionen*, VS-Verlag.

<sup>3</sup> Mensching, A. (2008): *Gelebte Hierarchien*, VS-Verlag.

<sup>4</sup> Ohlemacher et al. (2002): *Polizei im Wandel*, KFN-Studie.

Facetten der organisationalen Verbundenheit von Polizisten durch Oliver Lauterbach<sup>6</sup> durchgeführt. Das polizeiliche Alltagshandeln ist in der deutschen Polizeiforschung aber vor allem hinsichtlich des Außenverhältnisses von Polizisten zum Bürger geprägt (vgl. Mensching 2008: 12). Innenansichten sind im Rahmen der verstehenden Polizeiforschung auf einzelne Organisationseinheiten wie z.B. die kriminalpolizeiliche Sachbearbeitung und Profiler (z.B. Jo Reichertz<sup>7</sup>) fokussiert. Der Ausbildungsprozess selbst ist in der Polizeiforschung ein wenig betrachteter Organisationsbereich, obwohl die polizeiliche Ausbildung in Deutschland seit der ersten Gründung von Polizeischulen in den siebziger Jahren des 19. Jahrhunderts zahlreichen Reformen unterzogen wurde.

Das föderale System der heutigen Bundesrepublik Deutschland ließ und lässt eine Zerfaserung (vgl. Frevel / Liebl 2007: 7) der polizeilichen Ausbildungsmodelle zu, die jedoch alle eine bürgerorientierte und professionalisierte Zielrichtung und in die Gesellschaft eingebettete Polizei anstreben<sup>8</sup>. Trotzdem ist sie durch Kritiker den Vorwürfen des „Indoktrinären und Paramilitärischen“ (Franke 2004: 13) sowie der „körperlichen und geistigen Kasernierung“ (Such 1988: 17) ausgesetzt.

Die Relevanz dieser Arbeit liegt in der Erkenntnisgewinnung über die Kulturvermittlung an Berufsanfänger innerhalb eines neu eingeschlagenen Weges des Akademisierens des bereits in Platons „Politeia“ als Wächteramt beschriebenen Polizeiberufs. Dieser neue Weg ist der 2008 in Nordrhein-Westfalen im Zuge des sog. Bologna-Prozesses<sup>9</sup> neu eingeführte Bachelor-Studiengang „Polizeivollzugsdienst“.

In dieser Arbeit geht es nicht um die Beurteilung der curricularen Reformen der polizeilichen Ausbildung, sondern um die Erkenntnisgewinnung über den Weg des Berufsanfängers in einem besonderen Milieu und die Wirkungen, welches dieses

---

<sup>5</sup> Scheer, C. (2010): *Hält die Polizei, was sich Polizisten von ihr versprochen haben?* Verlag f. Polizeiwissenschaft.

<sup>6</sup> Lauterbach, O. (2007): *Facetten beruflichen Commitments von Polizeibeamten und Polizeibeamtinnen*. In: *Empirische Polizeiforschung VIII: Polizei im Wandel?* Band 6, Verlag f. Polizeiwissenschaft.

<sup>7</sup> Reichertz, J.: *Hinweise auf Publikationen und Forschungsprojekte gibt es über die Homepage der Uni-Duisburg-Essen*: [http://www.uni-due.de/kowi/R\\_Polizei.shtml](http://www.uni-due.de/kowi/R_Polizei.shtml) (letzter Zugriff 26.12.10).

<sup>8</sup> *Weitere Informationen zu Ausbildungsgängen der Polizeien der Länder und des Bundes können über die vom BKA herausgegebene offizielle Homepage der deutschen Polizei*: <http://www.polizei.de> gewonnen werden. (letzter Zugriff 26.12.10).

<sup>9</sup> *Bologna-Prozess: Umsetzung der gemeinsamen Erklärung der europäischen Bildungsminister am 19.06.1999 in Bologna über die Schaffung eines europäischen Hochschulraumes. Die Unterzeichnerstaaten verpflichten sich, bis zur 3. Dekade des 21. Jahrhunderts, vergleichbare - auf 2 Graduerungszyklen basierende - Hochschulabschlüsse zu konzipieren, Freizügigkeit für Studierende wie Lehrende in der Praxis zu ermöglichen, gemeinsame Curricula und Forschungsprojekte zu fördern und damit verbundene Hochschulreformen national umsetzen*. [http://www.bmbf.de/pub/bologna\\_deu.pdf](http://www.bmbf.de/pub/bologna_deu.pdf) (letzter Zugriff 26.12.10).

ungewohnte Umfeld auf den „Neuen“ ausübt. Bisher haben sich qualitative Projekte mit einem Forschungsfeld beschäftigt, welches sich durch bereits ausgebildete, im System agierende Polizeibeamte unterschiedlicher Organisationseinheiten auszeichnete. 2005 führten Ohlemacher et al.<sup>10</sup> im Auftrage des niedersächsischen Innenministeriums eine empirische Evaluationsstudie des Curriculums der Fakultät Polizei der Fachhochschule für Verwaltung und Recht durch. Ergebnisse dieser mit einem Methodenmix angelegten Studie sollten in die Schaffung eines modularisierten praxisorientierten Bachelorstudiengangs einfließen. Auch hier gilt das Hauptaugenmerk nicht der Werteorientierung und -vermittlung in der Ausbildung.

Forschungsziel ist es, 1. den Prozess, in dem sich ein Verständnis für Polizeikultur entwickelt mit einem hierin eingebetteten Wertekanon, sowie 2. die Wirkung der erfahrenen Werteorientierungen und damit den Stand der Verbundenheit der Studierenden mit der Organisation Polizei zu erkennen und zu analysieren.

Die in diesem Umformungsprozess der Berufsanfänger möglicherweise entstehende Diskrepanz bzw. Konkurrenzen im Werteverständnis innerhalb der Vermittlerrollen, mithin erkennbare Unterschiede zwischen Polizeikultur und Polizistenkultur, sollen hierdurch ebenfalls identifiziert werden.

Diese Arbeit setzt bereits bei den Anfängen der beruflichen Sozialisation an. Sie beschreibt zum einen den vorgesehenen Vermittlungsprozess, hinterfragt die Ausprägungen der Wirkungen, zum anderen wird versucht, Ursachen, Phasen und Wirkungen einer Transformation von Berufsanfängern in der Polizei zu ergründen. Vor dem Hintergrund des aktuellen modularisierten Studiengangs der Polizei NRW, der durch drei unterschiedlich strukturierte Bildungsträger durchgeführt wird, sollen nun mit Hilfe qualitativer Methoden Erkenntnisse über diesen „blinden Fleck“ gewonnen und hiermit einen Beitrag zur Findung einer „Polizeitheorie der Praxis“ geleistet werden.

---

<sup>10</sup> Hierzu: Ohlemacher et al. (2006): *Evaluation polizeilicher Curricula*. In: *Schriften zur Empirischen Polizeiforschung, Empirische Polizeiforschung VII: Evaluation und Polizei*. Bd. 4, R. Hoffmann (Hrsg.), Verlag f. Polizeiwissenschaft, S. 101 - 113.



## 1.2 Zentrale Fragestellung

Zunächst sind zur Hinführung einige Definitionen voranzustellen. Etymologisch ist der Begriff „Kultur“ dem Lateinischen *cultura* entlehnt, im Sinne der „Pflege der geistigen Güter“ als die „Gesamtheit der geistigen und künstlerischen Lebensäußerungen einer Gemeinschaft“ zu verstehen (Herkunftswörterbuch Duden 2006: 459). Kultur ist die „unverwechselbare Identität einer Gruppe bzw. Organisation [...] die die Identität eines Individuums prägt“ (Bentner / Beck 1997: 27). Als Organisationskultur stellt sie sich in offenem Verhalten, in Ritualen wie auch in propagierten Werten dar, essentiell sind jedoch die in der Gemeinschaft erlernten Werte, Überzeugungen und Annahmen, die als selbstverständlich gelten (vgl. Schein 2010: 35, 174). Hierzu müssen nach Schein alte Überzeugungen, Einstellungen, Werte und Annahmen verlernt, neue hinzugelernt werden. Dies stabilisiert sich erst, wenn es zu irgendeiner Form der Transformation gekommen ist (ebd. 2010: 115).

Das Erlernen dieser Organisationskultur erfolgt im Rahmen der beruflichen Sozialisation, als „lebenslanges Lernen von Rollen zur angemessenen Ausfüllung neuer Positionen in [...] Organisationen“ (Weymann 2004: 18 f.). Hierbei werden Werterhaltungen vermittelt und vorgelebt durch Interaktionen mit bereits integrierten Mitgliedern der Organisation. Es kann dazu kommen, dass sich einzelne Teilbereiche ein anderes Format der Zusammenarbeit wählen, um Organisationsziele zu erreichen. So bilden sich innerhalb der Gesamtstruktur der Organisation Subkulturen heraus (vgl. Schein 2010: 50).

Besonders in der Polizei - vergleichbar wären noch Militär und Feuerwehr - erfolgt die Verbundenheit über Erfahrungen, die gemeinsam - in der Gruppe oder Team, selten allein - in einer „erlebten Abhängigkeit von einer Gefahrengemeinschaft“ (Thielmann 2009: 42) gemacht werden. Prägend sind hier wohl die Gefahrenlagen, von deren erfolgreichen Bewältigung die eigene Unversehrtheit unmittelbar abhängt. Diese Verbundenheit zur Organisation oder zu deren Teilen wird auch als „Commitment“ (vgl. van Dick 2004: 3) bezeichnet.

Der Titel dieser Arbeit beinhaltet den Begriff der „institutionellen Verbundenheit“, der - soziologisch betrachtet - von einer organisationalen Verbundenheit zu unterscheiden ist. Unter Institutionen sind soziale Phänomene zu verstehen, die bestimmte Formen sozialen Handelns oder bestimmte Lösungsstrategien erwartbar

machen und deshalb als wichtigste Folge ein hohes Maß an Verhaltensabstimmung und Verlässlichkeit erfordern, die das alltägliche Leben prägen, den sog. Soft skills (vgl. Hasse / Krücken 2008: 164). Diese gilt es zu erlernen und erfolgt in einer Organisation, hier der Polizei, die als Instrument zur Erreichung eines spezifischen Ziels, hier der Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit, durch dauerhaft angelegtes und bewusst geregeltes sowie hierarchisch strukturiertes Zusammenwirken personeller wie sachlicher Ressourcen gebildet wurde (vgl. Gukenbiehl 2002: 152 - 153). Während sich die institutionelle Verbundenheit verhaltensorientiert insbesondere im nahen beruflichen Umfeld entwickelt, besteht die organisationale Verbundenheit in dem Einverständnis mit der zugeteilten Funktion und Rolle in Hierarchie und Organisation sowie mit dem Organisationsziel und -zweck.

Unter Bezugnahme auf theoretische Grundlagen zu organisationskulturellen sowie berufsethischen Aspekten wurde versucht, den derzeitigen Wertekanon der nordrhein-westfälischen Polizei als „Polizeikultur“ zu bestimmen. Dies geschah mit Hilfe empirischer Untersuchungen in Form einer Analyse der derzeit gültigen handlungsleitenden Dokumente für die polizeiliche Ausbildung und des beruflichen Selbstverständnisses. Darüber hinaus sollte die qualitative Inhaltsanalyse problembezogener Interviews der am polizeilichen Ausbildungsprozess Beteiligten, dazu beitragen, Erkenntnisse zu Weg und Ausprägung dieser Kulturübernahme durch Berufsanfänger im Rahmen ihrer Ausbildung zu gewinnen. Diese Untersuchungen sind auf Basis folgender Forschungsfragen erfolgt:

- Welche Werteorientierung lässt sich aufgrund der derzeit gültigen handlungsleitenden Dokumente für die polizeiliche Ausbildung und des organisationalen Selbstverständnisses der nordrhein-westfälischen Polizei identifizieren?
- Welche Elemente und Akteure der polizeilichen Werteorientierung im aktuellen Bachelorstudiengang PVD prägen die institutionelle Verbundenheit der Berufsanfänger mit der Organisation Polizei?
- Sind Differenzen und Konkurrenzen bei der Werteorientierung im Sinne einer Polizeikultur bzw. Cop Culture zu identifizieren?

### **1.3 Struktur und Methodik der Arbeit**

Zunächst wird im ersten Kapitel ein allgemeiner Überblick über den Forschungsgegenstand und Relevanz, Zielrichtung sowie der Methodenansatz formuliert. In der Folge werden im zweiten Kapitel die theoretischen Grundlagen durch Erläuterungen der zentralen Begriffe dieser Arbeit behandelt. Hier schließen sich als zentraler Bestandteil der Arbeit im dritten Kapitel Ausführungen zu den angewandten empirischen Methoden der Dokumentenanalyse sowie des problemzentrierten Leitfadeninterviews einschließlich ihrer Einzelergebnisse an. Den Abschluss bildet im vierten Kapitel die zusammenfassende Betrachtung und Diskussion der gewonnenen Erkenntnisse.

Ausgehend von einem qualitativen Ansatz, der Lebenswelten „von innen heraus“ aus der Sicht der handelnden Menschen beschreiben soll (vgl. Flick et al. 2007: 14), wurde zunächst durch eine Dokumentenanalyse der zur Verfügung stehenden handlungsleitenden Dokumente der Polizei NRW, der Versuch unternommen, einen Wertekanon von Polizeikultur zu erschließen. Insbesondere die für die derzeitige polizeiliche Ausbildung in Nordrhein-Westfalen maßgeblichen Gesetzesgrundlagen, Studienverlaufspläne sowie Richtlinien wurden inhaltlich auf Kriterien einer zu vermittelnden Polizeikultur, damit auf ihren Wertebezug, analysiert.

Diese Untersuchung wurde ergänzt durch eine weitere qualitative Methode, des problemzentrierten Interviews von Studierenden sowie am Ausbildungsprozess Beteiligter der drei Bildungsträger (Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW, Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei NRW sowie die polizeilichen Ausbildungsbehörden) mit einem sich aus der Dokumentenanalyse entwickelten Leitfaden. Mit Hilfe des abgeleiteten Leitfadens sollte das Forschungsfeld - Studierende des ersten Bachelorstudiengangs 2008 sowie Lehrende aller drei Bildungsträger - zu ihrem Selbstverständnis als Polizeibeamter und den prägenden Einflüssen und Entwicklungsstadien auf dem Weg dorthin in sieben auswertbaren Interviews (vier Studierende und drei Lehrende) inklusive eines Pretests befragt werden. Die Auswertung mittels qualitativer Inhaltsanalyse erfolgte mit Hilfe der Transkriptionssoftware „f4“ und der Datenanalyse-Software „MAXqda 10.0“.

## **2. Theoretischer Bezugsrahmen**

In diesem Kapitel werden die zentralen Begriffe dieser Arbeit als theoretischer Hintergrund eingeführt sowie deren Bedeutung und Zusammenhang dargestellt. Zunächst erfolgt eine Einführung in die Struktur und Entwicklung der Polizeiforschung in Deutschland. Anschließend wird ein Klärungsversuch zu den im Mittelpunkt stehenden Begriffen wie Werten, Normen, Tugenden, Organisationskultur und Polizeikultur unternommen. Zum Abschluss erfolgen ein historischer Abriss über die Polizeigeschichte in Nordrhein-Westfalen sowie ein Einblick in die Struktur des aktuellen Bachelorstudienganges Polizeivollzugsdienst.

### **2.1 Systematik der Polizeiforschung**

Forschung ist ein „[...] sich um wissenschaftliche Erkenntnis bemühen, mit wissenschaftlichen Methoden ergründen [...]“ (Herkunftswörterbuch Duden 2006: 232). Hierbei ist grundsätzlich zwischen Grundlagenforschung, die ausschließlich der Wissensvermehrung in einem bestimmten Wissenschaftsbereich dient, und der angewandten Forschung, die auf einen realen Verwertungsaspekt ausgerichtet ist, zu unterscheiden. Forschung soll dazu befähigen, Neues wahrzunehmen, dieses auf seine Tauglichkeit für den eigenen Bedarf zu überprüfen und es sich dann zweckdienlich zu machen. Der daraus gewonnene Wissenszuwachs ermöglicht gegebenenfalls die Steigerung der Effektivität und Effizienz bisheriger Arbeit, oder auch einen Paradigmenwechsel, ein Umdenken, welches zur Problemlösung notwendig erscheint. So dürfte es sich nicht anders bei der Polizeiwissenschaft verhalten, einer noch jungen und nicht etablierten, sich in der „scientific community“ noch zu behauptenden Wissenschaft.

Die Polizeiwissenschaft als Wissenschaft vom „Polizieren“ (Reichertz 2007: 129) verstanden, also „[...] das gesamte staatliche, private, ökonomische, von Verbänden und Bürgerinitiativen getragene Handeln, [...] das auf die Erreichung der Rechtsordnung und/oder (auch subjektiv empfundener) Rechtssicherheit zielt - und zwar durch Repression und Prävention“ (Feltas 2007: 5), bietet hinreichend Themen und Anknüpfungspunkte für Forschung weit über die Organisation Polizei hinaus.

Gerade die Polizeiwissenschaft versteht sich als interdisziplinäre Wissenschaft, deren Bezugswissenschaften zu wertvollen Forschungsansätzen und Methoden quantitativer wie qualitativer Art auf dem Gebiet der Inneren Sicherheit verhelfen können, um sich hiermit in der Wissenschaftsgemeinde zu etablieren.

Als Gegenstand der Polizeiforschung ist zum einen die Polizei als Institution und zum anderen das Polizeihandeln zu sehen. In den Fokus werden auch solche Organisationen genommen, die formal ebenfalls für die Innere Sicherheit zuständig oder unterstützend tätig werden (vgl. Mokros 2010: 6). Von besonderem Interesse sind die Außenbeziehungen der Polizei zum Bürger wie eben auch interne Interaktionsprozesse bis hin zur Organisationskulturanalyse (z.B. Steffen & Polz 1991<sup>11</sup>, Dreher & Feltes 1996<sup>12</sup>, Behr 2000, 2006 sowie Mensching 2008).

In der Polizeiforschung „dominiert die Empirie“ (Mokros 2010: 7), die sich mittels Methodologie und Methodik der empirischen Sozialforschung der Transparenz polizeilichen Handelns im Innen- wie Außenverhältnis verschrieben hat. Der Beginn der deutschen empirischen Polizeiforschung ist einhergehend mit dem wachsenden Misstrauen gegenüber Herrschaftsstrukturen Ende der 60er Jahre des 20. Jahrhunderts festzumachen (vgl. Ohlemacher 2000: 184). Der Blick war und ist dabei auf die Organisation Polizei selbst, einer ihrer Basisorganisationseinheiten (BOE) oder auf den einzelnen Beamten gerichtet (u.a. Feest / Blankenburg 1972<sup>13</sup>, Reichertz / Schröer 1992<sup>14</sup>, Krasmann 1993<sup>15</sup>, Ohlemacher et al. 2002 und 2005).

„Empirische Polizeiforschung ist, was ihre theoretischen und methodischen Grundlagen betrifft, an die klassischen sozialwissenschaftlichen Disziplinen Soziologie, Psychologie, Politikwissenschaft und die sozialwissenschaftlich orientierte Kriminologie angebunden“ (Ohlemacher 2006: 219). Durch den Aufbau eines polizei-

---

<sup>11</sup> Steffen W. / Polz S. (1991): *Familienstreitigkeiten und Polizei. Befunde und Vorschläge zur polizeilichen Reaktion auf Konflikte im sozialen Nahraum. Kriminologische Forschungsgruppe der Bayerischen Polizei. BLKA (Hrsg.), München.*

<sup>12</sup> Dreher G. / Feltes T. (1996): *Notrufe und Funkstreifenwageneinsätze bei der Polizei. Eine empirische Studie in drei Polizeidirektionen in Baden-Württemberg, Felix-Verlag, Holzkirchen.*

<sup>13</sup> Feest J. / Blankenburg E. (1972): *Die Definitionsmacht der Polizei. Strategien der Strafverfolgung und soziale Selektion, Bertelsmann-Verlag, Düsseldorf.*

<sup>14</sup> Reichertz J. / Schröer N. (1992): *Polizei vor Ort. Studien zur empirischen Polizeiforschung. Enke-Verlag, Stuttgart.*

<sup>15</sup> Krasmann S. (1993): *Kontingenz und Ordnungsmacht. Phänomenologischer Versuch über die Polizei. Lit-Verlag, Hamburg/Münster.*

wissenschaftlichen Netzwerkes ergeben sich Inspiration und Orientierung für Angebot und Nachfrage empirischer Polizeiforschung. Hierzu zählen unter anderem der 1995 gegründete interdisziplinäre „Arbeitskreis Innere Sicherheit (AKIS)<sup>16</sup> und der 1999 entstandene Arbeitskreis „Empirische Polizeiforschung“<sup>17</sup>.

Seit den 90er Jahren wurde zunehmend mit qualitativen Methoden, wie teilnehmende Beobachtung, Interviews oder Gruppendiskussionen versucht, polizeiliche Wirklichkeit zu entschlüsseln. Ab 2000 bis in die jüngste Zeit rückte die Suche nach einer Theorie der polizeilichen Praxis über Studien zur Polizeikultur und Veränderungsprozessen in der Organisation in den Vordergrund (Behr 2000, 2008, Ohlemacher et al. 2002, Mensching 2008, Scheer 2010). Als wesentliche Bestandteile einer solchen Polizeikultur sind Werte, Tugenden und Normen ausgemacht. Was hierunter zu verstehen ist, soll nachfolgend geklärt werden.

## **2.2 Klärung der Kernbegriffe**

Gesellschaftliches Zusammenleben sowie die Orientierung jedes Individuums ist gekoppelt an Verhaltensregeln und Bewertungen dieser Regeln und der darin eingebundenen Akteure. Nachfolgend wird der Versuch unternommen, die damit in Verbindung zu bringenden Begriffe wie Werte, Normen, Tugenden zu definieren.

### **2.2.1 Werte**

Der fortwährende Gebrauch des ursprünglich aus der Ökonomie stammenden Begriffs „Wert“ ist erst im 19. Jahrhundert mit der philosophischen Auseinandersetzung aufgekommen (vgl. Joas 1999: 56 f.). „Der Begriff des Wertes tritt an die Stelle, an der in der philosophischen Tradition der Begriff des ‚Guten‘ stand“ (ebd. 1999: 37).

Aus den drei Güterformen der griechischen Polis bildete sich über das Zeitalter der Aufklärung eine durch den Menschen selbst definierte ‚neuzeitliche Trias von Freiheit, Leben und Eigentum‘ als Grundwerte heraus. Von einem Streben nach diesen als elementar angesehenen Gütern wurde nach deren Inbesitznahme

---

<sup>16</sup> Vgl. <http://www.ak-innere-sicherheit.de> (letzter Zugriff 26.12.10).

<sup>17</sup> Vgl. <http://www.empirische-polizeiforschung.de> (letzter Zugriff 26.12.10).

durch eine aufgeklärte bürgerliche Gesellschaft nun ein Streben nach einem Mehr an Leben, Freiheit und Eigentum, das bis heute anhält. Dieses sich auf die Zukunft richtende Mehr macht den Unterschied zum manifesten, unveränderlichen Gut aus. Um diese Teilhabe für alle Mitglieder der Gesellschaft zu garantieren, hat sich die Gesellschaft Institutionen wie Recht, Wirtschaft, Wissenschaft und Technik geschaffen. Diese oben genannten Grundwerte bedingen einander, sind daher gleichrangig und unverzichtbar. Sich dieser Grundwerte zu versichern, bedarf es kodifizierter Regelungen wie es Rechtsnormen sind (vgl. Baruzzi 1982: 56 - 63).

Wie entstehen denn nun Werte? Hans Joas (1999: 10) versucht aus seiner theologischen Sicht hierzu eine prägnante Antwort zu geben: „Werte entstehen in Erfahrungen der Selbstbildung und Selbsttranszendenz“. Dies deutet auf einen Schöpfungsprozess während der einzelnen Phasen der Persönlichkeitsbildung hin und eine sich daraus entwickelnde Bereitschaft, eigene Bedürfnisse auch den Gemeinschaftsinteressen unterordnen zu können. Kulturelle wie Umwelteinflüsse wirken hierbei mit. Eine andere Denkrichtung, wie etwa die Wertphilosophie des Immanuel Kant, spricht von „absoluten Werten“, bei denen die Menschen lediglich diese Werte entdecken und verkörpern können, sie jedoch nicht erzeugen (vgl. Joas 1999: 40).

Aus soziologischer Sicht definierte der amerikanische Soziologe und Anthropologe Clyde Kluckhohn (1962: 395) Werte so: „A value is a conception, explicit or implicit, distinctive of an individual or characteristic of a group, of the desirable which influences the selection from available modes, means, and ends of action“. Zu Deutsch: Werte sind Auffassungen von Wünschenswertem, die explizit oder implizit für einen einzelnen oder eine Gruppe kennzeichnend sind, und die Auswahl der Mittel und Ziele des Handelns beeinflussen.

Welche verbindenden Funktionen Werte haben können, erläutert der deutsche Wirtschaftswissenschaftler Peter Weise (1982: 173): „Werte dienen als allgemeine Orientoren, die Komplexität reduzieren, indem sie wechselseitige Erwartungen erwartbar machen (Integrationsfunktion), [...] sind positive Handlungsverstärker für bestimmte Handlungen, die das Überleben [...] sicherstellen können (Stabilisationsfunktion) und Werte dienen als Supporte für regulierende Instanzen in einer Gesellschaft (Legitimationsfunktion)“.

Diese Definition erscheint im Zusammenhang mit denen der Arbeit zugrunde liegenden Fragestellungen zutreffend, denn sie vereinigt die soziologische Sicht Kluckhohns des erwünschten bzw. erwarteten Verhaltens als Orientierungsrahmen mit der Funktionalität von Werten als verbindende Faktoren von Gruppen oder gar Gesellschaften.

Die insoweit abstrakten Werte erfahren dann in einer individuellen Entscheidungssituation eine Konkretisierung als persönliche Einstellung zu bestimmten Sachverhalten, Personen, Gegenständen oder Ideen (vgl. Ahlf 1997: 30).

Sie haben vor allem die Aufgabe, in einer in partikulare Interessen zergliederten Gesellschaft dennoch ein Gemeinwesen, eine innere Ordnung herzustellen. Als dauerhaften Kernbestand dieser Ordnung sind unserer Gesellschaft die Menschen- und Bürgerrechte sowie die Verfahrensregeln der demokratischen Grundordnung zu bezeichnen, die ihre Kodifizierung im Grundgesetz sowie die Normierung in den Gesetzen dieses Landes gefunden haben. Diese Werte sind auch in einer pluralistischen Gesellschaft anerkannt und infolgedessen als verbindliches Wertesystem zu bezeichnen (vgl. Schulz 2008: 29 ff.).

Der Wertewandel lässt sich als evolutionärer Prozess erklären, der sich aus den individuellen Handlungen der Mitglieder einer Gesellschaft speist. Je nachdem, wie das Umfeld diese Handlungen belohnt, etwa durch Übernahme, oder sanktioniert, erfährt dieses Umfeld oder auch das Individuum eine Veränderung, kann sich fortentwickeln (vgl. Weise 1982: 174).

Zusammenfassend bleibt festzustellen, dass der Begriff Wert nicht allumfassend, allgemeingültig definiert werden kann. Aus verschiedenen Wissenschaftsbereichen sind hier Auslegungen mit dem Ziel eines Überblicks aufgezeigt worden. Die sozioökonomische Auslegung Weises des Wertes als allgemeinverständlichen Orientierungsfaktor und damit positiver Handlungsfaktor, der eine Gruppe bzw. Gesellschaft stabilisieren und in ihr agierende Instanzen (z.B. Polizei) legitimieren kann, wird in dieser Arbeit favorisiert.



### 2.2.2 Normen

„Normen [...] sind Verhaltensstandards, die kraft ihrer (negativen bzw. positiven) Sanktionen über Mechanismen wechselseitiger Verhaltenserwartung die Steuerung und Stabilisierung sozialer Systeme ermöglichen, meist auch tatsächlich leisten“ (Stachowiak 1982: 278, Hervorhebung im Original). Sie sind demnach Ausdruck dessen, was nach der (mehrheitlichen) Entscheidung ein Gemeinwesen als wünschenswertes Verhalten, abgeleitet aus den vorhandenen Werten, für durchsetzungswürdig und sanktionierungsfähig hält, um die innere Ordnung aufrechtzuerhalten. Diesem Entscheidungsprozess wohnt ebenfalls die Chance des Wandels inne. Sobald sich die Veränderungen in den Wertmaßstäben ergeben, wirkt sich dieses nachhaltig, wenn auch unter Umständen verzögert, auf die Normierung von Verhalten aus. Hier sei beispielsweise die erst 1994 erfolgte Abschaffung des seit 1872 in Deutschland existierenden § 175 StGB genannt, der die „Unzucht unter Männern“ verbot und damit 120 Jahre lang Homosexualität kriminalisierte. Erst die mit dem gesellschaftlichen Wandel einhergehenden Reformen Ende der 60er und Anfang der 70er Jahre läuteten das Ende der Ächtung dieser alternativen Form der Sexualität ein. Ob Normen von der Gesellschaft akzeptiert werden, ließe sich z.B. durch Befragungen und teilnehmende Beobachtung im Rahmen der empirischen Sozialforschung nachweisen.

### 2.2.3 Tugenden

Der Begriff Tugend mutet etwas verstaubt, gar spießig an. Tugenden mögen heute eher als *soziale Kompetenz* bezeichnet werden. Wie ist nun Tugend zu definieren? Der deutsche Philosoph Otto F. Bollnow (1975: 21, 24) bezeichnet Tugenden als Leitfaden von guten Eigenschaften, als „[...] das Sediment, das sich im wiederholten sittlich-en Verhalten des Menschen ablagert, die ungewollt sich dabei ausbildende innere Form, oder in einem anderen Bild: der Pfad, der sich bildet, indem er begangen wird“. Gleichsam führt er aus, „[...] daß die Tugenden nichts Zeit-loses sind, das mit dem Wesen des Menschen ein für allemal gegeben wäre, sondern daß auch sie sich, wie alle Lebensäußerungen des Menschen, im Verlauf der Geschichte entwickeln und wandeln“(ebd. 1975: 28).

Das Problem mit den Tugenden ist eher ihre Überkommenheit, ihre Begrifflichkeit, nicht aber die Eigenschaft als solche. In der heutigen Zeit bedarf es einer modernen Artikulation dieser menschlichen Eigenschaften. Auch deren Charakterisierung als Tugend ist schwer fassbar. Der Soziologe Prisching (2001: 28 ff.) stellt hierzu eine nicht abschließende Topologie der Tugenden zusammen, die auch in dieser Arbeit als Orientierung dienen soll, und in der nachfolgenden Tabelle eine kursorische Darstellung findet:

Klugheit	Mäßigung	Tapferkeit	Gerechtigkeit	Glaube
Liebe	Hoffnung	Gehorsam	Anständigkeit	Ehrlichkeit
Toleranz	Offenheit	Fairness	Fleiß	Beharrlichkeit
Pflichtbewusstsein	Geduld	Vorsicht	Besonnenheit	Diskretion
Friedfertigkeit	Freundschaft	Nächstenliebe	Mitgefühl	Empathie
Wohlwollen	Solidarität	Hilfsbereitschaft	Milde	Sparsamkeit
Höflichkeit	Zuvorkommenheit	Ruhe	Verlässlichkeit	Großzügigkeit
Pünktlichkeit	Sorgfalt	Rechtsbewusstsein	Bescheidenheit	Vorurteilslosigkeit
Ordnungsliebe	Reinheit	Selbstbescheidung	Verbundenheit	Zufriedenheit
Lernbereitschaft	Zielstrebigkeit	Kultiviertheit	Seriosität	Kooperationswillen

Abb.1: Topologie der Tugenden (eigene Darstellung nach Prisching 2001: 29 ff.)

Die vorgenannten Tugenden haben sich in den seit der Antike gebildeten Gesellschaften und Institutionen entwickelt und wurden dort gelehrt und gelebt. Ihre Wertschätzung ist jedoch dem jeweiligen Zeitgeist unterlegen. Dennoch haben sich sieben Tugend Aspekte als existenziell für unsere Gesellschaft herausgebildet, denn hierauf fußt auch die freiheitlich demokratische Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland und offenbart sich in den Grundrechten. Es sind neben den vier Platonischen Kardinaltugenden Gerechtigkeit, Tapferkeit, Mäßigung und Klugheit die theologischen Tugenden des Christentums Glaube, Liebe und die Hoffnung. Deren Internalisierung durch eine ausreichend große Anzahl von Mitgliedern einer Gesellschaft sichert deren Wirksamkeit, wenn auch unter einer neuen begrifflichen Formulierung (vgl. Zapotocky 2001: 258 f.).

## 2.3 Facetten einer polizeilichen Organisationskultur

Organisationen sind als zweckorientierte Kooperationssysteme von Menschen zu definieren. Die Beteiligten sind dabei ausschließlich in ihrer Rolle als Organisationsmitglied beteiligt (vgl. Walter-Busch 2008: 13). Zur internen wie externen Problemlösung bildet sich eine Organisationskultur<sup>18</sup> heraus. Sie besteht nach Schein aus mehreren Ebenen:

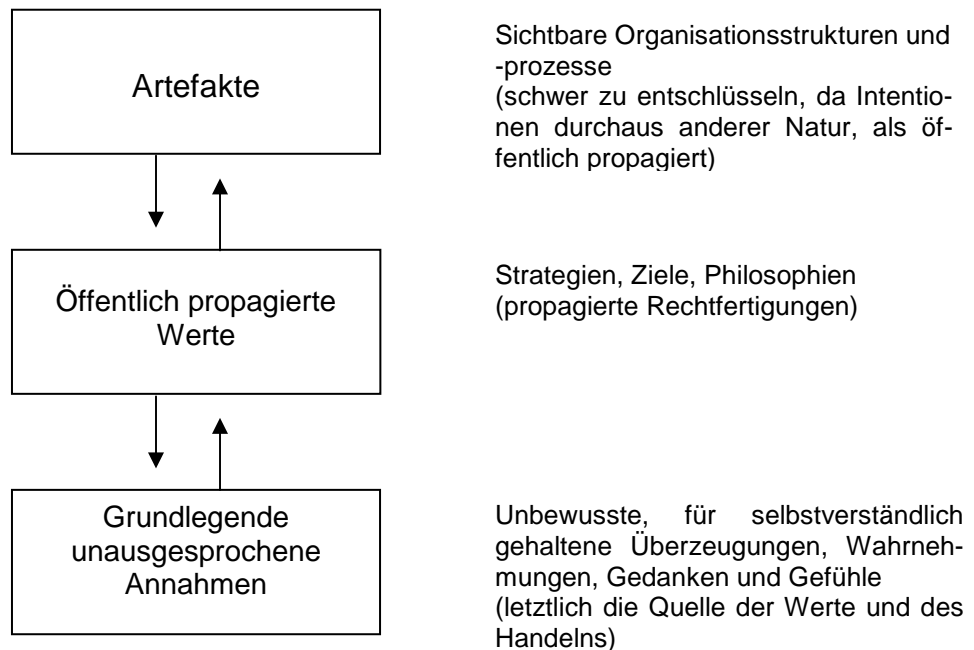


Abb. 2: Die drei Ebenen der Unternehmenskultur (eigene Grafik nach Schein 2010: 31)

Augenfällig sind zunächst die Artefakte, die sichtbaren Strukturen und Prozesse (bei der Polizei z.B. die Aufbauorganisation, die Uniform, die materielle Ausstattung sowie die Dienstleistungen). Es folgen die deklarierten Werte wie Ziele und offizielle Strategien (bei der Polizei z.B. die in den Medien veröffentlichten Leitbilder). Ein Verständnis für die Organisation und deren Kultur entwickelt sich jedoch erst, wenn die zugrunde liegenden Annahmen als eigentlichen Kern einer Kultur identifiziert werden können, die unbewusst aber als selbstverständlich und bewährte Methoden der Problembewältigung gedacht, entwickelt und gelernt werden. Eine Übernahme erfolgt indes erst dann, wenn sie als verantwortlich und richtig erkannt worden sind. Sie sind die Essenz eines gemeinsamen Lernprozesses

<sup>18</sup> Von Ed Schein sinngleich als Unternehmenskultur bezeichnet.

aller Akteure in einer Organisation (vgl. Schein 2010: 32 ff.). Diesen Kulturkern gilt es auch als Theorie der Praxis in der Polizei zu erforschen.

Zu einem Berufsbild des Polizeibeamten wurde erstmalig 1975 ein durch die Ständige Konferenz der Innenminister der Länder in Auftrag gegebenes Gutachten erstellt. Das so genannte und 1.600 Seiten umfassende „Saarbrücker Gutachten“ gilt seitdem als erster größerer Versuch, mit empirischen Methoden sozialwissenschaftlich fundierte Aussagen über den polizeilichen Ist-Zustand zu erhalten (vgl. Behr 2006: 26). In der vorliegenden Arbeit wird der Versuch unternommen, drei Ebenen (vgl. Abb. 2) in einer polizeilichen Organisationskultur zu identifizieren und insbesondere den anfänglichen Lernprozess im Rahmen der beruflichen Ausbildung näher zu beleuchten.

In der polizeiwissenschaftlichen Literatur hat die Organisationskultur der Polizei gegen Ende der 80er Jahre als „Polizeikultur“ (Kube 1989, 1990) Eingang gefunden. Sie umfasst „[...] die nach außen und innen sichtbar gewordenen, unverwechselbaren Äußerungen der Institution Polizei oder ihrer Teilsysteme, an denen Polizeiidentität erkennbar wird [...]. Polizeikultur umschreibt also lediglich typische polizeiliche Handlungen, Symbole, Zeremonien, Rituale, Stile usw., die natürlich von der jeweiligen Organisationsstruktur (den harten Faktoren), aber auch von den praktizierten Werthaltungen, Normen, Orientierungsmustern, Leitbildern usw. (den sog. weichen Faktoren) abhängig sind“ (Ahlf 1997: 98).

Innerhalb einer hierarchisch durchstrukturierten und nach Aufgabenstellungen ausdifferenzierten Organisation wie der Polizei im Sinne eines durch Max Weber (1972: 126 f.) formulierten idealen Typus des „bureaukratischen Verwaltungsstabes“, können sich daran orientierte Subkulturen bilden. Diese sind für ihren Bereich durchaus funktional und erfolgreich (vgl. Schein 2010: 50), stellen jedoch nach Behr (2006: 20) eine „real erfahrbare Differenz“ zur Gesamtorganisation dar. Er sieht hierin einen Gegenentwurf zu der offiziell proklamierten Polizeikultur. „Die Konkurrenz zwischen den unterschiedlichen Denk- und Handlungslogiken im polizeilichen Alltag kommt [...] in der Unterscheidung zwischen *Polizeikultur* und *Polizistenkultur* (Cop Culture) zum Ausdruck“ (Behr 2006: 20, Hervorhebungen im Original).

Einen anderen Ansatz beschreibt Mensching (2008: 79 ff., Hervorhebungen im Original), indem sie von im Binnenverhältnis der Organisation Polizei sich entwickelten und entwickelnden differenten Handlungsmustern und Routinen ausgeht. Sie unterscheidet hierbei zwischen *Aktions-* und *Aktenpraxis* als gelebte Über- und Unterordnungsverhältnisse. Mensching (2008: 89) kritisiert die Ansicht von einer maßgeblichen Hauptkultur und entgegen wirkenden Subkulturen und ersetzt diese durch „[...] die Prämisse vielfältiger, ambivalenter polizeilicher Kulturen, die verschiedene integrierende Arrangements etabliert haben [...]“. Die Funktionsfähigkeit der Organisation Polizei sei auf ein „wechselseitiges Aufeinanderbezogensein“ (ebd. 2008: 319) dieser Handlungsmuster und der gegenseitigen Interpretationsleistungen der Praktiker angewiesen. Im Folgenden werden die Sichtweisen von Behr und Mensching näher erläutert.

### **2.3.1 Das Wesen der Polizeikultur alias Aktenpraxis**

Nach Behr (vgl. 2006: 27 ff.) entwickelte sich im Zuge der Erkenntnisse aus dem „Saarbrücker Gutachten“ in den folgenden Jahrzehnten ein Diskurs über eine „neue Polizeiphilosophie“, sowie Professionalisierung einhergehend mit einer Statusanhebung durch die Akademisierung des Berufstandes. Damit einhergehend wurden betriebswirtschaftliche Organisations- und Steuerungsmodelle der Polizei inklusive technischer Innovationen nach dem „Top-Down-Prinzip“ übergestülpt. Eine Partizipation aller Mitarbeiter erfolgte zwar in Workshops, viele Themenbereiche wurden jedoch nicht von der Mitarbeiterschaft mitgetragen. Die Komplexität der Neuerungen überforderte diese zunehmend.

In diesem Zuge der Neuausrichtung der Polizei sind Leitbilder entstanden, die als Richtschnur, als Orientierungspunkte<sup>19</sup> für polizeiliches Handeln dienen sollen. Sie stellen Idealbilder von einem polizeilichen Selbstverständnis dar, die insbesondere gegenüber der Öffentlichkeit propagiert werden, aber nach innen den Maßstab des „So-soll-es-sein“ also des Wünschenswerten definieren. Wirksam werden diese Leitbilder erst dann, wenn sie im Alltagshandeln so gelebt und umgesetzt werden. „Die *Leitbilder* sind zunächst idealisierende und artifizielle Deklarationen im

---

<sup>19</sup> In NRW sind auf Behördenebene eigene Leitbilder entstanden, auf Landesebene existieren so genannte „Orientierungspunkte“: [http://www.polizei-nrw.de/im/Wir\\_ueber\\_uns/Orientierungspunkte/](http://www.polizei-nrw.de/im/Wir_ueber_uns/Orientierungspunkte/) (letzter Zugriff 26.12.10), die da heißen: Bürgerorientierung, Modernes Management und Mitarbeiterorientierung.

Rahmen der offiziellen Darstellung der Polizei“ (Behr 2008: 245, Hervorhebung im Original). Behr (vgl. 2006: 47) macht sein Verständnis von Polizeikultur am Kern der Polizeiaufgabe fest, der legitimen und legalen Gewaltanwendung, dem von ihm so gesehenen zentralen Erkennungsmerkmal der Polizei. Im Ergebnis bestimmt er Polizeikultur als „[...] ein Bündel von Wertbezügen, die als transzendenter Rahmen das Alltagshandeln von Polizeibeamten ermöglichen, begrenzen und anleiten. Wertebezüge geben darüber Auskunft, in welchen Situationen welche Werte und Tugenden in welchem Ausmaß Geltung erlangen (z.B. Selbstdisziplin, Tapferkeit, Loyalität, Zivilcourage) und auch darüber, wann und in welchem Ausmaß Gewalt angewendet werden muss, soll oder darf“ (ebd. 2006: 48). Diese Definition zielt auf Behrs Ansicht, dass die Gesamtorganisation Polizei zwar einen Bestand an Werten und Tugenden vorrätig hält, diese aber von deren Mitgliedern oder Teilorganisationen je nach Funktion und Aufgabenstellung nur zu jenem Teil internalisiert werden, wie es jeweils dort für ein erfolgreiches Alltagshandeln benötigt wird. In diesem Zusammenhang konstruiert Behr einen „ideal-typischen Polizisten“ mit folgenden Eigenschaften:

<b>Tugenden,</b> über die ein „idealtypischer Polizist verfügt:	<b>Untugenden,</b> die ein „idealtypischer“ Polizist <u>nicht</u> besitzt
Idealismus	Formalismus
Menschlichkeit	Zynismus
Höflichkeit	Bürokratismus
Kommunikationsfähigkeit	Rigidität
Gelassenheit/Ausgeglichenheit	Autoritarismus
Freundlichkeit	Prahlerei/Angeberei
Offenheit	Sturheit
Mut	Feigheit
Flexibilität im Denken und Handeln	Unbeweglichkeit
Hilfsbereitschaft	Egoismus
Ordentlichkeit	Schlampigkeit
Klarheit/Verlässlichkeit/Berechenbarkeit	Undurchsichtigkeit/Widersprüchlichkeit/Launenhaft
Kreativität in der Arbeitsbewältigung	Monotonie und „Repetitionsneigung“
Kooperationsfähigkeit/Teamfähigkeit	Rechthaberei/Eigenbrötlerei

Abb. 3: Eigenschaften eines idealtypischen Polizisten (eigene Grafik nach Behr 2006: 184)

Die Kardinaltugenden Tapferkeit, Gerechtigkeit und Weisheit zählt Behr (vgl. 2006: 184) zu den wichtigen polizeilichen Tugenden, die u.a. während der Ausbildung stärker gefördert werden sollten.

Mensching (vgl. 2008: 80, Hervorhebungen im Original) versucht, die polizeiliche Organisationskultur über deren Hierarchieebenen und der dabei vollzogenen Interaktionen zu durchdringen, die *gelebten Hierarchiebeziehungen* zu rekonstruieren. Sie versucht, die Gründe für die Koexistenz der von Behr dargestellten Kulturansätze in der Organisation herauszuarbeiten.

Im Gegensatz zu Behr formuliert sie die Differenz der Handlungspraktiken in der Polizei als *Aktenpraxis* (auf Handlungspraktiken beruhender Alltag, der an der Schriftlichkeit und Aktenförmigkeit der Organisation orientiert ist) und *Aktionspraxis* (Alltagspraktiken der Polizeibeamten an der Basis des Einsatzhandelns). Die Aktenpraxis bzw. Aktenpraktiken werden beschrieben als „[...] Handlungsvollzüge, die die „Alltagskultur“ der an Schriftlichkeit (oder eben Polizeikultur) orientierten Polizisten kennzeichnen“ (Mensching 2008: 84 f., Hervorhebungen im Original). Die schriftliche Dokumentation der polizeilich zu bewältigenden Ereignisse ist zum einen ein zentrales Erfordernis der polizeilichen Organisationsleitung zur Steuerung und Führung, zum anderen eine elementare strafprozessuale Anforderung der Justiz an polizeiliche Ermittlungsergebnisse.

### **2.3.2 Das Wesen einer Cop Culture alias Aktionspraxis**

„Cop Culture ist die gelebte Kultur der handarbeitenden Polizisten (und) [...] wird im Alltag der Polizei generiert, kommuniziert, praktiziert und perpetuiert. Sie trennt zwischen *Erfahrung* und *Theorie*, und sie dient der Distinktion, indem sie zwischen *wir* und *die anderen* unterscheidet, d.h. zwischen den Polizisten *auf der Straße* und denen in der Verwaltung bzw. der Leitung.“ (Behr 2008: 25, Hervorhebung im Original).

Die in den letzten Jahren mit der Verwaltungsmodernisierung einhergehende Umstrukturierung der Polizei brachte eine Reihe spezialisierter Basis-Organisationseinheiten (BOE) hervor. Die Mitglieder dieser „BOE“ identifizieren sich mit ihrer Aufgabe und bilden hieraus eine Anzahl „konkurrierender Subsysteme“ mit eigenen „Partikularkulturen“. Die Neigung der Polizeiorganisation, sich in spezialisierte Untereinheiten zu diversifizieren, führe auch zur Herausbildung einer eigenen Identität, was sich z.B. in codierten Umgangsformen, Uniformität und Ausrüstungsdetails äußere (vgl. Behr 2006: 50).

Mensching (vgl. 2008: 319) klassifiziert die Handlungspraktiken der operativen Einsatzkräfte als Aktionspraxis. Diese ist an Mündlichkeit, auf kollektiv geteilte Erfahrungen und informelle Organisationspraktiken ausgerichtet.

Wesentlich bei diesem Orientierungsmuster ist die fortwährende Interpretation von Weisungen der organisatorisch vorgesetzten Aktenpraxis hinsichtlich „[...] der Tauglichkeit für den eigenen Erfahrungsraum, d.h. die etablierten, konjunktiven Handlungspraktiken [...]“ (ebd. 2008: 319).

Dies bedeutet z.B. „[...] dass schriftliche Anweisungen, Erlasse etc. im Sinne der Handlungslogiken der Aktionspraxis transformiert werden und die Aktionspraktiker ihre Alltagshandlungen *nach oben* invisibilisieren. Dazu bedienen sie sich der Aktenpraxis, indem sie schriftlich Handlungen berichten, die (so) nicht stattgefunden haben [...]“ (ebd. 2008: 322, Hervorhebungen im Original).

## **2.4 Berufliche Sozialisation innerhalb der Organisation Polizei**

Unter Sozialisation werden im weitesten Sinne “[...] die Prozesse und Ergebnisse der Auseinandersetzung der Person mit ihrer sozialen Umwelt und mit sozial gestalteten gegenständlichen Handlungsbedingungen [verstanden], soweit diese Auseinandersetzung sich in der Persönlichkeitsentwicklung (als Entfaltung, Verfestigung oder Veränderung, unter Umständen auch Verkümmern) niederschlägt. Dabei interessieren besonders die Vermittlung und der Erwerb *sozialer* Qualifikationen, Kompetenzen und Orientierungen sowie die *unbewussten* und *ungewollten* Aspekte der Auseinandersetzung oder Interaktion (= Sozialisation im engsten Sinne)“ (Lempert 2009: 2, Hervorhebungen im Original).

Die berufliche Sozialisation findet demnach in einer beruflichen Umwelt statt. Diese allgemeingültige Definition kann auch für die polizeiliche Sozialisation übernommen werden, die insbesondere in der Ausbildungsphase - der beruflichen Eingangssozialisation - enorme Anforderungen an die Persönlichkeitsentwicklung stellt, vom jugendlichen Normalbürger hin zum Träger staatlicher Gewalt mit Definitions- und Eingriffsmacht über Grundrechte.



Soziale Bedingungen der beruflichen Sozialisation sind nach Lempert in Anlehnung an Urie Bronfenbrenners ökosystemischen Ansatz auf mehreren Ebenen angesiedelt und interagieren miteinander:

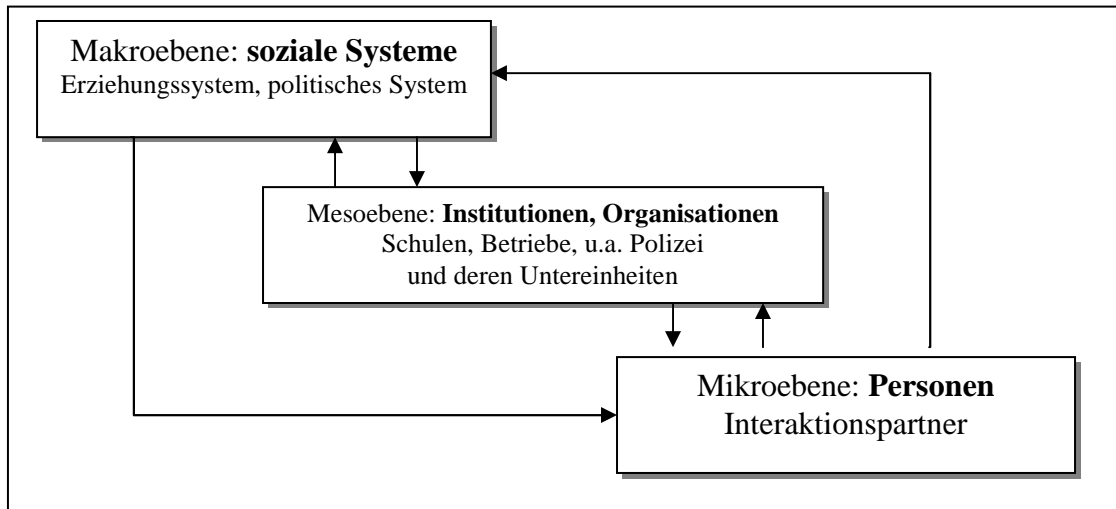


Abb. 4: Soziale Bedingungen der beruflichen Situation (eigene Grafik nach Lempert 2009: 28 f.)  
(Die Paare entgegen gerichteter Pfeile zwischen den drei Ebenen deuten auf die oben beschriebenen Interaktionsprozesse innerhalb der sozialen Umwelt hin. Ereignisse und Elemente des einen Niveaus wirken sich auf die anderen Niveaus ebenfalls aus.)

Was passiert nun mit dem Berufsanfänger in seiner beruflichen (Eingangs-) Sozialisation? Hierzu hat Lempert ebenfalls ein Modell über die psychischen Auswirkungen entwickelt:

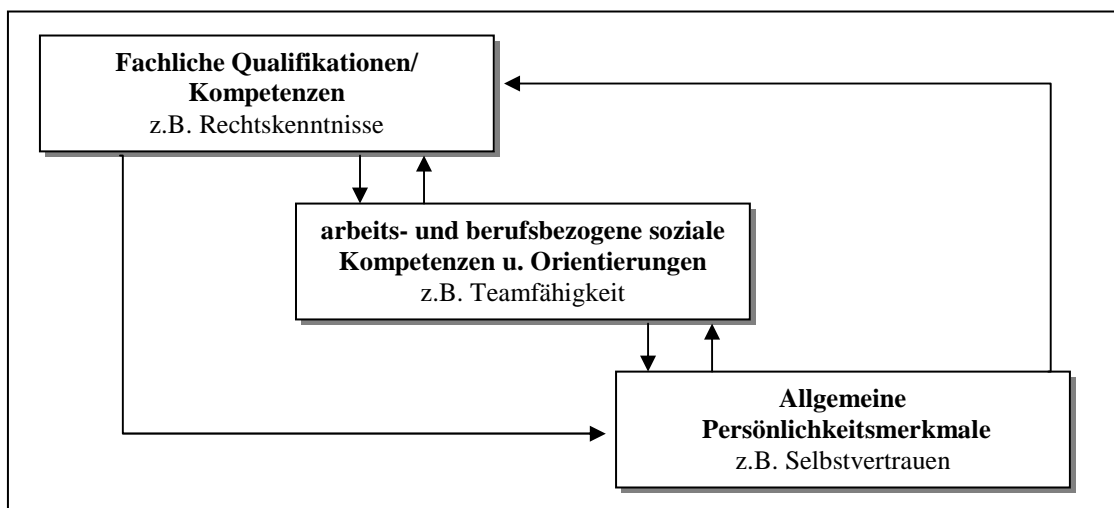


Abb. 5: Dimensionen der sich im Verlauf der Sozialisation herausbildenden Persönlichkeitsstruktur (Alle drei Dimensionen interagieren und beeinflussen mögliche Transferleistungen, Eigene Grafik nach Lempert 2009: 30 ff.)

In Anlehnung an Lempert (siehe Abb. 5), können in der Ausbildung bzw. im Beruf erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen Persönlichkeitsmerkmale verändern. Im Gegenzug ist die Aufnahmefähigkeit von fachlichen Kompetenzen und Qualifikationen abhängig von den bisher vorhandenen Persönlichkeitsmerkmalen und Vorkenntnissen, die der Berufsanfänger mitbringt. Entscheidend bei diesem Prozess ist, dass die förderlichen Entwicklungen von außen aus der sozialen Umwelt kommen. Dies sollte in der Form von mäßiger Überforderung der Auszubildenden geschehen, sei es durch etablierte Autoritäten oder durch Aufgabenstellungen.

Die mäßige Überforderung im Sinne einer persönlichen bisher noch nicht bewältigten Herausforderung, fördert eine Höherentwicklung, insbesondere dann, wenn diese von Personen eingefordert wird, die für die Auszubildenden als für sie wichtig angesehen werden (significant others). Indem sie Vertrauen in die Lernfähigkeit signalisieren und zu verstehen geben, dass die gestellten Herausforderungen zu meistern sind, bzw. gemeistert wurden, fühlen sich die Berufsanfänger gleichermaßen diesem Eindruck weiterhin verpflichtet. Hierbei laufen bei ihnen ständig Prozesse der Wahrnehmung, der Deutungen, der Verarbeitung und des daraus folgenden Handelns ab und hinterlassen Spuren in der eigenen Persönlichkeitsstruktur (vgl. Lempert 2009: 37 f.).

Trotz dieser allgemeingültigen Darstellung, die für jede berufliche Sozialisation gilt, müssen die tatsächlichen Abläufe im Einzelfall betrachtet werden. Dies gilt insbesondere für die polizeiliche Ausbildung, die, wie alle Polizeiangelegenheiten in der Bundesrepublik Deutschland grundsätzlich Angelegenheit der Bundesländer (Ausnahmen bilden BKA und Bundespolizei, die im Zuständigkeitsbereich des BMI liegen) ist. 16 Bundesländer, 16 Länderpolizeien, 16 soziale Umwelten in den Ausbildungsgängen. Nachfolgend wird daher ausschließlich auf die historische Entwicklung und den aktuellen Stand der polizeilichen Ausbildung in Nordrhein-Westfalen eingegangen.

### **2.4.1 Historischer Abriss über die Entwicklung der Polizei NRW**

Die nachfolgenden Daten und Ereignisse sind im wesentlichen Manfred Reuters Chroniken (2008: 120 - 140, 256 ff.) über die Reorganisation der Polizei in Nordrhein-Westfalen entnommen, die er im Rahmen seiner politologischen Studie über die Wesensmerkmale der Polizei in NRW zusammengestellt hat. Darüber hinaus haben Daten aus den Ausführungen Wolfgang Schultes (2008: 289 - 299) zur Polizei NRW im Handbuch der Polizeien Deutschlands hier Eingang gefunden.

Die historische Entwicklung der Ausbildungsgänge der nordrhein-westfälischen Polizei beginnt mit dem Zusammenbruch des Deutschen Reiches nach dem 2. Weltkrieg und der Übernahme der Regierungsgewalt durch das britische Militär. Im Mai 1945 wurde in der britischen Besatzungszone, dessen Gebiet u.a. das heutige Bundesland Nordrhein-Westfalen umfasste, unmittelbar die deutsche staatliche Polizei aufgelöst und die Polizeifunktion durch die britische Militärpolizei sowie deutsche Hilfspolizisten übernommen. Bereits im Juli 1945 erfolgte die Wiedereinstellung von deutschen unvorbelasteten Polizeibeamten und ab September 1945 wurde per Richtlinie für die Reorganisation der Polizei in der Britischen Zone der Aufbau von kommunalen Polizeischulen initiiert. Die Ausbildungsdauer betrug acht Wochen. Zunächst wurde an der Zentral-Polizeischule für die britische Zone in Münster-Hiltrup die Ausbildung der zukünftigen Polizeiausbilder und nachfolgend Lehrgänge des Führungspersonals durchgeführt. Die zunehmende Gewaltkriminalität führte dann zur Wiederbewaffnung der Polizei mit leichten Waffen.

Mit Bildung der Nordrhein-Provinz aus den Regierungsbezirken Köln, Düsseldorf und Aachen im September 1945 wurde die Reorganisation der deutschen Polizei weiter vorangetrieben. Die Demokratisierung der Polizei sollte durch eine „Entpolizeilichung“ der Verwaltung, eine zivile politische Führung sowie eine dezentrale Organisation und Ausbildung nach britischem Muster erfolgen. Einhergehend endete die alleinige Befehlsgewalt über die Polizei durch die Militärregierung. Bereits im November 1945 zählte die Polizei 11.920 Vollzugskräfte. Am 17.07.1946 gab der britische Oberbefehlshaber die Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen bekannt. Ab 1947 erfolgte nun der planmäßige Aufbau der Landespolizei nach dem Muster der Weimarer Republik mit einer umfassenden Zuständigkeit der Landesregierung über Gesetzgebung, Ausstattung und Auswahl des Führungspersonals.

Endgültige gesetzliche Regelungen erfolgten erst im März 1949. Der Personalbestand wuchs auf 49.000 Beamte an, der sich vorwiegend aus Volks- und Hauptschülern sowie älteren Bewerbern aus handwerklichen Berufen rekrutierte. Weit über die Hälfte des Führungspersonals war wieder mit ehemaligen Parteigängern der NSDAP und SS-Angehörigen<sup>20</sup> besetzt. Aufgrund des beginnenden Kalten Krieges wurde auf dieses Personal zurückgegriffen. Auch die Ausbildung trug nun militärische Züge. Mit dem 03.07.1950 wurde von Seiten der Westalliierten die vollständige Polizeihöhe an die Bundesländer übergeben. Ab 1953 wurde mit dem ersten Polizeiorganisationsgesetz die Polizei in NRW wieder auf Länderebene zentralisiert auf zunächst 79 Kreispolizeibehörden. Mit der kommunalen Gebietsreform in den 70er Jahren wurden auch die Polizeibehörden auf 50 reduziert.

Anfang der 70er Jahre erfolgte die Einstellung und Ausbildung ausschließlich im mittleren Dienst der Polizei unabhängig von der Vorbildung. Typisch war eine isolierte polizeiinterne Ausbildung für alle Laufbahngruppen in kasernierten Ausbildungseinheiten. Mitte der 70er Jahre wurde theoretischem sowie fachpraktischen Wissen ein größerer Stellenwert in der Ausbildung eingeräumt.

Anfang der 80er Jahre etablierte sich die Ausbildung des gehobenen Dienstes an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung mit dem Abschluss als Diplom-Verwaltungswirt (FH). Hinzu kam die Einstellung von Frauen in die Polizei. Die Ausbildung blieb auch an den Fachhochschulen und Ausbildungsinstituten polizeiintern. Ab September 1994 wurde der Direkteinstieg in den gehobenen Polizeivollzugsdienst möglich. Im April 1995 wurde die zweieinhalbjährige Ausbildung für den mittleren Dienst noch einmal modifiziert und modularisiert. Ab September 2003 wurden jährlich ca. 500 Studierende bei der Polizei NRW ausschließlich für den gehobenen Dienst eingestellt und im Rahmen eines dreijährigen Diplomstudienganges ausgebildet. Seit Mitte der neunziger Jahre erfährt die Polizei NRW einen weiteren organisatorischen Reformprozess im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung. Die Einführung des Neuen Steuerungsmodells<sup>21</sup> verknüpfte polizeiliches Alltagshandeln mit betriebswirtschaftlichen Kennzahlen. Im Jahre 2005 wurde der Aufbau und Aufgabenzuschnitt der Polizei NRW durch die neue Lan-

---

<sup>20</sup> *Frühere Polizeiangehörige im 3. Reich konnten im Rahmen der sog. Dienstgradangleichung SS-Dienstgrade führen bzw. in die SS übernommen werden [Ministerial-Blatt des Reichs- und Preußischen Ministeriums des Innern, 1939, Spalte 1182-1183 Rd.Erl. vom 22.05.1939: SS-Dienstgradangleichung von Angehörigen der Ordnungspolizei (außer Verwaltungspolizei)].*

<sup>21</sup> *Detaillierte Informationen hierzu unter: <http://www.kubera.homepage.t-online.de/Downloads/Arbeitsheft.pdf> (letzter Zugriff 26.12.10).*

desregierung erneut verändert und eine an Kernaufgaben wie Gefahrenabwehr und Einsatzbewältigung, Kriminalitätskontrolle sowie Verkehrssicherheitsarbeit angepasst. Die Bildung eines Europäischen Hochschulraumes und der damit verbundene Reformprozess der Ausbildung machte auch vor der Polizei NRW nicht Halt. Seit September 2008 beginnen jährlich 1.100 Studierende den modularisierten Bachelor-Studiengang „Polizeivollzugsdienst“ an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, der ein praxisorientiertes Studium in enger Verzahnung von Theorie, Training und Praxis bieten soll. Der Aufbau dieses aktuellen Studienganges der nordrhein-westfälischen Polizei wird im folgenden Kapitel im Detail dargestellt.

#### **2.4.2 Der aktuelle Bachelorstudiengang Polizeivollzugsdienst in NRW**

Zum 01. September 2008 wurde mit Erlass des Innenministeriums NRW der dreijährige Bachelorstudiengang Polizeivollzugsdienst zur Ausbildung von 1.100 Studierenden an den insgesamt sieben Standorten<sup>22</sup> der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW (FHöV) eingerichtet. Wesentlicher Bestandteil des neuen Studienganges soll eine verbesserte Praxisorientierung durch eine engere Verzahnung von Theorie, trainierten fachpraktischen Kompetenzen und der Umsetzung innerhalb der angeleiteten Praktika sein<sup>23</sup>. Neben der FHöV, an der die theoretischen Grundlagen für den Berufseinstieg in fachspezifischen wie fächerübergreifenden Modulen sowie in Wahlpflichtveranstaltungen gelegt werden, sind die Ausbildungszentren des LAFP NRW in Brühl, Selm und Schloß Holte-Stukenbrock für das fachpraktische Training, sowie die zehn Ausbildungs- und Einstellungsbehörden<sup>24</sup> (AEB) der Polizei für die Berufspraktika als weitere Bildungsträger eingebunden.

Ziel der Ausbildung ist es, den Studierenden grundlegendes Fachwissen, Methodenkompetenzen und Schlüsselqualifikationen zur Berufsfähigkeit vor dem Hintergrund sich verändernder Qualifikations- und Kompetenzprofile zu vermitteln. Die Ausbildung soll die Studierenden in den Stand versetzen, Aufgaben des Wachdienstes zu erfüllen und Grundkenntnissen der allgemeinen Kriminalitätsbekämpfung

---

<sup>22</sup> Duisburg, Köln, Münster, Bielefeld, Gelsenkirchen, Hagen und Dortmund.

<sup>23</sup> Zum Studienverlaufsplan: <http://www.fhoev.nrw.de/index.php?id=190> (letzter Zugriff 28.12.10)

<sup>24</sup> PP Aachen, PP Bielefeld, PP Bonn, PP Dortmund, PP Duisburg, PP Düsseldorf, PP Gelsenkirchen, PP Hagen, PP Köln, PP Münster incl. der zugeordneten 35 Kooperationsbehörden (Kreispolizeibehörden).

ung, der Verkehrssicherheitsarbeit sowie des Einsatzes aus besonderem Anlass anzuwenden. Darüber hinaus soll die Ausbildung Grundlagen der Führung und Zusammenarbeit vermitteln (vgl. § 1 der VAP Pol II Bachelor)<sup>25</sup>.

Das Studium umfasst nach der Studienordnung<sup>26</sup> eine Orientierungswoche, das fachwissenschaftliche Studium, das fachpraktische Studium inklusive Trainings, das Projektstudium, an dessen Stelle im Polizeivollzugsdienst das Seminar oder als wählbare Alternative das Projekt tritt, das Training sozialer Kompetenzen bzw. das Kommunikations- und Rhetoriktraining, eine Bachelorarbeit einschließlich eines Kolloquiums sowie eine mündliche Schwerpunktprüfung. Im fachpraktischen Studium werden theoretisch erworbene Kompetenzen angewandt und erweitert sowie praktische Fähigkeiten eingeübt. Das geschieht insbesondere durch Arbeit in Lerngruppen oder einzeln mit direkter Betreuung durch Ausbilderinnen und Ausbilder durch Unterweisungen mit medienunterstützter Präsentation, Fallbearbeitungen, Lehrgespräche, Rollenspiele, Seminare und Übungen im Training. Die fachlichen Inhalte sind in Modulbeschreibungen<sup>27</sup> festgelegt und detailliert in Modulverlaufsplänen ausformuliert.

Bei der Vermittlung dieser Inhalte sollen die Lernzielstufen des Wissens, des Verstehens, des Anwendens und des kritischen Bewertens abgefordert werden. Gegenüber dem bis 2008 durchgeführten Diplomstudiengang erfolgt die Stoffvermittlung stets in der Abfolge Theorie (FHöV), Training (LAFP), Praxis (AEB) in einem Grundlagen- und vier Fachmodulen. Diese Module werden getrennt nach den Kernbereichen Berufspraktische Fächer (wie Schießen/Nichtschießen, Erste Hilfe, Fahrsicherheitstraining, Information- und Kommunikationstechnik, Sport, Eingriffstechniken), Gefahrenabwehr/Einsatz, Kriminalitätskontrolle und Verkehrssicherheitsarbeit unterrichtet. Hier werden die Studierenden mit einer ganzen Reihe unterschiedlicher Vermittler in der Form von Dozenten (FHöV), Lehrenden (LAFP) und Tutoren (AEB) konfrontiert. Darüber hinaus besteht für den Zeitraum des fachpraktischen Trainings keine Verpflichtung mehr zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft. Zurzeit befinden sich drei Jahrgänge mit ca. 3.200 Studierenden in den verschiedenen Stadien dieses Bachelorstudienganges.

---

<sup>25</sup> Ausbildungs- und Prüfungsverordnung Laufbahnabschnitt II Bachelor - VAPPol II Bachelor vom 21. August 2008: <http://www.fhoev.nrw.de/index.php?id=190> (letzter Zugriff 26.12.10).

<sup>26</sup> Als Pdf-Dokument: <http://www.fhoev.nrw.de/index.php?id=190> (letzter Zugriff 26.12.10).

<sup>27</sup> Als Pdf-Dokument: <http://www.fhoev.nrw.de/index.php?id=190> (letzter Zugriff 26.12.10)

### 3. Empirische Untersuchungen

Nach der Darstellung der interessierenden Forschungsfragen, der Klärung wesentlicher Hintergrundbegriffe dieser Arbeit, sollen nun Ausführungen zu den Untersuchungen zur Erhebung eines empirischen Befundes inklusive ihrer Ergebnisse im Vordergrund stehen. Es muss vorangestellt werden, dass Umfang und Ergebnisse dieser Arbeit keinen Anspruch auf Repräsentativität haben, jedoch hinreichende Anhaltspunkte für dessen Generalisierbarkeit besitzen. Die Resultate können und wollen lediglich ein Blitzlicht auf die Wirklichkeit aktueller polizeilicher (Eingangs-) Sozialisation werfen, möglicherweise aber auch Ausgangspunkt oder Anregung weitergehender Forschung sein.

Die Untersuchungen des in dieser Arbeit behandelten Forschungsgegenstandes müssen ein komplexes Geflecht von Interaktionen, unterschiedlichen Intentionen und Bedeutungshorizonten der beteiligten Akteure in der polizeilichen Ausbildung berücksichtigen und ihre Ausprägungen erforschen. Das konkrete Denken und Handeln von Menschen in diesem Sozialisationsprozess steht also im Vordergrund einer in diesem Sinne explorativen Studie. Hier kommen vorzugsweise qualitative Forschungsmethoden zum Einsatz (vgl. Diekmann 2009: 34). Nach Mayring (vgl. 2002: 19 ff., 36 ff.) gilt hierbei, das gewonnene Datenmaterial, sei es nun schriftlich oder mündlich, vor dem jeweiligen Alltagshintergrund zu interpretieren, dem Untersuchungsgegenstand in den Alltagssituationen nahe zu sein. Die gewonnenen Erkenntnisse der Einzelfälle müssen auf induktivem Wege, vom Einzelfall ausgehend, hinsichtlich ihrer Verallgemeinerbarkeit geprüft und mit weiteren Erkenntnissen erhärtet werden.

Im konkreten Fall sind die Dokumentenanalyse der für das berufliche Selbstverständnis und für die Ausbildung handlungsleitenden Unterlagen der Polizei NRW sowie problemzentrierte Leitfadeninterviews die gewählten Erhebungsmethoden qualitativer Forschung. Im Gegensatz zur quantitativ ausgerichteten Sozialforschung sind kleinere Stichproben und eine dafür in die Tiefe gehende, ausführlichere Erhebung der für die Analyse erforderlichen Daten typische Merkmale (vgl. Diekmann 2009: 532). Darüber hinaus stellen die erwähnten Methoden ein Mix aus reaktiven (Interviews) wie nicht-reaktiven (Dokumentenanalyse) Methoden dar, die einen unterschiedlichen Blickwinkel auf den Forschungsgegenstand zulassen und sich hinsichtlich ihres Erkenntnisgewinns ergänzen können.

### 3.1 Gütekriterien

Standard empirischer Forschung ist das Anlegen des Maßstabes der wissenschaftlichen Güte an den Ergebnissen des jeweiligen Projektes bzw. der Studie. Als wesentliche klassische Gütekriterien werden Validität, Reliabilität und Objektivität herangezogen. Die der quantitativen Testtheorie zuzuordnenden Kriterien lassen sich jedoch oft nicht auf qualitative Studien, wie bei dieser Arbeit, ohne weiteres anwenden (vgl. Mayring 2002: 140 f.).

Exaktheit, Wiederholbarkeit und Unabhängigkeit von Messungen bzw. Messergebnissen, wie bei quantitativen Studien erforderlich, bedingen, dass sich Objekte wie Subjekte der Forschung nicht verändern. Doch qualitative Fragestellungen bewegen sich gerade in einem fortschreitenden und ständig in Veränderung begriffenen Forschungsfeld wie Erkenntnisstand (vgl. Mayring 2002: 141 - 142).

Vielmehr sind Gütekriterien anzuwenden, die der qualitativen Forschung angemessen sind. Mayring (2002: 144 - 148) leitete aus der vorgenannten Problemstellung sechs allgemeingültige Kriterien ab, die für die Bewertung wissenschaftlicher Standards qualitativer Studien angewendet werden könnten.

Dies sind

- die Verfahrensdokumentation
  - die argumentative Interpretationsabsicherung
  - die Regelgeleitetheit
  - die Nähe zum Gegenstand der Forschung
  - die kommunikative Validierung
- sowie die Triangulation.

Diese Gütekriterien wurden insoweit bei dieser Arbeit berücksichtigt, indem zu den wesentlichen Hintergründen zum Forschungsgegenstand ein Vorverständnis, auch im Lichte des eigenen beruflichen Vorwissens des Autors, dargestellt werden konnte. Die Analyseinstrumente sowie der Verfahrensweg wurden im Detail dokumentiert um sie nachvollziehbar, und die erzielten Ergebnisse im Rahmen einer „intersubjektiven Überprüfbarkeit“ (Przyborski / Wohlrab-Sahr 2008: 353) auch anderen Forschern einer Interpretation zugänglich zu machen.



Die Vorüberlegungen zu den Auswertungsschritten bei der Dokumentenanalyse sowie der Inhaltsanalyse der Interviews wurden in Einzelschritten systematisiert dokumentiert. Zur Reproduzierbarkeit der Analysen wurde ausnahmslos auf offen zugängliche Daten zurückgegriffen und durch Evaluation eines Pretests inhaltlich modifiziert. Die Datenerhebung wurde, wie bereits beschrieben, transparent für die Interviewpartner und Leser der Untersuchung gestaltet. Die Nähe zum Forschungsgegenstand sowie die kommunikative Validierung dürften sich auch in den aufrichtigen Aussagen der Befragten widerspiegeln. Die Antworten auf die gestellten Forschungsfragen bedurften der Anwendung verschiedener sozialwissenschaftlicher Erhebungs- und Analysemethoden, mithin einer Methodentriangulation. Hiermit sollten die erhofften Vergleiche, Übereinstimmungen oder auch Differenzen in den Daten herausgearbeitet werden. Dies erfolgte unter anderem auch durch eine maximale Variation der erhobenen Fälle (vgl. Flick 2007: 260).

### **3.2 Dokumentenanalyse zur polizeilichen Werteorientierung**

Reflektierend auf die erste zentrale Fragestellung dieser Arbeit dient die Dokumentenanalyse dazu, bereits im Original vorhandene „Verhaltensspuren“ (Diekmann 2008: 628 f.) organisationalen Handelns, hier schriftlich fixierte Texte in Form von Erlassen, Verfügungen, Rechtsnormen, Curricula u.ä., aufzuspüren, abzuschöpfen und auf ihren intendierten Gehalt, insbesondere zu einem Wertekanon, zu interpretieren. Es ist nichts anderes als die kriminalistische Vorgehensweise zur Erhebung eines objektiven Befundes durch Spurensuche, -sicherung und deren Interpretation in Bezug auf die „Tat- und Täterfrage“. Schriftliche Texte in der beschriebenen Form haben ihre Bedeutung einem Trend zur Verrechtlichung und Organisierung aller Lebensbereiche, insbesondere in und durch die moderne Verwaltung, nach dem Prinzip der Aktenförmigkeit zu verdanken. Dokumente liefern valide Indikatoren über die Absichten und Aktivitäten der Verfasser bzw. der von ihnen repräsentierten Organisationen, aus denen Schlussfolgerungen gezogen werden können (vgl. Wolff 2008: 502 f.). Über die Dokumentenanalyse wird hiernach der richtige wissenschaftliche Zugang zur Verständnisgewinnung über ein durch verschiedene Medien artikuliertes berufliches Selbstverständnis einer Organisation ermöglicht. Aus dem Ergebnis soll ein Leitfaden entwickelt werden, der als Basis für die sich anschließende Befragung der involvierten Akteure dient.

### **3.2.1 Systematik der Methode**

Die Analyse wird am Originalmaterial durchgeführt, um auch Äußerlichkeiten ( z.B. Kategorisierungen, Reihenfolge von Gliederungspunkten) einordnen zu können (vgl. Wolff 2008: 511 f.). Nach Mayring (2002: 47 f.) sind sechs Kriterien wesentlich für den Erkenntniswert eines Dokumentes: a) Art, b) äußere Merkmale, c) innere Merkmale, d) Intendiertheit, e) Nähe des Dokumentes zum Gegenstand, sowie f) Herkunft. Diese Kriterien unterstützen bei der subjektiven Auswahl des Forschers der nach seiner Ansicht relevanten Dokumente.

Der Ablauf der Dokumentenanalyse erfolgt gemäß der von Mayring (2002: 49) entwickelten Analysestufen: Nach der klaren Formulierung der Forschungsfrage, wird zunächst die Art der infrage kommenden Dokumente definiert. Es folgt eine Quellenkritik hinsichtlich ihres Aussagewertes. Abschließend wird das Dokument im Sinne der Fragestellung interpretiert.

### **3.2.2 Auswertung relevanten Schriftmaterials der Polizei NRW**

Zur Identifizierung eines organisationalen Wertekanons der Polizei NRW wurde durch den Autor jenes Schriftmaterial dieser Organisation ausgewählt, das aktuell, öffentlich zugänglich und auf ein berufliches Selbstbild bzw. auf die polizeiliche Ausbildung reflektiert. Es handelt sich um Dokumente, die digital auf den Internetportalen der polizeilichen Bildungsträger und des MIK NRW zur Verfügung gestellt werden. Diese Dokumente sind auch in Papierform erhältlich.

Die Interpretation der Texte der ausgewählten Dokumente erfolgt hinsichtlich der ersten zentralen Fragestellung dieser Arbeit. Diese als handlungsleitende Dokumente beurteilten Artefakte werden inhaltlich auf Werteorientierungen, nach Bezeichnungen oder Beschreibungen von Werten und Tugenden hin untersucht. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen ein in die Entwicklung eines strukturierenden Leitfadens zu den beabsichtigten problemzentrierten Interviews der im Ausbildungsprozess Beteiligten. Zitationen aus den Dokumenten erfolgen unter Nennung der jeweiligen Seitenzahlen in folgender beispielhafter Form: (S. 29).

Im Einzelnen werden diese ausgewählten Dokumente nach den unter 3.2.1 erwähnten Kriterien nach Mayring vorgestellt:

A. „Polizei in Nordrhein-Westfalen“ auszugsweise

[Art]
Offizielle Broschüre zur Öffentlichkeitsarbeit
[äußere Merkmale]
DIN A 4- Broschüre, digitales pdf-Dokument, 63 Seiten, als Download über das Internetportal des MIK NRW, öffentlich zugänglich
[innere Merkmale]
Darstellung des organisationalen Selbstbildes der Polizei NRW, Texte und Bilder
[Intendiertheit]
Öffentlichkeitsarbeit
[Nähe des Dokumentes zum Gegenstand]
Offizielle Darstellung des Selbstbildes der Polizei NRW
[Herkunft]
Innenministerium NRW (jetzt MIK NRW), (letzter Zugriff 26.12.10), Quelle: <a href="http://www.polizei-nrw.de/im/stepone/data/downloads/aa/02/00/polbroschuere2008.pdf">http://www.polizei-nrw.de/im/stepone/data/downloads/aa/02/00/polbroschuere2008.pdf</a>

Aus dieser 63-seitigen Broschüre wurden die Kapitel

- Organisation (S. 35 - 40)
- rechtliche Grundlagen (S. 41 - 44)
- Orientierungspunkte (S. 45 - 50) sowie
- Polizei im Blickpunkt (S. 51 - 54)

ausgewählt, da nach Autorensicht die Inhalte der vorgenannten Textpassagen direkte Aussagen zu den zentralen Begriffen dieser Arbeit wie Werte, Tugenden und Normen im Kontext zu einer polizeilichen Organisationskultur enthalten.

Die vorliegende Broschüre stellt ein Gesamtportfolio der polizeilichen Außendarstellung dar. Der Schutz der Rechtsordnung durch die Polizei als deren Garant wird als Verpflichtung und als prägend für die Rolle der Organisation in der Gesellschaft formuliert (vgl. S. 41, 44 - 45). Hervorgehoben werden als Werte die verfassungsmäßig garantierten individuellen Grundrechte als auch der Bestand und die Funktionsfähigkeit des Staates (vgl. S. 45).

Gleichwohl wird konzediert, dass die Übernahme der Organisationsziele und -werte einer Vermittlung bedarf und mit den individuellen Wertvorstellungen der Mitarbeiter in Einklang zu bringen sowie an den gesellschaftlichen Wandel anzupassen ist (vgl. S. 45).

Die Umsetzung der vorgenannten Wertorientierungen der Organisation Polizei im Alltag wird als ein „Muss“ für einen jeden Polizeibeamten gesehen, der diese als Vorbild in der Öffentlichkeit stets vorzuleben hat (S. 45). In diesem Zusammenhang werden im Sinne von Prischings Topologie Tugenden wie Pflichtbewusstsein, Zielstrebigkeit, Sparsamkeit sowie Offenheit, jedoch mit einer zeitgemäßen Artikulation (vgl. S. 48 f.) besonders hervorgehoben. Darüber hinaus ist eine Vielzahl weiterer Tugenden beschrieben, die ein Polizeibeamter bei der Ausübung seines Dienstes „an den Tag legen muss“, stets verankert durch den gesetzlich fixierten Auftrag. Die durch Normen legitimierte polizeiliche Auftragswahrnehmung wird u.a. mit Beispielen unterlegt deutlich gemacht (vgl. S. 37, 41 - 43, 45).

B. Internetportal der Polizei NRW: [www.polizei-nrw.de](http://www.polizei-nrw.de)

[Art]
Offizielles Internetportal der Polizei NRW
[äußere Merkmale]
Webseiten, öffentlicher Zugriff im Internet (Wir über uns/ Berufsbild/ Grundvoraussetzungen)
[innere Merkmale]
Selbstbild der Polizei, Texte und Bilder
[Intendiertheit]
Öffentlichkeitsarbeit, Personalwerbung
[Nähe des Dokumentes zum Gegenstand]
Darstellung zum Aufgabenfeld, Selbstbild der Polizei NRW
[Herkunft]
Innenministerium NRW, (letzter Zugriff 26.12.10) Quelle: <a href="http://www.polizei-nrw.de/im/Wir_ueber_uns/">http://www.polizei-nrw.de/im/Wir ueber uns/</a>

Im offiziellen Internetportal der Polizei NRW lassen sich auf mehreren Webseiten Aussagen zu Wertorientierungen der Organisation feststellen. Hier sind Seiten zum Berufsbild, zu den Grundvoraussetzungen, die ein Bewerber mitbringen muss, besonders zu nennen.

Die Inhalte zum polizeilichen Selbstverständnis, zur Bürgerorientierung, zum Managementsystem sowie zur Mitarbeiterorientierung und damit zu den Wertorientierungen sind nahezu inhaltsgleich zu der unter A. beschriebenen Broschüre „Polizei in Nordrhein-Westfalen“ aus dem Jahre 2008, jedoch aktualisiert.

Darüber hinaus werden auf weiteren Seiten Erwartungshaltungen an die zukünftigen Berufsanfänger definiert sowie durchaus transparent auf die Belastungen des polizeilichen Alltags im Wachdienst hingewiesen. Hierbei werden Tugenden wie Verantwortungsübernahme, Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, sicheres Auftreten, Flexibilität sowie Kultiviertheit gefordert. Zum Teil sind Grundvoraussetzungen für eine Bewerbung im Bereich der Bildung und Fitness durch Leistungsbeschreibungen (z.B. Fachhochschulreife, Sportabzeichen) normiert.

C. Leitbild des Landesamtes für Aus- und Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei NRW (LAFP)

[Art]
Offizielle Internetpräsentation
[äußere Merkmale]
Webseite, öffentlicher Zugriff im Internet, Internetportal der Polizei NRW
[innere Merkmale]
Verhaltensrichtschnur des polizeilichen Bildungsträgers LAFP NRW
[Intendiertheit]
Öffentlichkeitsarbeit
[Nähe des Dokumentes zum Gegenstand]
Aktuelle Darstellung des Selbstverständnisses eines polizeilichen Bildungsträgers
[Herkunft]
LAFP NRW, (letzter Zugriff 26.12.10), Quelle: <a href="http://www.polizei-nrw.de/lafp/Start/weiteres/article/leitbild-des-lafp-nrw.html">http://www.polizei-nrw.de/lafp/Start/weiteres/article/leitbild-des-lafp-nrw.html</a>

Als zentraler Bildungsträger für die fachpraktischen Lehranteile des Bachelorstudiengangs gilt das LAFP NRW als Kupplungsstück zwischen dem theoretischen Wissen und praktischer Anwendung im realen Einsatz. Das LAFP sieht sich nach seinem Leitbild auch als Dienstleister zur Entwicklung berufsbezogener Kompetenzen.

In diesem Zusammenhang wird auf Tugenden des Pflichtbewusstseins durch Verantwortungsübernahme, der Lernbereitschaft, des Kooperationswillens, der Zielstrebigkeit, der Verlässlichkeit und Ehrlichkeit, Sorgfalt und Sparsamkeit im Sinne einer Ressourcenverantwortung immer mit Blick auf den Menschen besonders hingewiesen.

Das LAFP betrachtet seine Aufgaben denn auch als einen Beitrag zur organisationalen Werteorientierung der Polizei NRW.

D. „Sicher in Zukunft..jetzt bewerben“

[Art]
Offizielles Flugblatt der Polizei NRW zur Personalwerbung
[äußere Merkmale]
Faltbröschüre DIN A 4, digitales pdf-Dokument als Download über das Internetportal der Polizei NRW
[innere Merkmale]
2 Seiten Kurzdarstellung des aktuellen Bachelorstudiengangs Polizeivollzugsdienst, Grundvoraussetzungen der Bewerbung, Berufsperspektiven
[Intendiertheit]
Personalwerbung
[Nähe des Dokumentes zum Gegenstand]
Darstellung des aktuellen Bewerbungsverfahrens
[Herkunft]
LAFP NRW, Dez. Werbung und Auswahl, (zuletzt 26.12.10), Quelle: <a href="http://www.polizei-nrw.de/beruf/stepone/data/downloads/5d/00/00/flyer-personalwerbung-mrz-2010-blau.pdf">http://www.polizei-nrw.de/beruf/stepone/data/downloads/5d/00/00/flyer-personalwerbung-mrz-2010-blau.pdf</a>

Der aktuelle Flyer der Personalwerbung des LAFP NRW liefert einen kurzen Ausblick auf Stationen des Bachelorstudiums Polizeivollzugsdienst sowie das Anforderungsprofil an potentielle Bewerber für den Polizeidienst.

Dieses Profil orientiert sich an Tugenden wie Vorurteilsfreiheit, Flexibilität, Leistungsbereitschaft, Kultiviertheit, Selbstbewusstsein, Besonnenheit, Zuverlässigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Belastbarkeit und Teamfähigkeit.

Darüber hinaus sind Voraussetzungen normiert, wie die schulischen und sportlichen Qualifikationen (Fachhochschulreife, Sportabzeichen, Rettungsschwimmabzeichen) und ein einwandfreier strafrechtlicher Leumund.

E. „Lehren und Lernen im Bachelor“

[Art]
Informationsbroschüre der FHöV
[äußere Merkmale]
Digitales pdf-Dokument, Download auf Internetportal der FHöV, 24 Seiten
[innere Merkmale]
Überblick über die aktuelle Hochschulentwicklung (Bologna-Prozess), über den Bachelorstudiengang Polizeivollzugsdienst inkl. Interviews beteiligter Akteure, Erreichbarkeiten von Ansprechpartnern
[Intendiertheit]
Öffentlichkeitsarbeit
[Nähe des Dokumentes zum Gegenstand]
Aktuelle Darstellung des Bachelorstudiengangs
[Herkunft]
FHöV NRW (letzter Zugriff 26.12.10) , Quelle: <a href="http://www.fhoev.nrw.de/index.php?id=225&amp;type=0&amp;jumpurl=uploads%2Fmedia%2FLehren_und_Lernen_im_Bachelor.pdf&amp;juSecure=1&amp;locationData=225%3Att_content%3A579&amp;juHash=565df6254b">http://www.fhoev.nrw.de/index.php?id=225&amp;type=0&amp;jumpurl=uploads%2Fmedia%2FLehren_und_Lernen_im_Bachelor.pdf&amp;juSecure=1&amp;locationData=225%3Att_content%3A579&amp;juHash=565df6254b</a>

Die Informationsbroschüre der FHöV wendet sich an potentielle Bewerber für eine Lehrendenfunktion an der Fachhochschule im aktuellen Bachelorstudiengang Polizeivollzugsdienst. Die FHöV will mit diesem Dokument die Rolle der Lehrenden und der Studierenden im theoretischen Teil des Studiums darstellen. In diesem Zusammenhang wird insbesondere auf die jeweilige Verantwortungsübernahme und die Stärkung von fachlichen wie sozialen Handlungskompetenzen von Lehrenden und Studierenden gleichermaßen abgestellt.

Neben diesen Informationen finden auch drei Interviews (S. 11 - 17, zwei Lehrende, ein Studierender) Eingang. Die Interviews bieten einen persönlichen Einblick auf den zu erwartenden Alltag in dem zu diesem Zeitpunkt erst ein halbes Jahr andauernden Studiengang, wenn auch mit dem vermuteten erwünschten Antwortverhalten. Lediglich der einleitende Satz des Studierendeninterviews deutet auf zumindest anfängliche strukturelle Probleme im Studiengang hin.



## F. Modulbeschreibung der FHöV NRW: Bachelorstudiengang PVD

[Art]
Offizielles Curriculum der Studieninhalte des BA PVD
[äußere Merkmale]
Digital als pdf-Dokument, 158 Seiten, abrufbar über das Internetportal der FHöV NRW
[innere Merkmale]
Studieninhalte, Lernziele, Stundenanteile, Unterrichtsform
[Intendiertheit]
Leitlinie und Information der beteiligten Akteure
[Nähe des Dokumentes zum Gegenstand]
Aktuelle verbindliche Beschreibung der Studieninhalte des BA PVD
[Herkunft]
FHöV NRW, Stand 04/2010 (letzter Zugriff 26.12.10), Quelle: <a href="http://www.fhoev.nrw.de/index.php?id=190&amp;type=0&amp;jumpurl=uploads%2Fmedia%2FModulbeschreibungen_PVD_komplett_Stand_2_02_10-EJ_2008-UEberarbeitungsfassung_vom_14_04_10.pdf&amp;juSecure=1&amp;locationData=190%3Att_content%3A358&amp;juHash=b5f98411c5">http://www.fhoev.nrw.de/index.php?id=190&amp;type=0&amp;jumpurl=uploads%2Fmedia%2FModulbeschreibungen_PVD_komplett_Stand_2_02_10-EJ_2008-UEberarbeitungsfassung_vom_14_04_10.pdf&amp;juSecure=1&amp;locationData=190%3Att_content%3A358&amp;juHash=b5f98411c5</a>

Die Modulbeschreibung beinhaltet als Curriculum des Bachelorstudiengangs Polizeivollzugsdienst sämtliche Lehrinhalte der beteiligten Bildungsträger. Die Modulbeschreibung ist gegliedert in insgesamt neun Modulgruppen:

- Orientierung (OM)
- Grundlagen (GM)
- Fachmodule (1 - 4) (FM)
- Wahlpflicht (WPM)
- Kernaufgaben übergreifend (ÜM)
- Abschluss (AM)

Diese Modulgruppen sind wiederum in bis zu vier Module unterteilt. Hier werden detailliert die jeweiligen Kompetenzziele, Lehr-/Lerninhalte, Methodik, Formen des Selbststudiums sowie der zugrunde liegende Workload, thematisch in Teilmodulen untergliedert, dargestellt. Ein Modul kann bis zu sieben Teilmodule, in den o.a. Fachmodulen zwei zusätzliche fachpraktische Teilmodule, enthalten. Neben den vorwiegend theoretischen rechts-, kriminal- und polizeiwissenschaftlichen Inhalten sind berufspraktische Fertigkeiten aber auch soziale wie interkulturelle Kompeten-

zen Themen des Studiums. Die letzteren sind vorwiegend im Grundmodul, den Wahlpflichtmodulen, sowie im Training sozialer und interkultureller Kompetenzen als fächerübergreifende Module zu finden. Hier sind insbesondere die Module bzw. Teilmodule

GL 1.2: Einführung in die Einsatzbewältigung

GL 2: sozialwissenschaftliche Grundlagen polizeilichen Handelns

GL 1.3: Staatsrecht

WPM 6: Soziologie der Gewalt

WPM 7: Arbeiten im Team - Mitarbeiter im Team und Vorgesetzte als Teamleiter

WPM 8: Psychosoziale Belastung im Polizeiberuf

WPM 12.4, 13.4, 14.3: Opferschutz und Opferhilfe

WPM 16.2: soziologische/psychologische Analyse: Gewalt im sozialen Nahraum

WPM 18: „Die Würde des Menschen ist antastbar“

TSK: Training sozialer Kompetenzen

IKK: interkulturelle Kompetenzen

zu nennen.

Die Studierenden sollen u.a. als Lernziel „[...] die Wertentscheidungen des Grundgesetzes als wesentlichen Bezugsrahmen für ihr berufliches und persönliches Handeln [...]“ (S. 10) erkennen. Hierzu werden Inhalte der Politikwissenschaft, der Psychologie, der Ethik und des Managements vermittelt u.a. mit der Zielrichtung der Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Toleranz und Gerechtigkeit sowie die auf dem Grundgesetz fußende Werteordnung als Grundpfeiler polizeilichen Handelns. Die vorgenannten Module finden ausschließlich im Theorieteil des Studiengangs an der Fachhochschule statt.

Die Fachmodule sowie die berufspraktischen Inhalte des Trainings und der Praktika der Polizeibehörden setzen ihren Schwerpunkt auf die rechtlichen, einsatztaktischen sowie praktischen Fähigkeiten wie Fertigkeiten, wobei die erworbenen Kompetenzen aus den o.a. Modulen von den Studierenden hierbei anzuwenden sind.

G. Landesendbericht zu den Mitarbeiterbefragungen der Polizei NRW 2001 - 2005

[Art]
Offizieller Bericht zu den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragungen bei den Beschäftigten der Polizei NRW in den Jahren 2001 - 2005 (207 Seiten)
[äußere Merkmale]
Digitales pdf-Dokument, offen abrufbar im Internetportal der Polizei NRW
[innere Merkmale]
Zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse der 3 Mitarbeiterbefragungen der Polizei NRW
[Intendiertheit]
Information der Mitarbeiter sowie Führungskräfte der Polizei zur Arbeitszufriedenheit als zusammenfassende organisationspsychologische Bewertung (S. 11 - 12, 18 - 20, 23 - 24, 29 - 30, 36, 44 - 49)
[Nähe des Dokumentes zum Gegenstand]
Dokument aus 2005, aktuellster Bericht zur Arbeitszufriedenheit bei der Polizei NRW
[Herkunft]
Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW und des Sozialwissenschaftlichen Dienstes der Polizei NRW, (letzter Zugriff 26.12.10), Quelle: <a href="http://www.polizei-nrw.de/im/stepone/data/downloads/9b/00/00/MABPolizeiNRW.pdf">http://www.polizei-nrw.de/im/stepone/data/downloads/9b/00/00/MABPolizeiNRW.pdf</a>

Dieses Dokument enthält das Gesamtergebnis der drei landesweiten Befragungen von Mitarbeitern der Polizei NRW zur Arbeitszufriedenheit, einem individuellen subjektiven Verhältnis zur kollektiven Organisationskultur, über einen Zeitraum von fünf Jahren. Von besonderem Interesse ist die auf den o. a. Seiten dargestellte organisationspsychologische Bewertung der Antworten. Zweck dieser Mitarbeiterbefragung ist die Gewinnung von Erkenntnissen, die als Planungsgrundlage bzw. Entscheidungshilfe für Organisationsentscheidungen dienen können. Arbeitszufriedenheit ist eine wesentliche Einflussgröße für eine erfolgreiche Dienstleistung. Der Grad der Übereinstimmung bzw. Divergenz zwischen der subjektiv erwarteten und der objektiv vorgefundenen Sach- und Personenwelt in der Organisation, also zwischen Betriebsklima<sup>28</sup> und Unternehmenskultur, ist Indikator für

<sup>28</sup> Kasper (1987: 10 ff.) sieht hingegen das Betriebsklima lediglich auf die Zufriedenheit mit sozialen Arbeitsaspekten reduziert. Er definiert das subjektiv Erlebte als Organisationsklima, die als Problemlösungen des Unternehmens zugrunde liegenden übergreifenden Handlungen, Orientierungen und Prinzipien.

eine Entsprechung von subjektiven Ansprüchen der Mitarbeiter und Ausprägung der Organisationskultur (vgl. Schnyder 1989: 145 f.). Da sich die Polizei NRW die Mitarbeiterorientierung und -zufriedenheit als Organisationsziel gesetzt hat, ist es nur folgerichtig, hierzu Daten durch eine Befragung zu erheben. Die Ergebnisse lassen die Sicht auf die von den Mitarbeitern empfundene Alltagswirklichkeit zu, sind ein Gradmesser der Übereinstimmung zwischen organisationalem Anspruch und der individuell empfundenen Realität. Die Durchführung der Befragung sowie dessen Veröffentlichung des Ergebnisberichts stellt einen durchaus verantwortungsvollen und transparenten Umgang mit dem vorgenannten Organisationsziel dar. Die daraus erwachsenen Konsequenzen innerhalb der Polizei bleiben jedoch im Dunkeln.

Nur allein die inhaltliche Auseinandersetzung mit den Ergebnissen ist jedoch hier von Belang. Hier ist dokumentiert, welche Werte und Tugenden denn in der Polizei NRW gelebt, erfahren oder eben nicht wie erwartet umgesetzt worden sind.

Im Ergebnis wird durch den Bericht festgestellt, dass die über die (Un-) Zufriedenheit der Mitarbeiter bestimmenden Faktoren eine nachhaltige Stabilität besitzen, und nicht durch kurzfristige Anreize verändert werden können. Direktes Erleben des Vorgesetztenverhaltens, der Kollegialität im eigenen Arbeitsfeld, der Arbeitsbedingungen vor Ort sowie die beruflichen Erfolgserlebnisse können als wesentliche Aspekte identifiziert werden. Insbesondere die Kritik an der offenbar nicht leistungsorientierten Beurteilung und das wenig konsequente Vorgehen der Organisation gegenüber mangelhaftem Führungsverhalten wirken sich negativ auf das Gerechtigkeitsempfinden aus (vgl. S. 12, 29, 46). Es gibt darüber hinaus Hinweise auf organisationale Erwartungshaltungen hinsichtlich Eigeninitiative und Verantwortungsübernahme durch die Mitarbeiter, Ausfluss der sich verändernden Rahmenbedingungen innerhalb der Polizei. Dies wird je nach Dauer der Zugehörigkeit zur Polizei unterschiedlich von den Mitarbeitern beurteilt. Jüngere Mitarbeiter sind diesen Erwartungen eher zugeneigt (vgl. S. 20, 24, 48).

Die Verbundenheit mit den Kollegen im direkten Arbeitsumfeld hat höchsten Stellenwert bei den Mitarbeitern (vgl. S. 29, 48). Es zählen hierzu auch ein hierarchie- und laufbahnübergreifender offener, ehrlicher und kollegialer Umgang, sowie Verlässlichkeit und faire Gestaltung von Arbeitszeit und -belastung sowie eine angemessene Beurteilung der geleisteten Arbeit und Versorgung im Alter (vgl. S. 46 f.).

#### H. Leitbild der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW

[Art]	Offizielles Leitbild der FHöV NRW
[äußere Merkmale]	Digitales PDF-Dokument, abrufbar über Internetportal der FHöV NRW
[innere Merkmale]	Darstellung der Aufgaben, Ziele und Werte der FHöV (6 Seiten)
[Intendiertheit]	Öffentlichkeitsarbeit, Information eigener Mitarbeiter
[Nähe des Dokumentes zum Gegenstand]	Dokument aus 1998, noch nicht auf Bologna-Prozess aktualisiert
[Herkunft]	FHöV, (letzter Zugriff 26.12.10): <a href="http://www.fhoev.nrw.de/fileadmin/grundlagen/Leitbild.pdf">http://www.fhoev.nrw.de/fileadmin/grundlagen/Leitbild.pdf</a>

Durch eine fachhochschulinterne Arbeitsgruppe wurde ein Leitbild unter Einbindung von Mitarbeitern und Studierendenvertretern erarbeitet. Darüber hinaus war die FH-Leitungsebene eingebunden.

Die FHöV NRW sieht sich demnach als Dienstleister mit dem Auftrag, kompetente Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung auszubilden. Auch hier gibt es Übereinstimmungen mit dem polizeilichen Selbstverständnis zur Rechtsstaatlichkeit, Bürgerorientierung und effizientem Ressourceneinsatz.

Hierzu wird auf Tugenden in Form sozialer Kompetenzen wie Kooperationswillen, Transparenz, Flexibilität, Verbundenheit, Verlässlichkeit, Pflichtbewusstsein, Toleranz, Lernbereitschaft sowie Zielstrebigkeit gesetzt (vgl. S. 1). Von den Studierenden wird in diesem Zusammenhang Verantwortungsübernahme hinsichtlich der eigenen Lernbereitschaft erwartet (vgl. S. 2). Den Lehrenden wird die Aufgabe der Wertevermittlung auch in Form des Vorlebens, des Vorbildes zugeordnet. Wie das im Detail aussehen soll, bleibt verborgen. Diese Orientierungen sollen sich zu einer „Fachhochschulkultur“ (S. 3) entwickeln.

Die vorgenannten Tugenden sollen das Wesen dieser Kultur ausmachen. Die FHöV NRW will neben der angestrebten Autonomie auch hierdurch Anerkennung in der wissenschaftlichen Community erreichen.

### 3.2.3 Zwischenergebnis

Die Analyse umfasste die Auswertung von insgesamt acht Dokumenten unterschiedlicher Einrichtungen und Zielrichtungen, die, insoweit öffentlich zugänglich, als offizielle Artefakte das organisationale Selbstverständnis der Polizei verkörpern.

Hinsichtlich der Werteorientierungen der Polizei haben sich in fünf Dokumenten deutliche Hinweise finden lassen. Die auf dem Grundgesetz fußende Werteordnung und der daraus resultierenden Rechtsordnung mit den zu garantierenden Individualgrundrechten aber auch die Garantie der Funktionsfähigkeit des Staates bildet den Umfang des polizeilichen Wertekanons. Die Polizei sieht sich als Garant dieser Werteordnung und leitet hieraus ihre Legitimation ab. Gleichwohl wird seitens der Organisation erkannt, dass für die Mitarbeiter der Organisation differente Maßstäbe gelten können. Diese müssen mit der organisationalen Werteordnung in Einklang gebracht werden, um dem o.a. Organisationszweck gerecht zu werden. Vorgesetzte und Lehrende sind hierzu aufgerufen, als Vorbilder diese Werteorientierung vorzuleben. Aufgrund der häufigsten Nennungen der in den untersuchten Dokumenten festgestellten Tugenden mag die Polizei für ihre Mitarbeiter ein Anforderungsprofil vorsehen, dass neben anderen Eigenschaften, wesentliche Tugenden wie Teamfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Verlässlichkeit aber auch Offenheit und Toleranz erwartet.

Vorgenannte Werteordnung und Tugenden finden ihre Normierung im Beamtenstatusgesetz<sup>29</sup>, welches bundesweit am 01.04.2009 für alle Kommunal- und Landesbeamten in der Bundesrepublik Deutschland in Kraft trat. Dort werden die Tugenden in den §§ 33 - 37 BeamtenStG als Verhaltenspflichten ausformuliert und Verstöße dagegen im § 47 BeamtenStG als Dienstpflichtverletzungen angesehen, welche mit einem Maßnahmenbündel aus dem Landesdisziplinargesetz NRW vom Verweis bis zur Entfernung aus dem Dienst sanktioniert werden können.

In welcher Art und Ausprägung diese Werteordnung bereits in der polizeilichen Ausbildung, hier im aktuellen Bachelorstudiengang, als Kern einer Organisationskultur vermittelt werden kann, gilt nun direkt bei den Beteiligten, Studierende und Lehrende, zu erfragen. Hier bot sich die Untersuchung des ersten Einstellungs-

---

<sup>29</sup> Quelle: [http://www.jusline.de/Beamtenstatusgesetz\\_%28BeamtenStG%29.html](http://www.jusline.de/Beamtenstatusgesetz_%28BeamtenStG%29.html) (letzter Zugriff 26.12.10).

jahrgangs 2008 an, der zum Zeitpunkt dieser Arbeit bereits eine zweijährige Ausbildungsphase in allen Bildungsabschnitten abgeschlossen hat. Ob und in wieweit sich eine polizeiliche Organisationskultur und der damit verbundenen Werteorientierung sich in das bisherige Wertesystem der Studierenden eingefügt, sich ein Transformationsprozess bei den Studierenden eingestellt hat, wird Gegenstand von leitfadengestützten problemorientierten Interviews sein. Darüber hinaus wird versucht, mit dieser reaktiven Methode die Orientierungen der beteiligten Lehrenden herauszufiltern. Hierdurch sollen Übereinstimmungen oder auch Differenzen mit der organisationalen Werteausrichtung, Anzeichen für eine Polizei- und Polizistenkultur alias Akten- wie Aktionspraxis identifiziert werden. Mit Hilfe eines aus den zentralen Fragestellungen dieser Arbeit und den Erkenntnissen der Dokumentenanalyse entwickelten Leitfadens<sup>30</sup> sollten eine ausgewählte Anzahl an Studierenden des Jahrgangs 2008 sowie die beteiligten Lehrenden aller Bildungsträger befragt werden. Die Vorgehensweise bei dieser Methode sowie die Ergebnisse werden im folgenden Kapitel detailliert beschrieben.

### **3.3 Qualitative Befragung**

Der verbale Zugang zum Forschungsgegenstand, das Gespräch, spielt in der qualitativen Sozialforschung eine besondere Rolle (vgl. Mayring 2002: 66) und ist die am häufigsten gewählte Erhebungsmethode (vgl. Diekmann 2009: 435). Für die Beantwortung der der Arbeit zugrunde liegenden Fragestellungen wurde als Erfolg versprechende Methode das problemzentrierte Leitfadeninterview gewählt. Hiermit soll es gelingen, die subjektiven Erfahrungen des als Teil des Forschungsfeldes identifizierten Personenkreises offen und frei formuliert abzuschöpfen. Dies kann in persönlichen, Vertrauen schaffenden Gesprächen gelingen, welche an die im Vorfeld erhobenen objektiven Problemstellungen, die aus dem theoretischen Vorverständnis und der Dokumentenanalyse entwickelt wurden, anknüpfen (vgl. Mayring 2002: 68 f.). Die qualitative Befragung hat das Ziel, „[...] stärker in die Tiefe zu gehen, die interviewten Personen ausführlich zu Wort kommen zu lassen und das gewonnene Material intensiver auszuwerten und nicht nur auf statistische Kennwerte zu verdichten“ (Diekmann 2009: 532). Im Folgenden wird dieser Prozess dargestellt.

---

<sup>30</sup> Siehe Anhang C.: Leitfaden für Interviews, S. 98 - 101.

### **3.3.1 Problemstellung und Zielsetzung**

Wie auch bei der vorangegangenen Dokumentenanalyse bleibt die zentrale Fragestellung dieser Arbeit die Basis für die sich nun anschließenden Interviews. Ziel dieser Befragung soll es sein, mittels systematisierter Erhebung und Analyse Antworten auf die Forschungsfragen zu erhalten, die vom Besonderen der subjektiven Erfahrungen im Untersuchungskontext auf eine allgemeine Erkenntnis zur Entstehung und Phasen einer institutionellen Verbundenheit zur Polizei schließen lassen.

In einem abschließenden Fazit werden dieser Befund auf seinen Erkenntnisgewinn diskutiert und daraus zusammenfassend Schlussfolgerungen gezogen. Hier sind die Grenzen des Umfangs und der Zielsetzung dieser Masterarbeit erreicht.

### **3.3.2 Untersuchungsdesign des problemzentrierten Leitfadenterviews**

Um einen möglichst breit gefächerten Erfahrungshintergrund der aktuellen „sozialen Wirklichkeit“ erfassen zu können, bestand die Absicht, eine bewusste Auswahl von Studierenden des ersten Bachelor-Studienjahrgangs 2008 sowie von Lehrenden aller drei Bildungsträger zu befragen. Basis der Interviews sind die aus der zentralen Fragestellung, den Ergebnissen der Dokumentenanalyse sowie dem theoretischen Vorverständnis abgeleiteten Leitfäden für Studierende und Lehrende, die aus sieben bzw. acht Leitfragen bestehen.

Für die vorgenannten Interviewgruppen wurden eigenständige Leitfäden entwickelt, die übereinstimmende Fragestellungen zur persönlichen Werteorientierung und dem beruflichen Selbstverständnis enthalten (Frage 1 - 4), sich jedoch hinsichtlich der persönlichen Sozialisierungserfahrungen (Fragen 5 - 7) und einer Frage aus Expertensicht (Frage 8) unterscheiden. Die bei beiden Interviewgruppen übereinstimmenden Fragen 1 - 4 beziehen sich auf die erste Forschungsfrage nach der persönlichen Werteorientierung und dem beruflichen Selbstverständnis. Die anschließenden Fragen 5 - 7 zielen bei beiden Gruppen auf die persönlichen Sozialisierungserfahrungen und Prägungen während der eigenen Ausbildung, dem Gegenstand der zweiten Forschungsfrage. Bei den Lehrenden wurde der Leitfaden abschließend um eine Expertenfrage (Frage 8) zu möglichen Differenzen in der Wertevermittlung durch die Bildungsträger ergänzt, die den Inhalt der



dritten Forschungsfrage aufgreift. Außer den sieben bzw. acht Leitfragen konnten Fragen zur Aufrechterhaltung und Förderung des Erzählflusses bzw. als Impulsgeber vom Interviewer frei formuliert werden. Die im jeweiligen Arbeitsumfeld (Bildungszentrum „Erich Klausener“ des LAFP NRW in Schloß Holte-Stukenbrock bzw. FHöV-Standort Bielefeld) ausschließlich vom Autor durchgeführten Interviews wurden mittels Digitalrecorder aufgezeichnet und anschließend für eine qualitative Inhaltsanalyse transkribiert. Der Autor ist im Rahmen seiner beruflichen Qualifizierung in strukturierten Vernehmungstechniken und -taktiken ausgebildet. Diese Kompetenz war hilfreich, um die im Studium vermittelten und erlernten Methoden bei der Befragung anzuwenden.

Die sich anschließende qualitative Inhaltsanalyse erfolgte nach dem Ablaufmodell induktiver Kategorienbildung nach Mayring (2002: 116, 2008: 75). Darüber hinaus boten die im theoretischen Teil dieser Arbeit behandelten Theorien die Möglichkeit, deduktive Ableitungen vorzunehmen. Zunächst wurden untersuchungsrelevante Textbestandteile zu Kategorien kodiert, diese Texte reduziert und zusammengefasst sowie eine Strukturierung der zu interpretierenden Inhalte und Kategorien durch eine Matrix vorgenommen. Abschließend wurde versucht, diese Ergebnisse mit dem zur Verfügung stehenden Wissen zu explizieren.

### **3.3.3 Stichprobenauswahl und Feldzugang**

Die Vorbereitung der Interviews umfasste weiterhin die Suche nach geeigneten und in der Folge auskunftswilligen Interviewpartnern. Die Grenzen der Auswahl lagen in der Verfügbarkeit derlei Interviewpartner sowie im zu erwartenden Arbeitsaufwand, der innerhalb der sechsmonatigen Bearbeitungszeit der Masterarbeit zu bewältigen sei. Somit musste eine bewusste Stichprobe gezogen werden.

Als maximale Größenordnung der zu führenden Interviews wurde eine Anzahl von vier für Studierende und drei für Lehrende gewählt. Ein vorgeschalteter Pretest in Form eines Studierendeninterviews sollte eventuelle Schwächen des vorbereiteten Leitfadens aufzeigen. Sollte der Pretest inhaltlich verwertbar sein, ist er mit in die inhaltliche Analyse der übrigen Interviews einzubeziehen.

Die Interviewgruppe „Studierende“ galt es aus der 304 Studierende umfassenden Grundgesamtheit der zum Zeitpunkt der Untersuchung im Bildungszentrum „Erich

Klausener“ anwesenden Studienjahrganges 2008 der FHöV-Standorte Bielefeld und Münster auszuwählen. Die Stichprobe wurde als „systematische Auswahl“ (Atteslander 2006: 256 ff.) konstruiert mit der Zielrichtung einer Vergleichbarkeit einer heterogenen Gruppe von Studierenden in Bezug auf Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund und beruflichen Erfahrungen. Für die Teilgruppe der Lehrenden galten die Merkmale Alter, Geschlecht und Berufserfahrung sowie eine zahlenmäßig gleiche Verteilung. „Es muss gesichert werden, dass der Fall facettenreich erfasst wird“ (Merkens 2007: 291).

Unabhängig von einer nicht herstellbaren Repräsentativität, bedingt durch eine von internen wie externen Bedingungen begrenzte Interviewanzahl, sollte jedoch durch eine deutliche Differenzierung der untersuchungsrelevanten personenbezogenen Merkmale eine Kontrastierung der Interviewinhalte ermöglicht werden, um damit ein Abbild der theoretisch relevanten Kategorien darstellen zu können. (vgl. Rosenthal 2008: 85). „Es kommt also darauf an, ob man die relevanten Differenzen im Feld auch tatsächlich im erhobenen Material abgebildet hat“ (Przyborski / Wohlrab-Sahr 2008: 182). Die Differenzierung wird durch die nachfolgenden Tabellen verdeutlicht:

#### Studierende

Interview-partner IP	Differenzierungsmerkmale <sup>31</sup>				
	Alter	m/w	PS	Berufs-/ Studienerfahrung	ZG
S 1 (PT)	24	w	Ledig	5 Semester Studium Jura; 1 Jahr „work and travel“, Einstellung 2008: gPVD	Nein
S 2	22	W	Ledig	Diverse Nebenjobs unterschiedlicher Tätigkeitsbereiche Einstellung 2008: gPVD	ja
S 3	26	M	Ledig	4 Semester Lehramtsstudium; 1Jahr Lehrauftrag als Sportlehrer an einer Realschule; Einstellung 2008: gPVD	Ja
S 4	33	M	Verh.	12 Jahre Zeitsoldat Bundeswehr; Einstellung 2008: gPVD	Nein

<sup>31</sup> **Legende:** PS: Personenstand; ZG: Zuwanderungsgeschichte; PT: Pretest; Verh.: verheiratet; L/OE: Leiter einer Organisationseinheit; S1 - 4: Studierende; L: Lehrender LAFP; D: Dozent FHöV; T: Tutor KPB; mPVD, gPVD, hPVD: mittlerer, gehobener, höherer Polizeivollzugsdienst.

## Lehrende

Interview-partner	Differenzierungsmerkmale				
	Alter	m/w	PS	Berufs-/Studienerfahrung	ZG
L	43	m	Verh.	1987 - 1992 Elektroinstallateur; 1992 - 1996 Studium Elektrotechnik, 1996 - 2005 mPVD, ab 2005 gPVD, Wachdienst, ab 2008 Lehrender LAFP	nein
D	53	m	Verh.	Einstellung 1975: mPVD, 1985: gPVD, Wachdienst, 1996: hPVD, L/OE, ab 2002: Dozent FHöV NRW	nein
T	30	m	ledig	Einstellung 2001: gPVD, Wachdienst ab 2004 bis heute, Tutor	nein

Da alle potentiellen Interviewpartner im Verantwortungsbereich des Innenministeriums NRW beschäftigt sind, wurde mit Schreiben vom 14. Juni 2010 die Genehmigung des MIK NRW zur Befragung sowie zur Veröffentlichung der Ergebnisse der Untersuchung angefragt. Dem Ersuchen wurde mit Erlass vom 16. Juni 2010 stattgegeben<sup>32</sup>.

Auf Grundlage der o.a. Differenzierungsmerkmale, die annäherungsweise durch persönliche Bezüge im beruflichen Arbeitsfeld des Autors als Kollege bzw. Vorgesetzter zu den Kandidaten bekannt waren, wurden zeitnah verfügbare mögliche Interviewpartner mit der Bitte um ein Interview angeschrieben. Diejenigen Kandidaten, die zusagten, wurden durch den Autor selbst befragt. Weibliche Lehrende standen zum Zeitpunkt der vorgesehen Interviews leider nicht zur Verfügung.

Die offene, allgemein verständliche Darlegung des Forschungsinteresses des Autors war Inhalt des Vorgesprächs zu den Interviews. Hiermit wurde versucht, einer Beeinträchtigung der erhofften Untersuchungsergebnisse entgegenzuwirken (vgl. Przyborski / Wohlrab-Sahr 2008: 58).

<sup>32</sup> Siehe Anhang: A., S. 95.

### 3.3.4 Datenerhebung

In der Zeit vom 17. September 2010 bis zum 29. November 2010 konnten die Interviews durchgeführt werden. Die Interviews fanden ausnahmslos im Arbeitsumfeld der Befragten statt. Die Sozialdaten der Befragten, die vorgenannten Differenzierungsmerkmale sowie die Einverständniserklärung für die digitale Aufnahme der Gespräche wurden mittels eines Dokumentationsbogens<sup>33</sup> erhoben.

Aus Gründen des personenbezogenen Datenschutzes wurden die Namen der Befragten durch Kennziffern ersetzt (S: Studierende; L: Lehrende; D: Dozent; T: Tutor) und Hinweise auf andere Personen oder Örtlichkeiten innerhalb der Transkripte anonymisiert. Die Dokumentationsbögen sind aus demselben Grund nicht Bestandteil der Arbeit. Die mittels Digitalrecorder aufgenommenen Interviews dauerten incl. Vorgespräche zwischen 30 und 60 Minuten und fanden in einer störungsfreien Face-to-Face-Situation statt.

### 3.3.5 Datenanalyse

Die als MP3-Dateien gespeicherten Gesprächsinhalte wurden computergestützt mittels „f4-Transkriptionssoftware“ verschriftet. Hierbei wurden die Transkriptionsregeln nach Kuckartz (2010: 44 f.) angewendet<sup>34</sup>. Die Auswertung erfolgte unter Zuhilfenahme des Datenanalyseprogramms „Maxqda 10.0“. Zur Analyse der Gesprächsinhalte wurden die Techniken der qualitativen Inhaltsanalyse in Form der induktiven Kategorienbildung (Mayring 2008: 74 ff.) angewandt, denn sie „[...] leitet die Kategorien direkt aus dem Material in einem Verallgemeinerungsprozeß [sic.] ab, ohne sich auf vorab formulierte Theorienkonzepte zu beziehen“ (Mayring 2008: 75). Hierzu wurden Selektionskriterien aufgestellt, um den Inhalt von Kategorien bestimmen zu können. Mittels der nachfolgenden Matrix, gegliedert nach den Inhalten des Fragenkataloges der Leitfäden (1 - 8; abweichende Fragen der Lehrenden: 5.1 - 7.1), wurden relevante Textinhalte strukturiert und den Kategorien tabellarisch zugeordnet. Textinhalte, die mehreren Kategorien zugeordnet werden konnten, sind mehrfach genannt. Abschließend erfolgt eine zusammenfassende Interpretation.

---

<sup>33</sup> Siehe Anhang D., S.102.

<sup>34</sup> Eine Darstellung dieser Regeln findet sich im Anhang E., S. 103.

## 1. Begriffsbestimmung Werte und Tugenden und persönliche Einordnung

Das Verständnis hinsichtlich der Begriffe Werte und Tugenden sowie deren persönliche Einordnung wurde bei beiden Befragungsgruppen mit der Eingangsfrage: „Was verstehen Sie unter Werten und Tugenden und welche sind für Sie persönlich wesentlich?“ abgeglichen. Hierzu wurden fünf Hauptkategorien gebildet:

**Definition Werte (DW) - Definition Tugenden (DT) - Persönlicher Bedeutungshorizont (PB) - Persönlich wesentliche Werte (WW) - Persönlich wesentliche Tugenden (WT)**

Matrix:

Kat.	Relevanter Textauszug Transkription (inkl. Zeilen-Nr. und Interviewpartner)
DW	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [...] jeder bekommt die meisten eigentlich von der Familie mitgegeben und sammelt sie in jeder ja Institution [...] (Z. 5 - 6) <b>(S1)</b></li> <li>• [...] sich an Regeln und Grenzen und Gesetze halten. (Z. 5 - 6) <b>(S2)</b></li> <li>• Werte und Tugenden. Ich denke, dass man gerade in der Erziehung was von den Eltern mitbekommt. [...] aber auch von Mitschülern. (Z. 8 - 9) <b>(S3)</b></li> <li>• [...] Werte und Tugenden werden meistens [...] durch das [...] Elternhaus mitgegeben. [...] in einer gewissen Art und Weise durch die Eltern positiv oder negativ vorbestimmt. (Z. 4 - 6) <b>(S4)</b></li> <li>• [...] durch gewisse [...] Entwicklungsstufen [...] kann sich das ändern. (Z. 7 - 8) <b>(S4)</b></li> <li>• Werte kann man vielleicht mitbekommen [...] vom Elternhaus und Tugenden sich selber erarbeiten. (Z. 27 - 29) <b>(S4)</b></li> <li>• [...] Werte und Tugenden [...] können gesellschaftliche [...] aber auch berufliche Orientierungswerte sein, die manifestiert werden durch elterliche Erziehung, durch Sozialisation, die wir sonst noch haben. Die natürlich auch einem ständigen Wandel unterliegen. So diese Sekundärtugenden, wie Pünktlichkeit und Ordnung und so weiter [...] sind natürlich ein Stückchen weit nach hinten getreten. (Z. 4 - 10) <b>(D)</b></li> <li>• [...] Ehrlichkeit ist für mich ein Wert, eine Tugend [...] (Z. 9) <b>(L)</b></li> </ul>
DT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [...] jeder bekommt die meisten eigentlich von der Familie mitgegeben und sammelt sie in jeder ja Institution [...] (Z. 5 - 6) <b>(S1)</b></li> <li>• [...] wie Ehrlichkeit, Respekt vor älteren Personen [...] (Z.4 - 5) <b>(S2)</b></li> <li>• Verlässlichkeit, Treue. Pünktlichkeit [...] (Z. 6) <b>(S2)</b></li> </ul>

DT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werte und Tugenden. Ich denke, dass man gerade in der Erziehung was von den Eltern mitbekommt. [...] aber auch von Mitschülern. (Z. 8 - 9) <b>(S3)</b></li> <li>• [...] Werte und Tugenden werden meistens [...] durch das [...] Elternhaus mitgegeben. [...] in einer gewissen Art und Weise durch die Eltern positiv oder negativ vorbestimmt. (Z. 4 - 6) <b>(S4)</b></li> <li>• [...] durch gewisse [...] Entwicklungsstufen [...] kann sich das ändern. (Z. 7 - 8) <b>(S4)</b></li> <li>• Werte kann man vielleicht mitbekommen [...] vom Elternhaus und Tugenden sich selber erarbeiten. (Z. 27 - 29) <b>(S4)</b></li> <li>• [...] Werte und Tugenden [...] können gesellschaftliche [...] aber auch berufliche Orientierungswerte sein, die manifestiert werden durch elterliche Erziehung, durch Sozialisation, die wir sonst noch haben. Die natürlich auch einem ständigen Wandel unterliegen. So diese Sekundärtugenden, wie Pünktlichkeit und Ordnung und so weiter [...] sind natürlich ein Stückchen weit nach hinten getreten. (Z. 4 - 10) <b>(D)</b></li> <li>• [...] Höflichkeit [...] die man anerzogen bekommt. Die nicht so stark verändert werden [...] Ehrlichkeit [...] eine ganz wertvolle Tugend [...] (Z. 23 - 27) <b>(D)</b></li> <li>• [...] Ehrlichkeit ist für mich ein Wert, eine Tugend [...] (Z. 9) <b>(L)</b></li> </ul>
PB	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werte und Tugenden machen einen Menschen aus, eine Gesellschaft aus [...] (Z. 4) <b>(S1)</b></li> <li>• [...] sind wichtig um [...] durch ganze Leben zu kommen. (Z. 17) <b>(S1)</b></li> <li>• Gleichwohl sind es ganz einfach Orientierungswerte, Grenzen nach rechts und links, die die Gesellschaft prägen. (Z. 14 - 15) <b>(D)</b></li> <li>• Akzeptanz und Toleranz sind ganz bestimmt Kulturleistungen [...] (Z. 20 - 21) <b>(D)</b></li> <li>• [...] als Basis meines Handelns und der Leitfunktion gedacht [...] Offenheit, Ehrlichkeit..Akzeptanz anderen gegenüber, also Toleranz [...] (Z. 27 - 29) <b>(D)</b></li> <li>• [...] für mich ist sicherlich ganz weit oben der ehrliche Umgang miteinander. [...] Nur auf dieser Basis kann man [...] Probleme lösen, miteinander umgehen. (Z. 18 - 21) <b>(L)</b></li> <li>• [...] gerade Ehrlichkeit, weil es ein gewisses Vertrauen schafft zu einem Menschen. (Z. 9 - 10) <b>(T)</b></li> </ul>
WW	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [...] dass man fair miteinander umgeht, Respekt zeigt, jeden Menschen im Grunde gleich behandelt, [...] ihn quasi so behandelt, wie man auch selber behandelt werden möchte. (Z. 30 - 32) <b>(S1)</b></li> <li>• Fairness, Toleranz aber durchaus Bereich Wertetradition, hat für mich auch einen Stellenwert. (Z. 11 - 12) <b>(L)</b></li> </ul>

<b>WT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [...] wie Pünktlichkeit, Gerechtigkeit..Loyalität..auch Teamarbeit [...] das sind mit auch schon die wichtigsten [...] (Z. 8 - 10) <b>(S1)</b></li> <li>• [...] dass man fair miteinander umgeht, Respekt zeigt, jeden Menschen im Grunde gleich behandelt, [...] ihn quasi so behandelt, wie man auch selber behandelt werden möchte. (Z. 30 - 32) <b>(S1)</b></li> <li>• [...] was ich da am höchsten ansetze [...] Ehrlichkeit auf jeden Fall. (Z. 12) <b>(S2)</b></li> <li>• [...] Leuten Respekt zu erweisen [...] (Z. 16) <b>(S2)</b></li> <li>• [...] Zuverlässigkeit. Auch sehr wichtig. (Z. 21) <b>(S2)</b></li> <li>• Tugenden wie Disziplin oder Respekt vor anderen [...] finde ich wichtig. (Z. 17 - 18) <b>(S3)</b></li> <li>• [...] wenn man ein bestimmtes Ziel erreichen möchte, muss man [...] sich diszipliniert verhalten. (Z. 47 - 48) <b>(S3)</b></li> <li>• [...] Menschen respektiert mit anderer Meinung [...] (Z. 56 - 57) <b>(S3)</b></li> <li>• [...] was für mich entscheidend [...] ist: Einstehen, vorne stehen, gerade stehen. (Z. 19 - 21) <b>(S4)</b></li> <li>• [...] als Basis meines Handelns und der Leitfunktion gedacht [...] Offenheit, Ehrlichkeit..Akzeptanz anderen gegenüber, also Toleranz [...] (Z. 27 - 29) <b>(D)</b></li> <li>• Gerechtigkeit hat für mich einen hohen Stellenwert. (Z. 10) <b>(L)</b></li> <li>• Fairness, Toleranz aber durchaus Bereich Wertetradition, hat für mich auch einen Stellwert. (Z. 11 - 12) <b>(L)</b></li> <li>• [...] für mich ist sicherlich ganz weit oben der ehrliche Umgang miteinander. [...] Nur auf dieser Basis kann man [...] Probleme lösen, miteinander umgehen. (Z. 18 - 21) <b>(L)</b></li> <li>• Ehrlichkeit, Offenheit.. Das sind die beiden [...] (Z. 4) <b>(T)</b></li> <li>• [...] gerade Ehrlichkeit, weil es ein gewisses Vertrauen schafft zu einem Menschen. (Z. 9 - 10) <b>(T)</b></li> </ul>
-----------	---

Hinsichtlich der Definition von Werten und Tugenden kristallisiert sich heraus, dass die Befragten beider Interviewgruppen im Wesentlichen Werte mit Tugenden gleichsetzen, diese begrifflich nicht trennen, ihnen jedoch deren Bedeutung für das Funktionieren des gesellschaftlichen Zusammenleben bewusst ist.

In erster Linie werden konkrete soziale Kompetenzen benannt, in lediglich zwei Fällen wird zur Definition von Werten abstrahiert. Gleichwohl werden in überwiegendem Maße Werte und Tugenden als durch Sozialisation übernommene Orientierungen, vor allem durch das Elternhaus, bezeichnet. Vor allem Ehrlichkeit, Respekt gegenüber dem Mitmenschen sowie Toleranz sind als wesentliche persönliche Tugenden auszumachen.

## 2. Persönliche Vorbilder oder Ideale

Ob die Befragten für sich Vorbilder oder Ideale erkannt haben und wie diese sich im Alltäglichen auswirken, war Inhalt der Frage 2: „Haben Sie persönlich ein Vorbild oder ein Ideal, dem Sie versuchen nachzustreben?“. Hierzu wurden drei Hauptkategorien gebildet:

### **Persönliches Vorbild (PV) - Persönliche Lebensausrichtung (PL) - Kein Vorbild oder Ideale (K)**

Matrix:

Kat.	Relevanter Textauszug Transkription (inkl. Zeilen-Nr. und Interviewpartner)
PV	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [...] von meiner Familie her würde ich sagen meinem Vater [...] weil er auch viel mit anderen Menschen arbeitet und (..) relativ gut macht. (Z. 41 - 42) <b>(S1)</b></li> <li>• [...] mein Vater ist schon ein Vorbild, weil er war vierzig [...] der deutschen Sprache nicht so mächtig, hat sich aber bemüht, die zu lernen. [...] habe eine Familie, die muss ich ernähren. [...] nur [...] wenn ich der deutschen Sprache mächtig bin und mir eine Arbeit suche. Das fand ich schon sehr wichtig. Und daran habe ich mich auch gehalten. (Z. 75 - 81) <b>(S3)</b></li> <li>• [...] das ist auch eher so, wenn du jung bist [...] Das du dann auch noch mal so einen Leitfaden suchst, so eine Orientierungspersönlichkeit [...] (Z. 36 - 38) <b>(D)</b></li> <li>• [...] wen ich so als Idealbild eines Menschen vor Augen habe, ist [...] Altbundeskanzler Helmut Schmidt. Wie er mit den bestimmten Dingen umgeht. Wie souverän er auch ist, wenn er redet. (Z. 39 - 42) <b>(D)</b></li> <li>• Die Mutter. (Z. 28) <b>(T)</b></li> </ul>
PL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mir persönlich wäre es halt auch wichtig, irgendwo ne Familie zu haben und am Ende irgendwo sagen zu können, irgendwo habe ich alles richtig gemacht. (Z. 60 - 62) <b>(S1)</b></li> <li>• Man braucht ja die kleinen Sachen auch um lernen zu können, ob es richtig war. [...] wenn man ein Studium anfängt, was man denn abbricht [...] ist für mich ja nicht versagt, sondern [...] ausprobiert [...]. (Z. 62 - 66) <b>(S1)</b></li> <li>• Man möchte ja immer versuchen..ein guter Mensch zu sein [...] (Z. 35) <b>(S2)</b></li> <li>• Perfekt ist man nie, aber man kann immer versuchen, an sich zu arbeiten. (Z. 55 - 56) <b>(S2)</b></li> </ul>



PL

- [...] natürlich meinen Job gut machen. Familie haben. Heiraten, Kinder, Eigenheim [...]. Und immer gesund bleiben. (Z. 60 - 62) **(S2)**
- Ich versuche, das gut zu machen [...] was ich mache und solange ich damit glücklich bin, [...] bin ich ganz zufrieden. (Z. 62 - 64) **(S2)**
- Ich denke, dass man in der Kindheit öfters Vorbilder hatte. (Z. 67) **(S3)**
- [...] dass gerade die Kindheit auch prägt, auch fürs Alter [...] (Z. 69 - 70) **(S3)**
- [...] mein Vater ist schon ein Vorbild, weil er war vierzig [...] der deutschen Sprache nicht so mächtig, hat sich aber bemüht, die zu lernen. [...] habe eine Familie, die muss ich ernähren. [...] nur [...] wenn ich der deutschen Sprache mächtig bin und mir eine Arbeit suche. Das fand ich schon sehr wichtig. Und daran habe ich mich auch gehalten. (Z. 75 - 81) **(S3)**
- Also sich festbeißen, glaube ich. Also ich wollte unbedingt zur Polizei. (Z. 89 - 90) **(S3)**
- [...] ich hab auch nicht aufgegeben, irgendwie daran zu arbeiten. Weil ich mir nicht vorwerfen würde, ich hätte nichts gemacht. (Z. 91 - 92) **(S3)**
- Also wenn ich schon Ziele habe, will ich die auch unbedingt erreichen. (Z. 95) **(S3)**
- [...] man muss sich aus vielen Möglichkeiten [...] die Goldkörner rausuchen [...] wenn man das in seiner Situation gewinnbringend einbringen kann [...] positive Ergebnisse erzielt, dann ist man da [...] auf dem richtigen Weg. (Z. 36 - 40) **(S4)**
- [...] einfach mal so jeden Tag genießen, wie er ist und versuchen, das Beste daraus zu machen. Mit den Möglichkeiten die man eben hat [...] (Z. 49 - 51) **(S4)**
- [...] das ist auch eher so, wenn du jung bist [...] Das du dann auch noch mal so einen Leitfaden suchst, so eine Orientierungspersönlichkeit [...] (Z. 36 - 38) **(D)**
- [...] wenn ich in dem hohen Alter noch so bin, so fit, so geistig rege wie er, dass wäre ganz toll. (Z. 46 - 47) **(D)**
- [...] Ich weiß ungefähr, wo es hingehen soll und wie ich mich zu positionieren habe. [...] ich laufe jetzt in meinem Alter nicht mehr irgendeiner Chimäre hinterher [...] (Z. 51 - 52) **(D)**
- Ich versuche für mich, zu ergründen, was finde ich gut, was würde ich gerne umsetzen, um das dann auch zu machen. (Z. 44 - 45) **(L)**
- Ich versuche [...] mir selber treu zu bleiben. [...] mich da nicht zu verändern oder verstellen zu müssen, sondern wirklich meine Gradlinigkeit [...] beizubehalten. (Z. 18 - 20) **(T)**

<b>K</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ich glaub, eine Person nicht wirklich. (Z.38) <b>(S1)</b></li> <li>• [...] eine Person als Vorbild habe ich nicht. (Z. 29) <b>(S2)</b></li> <li>• Nein, habe ich nicht. [...] es gibt so viele verschiedene Situationen, dass man nicht immer so handeln kann, wie eventuell sein Vorbild. (Z. 33 - 35) <b>(S4)</b></li> <li>• Ich habe kein Vorbild in Form einer Person. (Z. 30) <b>(L)</b></li> </ul>
----------	---

Für die jungen Befragten existieren vorwiegend elterliche Vorbilder, zumeist aus der von ihnen vorgelebten Bewältigung von Lebensaufgaben heraus. Allen Interviewpartnern ist zu Eigen, dass sie zielgerichtete Vorstellungen von einem erfüllten Leben haben, welche sie versuchen, zu verwirklichen. In den Aussagen zur persönlichen Lebensausrichtung wird die unterschiedliche Lebens- und Berufserfahrung deutlich. Während sich die Jungen noch in Alltag und Beruf positionieren wollen, reflektieren die Lebensälteren hingegen ihren eigenen Wertekanon.

### 3. Berufswahl Polizist(in)

Die Motivation, sich für den Beruf des Polizeibeamten zu entscheiden, wurde mit Frage 3 erhoben: „Warum haben Sie sich für den Beruf eines/einer Polizisten/ Polizistin entschieden?“. Hierzu wurden drei Hauptkategorien gebildet:

#### **Motivationsfördernde Faktoren (MF) - Zeitpunkt des Entschlusses (ZE) - Einstellung gegenüber der Polizei (EP)**

Matrix:

Kat.	Relevanter Textauszug Transkription (inkl. Zeilen-Nr. und Interviewpartner)
<b>MF</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [...] schon immer fasziniert [...] von der Kriminalarbeit [...] was mich am meisten immer interessiert hat. (Z. 75 - 76) <b>(S1)</b></li> <li>• Auf was für Leute man trifft. In welche Situationen man so gerät. Das man im Grunde jeden Tag wieder vor neuer Herausforderung gestellt wird [...] (Z. 78 - 79) <b>(S1)</b></li> <li>• [...] ja Recht war schon immer eher so mein Gebiet [...] nicht im Büro sondern draußen auf der Straße und ja in Verbindung mit Sport, was mit sehr selber auch wichtig war. (Z. 81 - 84) <b>(S1)</b></li> <li>• Man kann sich so viel umorientieren [...] (Z. 89 - 90) <b>(S1)</b></li> </ul>

MF

- Nicht jetzt wegen Sport [...] Es lag schon eher am Berufsbild [...] Man sieht das immer so im Fernsehen, und denkt sich dann auch, wie toll. (Z. 116 - 118) **(S2)**
- [...] hat mich [...] die Forensik interessiert [...] so kannst du die schlechten Leute von der Straße holen. (Z. 125 - 127) **(S2)**
- [...] das hat auch ein bisschen dazu beigetragen. Das ich gedacht hab, toller Job. Will ich unbedingt machen. (Z. 130 - 131) **(S2)**
- [...] vieles kommt ja auch von der Kindheit. Wenn man sieht, wie Menschen ungerecht behandelt werden, möchte man quasi das Gegenteil erreichen. Das sie gerecht behandelt werden. Ich glaub, das [...] der ausschlaggebende Grund (Z. 108 - 111) **(S3)**
- [...] ich will zur Polizei um, ja, um Gerechtigkeit zu verteilen. (Z. 111 - 112) **(S3)**
- Wie interessant der Beruf ist, wie abwechslungsreich [...] (Z. 116 - 117) **(S3)**
- [...] war auch der Grund dass man als Migrant Polizeibeamter werden kann [...] das fand ich schon wichtig. (Z. 118 - 120) **(S3)**
- [...] nach zwölf Jahren Bundeswehr auf dem freien Markt ist [...] ist man nicht überall unbedingt anpassungsfähig. [...] man ist durch die zwölf Jahre so geprägt worden, und sucht sich sicherlich Berufsbilder, die ähnliche Facetten aufweisen.(Z. 56 - 59) **(S4)**
- [...] ein sehr interessanter vielseitiger Beruf [...] wo man [...] viel mit Menschen zu tun haben kann. (Z. 64 - 65) **(S4)**
- Eine gewisse Struktur ist vorgegeben, wobei die militärische sicherlich straffer noch ist als die bei der Polizei. [...] ist eben angenehm. [...] es ist eine ganz klare Richtung vorgegeben [...] das Ziel ganz klar definiert. [...] bei anderen Berufen, findet man das nicht. (Z. 79 - 86) **(S4)**
- Ich hab sehr viel Sport gemacht in der Zeit, und suchte definitiv ein Job der mit Bürotätigkeit zunächst erst mal nicht allzu viel zu tun hatte. Und dann hatte ich natürlich auch so ein Bild von der Polizei. Auch geprägt durch Besuche von Einstellungsberatern. (Z. 63 - 66) **(D)**
- [...] insofern fand ich diese Verknüpfung zwischen Sicherheit, Geldverdienen [...] auch so die Freiheiten zu erleben, nicht unbedingt in geschlossenen vier Räumen [...] arbeiten zu müssen, und nebenbei ein bisschen Sport zu treiben, als sehr reizvoll. (Z. 69 - 73) **(D)**
- [...] während ich dann als Elektroinstallateur gelernt habe, habe ich mich aber schon gefragt, willst du das dein Leben lang machen? (Z. 66 - 67) **(L)**
- Man stellt sich den Beruf ja erst mal vor, bevor man ihn ergreift, und für mich war es einfach interessant, diese vielen Spektren des Berufes mal ausüben zu können. Und das wurde ja durch den Werbe-und Auswahldienst dann auch verstärkt. (Z. 93 - 96) **(L)**

MF	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diese vielen Möglichkeiten der Tätigkeit und auch der Umgang mit Menschen und auch mal etwas zu machen, was andere nicht machen. (Z. 98 - 100) <b>(L)</b></li> <li>• [...] etwas Besonderes, dass Menschen bereit sind, auch zu sagen, ich stehe zu diesen Werten, zu diesen Werten wie freiheitlich demokratische Grundordnung [...] (Z. 114 - 116) <b>(L)</b></li> <li>• Den Schwachen beizustehen [...] (Z. 119) <b>(L)</b></li> <li>• Und ganz wichtiger Punkt ist für mich der Umgang mit dem Bürger. (Z. 165 - 166) <b>(L)</b></li> <li>• Um möglichst einen abwechslungsreichen Arbeitsalltag zu haben. (Z. 36) <b>(T)</b></li> <li>• [...] das man halt noch Mensch bleiben kann. Deshalb Polizeiberuf plus so einen gewissen Hang zu Gerechtigkeit und Ordnung. (Z. 47 - 49) <b>(T)</b></li> <li>• [...] ist mir das irgendwo wichtig, wenn man dann anderen Menschen auch zu seinem [...] Recht verhelfen kann. (Z. 49 - 51) <b>(T)</b></li> </ul>
ZE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meine Eltern sagen immer das war schon von Anfang an. Seit ich klein war [...] (Z. 96 - 97) <b>(S1)</b></li> <li>• [...] im Abi haben sich verschiedene Leute aus meiner Stufe... wollten sich bei der Polizei bewerben. (Z. 74 - 75) <b>(S2)</b></li> <li>• [...] ich hatte vorher noch nicht den Wunsch und bin eigentlich eher durch die anderen so hierhin gekommen, aber ich würde einfach mal sagen, mich hat da so ein Fieber gepackt [...] (Z.93 - 95) <b>(S2)</b></li> <li>• [...] vieles kommt ja auch von der Kindheit. Wenn man sieht, wie Menschen ungerecht behandelt werden, möchte man quasi das Gegenteil erreichen. Das sie gerecht behandelt werden. Ich glaub, das [...] der ausschlaggebende Grund (Z. 108 - 111) <b>(S3)</b></li> <li>• [...] nach zwölf Jahren Bundeswehr auf dem freien Markt ist [...] ist man nicht überall unbedingt anpassungsfähig. [...] man ist durch die zwölf Jahre so geprägt worden, und sucht sich sicherlich Berufsbilder, die ähnliche Facetten aufweisen.(Z. 56 - 59) <b>(S4)</b></li> <li>• [...] ich bin nun mal ein Kind des zweiten Bildungsweges. (Z. 52 - 53) <b>(L)</b></li> <li>• Ich hatte schon damals vor dem Beruf des Elektroinstallateurs überlegt, Polizeibeamter zu werden. (Z. 80 - 81) <b>(L)</b></li> <li>• Die Alternative Bundeswehr schied nach dem Wehrdienst aus. (Z. 43 - 44) <b>(T)</b></li> </ul>
EP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [...] ich hatte immer ein sehr positives Bild von klein auf an der Polizei. Ist so Erziehungssache gewesen. Polizei war für mich immer grundsätzlich wirklich Freund und Helfer [...] (Z. 57 - 59) <b>(T)</b></li> </ul>

Der Zeitpunkt der Berufswahl fällt zum einen für die Berufsanfänger zusammen mit der Phase der allgemeinen Persönlichkeitsentwicklung der jungen Menschen, zum Abschluss der schulischen Ausbildung. Andererseits stellt der Polizeiberuf eine attraktive neue Orientierung nach einer ersten Beschäftigungsphase dar.

Das durch die Medien, polizeiliche Öffentlichkeitsarbeit sowie durch Alltagserfahrungen geprägte Berufsbild und die damit in Verbindung gebrachten physischen Herausforderungen, dessen Vielseitigkeit und nicht zuletzt die Wertesichernde Rolle, dürften ausschlaggebend für diese Berufswahl gewesen sein. Hier sei der Wille zum Eintreten für Recht und Gerechtigkeit aus einer humanistischen Gesinnung heraus, als entscheidende Motivation genannt.

#### 4. Der Idealtyp eines Polizeibeamten/einer Polizeibeamtin

Die persönliche Vorstellung von einem Idealtypus des Polizeibeamten und seiner tatsächlichen Existenz in der Alltagswelt war Hintergrund für die Frage 4: „Was macht Ihrer Ansicht nach den Idealtyp eines Polizeibeamten aus?“. Hierzu wurden zwei Hauptkategorien gebildet:

#### **Persönliche Merkmale in Form von Tugenden (MT) - Persönliche Merkmale in Form von Werten (MW)**

Matrix:

Kat.	Relevanter Textauszug Transkription (inkl. Zeilen-Nr. und Interviewpartner)
MT	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="323 1518 1396 1637">• [...] gute Teamarbeit leistet [...] sich nicht scheut, irgendwie Aufgaben zu übernehmen, halt auch fleißig ist und nicht alles [...] wie ein Alltagsgeschehen abhandelt. (Z. 113 - 116) <b>(S1)</b></li> <li data-bbox="323 1648 1396 1767">• [...] der im Grunde eigentlich jedes Mal Spaß an seinem Job hat und das irgendwie so auch vermittelt und ja verkörpert und die andern auch irgendwo mitreißt und motiviert. (Z. 119 - 121) <b>(S1)</b></li> <li data-bbox="323 1778 1396 1897">• Sicheres Auftreten. Dann, dass man ruhig mit den Leuten kommunizieren kann und dass man die auch wieder runter bringen kann [...] (Z. 142 - 143) <b>(S2)</b></li> <li data-bbox="323 1908 1396 2027">• [...] die Mischung macht es einfach. [...] so ein bisschen bestimmter [...] ein bisschen feinfühlicher, und ich denke, dass die Kombination das ganze ausmacht. (Z. 140 - 143) <b>(S3)</b></li> <li data-bbox="323 2038 1396 2063">• [...] muss freundlich sein [...] (Z. 146) <b>(S3)</b></li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>MT</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [...] Loyalität [...] (Z. 159) <b>(S3)</b></li> <li>• [...] diese Grundvoraussetzungen Gerechtigkeitsempfinden, Rechtsempfinden, ja was den deutschen Staat quasi ausmacht. Die Demokratie, Demokratieverständnis [...] (Z. 162 - 164) <b>(S3)</b></li> <li>• Bürgernah, rechtssicher, verständnisvoll. Ständig belastbar zu sein, auch im Privaten [...] (Z.120 -121) <b>(S4)</b></li> <li>• [...] was in dem Beruf nicht unwichtig ist, [...] eine halbwegs Sportlichkeit und eine physische Fitness. (Z. 125 - 126) <b>(S4)</b></li> <li>• [...] ein stabile Persönlichkeit zu besitzen. (91 - 92) <b>(D)</b></li> <li>• [...] tolerant zu sein auch gegenüber Andersdenkenden auf der Straße [...] Z. 102 - 103) <b>(D)</b></li> <li>• [...] diese klassischen Dinge wie Bürgerfreundlichkeit, Kommunikationsfähigkeit, Gerechtigkeit als alter Verfassungsgrundsatz gegenüber jedermann gelten zu lassen [...] (Z. 108 - 110) <b>(D)</b></li> <li>• [...] das muss so ein schlanker, gutaussehender, gut gekleideter sein. (Z. 111 - 112) <b>(D)</b></li> <li>• [...] der ideale Polizeibeamte ist menschlich, ganz klar, natürlich sattelfest in seinem Beruf. (Z. 295 - 296) <b>(L)</b></li> <li>• [...] Ordentlichkeit, finde ich schon wichtig [...] dass jemand seine Berufskleidung vernünftig trägt [...] (Z. 297 - 298) <b>(L)</b></li> <li>• Weltoffen, lernfähig, begeisterungsfähig, zielstrebig, sozialisiert, menschlich. (Z. 77) <b>(T)</b></li> <li>• [...] jemand der flexibel in alle Richtungen arbeiten kann [...] sondern auch für andere Sache offen bleibt. (Z. 80 - 83) <b>(T)</b></li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>MW</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [...] der viele der wichtigen Werte und Tugenden vertritt. Der [...] den Bürger mit Respekt behandelt, aber schon auch das Gesetz nicht außer Acht lässt. Und es auch wahr, also jetzt nicht seine Macht [...] ausspielt. (Z. 110 - 113) <b>(S1)</b></li> <li>• Und <u>natürlich</u> muss er sich auch an die Gesetze halten und kann nicht sagen, ihr müsst jetzt so und selber macht er es aber anders. (Z. 151 - 152) <b>(S2)</b></li> <li>• Mag sein, dass es jetzt einfach ist, weil ich noch Anfänger bin, aber ich finde so was das kann man einfach nicht machen. (Z. 155 - 156) <b>(S2)</b></li> <li>• Die Frage ist, ob es überhaupt einen Idealtypen gibt. (Z.134) <b>(S3)</b></li> <li>• [...] so wie die Polizei ist, ist auch die Gesellschaft. (Z. 135) <b>(S3)</b></li> <li>• [...] diese Grundvoraussetzungen Gerechtigkeitsempfinden, Rechtsempfinden, ja was den deutschen Staat quasi ausmacht. Die Demokratie, Demokratieverständnis [...] (Z. 162 - 164) <b>(S3)</b></li> <li>• [...] das ist schon eine Sache, die man erlernen muss oder die einem irgendwo mitgegeben sein sollte, vielleicht von Anfang an. (Z. 123 - 125) <b>(S4)</b></li> </ul>

<b>MW</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ich glaub, also einen idealtypischen Polizisten kann es nicht geben. (Z. 80) <b>(D)</b></li> <li>• Nicht in so eine Kameraderie zu verfallen [...] (Z. 98) <b>(D)</b></li> <li>• [...] nach meinem Empfinden, gibt es keinen Idealtyp. (Z.261 -262) <b>(L)</b></li> <li>• Und für mich das Idealbild des Polizisten eigentlich [...] Mensch bleiben. (Z.273 - 275) <b>(L)</b></li> <li>• Die Gesetze müssen umgesetzt werden, aber man kann das menschlich machen. (Z. 281) <b>(L)</b></li> <li>• [...] der ideale Polizeibeamte ist menschlich, ganz klar, natürlich sattelfest in seinem Beruf. (Z. 295 - 296) <b>(L)</b></li> </ul>
-----------	---

Die Vorstellungen der Befragten von einem Idealtypen eines Polizeibeamten deckt sich im Wesentlichen mit Rafael Behrs Konstruktion (vgl. 2006: 184) eines idealtypischen Polizisten und den damit verbundenen Eigenschaften. Vor allem Menschlichkeit, Rechtsbewusstsein sowie Bürgerorientierung hierbei, zählen zu den favorisierten Tugenden, dem ein Ideal eines Polizisten entsprechen sollte. Hier spiegelt sich auch die erwartete Vorbildfunktion eines Polizeibeamten wieder, der gegenüber der Gesellschaft Vertrauen aufbaut als Garant für den Schutz der Grundrechte. Gleichwohl wird kritisch bemerkt, dass der Idealtyp in dieser Vollkommenheit wohl so nicht vorkommt, jedoch einen Maßstab darstellt, an dem sich jeder Polizeibeamte orientieren sollte.

### *5. Erfahrene Werteorientierungen in der Ausbildung*

Die Erfahrungen der Studierenden, inwieweit Werteorientierungen in ihren bisherigen Ausbildungsphasen des Bachelorstudienganges vermittelt wurden, wurden mit Frage 5 abgefragt: *„In der polizeilichen Ausbildung werden neben den fachlichen Inhalten auch Werteorientierungen in Theorie, Training und Praxis vermittelt. Wie hat sich das in Ihrem derzeitigen Studiengang dargestellt?“*. Hierzu wurden sechs Hauptkategorien gebildet:

**vermittelte Werte (VW) - vermittelte Tugenden (VT) - positiv empfundene Erfahrungen (PE) - negativ empfundene Erfahrungen (NE) - Beeinflussung des eigenen Verhaltens (BV) - Erwartungshaltungen (E)**

Matrix:

Kat.	Relevanter Textauszug Transkription (inkl. Zeilen-Nr. und Interviewpartner)
VW	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [...] im Praktikum [...] von der Dienstgruppe [...] vermitteln sie schon im Grunde ne Gemeinschaft. [...] Es interessiert auch den einen, was man so auch macht. Jetzt nicht nur dienstlich sondern privat. Und ja da guckt man sich schon viel ab, wie die da manches machen [...] (Z. 138 - 143) <b>(S1)</b></li> <li>• [...] man nimmt schon viele Geschichten mit, wenn gerade so aus dem aktiven Leben oder Dienst dann erzählt wird [...] was sie [...] erlebt haben [...] und welche Gefahren [...] Im Grunde viel Praxis die ja zur Theorie dazu kommt [...] (Z. 184 - 188) <b>(S1)</b></li> <li>• Die Polizei ist ja, sag ich mal, ein Teil unseres Systems und ich vertrete das System ja. [...] Setz ich irgendwo voraus, das erwartet der Bürger.(Z. 153 - 156) <b>(S4)</b></li> </ul>
VT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [...] allein dass man in Stukenbrock [...] den ganzen Tag zusammen verbringt, zusammen Sport macht, Rollenspiele macht, wächst die Gruppe sehr stark zusammen. [...] muss sich auch jeden Tag irgendwie neu auf die verlassen können [...] dass man ihnen vertraut. (Z. 131 - 135) <b>(S1)</b></li> <li>• [...] man nimmt schon viele Geschichten mit, wenn gerade so aus dem aktiven Leben oder Dienst dann erzählt wird [...] was sie [...] erlebt haben [...] und welche Gefahren [...] Im Grunde viel Praxis die ja zur Theorie dazu kommt [...] (Z. 184 - 188) <b>(S1)</b></li> <li>• [...] wenn es so um Sachen wie Pünktlichkeit und Zusammenhalt, Verantwortung und sowas geht, dann würde ich sagen, auf jeden Fall Stukenbrock. (Z. 258 - 259) <b>(S2)</b></li> <li>• [...] deutlich habe ich das gemerkt im BPT. Die Kleiderordnung, Disziplin, das bekommt man schon mit. Also man hatte das Gefühl, man wird zum Polizisten erzogen [...] (Z.175 - 177) <b>(S3)</b></li> <li>• [...] ich hatte [...] zum Glück, aber einen Lehrenden, der extrem darauf geachtet hat, wie man angezogen ist, wie die Schuhe waren. (Z. 182 - 183) <b>(S3)</b></li> <li>• Ich denke, dass die Polizei den Menschen oder mich persönlich geprägt hat.[...] das Verhalten gegenüber dem Bürger [...] (Z. 188 - 190) <b>(S3)</b></li> <li>• [...] viele ältere Kollegen, sprich Lehrende, die einem Ordnung irgendwo mitgeben können, dass die leider mehr und mehr aussterben. Und man sich zu sehr an schlechten Vorbildern, sofern es sie denn gibt, orientiert [...] (Z. 133 - 136) <b>(S4)</b></li> </ul>



PE

- [...] allein dass man in Stukenbrock [...] den ganzen Tag zusammen verbringt, zusammen Sport macht, Rollenspiele macht, wächst die Gruppe sehr stark zusammen. [...] muss sich auch jeden Tag irgendwie neu auf die verlassen können [...] dass man ihnen vertraut. (Z. 131 - 135) **(S1)**
- [...] sie tauscht auch untereinander so Werte aus. Dass man die andern sieht wie sie manche Situationen dann handeln und das übernimmt. (Z 136 - 137) **(S1)**
- [...] im Praktikum [...] von der Dienstgruppe [...] vermitteln sie schon im Grunde ne Gemeinschaft. [...] Es interessiert auch den einen, was man so auch macht. Jetzt nicht nur dienstlich sondern privat. Und ja da guckt man sich schon viel ab, wie die da manches machen [...] (Z. 138 - 143) **(S1)**
- Also von meinem Tutor nehme ich relativ viel mit. Der hat mich so unter seine Fittiche genommen und der mag mich auch gern. [...] man eignet sich doch schon viel von seinen Arbeitsweisen an [...] von den anderen Kollegen auch. (Z. 169 - 174) **(S1)**
- [...] man nimmt schon viele Geschichten mit, wenn gerade so aus dem aktiven Leben oder Dienst dann erzählt wird [...] was sie [...] erlebt haben [...] und welche Gefahren [...] Im Grunde viel Praxis die ja zur Theorie dazu kommt [...] (Z. 184 - 188) **(S1)**
- Das ist sehr abhängig davon, wo man ist, Fachhochschule, Stukenbrock, oder Praktikum. [...] mit wem man da zusammenarbeitet. (Z. 169 - 171) **(S2)**
- Das ist immer so abhängig von den Ausbildern und von den Studierenden [...] und von Dozenten. Und auch von den Tutoren [...] (Z. 242 - 244) **(S2)**
- [...] das Meiste lernt man wirklich hier in Stukenbrock [...] gut für die Gruppe jetzt. Für den einzelnen ist es auch auf jeden Fall im Praktikum [...] Das sind wieder ganz andere Einflüsse. (Z. 275 - 278) **(S2)**
- Muss man sich wieder eingliedern. [...] da würde ich sagen, nimmt man auf jeden Fall viel vom Tutor und die Kollegen, die dann halt mitfahren [...] (Z. 285 - 287) **(S2)**
- [...] deutlich habe ich das gemerkt im BPT. Die Kleiderordnung, Disziplin, das bekommt man schon mit. Also man hatte das Gefühl, man wird zum Polizisten erzogen [...] (Z.175 - 177) **(S3)**
- [...] ich hatte [...] zum Glück, aber einen Lehrenden, der extrem darauf geachtet hat, wie man angezogen ist, wie die Schuhe waren. (Z. 182 - 183) **(S3)**
- Ich denke, dass die Polizei den Menschen oder mich persönlich geprägt hat.[...] das Verhalten gegenüber dem Bürger [...] (Z. 188 - 190) **(S3)**

PE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [...] viele ältere Kollegen, sprich Lehrende, die einem Ordnung irgendwo mitgeben können, dass die leider mehr und mehr aussterben. Und man sich zu sehr an schlechten Vorbildern, sofern es sie denn gibt, orientiert [...] (Z. 133 - 136) <b>(S4)</b></li> <li>• Nein. Von Seiten der FH kann man da eigentlich wenig mitnehmen. Also ich nehme dort wenig mit. Für mich ist es wirklich entscheidend, wenn ich in den Trainings bin, wie geben sich dort die erfahrenen Kollegen. Wie, was zeigen die einem, was kann ich da wieder für mich herausziehen [...] (Z. 196 - 199) <b>(S4)</b></li> </ul>
NE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FH ist halt ne normale Klasse im Grunde. Das ist wie in der Schule. (Z. 145 - 146) <b>(S1)</b></li> <li>• Das ist sehr abhängig davon, wo man ist, Fachhochschule, Stukenbrock, oder Praktikum. [...] mit wem man da zusammenarbeitet. (Z. 169 - 171) <b>(S2)</b></li> <li>• [...] das ist mir in den letzten Wochen schon sehr aufgefallen, dass viele andere Ansichten haben. Das die einen meinen, sie müssten hier [...] Macker spielen [...] da verliert man dann schon mal den Respekt vor dieser Person. (Z. 175 - 178) <b>(S2)</b></li> <li>• Das ist immer so abhängig von den Ausbildern und von den Studierenden [...] und von Dozenten. Und auch von den Tutoren [...] (Z. 242 - 244) <b>(S2)</b></li> <li>• <u>So ein kleiner Konflikt.</u> [...] bin ich jetzt gefestigt hier, möchte ich an meinen Werten und Tugenden und Idealen festhalten, oder kann man da noch ein bisschen dran machen. (Z. 300 - 304) <b>(S2)</b></li> <li>• [...] da haben wir generell eine große Diskrepanz zwischen dem was man teilweise sehen möchte und was wirklich noch da ist. (Z. 132 - 133) <b>(S4)</b></li> <li>• [...] viele ältere Kollegen, sprich Lehrende, die einem Ordnung irgendwo mitgeben können, dass die leider mehr und mehr aussterben. Und man sich zu sehr an schlechten Vorbildern, sofern es sie denn gibt, orientiert [...] (Z. 133 - 136) <b>(S4)</b></li> <li>• [...] wenn ich aber als Kollege immer wieder darüber hinweg schaue, werden irgendwann die jetzigen Studierenden auch keinen Wert drauf legen. (Z. 142 - 144) <b>(S4)</b></li> <li>• Nein. Von Seiten der FH kann man da eigentlich wenig mitnehmen. Also ich nehme dort wenig mit. Für mich ist es wirklich entscheidend, wenn ich in den Trainings bin, wie geben sich dort die erfahrenen Kollegen. Wie, was zeigen die einem, was kann ich da wieder für mich herausziehen [...] (Z. 196 - 199) <b>(S4)</b></li> </ul>
BV	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [...] sie tauscht auch untereinander so Werte aus. Dass man die andern sieht wie sie manche Situationen dann handeln und das übernimmt. (Z 136 - 137) <b>(S1)</b></li> </ul>

BV	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [...] im Praktikum [...] von der Dienstgruppe [...] vermitteln sie schon im Grunde ne Gemeinschaft. [...] Es interessiert auch den einen, was man so auch macht. Jetzt nicht nur dienstlich sondern privat. Und ja da guckt man sich schon viel ab, wie die da manches machen [...] (Z. 138 - 143) <b>(S1)</b></li> <li>• Also von meinem Tutor nehme ich relativ viel mit. Der hat mich so unter seine Fittiche genommen und der mag mich auch gern. [...] man eignet sich doch schon viel von seinen Arbeitsweisen an [...] von den anderen Kollegen auch. (Z. 169 - 174) <b>(S1)</b></li> <li>• [...] man nimmt schon viele Geschichten mit, wenn gerade so aus dem aktiven Leben oder Dienst dann erzählt wird [...] was sie [...] erlebt haben [...] und welche Gefahren [...] Im Grunde viel Praxis die ja zur Theorie dazu kommt [...] (Z. 184 - 188) <b>(S1)</b></li> <li>• [...] deutlich habe ich das gemerkt im BPT. Die Kleiderordnung, Disziplin, das bekommt man schon mit. Also man hatte das Gefühl, man wird zum Polizisten erzogen [...] (Z.175 - 177) <b>(S3)</b></li> <li>• Also teilweise wird man auch so ein bisschen skeptischer. Man hinterfragt mehr als man vorher das gemacht hat. [...] und man verhält sich auch teilweise anders.(Z. 194 - 198) <b>(S3)</b></li> <li>• Man hat schon einen Auftrag zu erfüllen und dann verhält man sich auch entsprechend. Man muss ja gerade als Polizeibeamter auch Vorbild für andere sein und das wird einem auch vermittelt. (Z. 213 - 216) <b>(S3)</b></li> <li>• [...] also man achtet viel mehr auf Verstöße [...] man regt sich über Menschen auf, die eine Verkehrsordnungswidrigkeit begangen haben. (Z. 229 - 232) <b>(S3)</b></li> <li>• Die Polizei ist ja, sag ich mal, ein Teil unseres Systems und ich vertrete das System ja. [...] Setz ich irgendwo voraus, das erwartet der Bürger.(Z. 153 - 156) <b>(S4)</b></li> <li>• Nein. Von Seiten der FH kann man da eigentlich wenig mitnehmen. Also ich nehme dort wenig mit. Für mich ist es wirklich entscheidend, wenn ich in den Trainings bin, wie geben sich dort die erfahrenen Kollegen. Wie, was zeigen die einem, was kann ich da wieder für mich herausziehen [...] (Z. 196 - 199) <b>(S4)</b></li> </ul>
E	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [...] ich persönlich würde mir mehr wünschen, dass sich manche Kollegen an erfahrenen Kollegen orientieren und sich von denen mehr abschauen. (Z. 137 - 139) <b>(S4)</b></li> <li>• Es ist deswegen allein schon unterschiedlich, weil wir eine Trennung ja wieder vollzogen haben innerhalb der Polizei. (Z. 164 - 165) <b>(S4)</b></li> <li>• [...] es ist einfacher eine Ausbildung an einem Ort zu haben. (Z. 169) <b>(S4)</b></li> <li>• [...] es hilft auch mehr, meine ich, eine Identifikation mit dem Beruf an sich zu finden. (Z. 178 - 179) <b>(S4)</b></li> </ul>

Das fachpraktische Training im LAFP sowie die Praktika in den Kreispolizeibehörden sind für die Studierenden offenbar diejenigen Ausbildungsphasen, wo prägende Orientierungen stattfinden. Während des Trainings wird der jeweilige Kurs, während des Praktikums die Dienstgruppe zur Gemeinschaft, indem über das gemeinsame Erleben, wenn auch in unterschiedlicher struktureller Aufstellung, insbesondere Teamarbeit vermittelt und Praxiserfahrung gesammelt wird. Hier werden denn auch eher die Vorstellungen der Studierenden vom Berufsbild eines Polizeibeamten bestätigt.

Mit welcher Intensität diese Prägung stattfindet, ist nach Angaben der Studierenden von der Person und der Persönlichkeit des verantwortlichen Lehrenden, Tutors oder auch Kollegen abhängig.

Eine erfolgreiche Orientierung lässt sich an den erwähnten Verhaltens- und Einstellungsänderungen der Studierenden festmachen. Dies mag schon ein Hinweis auf den beginnenden Transformationsprozess vom studierenden Normalbürger hin zum Polizeibeamten sein. Dieser Prozess setzt demnach bereits im fachpraktischen Grundlagenmodul, also nach den ersten sechs Monaten des Bachelorstudiengangs, ein.

### *5.1. Vermittlung von Werteorientierungen*

Das eigene Rollenverständnis hinsichtlich der Aufgabe zur Vermittlung von Werteorientierungen im Bachelorstudiengang sollte bei den Lehrenden mit Frage 5 beleuchtet werden: *„In der polizeilichen Ausbildung werden neben den fachlichen Inhalten auch Werteorientierungen in Theorie, Training und Praxis vermittelt. Wie sehen Sie im aktuellen Bachelorstudiengang Ihre Aufgabe hierbei?“*. Hierzu wurden vier Hauptkategorien gebildet:

**zu vermittelnde Werte (W) - zu vermittelnde Tugenden (T) - Sicht auf die eigene Rolle (ER) - Persönliche Wahrnehmung im Ausbildungsprozess (PW)**

Matrix:

Kat.	Relevanter Textauszug Transkription (inkl. Zeilen-Nr. und Interviewpartner)
W	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meine Wertevorstellungen kann ich verknüpft mit der Fachlichkeit immer nur dann rüberbringen, wenn die genau erkennen, der Dozent, der da vorne steht, kann mich anzünden, weil er selber brennt. (Z. 157 - 160) <b>(D)</b></li> <li>• Zum Zweiten..eben auch so ein bisschen philosophische Betrachtung von Polizei. Was anderes kann ich ja gar nicht machen. Ich kann denen immer nur erzählen, was sind meine Vorstellungen von der Polizei, was find ich da prägend innerhalb der Polizei, was lehne ich möglicherweise auch ab. Über die Fachlichkeit mit denen soweit ins Gespräch zu kommen. (Z. 164 - 169) <b>(D)</b></li> <li>• Das wichtigste erst mal, dass ich ihn quasi Sicherheit gebe, dass er sich da nicht nur auf den Tutor sondern möglichst auf alle Kollegen erst mal verlassen kann. Dass sie Rückendeckung haben. (Z. 159 - 161) <b>(T)</b></li> <li>• [...] wenn so eine gewisse Vertrauensbasis da ist [...] fühlt man sich da als Studierender dann auch recht schnell wohl. (Z. 165 - 167) <b>(T)</b></li> <li>• Dass er Vertrauen hat, quasi dass er das auch erzählen kann. [...] Also ihm die Sicherheit zu geben, dass er auch Fehler ruhig machen kann. Aus denen er halt aber dann auch irgendwo lernen muss. ( Z. 177 - 180) <b>(T)</b></li> </ul>
T	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [...] man sollte authentisch bleiben, das ist wichtig. (Z. 388) <b>(L)</b></li> <li>• Denn wer Spaß und Freude an seinem Beruf hat, motiviert ist, wird den Beruf besser ausüben [...] (Z. 431 - 432) <b>(L)</b></li> <li>• [...] ich finde, der Polizeibeamte sollte ein gewisses Maß an Spontaneität haben, um auch auf Situationen reagieren zu können [...] Das zu vermitteln, ist für mich ein hoher Wert und ich denke es wird auch gut angenommen bei den Studierenden. (Z. 444 - 448) <b>(L)</b></li> <li>• Das wichtigste erst mal, dass ich ihn quasi Sicherheit gebe, dass er sich da nicht nur auf den Tutor sondern möglichst auf alle Kollegen erst mal verlassen kann. Dass sie Rückendeckung haben. (Z. 159 - 161) <b>(T)</b></li> <li>• [...] wenn so eine gewisse Vertrauensbasis da ist [...] fühlt man sich da als Studierender dann auch recht schnell wohl. (Z. 165 - 167) <b>(T)</b></li> <li>• [...] egal was es ist, wir sprechen darüber und ich erwarte einfach, dass auch wenn außerdienstliches irgendetwas Eklatantes aufgetreten ist, was ihn jetzt in der Ausübung des Dienstes quasi einschränken würde. (Z. 172 - 175) <b>(T)</b></li> </ul>

T	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dass er Vertrauen hat, quasi dass er das auch erzählen kann. [...] Also ihm die Sicherheit zu geben, dass er auch Fehler ruhig machen kann. Aus denen er halt aber dann auch irgendwo lernen muss. ( Z. 177 - 180) <b>(T)</b></li> </ul>
ER	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meine Wertevorstellungen kann ich verknüpft mit der Fachlichkeit immer nur dann rüberbringen, wenn die genau erkennen, der Dozent, der da vorne steht, kann mich anzünden, weil er selber brennt. (Z. 157 - 160) <b>(D)</b></li> <li>• Zum Zweiten..eben auch so ein bisschen philosophische Betrachtung von Polizei. Was anderes kann ich ja gar nicht machen. Ich kann denen immer nur erzählen, was sind meine Vorstellungen von der Polizei, was find ich da prägend innerhalb der Polizei, was lehne ich möglicherweise auch ab. Über die Fachlichkeit mit denen soweit ins Gespräch zu kommen. (Z. 164 - 169) <b>(D)</b></li> <li>• [...] die Rolle die ich darin habe ist eine interessante aber auch eine wichtige Rolle. (Z. 366 - 367) <b>(L)</b></li> <li>• [...] man sollte authentisch bleiben, das ist wichtig. (Z. 388) <b>(L)</b></li> <li>• Da gibt es welche, dies sind ganz straight ausgerichtet, die fordern das dann auch ein [...] die Studierenden legen das Verhalten an den Tag. Andere sind da viel laxer, und legen das dann auch an den Tag, die Studierenden im weiteren Verlauf. (Z. 398 - 401) <b>(L)</b></li> <li>• Aber sollte so eine Institution auch aushalten, solche Unterschiede. Man kann es ansprechen, aber es sollte jetzt aushaltbar sein [...] (Z. 409 - 411) <b>(L)</b></li> <li>• [...] ein ganz wichtiger Punkt ist für mich, die Freude und den Spaß an dem Beruf zu vermitteln. (Z. 425 - 426) <b>(L)</b></li> <li>• [...] ich finde, der Polizeibeamte sollte ein gewisses Maß an Spontaneität haben um auch auf Situationen reagieren zu können [...] Das zu vermitteln, ist für mich ein hoher Wert und ich denke es wird auch gut angenommen bei den Studierenden. (Z. 444 - 448) <b>(L)</b></li> <li>• [...] wenn der Studierende [...] mir anvertraut wird, und ich dann die ersten Dienste mit ihm verbringe, ist es erst mal dass man halt denjenigen kennenlernt im Gespräch. [...] ich beobachte dann quasi den Studierenden, wie gibt er sich so, wie verhält er sich. Ja und dann gibt es halt hinter so Rückmeldungen [...] (Z. 133 - 138) <b>(T)</b></li> <li>• [...] dann versuche ich halt, wenn da irgendwelche Dinge sind, wo ich sagen würde, die stören mich, die würde ich versuchen dann anzusprechen. (Z. 139 - 140) <b>(T)</b></li> <li>• [...] ganz fair versuche ich den erst mal so als Kollegen zu akzeptieren, wie er ist. Wenn da nicht eklatante Fehler auftreten. (Z. 144 - 145) <b>(T)</b></li> </ul>

<b>ER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das wichtigste erst mal, dass ich ihm quasi Sicherheit gebe, dass er sich da nicht nur auf den Tutor sondern möglichst auf alle Kollegen erst mal verlassen kann. Dass sie Rückendeckung haben. (Z. 159 - 161) <b>(T)</b></li> <li>• [...] egal was es ist, wir sprechen darüber und ich erwarte einfach, dass auch wenn außerdienstliches irgendetwas Eklatantes aufgetreten ist, was ihn jetzt in der Ausübung des Dienstes quasi einschränken würde. (Z. 172 - 175) <b>(T)</b></li> <li>• Dass er Vertrauen hat, quasi dass er das auch erzählen kann. [...] Also ihm die Sicherheit zu geben, dass er auch Fehler ruhig machen kann. Aus denen er halt aber dann auch irgendwo lernen muss. (Z. 177 - 180) <b>(T)</b></li> </ul>
<b>PW</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meine Wertevorstellungen kann ich verknüpft mit der Fachlichkeit immer nur dann rüberbringen, wenn die genau erkennen, der Dozent, der da vorne steht, kann mich anzünden, weil er selber brennt. (Z. 157 - 160) <b>(D)</b></li> <li>• [...] der erste Kontakt so mit der Polizei findet dann ja hier im LAFP statt. [...] auf die Polizeibeamten, auf die sie das erste Mal treffen, selber in Uniform angezogen, sind die Lehrenden. (Z. 373 - 374) <b>(L)</b></li> <li>• Wenn man etwas vorgemacht hat [...] teilweise Studierende das eins zu eins kopiert haben. (Z. 379 - 381) <b>(L)</b></li> <li>• Da gibt es welche, dies sind ganz straight ausgerichtet, die fordern das dann auch ein [...] die Studierenden legen das Verhalten an den Tag. Andere sind da viel laxer, und legen das dann auch an den Tag, die Studierenden im weiteren Verlauf. (Z. 398 - 401) <b>(L)</b></li> <li>• Sie nehmen dieses Verhalten ja auch mit in die Behörden und lernen dort vielleicht [...] auch wieder Polizei auf eine etwas andere Weise kennen. (Z. 404 - 407) <b>(L)</b></li> <li>• [...] ich finde, der Polizeibeamte sollte ein gewisses Maß an Spontaneität haben um auch auf Situationen reagieren zu können [...] Das zu vermitteln, ist für mich ein hoher Wert und ich denke es wird auch gut angenommen bei den Studierenden. (Z. 444 - 448) <b>(L)</b></li> <li>• Das Polizeiliche grundsätzlich haben wir mal gesagt, das kommt, die Arbeit und Ähnliches. Sehr lernfähig. Aber das Menschliche, da gab es nichts, wo man sagen muss, da hakt es irgendwo. (Z. 151 - 153) <b>(T)</b></li> </ul>

Die Sichtweisen der Lehrenden sind geprägt von der jeweiligen Aufgabe im Ausbildungsbetrieb. Insoweit rücken die fachlichen Anliegen hinsichtlich der Orientierung in den Vordergrund, sei es das Wecken des Interesses an der Theorie über Erlebnisse aus der Praxis in der Fachhochschule, die konsequente Einhaltung der äußeren Verhaltensregeln während des Trainings im LAFP sowie die Einforderung

von Verlässlichkeit in der Praxis während des Behördenpraktikums. Allen Befragten ist hierbei gemeinsam, die Authentizität und die eigenen Grenzen der Wirkung bei der Vermittlung herauszustellen. Nur das Vorleben der zu vermittelnden Tugenden und Kompetenzen werde auch einen Effekt bei den anvertrauten Studierenden erzeugen können. Es liegen in den Textsequenzen ferner Hinweise auf den Kulturkern der Organisation der Polizei vor. Es sind die gegenseitigen Erwartungshaltungen, nach die Ansicht der befragten Lehrenden vermittelt werden müssen, um die Neulinge in der Organisation erfolgreich integrieren zu können.

### 6. Prägende Einflüsse bei der Werteorientierung in der Ausbildung

Mit Antworten auf die Frage 6 sollen die Studierenden auf die für sie prägenden Einflüsse in der aktuellen polizeilichen Ausbildung eingehen: „*Wer oder was prägte Sie dabei am ehesten und warum?*“. Hierzu wurden drei Hauptkategorien gebildet:

#### Prägende Person (PP) - Prägende Phase (PH) - Ohne Einfluss (OE)

Matrix:

Kat.	Relevanter Textauszug Transkription (inkl. Zeilen-Nr. und Interviewpartner)
PP	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="323 1312 1401 1391">• [...] am ehesten [...] welche von den Hauptamtlern an der FH. (Z. 193 - 195) <b>(S1)</b></li> <li data-bbox="323 1402 1401 1603">• Ich glaub, da hat man einfach viel mehr.. ja hat man irgendwie mehr Bezug zu, wenn man es zulässt und möchte. Auch wenn sie distanzierter sind als hier vielleicht die Lehrenden [...] weil man [...] ein ja anderes Verhältnis zueinander hat, als wenn einer vor der Klasse steht und unterrichtet. (Z. 214 - 218) <b>(S1)</b></li> <li data-bbox="323 1615 1401 1861">• Die sagen von Anfang an, wir erwarten das und das und das von Euch. Haltet euch daran, dann können wir gut miteinander arbeiten [...] wenn man dann solche Vorgaben kriegt, [...] wenn sie sagen, seid pünktlich, seid zuverlässig, macht keinen Scheiß, sitzt nicht rum, quatscht nicht die ganze Zeit. Dann hält man sich da dran und dann läuft´s auch. (Z. 339 - 344) <b>(S2)</b></li> <li data-bbox="323 1872 1401 2067">• Also Kollegen waren da absolut locker [...] wenn die damit entsprechende Erfahrungen gemacht haben, ist das für die anders. Es war so das prägendste, o.k., das mit der Leiche auch. [...] Video ist zwar auch real, aber hat ein anderes Gefühl vermittelt als wenn man direkt davor steht [...] (Z. 269 - 276) <b>(S3)</b></li> </ul>



PP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aber o.k., gehört irgendwie auch dazu. Und ich denke, dass die Kollegen auch entsprechende Erfahrungen gemacht haben, dass sie den jungen Kollegen das versuchen beizubringen. Das man anders mit den Sachen umgeht. [...] darf man das nicht so persönlich nehmen[...] lass es nicht an dich herankommen. [...] Man versucht das natürlich umzusetzen. (Z. 304 - 315) <b>(S3)</b></li> </ul>
PH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [...] die haben ein gutes Händchen [...] zu unterrichten, was auch längst nicht jeder kann [...] nur weil er [...] Erfahrungen im Dienst hat. [...] die bekommen es schon hin irgendwie, ne gute Verknüpfung zwischen der Theorie und der Praxis [...] (Z. 198 - 201) <b>(S1)</b></li> <li>• [...] auch so im Gespräch denn über die Zukunft [...] Ratschläge, wie man sich am besten vielleicht bewerben sollte [...] (Z. 207 - 209) <b>(S1)</b></li> <li>• [...] weil man da [...] so viel doch irgendwie Zeit verbringt [...] (Z. 210 - 211) <b>(S1)</b></li> <li>• Ja, würde ich auch wieder Stukenbrock sagen [...] (Z. 313) <b>(S2)</b></li> <li>• [...] die stärkste Prägung ist ganz am Anfang. Wenn man anfängt, wenn man hier hin kommt im Grundlagenmodul. (Z. 317 - 319) <b>(S2)</b></li> <li>• [...] ich glaube, das ist wahrscheinlich auch das an Stukenbrock, dass man einfach in der Gruppe zusammen solche Sachen lernt. (Z. 329 - 330) <b>(S2)</b></li> <li>• [...] das Meiste geht einfach von den Ausbildern glaube ich aus. (Z. 335 - 336) <b>(S2)</b></li> <li>• [...] viele Dozenten wussten wirklich nicht, was sie uns beibringen. [...] haben denn gemeint, [...] mir ist das zu dumm, ich mach das, was ich für richtig halte. (Z. 248 - 252) <b>(S3)</b></li> <li>• [...] diese ominöse Organisation oder diese Planung ist ein bisschen schief gelaufen, hab ich das Gefühl gehabt..Auch wenn das der erste Studiengang ist. (Z. 253 - 255) <b>(S3)</b></li> <li>• [...] wenn das nicht so rund läuft wie einige sich oder wie ich mir das manchmal vorstelle, dann muss man manchmal dran zweifeln. Aber wenn man merkt, dass sich viele bemühen, das anders zu machen, dann finde ich das absolut in Ordnung. (Z. 259 - 262) <b>(S3)</b></li> <li>• [...] bezogen auf das Studium allgemein war das prägendste und jetzt im Praktikum, ja ich habe auf jeden Fall zum ersten Mal so leichte Gewalt erfahren. [...] Also uns wurde vermittelt, dass man damit rechnen muss. [...] wie impulsiv oder wie aggressiv Menschen werden können, das war schon echt prägend, weil man das vorher nie so mitbekommen hat oder nie in dieser konkreten Art. (Z. 262 - 268) <b>(S3)</b></li> <li>• Also Kollegen waren da absolut locker [...] wenn die damit entsprechende Erfahrungen gemacht haben, ist das für die anders. Es war so das prägendste, o.k., das mit der Leiche auch. [...] Video ist zwar auch real, aber hat ein anderes Gefühl vermittelt als wenn man direkt davor steht [...] (Z. 269 - 276) <b>(S3)</b></li> </ul>

<b>PH</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aber o.k., gehört irgendwie auch dazu. Und ich denke, dass die Kollegen auch entsprechende Erfahrungen gemacht haben, dass sie den jungen Kollegen das versuchen beizubringen. Das man anders mit den Sachen umgeht. [...] darf man das nicht so persönlich nehmen[...] lass es nicht an dich herankommen. [...] Man versucht das natürlich umzusetzen. (Z. 304 - 315) <b>(S3)</b></li> </ul>
<b>OE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leider relativ wenig. Weil ich in den zwölf Jahren vorher so geprägt worden bin, [...] dass ich gar nichts daran ändern möchte. [...] mir [...] bestätigt worden ist, [...] dass das richtig ist [...] ( Z. 209 - 215) <b>(S4)</b></li> </ul>

Zu den prägenden Institutionen gibt es Unterschiede in den Aussagen der Studierenden. Bemerkenswert scheint jedoch die Bezogenheit auf bestimmte Persönlichkeiten innerhalb der verschiedenen Ausbildungsphasen zu sein.

Unabhängig vom Ausbildungsträger ist wohl das Interesse der verantwortlichen Lehrenden an den Studierenden sowie deren praxisbezogene Unterrichtung entscheidend für die positiven Eindrücke der Befragten. Dies ist eben nicht an ein gegebenfalls sehr vertrauliches Verhältnis gebunden, sondern an der Ernsthaftigkeit der Aufgabenwahrnehmung der verantwortlichen Lehrenden. Dieser Eindruck dürfte zumindest auf die Berufseinsteiger unter den Studierenden zutreffen.

### *6.1. Einschätzung der prägenden Rolle in der aktuellen beruflichen Sozialisation*

Die Lehrenden sollten mit den Antworten auf Frage 6 auf die nach Ihrer Sicht prägende Rolle bei der Wertevermittlung eingehen: „*Wer wird in der derzeitigen polizeilichen Ausbildung bei der Vermittlung von Werteorientierungen Ihrer Ansicht nach eine prägende Rolle spielen?*“. Hierzu wurden drei Hauptkategorien gebildet:

**Prägende Person (PP) - Prägender Einfluss (PE) - Wahrnehmung der eigenen Rolle (WR)**

Matrix:

Kat.	Relevanter Textauszug Transkription (inkl. Zeilen-Nr. und Interviewpartner)
PP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aber die Hauptprägung wird im Praktikum stattfinden, weil der Tutor mit der Dienstgruppe für alle Studierenden eine ganz neue Erfahrung ist. Dienstgruppen sind nicht homogen [...] aber dennoch in einem Gefüge mit einer sehr engen Bindung aneinander. (Z. 474 - 477) <b>(L)</b></li> <li>• Der Tutor der mit mir draußen arbeitet, mir also zeigt wie die Arbeit stattfindet, das übernehme ich sicherlich sehr gerne vom Ansatz her. (Z. 494 - 496) <b>(L)</b></li> <li>• Mit der Tutor, denke ich, und die Kollegen der Dienstgruppe. Weil das halt der Alltag, die Praxis ist. (Z. 187 - 188) <b>(T)</b></li> <li>• [...] Stukenbrock ist so ein Zwischending einfach. Also die dort Lehrenden. Weil die, glaube ich, die ersten Schritte mit auf den Weg geben. [...] am meisten bleibt doch dann wirklich die Erfahrung aus dem Praktikum in den Behörden jeweils bei den Studierenden [...] (Z. 192 - 195) <b>(T)</b></li> <li>• Solange bin ich noch nicht Tutor. Zwei Jahre jetzt. Und da fühlt man sich dann schon bestätigt, wenn diese positive Rückmeldung kommt. (Z. 218 - 220) <b>(T)</b></li> </ul>
PE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Fachhochschule nicht. Da bin ich sehr von überzeugt. (Z. 188) <b>(D)</b></li> <li>• Dann kommen sie nach Stukenbrock zum Ausbildungsträger LAFP. Da erleben sie auch wieder etwas anderes. Aber irgendwann kommen sie mal in die Praxis. [...] werden sie [...] mit den Worten begrüßt: „Nun vergiss mal alles, was du in der Fachhochschule gemacht hast. Jetzt zeigen wir dir mal richtig, wie Polizei funktioniert“. (Z. 203 - 208) <b>(D)</b></li> <li>• [...] die klassische polizeiliche Sozialisation geschieht [...] eher in der Praxis. Weil sie dann vielleicht auch feststellen [...] das was sie an der Fachhochschule an Werteorientierungen gehört haben [...] vielfach in der Praxis nicht gebraucht oder nicht gelebt oder angewendet wird. (Z. 208 - 213) <b>(D)</b></li> <li>• [...] haben diese kleinen Ausbildungssequenzen in der Praxis [...] größere Beeinflussungschancen oder einen größeren Beeinflussungsfaktor [...] (Z. 217 - 219) <b>(D)</b></li> <li>• Weil da zum ersten Mal wirklich richtig Polizei erlebt wird und vorher ist alles ein Schauspiel. [...] Die Polizei ist nach wie vor ein handwerklich geprägter Beruf [...] (Z. 230 - 233) <b>(D)</b></li> <li>• [...] die prägende Rolle wird [...] immer die Behörde spielen. Der Tutor. Weil der Tutor eine Bezugsperson für den Auszubildenden ist, die wir hier nicht darstellen können. (Z. 459 - 461) <b>(L)</b></li> <li>• An der Fachhochschule, nach meinem Dafürhalten, nicht [...] das ist nicht so mein Kollege, mit dem ich zusammenarbeiten werde. Sondern das ist der Vorgesetzte [...] (Z. 461 - 467) <b>(L)</b></li> </ul>

<b>PE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wir werden sicherlich auch eine gewisse Prägung vornehmen [...] (Z. 468 - 469) <b>(L)</b></li> <li>• Aber die Hauptprägung wird im Praktikum stattfinden, weil der Tutor mit der Dienstgruppe für alle Studierenden eine ganz neue Erfahrung ist. Dienstgruppen sind nicht homogen [...] aber dennoch in einem Gefüge mit einer sehr engen Bindung aneinander. (Z. 474 - 477) <b>(L)</b></li> <li>• [...] das ist die Realität und die ist zum einen faszinierend [...] aber auch schwierig [...] dass Auszubildende halt positiv aufgenommen werden in der Gemeinschaft. Und da fühlt man sich dann wohl und so lernt man die Polizei kennen, wie sie wirklich draußen arbeitet [...] (Z. 502 - 506) <b>(L)</b></li> <li>• Mit der Tutor, denke ich, und die Kollegen der Dienstgruppe. Weil das halt der Alltag, die Praxis ist. (Z. 187 - 188) <b>(T)</b></li> <li>• Fachhochschule ist der theoretische Teil, also da kommen jetzt nicht ganz so viele positive Sachen [...] (Z. 191 - 192) <b>(T)</b></li> <li>• [...] Stukenbrock ist so ein Zwischending einfach. Also die dort Lehrenden. Weil die, glaube ich, die ersten Schritte mit auf den Weg geben. [...] am meisten bleibt doch dann wirklich die Erfahrung aus dem Praktikum in den Behörden jeweils bei den Studierenden [...] (Z. 192 - 195) <b>(T)</b></li> <li>• Weil der Studierende da die Arbeit sieht, die er hinterher machen wird. (Z. 199 - 200) <b>(T)</b></li> <li>• [...] dann kommt draußen die Echtlage, wo es wirklich dann so passiert. Den Beruf, den man halt ausüben will [...] (Z. 206 - 207) <b>(T)</b></li> </ul>
<b>WR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Fachhochschule nicht. Da bin ich sehr von überzeugt. (Z. 188) <b>(D)</b></li> <li>• [...] im Rahmen derjenigen, die die Inhalte dieses Studiums hier kreiert haben, und derjenigen für die wir als Dienstleister auftreten..sind die Vorstellungen und die Bilder nicht kongruent. (Z. 252 - 254) <b>(D)</b></li> <li>• Wir werden sicherlich auch eine gewisse Prägung vornehmen [...] (Z. 468 - 469) <b>(L)</b></li> </ul>

Die Lehrenden aller drei Bildungsträger konstatieren übereinstimmend der Praxis ihre prägende Rolle in der polizeilichen Ausbildung. Die Fachhochschule sei für alle Befragten nicht der Ort, der die Studierenden mit handlungsleitender Orientierung nachhaltig zu erreichen vermag. Auch die Trainings im LAFP könnten lediglich eine einführende und daher begrenzte Rahmung geben.

In der Praxis wird alles Erleben zur Echtlage ohne Schutzraum. Es gilt sich zu bewähren als integraler Bestandteil einer Gefahrgemeinschaft, der Dienstgruppe.

Was als polizeiliches Handlungskonzept in der Theorie und später im Rollenspiel im Training hinsichtlich seines tatsächlichen Wirkungsgrades dem Studierenden noch hinreichend unklar bleibt, wird nun im Praktikum mit all seiner Konsequenz real und bleibt als Erfahrungswissen haften.

Während Fachhochschule und LAFP den Studierenden in der Regel als Einzelperson bewerten, spielt dieser im Praktikum nur eine erfolgreiche Rolle als Teil eines Ganzen, der Dienstgruppe. Hier lernt offenbar der Studierende „what works and what doesn´t“.

### 7. Entstehung eines Veränderungsprozesses in der Werteorientierung

Die Studierenden sollten mit der abschließenden Frage 7 zu den persönlich festgestellten Veränderungsprozessen im Verhalten bei sich selbst befragt werden: „Haben Sie einen Veränderungsprozess bei sich selbst feststellen können und wie äußert der sich?“. Hierzu wurden vier Hauptkategorien gebildet:

**Phasen des Prozesses (PH) - Verhaltensänderungen (VÄ) - Ohne (wesentliche) Veränderungen (OV) - Fremdwahrnehmung (FW)**

Matrix:

Kat.	Relevanter Textauszug Transkription (inkl. Zeilen-Nr. und Interviewpartner)
PH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [...] man hat andere Denkweisen [...] wenn man selber schon im Praktikum war und auch so zwei Praktika erlebt hat, was wirklich draußen los ist. (Z. 226 - 228) <b>(S1)</b></li> <li>• Ja. Habe ich auf jeden Fall festgestellt. Das ist auch..ziemlich schnell passiert eigentlich. [...] ich habe das erste Mal gemerkt, als ich mich mit meinen Freunden mal wieder getroffen hab. (Z. 351 - 353) <b>(S2)</b></li> <li>• Dann ist mir aufgefallen, dass sich das Studium oder die Ausbildung, [...] sehr in den Vordergrund gerückt ist. (Z. 376 - 378) <b>(S2)</b></li> <li>• Man hat dann aber das Bild im Kopf von der Unfallstelle und denkt sich, ja die Oma hat dazwischen geklemmt. Oder der Mann lag in der Scheibe [...] ich sehe dieses Bild..und in diesem Moment werde ich dann ernst. (Z. 391 - 394) <b>(S2)</b></li> <li>• [...] ich habe Sachen gesehen, die willst, da willst du nicht mal von träumen. (Z. 397 – 398) <b>(S2)</b></li> <li>• Auch die Einflüsse die auf einen zukommen, wie auch im ersten Praktikum, so viele Erlebnisse gehabt an einem Tag [...] (Z. 329 - 330) <b>(S3)</b></li> </ul>

PH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [...] im ersten Praktikum, ich hatte echt Schwierigkeiten einzuschlafen. Und dann ging es aber auch. (Z. 333 - 334) <b>(S3)</b></li> <li>• [...] dass man gerade im Straßenverkehr mehr hinguckt als man vorher. [...] Weil ich habe im Praktikum echt viele Handyverstöße geahndet [...] (Z. 339 - 342) <b>(S3)</b></li> <li>• [...] je mehr man mit den Leuten zusammen ist und auch teilweise den Beruf verinnerlicht oder versteht, was man tagtäglich macht, wird das besser. (Z. 240 - 242) <b>(S4)</b></li> </ul>
VÄ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Und man bekommt halt ein ganz anderes Menschenbild. Man sieht halt, dass es nicht alles nur gut ist. (Z. 231 - 232) <b>(S1)</b></li> <li>• [...] dass man eher nochmal ja drauf bedacht ist, irgendwo ja das Recht immer einzuhalten. (Z. 239 - 240) <b>(S1)</b></li> <li>• [...] sein Verhalten wird kontrollierter [...] (Z. 266) <b>(S1)</b></li> <li>• Es ist kein..halt irgendwo kein x-beliebiger Job, sondern es ist irgendwie eine Rolle, die man angenommen hat für immer. (Z. 295 - 296) <b>(S1)</b></li> <li>• Ja. Habe ich auf jeden Fall festgestellt. Das ist auch..ziemlich schnell passiert eigentlich. [...] ich habe das erste Mal gemerkt, als ich mich mit meinen Freunden mal wieder getroffen hab. (Z. 351 - 353) <b>(S2)</b></li> <li>• In manchen Situationen bin ich ernster geworden [...] Ich denke mal, das liegt auch am Beruf [...] (Z. 388 - 389) <b>(S2)</b></li> <li>• Man hat dann aber das Bild im Kopf von der Unfallstelle und denkt sich, ja die Oma hat dazwischen geklemmt. Oder der Mann lag in der Scheibe [...] ich sehe dieses Bild..und in diesem Moment werde ich dann ernst. (Z. 391 - 394) <b>(S2)</b></li> <li>• Ja ich hatte erwähnt, dass man mehr hinterfragt [...] (Z. 325) <b>(S3)</b></li> <li>• [...] im ersten Praktikum, ich hatte echt Schwierigkeiten einzuschlafen. Und dann ging es aber auch. (Z. 333 - 334) <b>(S3)</b></li> <li>• [...] dass man gerade im Straßenverkehr mehr hinguckt als man vorher. [...] Weil ich habe im Praktikum echt viele Handyverstöße geahndet [...] (Z. 339 - 342) <b>(S3)</b></li> <li>• Man sagt zwar privat ist privat, und Beruf ist Beruf, ich denk also das ist so ein leicht fließender Übergang, aber das es einen schon verändert hat. (Z. 351 - 353) <b>(S3)</b></li> <li>• [...] je mehr man mit den Leuten zusammen ist und auch teilweise den Beruf verinnerlicht oder versteht, was man tagtäglich macht, wird das besser. (Z. 240 - 242) <b>(S4)</b></li> <li>• Merke selber, wie ich [...] alte Sachen komplett loslasse. [...] Das Interesse für andere Sachen geweckt ist. (Z. 243 - 245) <b>(S4)</b></li> <li>• Das nimmt man jetzt anders wahr. Also die polizeispezifischen Themen innerhalb der Presse [...] werden natürlich im Privaten immer anders diskutiert als zuvor. (Z. 248 - 251) <b>(S4)</b></li> </ul>

<b>VÄ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoffe ich, dass ich mich nicht verändert habe unbedingt, zu dem wie ich vorher war. Vielleicht bin ich für manche Dinge jetzt offener geworden. (Z. 280 - 281) <b>(S4)</b></li> </ul>
<b>OV</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine Belege</li> </ul>
<b>FW</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verändert habe ich mich auf jeden Fall. [...] sagen viele Freunde [...] (Z. 224 - 225) <b>(S1)</b></li> <li>• Man steht den Menschen einmal kritischer gegenüber, und die einem aber auch, sobald sie hören, dass man bei der Polizei ist. (Z. 246 - 247) <b>(S1)</b></li> <li>• Wenn man irgendwie zu Besuch kommt, sagt man, ach, der Polizist. Ich nehme das ja teilweise locker [...] ( Z. 357 - 358) <b>(S3)</b></li> <li>• Ja, von meiner Frau. Die sagt, man achtet im Verkehr auf ganz andere Sachen. [...] Da sind solche Kommentare: Oh, ja. Jetzt sind wir wieder unterwegs. (Z. 270 . 273) <b>(S4)</b></li> </ul>

Die Studierenden gaben an, Veränderungsprozesse hinsichtlich ihres eigenen Verhaltens bzw. ihrer Einstellungen gegenüber menschlichem Verhalten selber wahrgenommen zu haben. Zum Teil seien diese Veränderungen von außen auch zurückgespiegelt worden. Man sei gegenüber dem Mitmenschen skeptischer eingestellt, beurteilt deren Verhalten differenzierter, deren Folge und Konsequenz berücksichtigend. Nach Angaben der Studierenden mögen hierfür die für sie außergewöhnlichen „Alltagserfahrungen“ der bisherigen Praxis den Ausschlag gegeben haben.

Die Neuausrichtung der eigenen Sicht auf die Dinge, die ihren Ursprung in der beruflichen Sozialisation und Erfahrungswelt hat, breitet sich offenbar auf die gesamte Lebenswelt auch außerhalb des Berufslebens der Studierenden aus.

### *7.1. eigene berufliche Sozialisationserfahrungen*

Die Lehrenden sollten mit der Frage 7 zu den eigenen Erfahrungen und Veränderungsprozessen im Rahmen ihrer eigenen beruflichen Sozialisation sowie den über deren Verlauf Stellung nehmen: „*Wie hat sich das während Ihrer beruflichen Sozialisierung verhalten und haben sich im späteren Berufsleben Veränderungen ergeben?*“. Hierzu wurden vier Hauptkategorien gebildet:

**Prägende Personen (PP) - Phasen der Sozialisierung (PH) - Prägende Einflüsse (PE) - Veränderungen während der Sozialisation (VS)**

Matrix:

Kat.	Relevanter Textauszug Transkription (inkl. Zeilen-Nr. und Interviewpartner)
PP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Da hab ich selber schon erlebt, dass die Werte unserer Ausbilder oder Fachlehrer da in Stukenbrock nicht deckungsgleich so mit unseren Werten waren. (268 - 270) <b>(D)</b></li> <li>• Etwas anderes habe ich dann schon wahrgenommen draußen auf der Straße, in meiner praktischen Zeit als Wachdienstbeamter [...] Das Werte, die mir persönlich wichtig waren, in der Dienstgruppe so nicht gelebt wurden [...] da hatte sich eine Dienstgruppe nach eigenen Regeln, Normen und Werten gefunden, die allerdings auch abgeschottet war [...] die einzige Chance, die man hatte in der Gruppe akzeptiert zu werden, war mitzumachen. (Z. 272 - 280) <b>(D)</b></li> <li>• [...] die Ausbilder auch mit anderen Augen gesehen. [...] hohes fachliches Wissen [...] aber wie es jetzt angewendet wird in der Praxis, hoch, da sind sie schon lange raus. (Z. 541 - 544) <b>(L)</b></li> <li>• [...] die Leute, die dann dort ihren Dienst versehen haben, die sind dann schon recht prägend. Auch im Bereich der Sozialisation. (Z. 551 - 552) <b>(L)</b></li> <li>• Die Dienstgruppe ist ein Spezialfall [...] Damit fühlt man sich entweder sehr verbunden oder mit einigen verbunden, da gibt es auch Unterschiede [...] (Z. 566 - 568) <b>(L)</b></li> <li>• Also die beste Sozialisierung meinerseits fand natürlich dann im Praktikum selbst statt. [...] wo man in den Polizeikreis eintauchte. Dort so mitbekam, wie funktionieren Kollegen und ähnliches. Was dann allerdings nach Abschluss der Ausbildung mit dem Wechsel nach Köln quasi wieder bei null anfing (Z. 230 - 233) <b>(T)</b></li> <li>• Da wird man genauso beobachtet, wie gibt sich derjenige, und man spürt dann auch ist das jemand, den man langfristig auch in der Gruppe haben will [...] Auch eine gute Erfahrung. (Z. 239 - 242) <b>(T)</b></li> <li>• [...] man muss sich ja dann nicht verstellen, sondern sollte seiner Linie ja schon noch treu bleiben. Aber man muss natürlich auf offen für das sein, was die Gruppe so irgendwo gerne sehen möchte, um sich zu integrieren. (Z. 273 - 276) <b>(T)</b></li> </ul>
PH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Als ich damals in die Ausbildung ging, war ich natürlich auch ein junger Mensch, geprägt durch einen gesellschaftlichen Wandel [...] Stichwort 68er Generation, Demonstrationen [...] Anti-Atomkraftbewegung damals, wo wir [...] irgendwas beschützt haben, wo wir gar nicht dahinter standen. (Z. 263 - 268) <b>(D)</b></li> </ul>



PH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etwas anderes habe ich dann schon wahrgenommen draußen auf der Straße, in meiner praktischen Zeit als Wachdienstbeamter[...] Das Werte, die mir persönlich wichtig waren, in der Dienstgruppe so nicht gelebt wurden [...] da hatte sich eine Dienstgruppe nach eigenen Regeln, Normen und Werten gefunden, die allerdings auch abgeschottet war [...] die einzige Chance, die man hatte in der Gruppe akzeptiert zu werden, war mitzumachen. (Z. 272 - 280) <b>(D)</b></li> <li>• [...] das hab ich dann zum Beispiel in einem fortführenden Studium hier an der Fachhochschule doch deutlich erlebt, dass es noch viel mehr gibt.[...] schon auch bedingt durch das Kennenlernen anderer Strukturen, anderer Normen und anderer Erkenntnisgewinnung [...] (Z. 290 - 293) <b>(D)</b></li> <li>• Damals die Ausbildung..man war ja hier kaserniert, und deswegen war das eigentlich eine relativ gute Möglichkeit so eine Art Polizeikultur kennen zu lernen. Das fehlt den jetzigen Bachelorstudenten ja. [...] wo man wirklich den ganzen Tag miteinander verbracht hat, um dann auch abends mal zusammen gesessen hat zum Lernen, zum Sport machen, zum Feiern. (Z. 526 - 532) <b>(L)</b></li> <li>• [...] nach dem ersten Praktikum musste ich allerdings feststellen, dass vieles was vermittelt wurde, draußen so gar nicht mehr abgearbeitet wurde. (Z. 538 - 539) <b>(L)</b></li> <li>• [...] von daher ist es wichtig, dann in der Behörde dann auch erst mal die Polizei kennenzulernen. Das war so eine ganz andere Welt. Nach der Ausbildung dann in die Behörde zu gehen, in die Erstbehörde, das war sehr prägend. (Z. 544 - 547) <b>(L)</b></li> <li>• Weil ich nicht nur im Wach-und Wechseldienst gearbeitet habe [...] jetzt auch andere Organisationseinheiten kennengelernt habe, [...] meine Verbundenheit mit der Polizei an sich, mit der Organisation Polizei. (Z. 560 - 565) <b>(L)</b></li> <li>• Also die beste Sozialisierung meinerseits fand natürlich dann im Praktikum selbst statt. [...] wo man in den Polizeikreis eintauchte. Dort so mitbekam, wie funktionieren Kollegen und ähnliches. Was dann allerdings nach Abschluss der Ausbildung mit dem Wechsel nach Köln quasi wieder bei null anfang (Z. 230 - 233) <b>(T)</b></li> </ul>
PE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Als ich damals in die Ausbildung ging, war ich natürlich auch ein junger Mensch, geprägt durch einen gesellschaftlichen Wandel [...] Stichwort 68er Generation, Demonstrationen [...] Anti-Atomkraftbewegung damals, wo wir [...] irgendwas beschützt haben, wo wir gar nicht dahinter standen. (Z. 263 - 268) <b>(D)</b></li> <li>• Da hab ich selber schon erlebt, dass die Werte unserer Ausbilder oder Fachlehrer da in Stukenbrock nicht deckungsgleich so mit unseren Werten waren. (268 - 270) <b>(D)</b></li> </ul>

PE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etwas anderes habe ich dann schon wahrgenommen draußen auf der Straße, in meiner praktischen Zeit als Wachdienstbeamter[...] Das Werte, die mir persönlich wichtig waren, in der Dienstgruppe so nicht gelebt wurden [...] da hatte sich eine Dienstgruppe nach eigenen Regeln, Normen und Werten gefunden, die allerdings auch abgeschottet war [...] die einzige Chance, die man hatte in der Gruppe akzeptiert zu werden, war mitzumachen. (Z. 272 - 280) <b>(D)</b></li> <li>• [...] das hab ich dann zum Beispiel in einem fortführenden Studium hier an der Fachhochschule doch deutlich erlebt, dass es noch viel mehr gibt.[...] schon auch bedingt durch das Kennenlernen anderer Strukturen, anderer Normen und anderer Erkenntnisgewinnung [...] (Z. 290 - 293) <b>(D)</b></li> <li>• Damals die Ausbildung..man war ja hier kaserniert, und deswegen war das eigentlich eine relativ gute Möglichkeit so eine Art Polizeikultur kennen zu lernen. Das fehlt den jetzigen Bachelorstudenten ja. [...] wo man wirklich den ganzen Tag miteinander verbracht hat um dann auch abends mal zusammen gesessen hat zum Lernen, zum Sport machen, zum Feiern. (Z. 526 - 532) <b>(L)</b></li> <li>• Da wird man genauso beobachtet, wie gibt sich derjenige, und man spürt dann auch ist das jemand, den man langfristig auch in der Gruppe haben will [...] Auch eine gute Erfahrung. (Z. 239 - 242) <b>(T)</b></li> <li>• [...] man muss sich ja dann nicht verstellen, sondern sollte seiner Linie ja schon noch treu bleiben. Aber man muss natürlich auf offen für das sein, was die Gruppe so irgendwo gerne sehen möchte, um sich zu integrieren. (Z. 273 - 276) <b>(T)</b></li> </ul>
VS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etwas anderes habe ich dann schon wahrgenommen draußen auf der Straße, in meiner praktischen Zeit als Wachdienstbeamter[...] Das Werte, die mir persönlich wichtig waren, in der Dienstgruppe so nicht gelebt wurden [...] da hatte sich eine Dienstgruppe nach eigenen Regeln, Normen und Werten gefunden, die allerdings auch abgeschottet war [...] die einzige Chance, die man hatte in der Gruppe akzeptiert zu werden, war mitzumachen. (Z. 272 - 280) <b>(D)</b></li> <li>• [...] das hab ich dann zum Beispiel in einem fortführenden Studium hier an der Fachhochschule doch deutlich erlebt, dass es noch viel mehr gibt.[...] schon auch bedingt durch das Kennenlernen anderer Strukturen, anderer Normen und anderer Erkenntnisgewinnung [...] (Z. 290 - 293) <b>(D)</b></li> <li>• [...] meine eigene Einstellung auch zum Beruf einige Male überdacht. (Z. 294 - 295) <b>(D)</b></li> <li>• Ich war jetzt nicht der 18jährige sondern schon 29 als ich hier mit der Ausbildung begonnen habe. [...] eine gewisse Lebenserfahrung hatte es leichter gemacht für mich. (Z. 519 - 521) <b>(L)</b></li> </ul>

<b>VS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Und ich wusste auch, dass ich nicht alles eins zu eins übernehmen werde, was mir vorgemacht wird oder mitgeteilt wird. (Z. 523 - 525) <b>(L)</b></li> <li>• [...] die Ausbilder auch mit anderen Augen gesehen. [...] hohes fachliches Wissen [...] aber wie es jetzt angewendet wird in der Praxis, huch, da sind sie schon lange raus. (Z. 541 - 544) <b>(L)</b></li> <li>• [...] man muss sich ja dann nicht verstellen, sondern sollte seiner Linie ja schon noch treu bleiben. Aber man muss natürlich auf offen für das sein, was die Gruppe so irgendwo gerne sehen möchte, um sich zu integrieren. (Z. 273 - 276) <b>(T)</b></li> <li>• Um gewisse Einsatzsituationen positiv erleben zu können. Dass man weiß, ich kann mich da auf jeden Fall auch verlassen. (Z. 293 - 294) <b>(T)</b></li> </ul>
-----------	---

Auch die Lehrenden berichteten davon, dass das Praktikum bei ihnen ebenfalls eine Sozialisierungsphase darstellte, die nachhaltige Eindrücke über die gelebte Kultur der sogenannten operativen Kräfte der Polizei hinterließ. Es trat durch das eigene Erleben durchaus ein Wandel in der Wahrnehmung der jeweiligen Akteure sowie deren Bedeutung für die eigene berufliche Entwicklung ein. Bei den hierbei gemachten Erfahrungen wurden Unterschiede wenn nicht gar Differenzen im Umgang miteinander oder mit dem Bürger offenbar.

Es ist eben nicht garantiert, dass einmal verinnerlichte Erwartungshaltungen gleichsam in den unterschiedlichen Strukturen der Organisation Polizei anzutreffen sind. Immer wieder gilt es, sich vor Ort in den jeweiligen Organisationseinheiten einzugliedern, neue Erfahrungen zu verarbeiten und dies mit seiner bisherigen Berufs- und Lebenserfahrung abzugleichen. Die daraus gegebenenfalls entstehenden Konflikte werden Teil der weiteren Persönlichkeitsentwicklung.

#### *8. Unterschiede, Differenzen in der Wertevermittlung*

Abschließend mit Frage 8 sollten die Lehrenden Auskunft über vermutete oder erfahrene Unterschiede bzw. sogar gegenläufige Differenzen in der Wertevermittlung berichten: „*Sehen Sie mögliche Unterschiede, Differenzen in der Vermittlung bei den unterschiedlichen Stationen im aktuellen Studiengang?*“. Hierzu wurden vier Hauptkategorien gebildet:

**Inhaltliche Unterschiede (U) - Inhaltliche Differenzen (D) - Auswirkung auf Studierende (AS) - wesentliche Erfordernisse für das Studium (WE)**

Matrix:

Kat.	Relevanter Textauszug Transkription (inkl. Zeilen-Nr. und Interviewpartner)
U	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterschiede sind ganz bestimmt vorhanden. Aber ich denke nicht, dass der eine Ausbildungsträger die Vorstellungen des anderen Ausbildungsträgers konterkariert. (Z. 304 - 306) <b>(D)</b></li> <li>• [...] jeder Ausbildungsträger hat natürlich seine entsprechende Aufgabe. Ich glaube, das ist auch ganz gut abgestimmt. Also es liegt nicht an den Ausbildungsträgern, sondern es liegt immer an den handelnden Personen innerhalb der Organisation der Ausbildungsträger. (Z. 317 - 320) <b>(D)</b></li> <li>• Also Unterschiede wird es geben. Inwiefern die Orientierung an der Fachhochschule überhaupt stattfindet ist so eine Frage. (Z. 580 - 581) <b>(L)</b></li> <li>• Unterschiede zwischen dem Training und der Praxis gibt es auf jeden Fall. Das liegt einfach daran, weil [...] aus verschiedenen Bereichen hier unterrichtet wird. (Z. 584 - 586) <b>(L)</b></li> </ul>
D	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [...] einiges ist dann [...] schon störend und wirkt destruktiv gegenüber den Inhalten der [...] anderen Ausbildungsträger. (Z. 325 - 326) <b>(D)</b></li> <li>• Also dieses persönliche Verhältnis, das fehlt irgendwo. [...] also dieses Gruppengefüge, finde ich, dass dies nicht mehr so frühzeitig gefördert wird. [...] mehr oder minder [...] Individuen geschaffen [...] Das es gar nicht mehr gewünscht ist, quasi so eine feste Gruppe zu schaffen. (Z. 314 - 320) <b>(T)</b></li> </ul>
AS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [...] da glaube ich in einigen Bereichen, gerade in der Praxis ist es so, dass die Auswahl der Tutoren qualifiziert sein müsste [...] die müsste man schon über längere Zeit begleiten, um sie dann auszuwählen. (Z. 320 - 324) <b>(D)</b></li> <li>• [...] einiges ist dann [...] schon störend und wirkt destruktiv gegenüber den Inhalten der [...] anderen Ausbildungsträger. (Z. 325 - 326) <b>(D)</b></li> <li>• [...] jetzt über das dritte Praktikum als jetzt im Fachmodul 3 waren sie jetzt ja hier, da war der Unterschied deutlich feststellbar. (Z. 616 - 617) <b>(L)</b></li> <li>• [...] Charaktere die aus den Behörden zurück kommen und dort eine gewisse Prägung erhalten haben [...] (Z. 619 - 610) <b>(L)</b></li> </ul>

<b>AS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Also dieses persönliche Verhältnis, das fehlt irgendwo. [...] also dieses Gruppengefüge, finde ich, dass dies nicht mehr so frühzeitig gefördert wird. [...] mehr oder minder [...] Individuen geschaffen [...] Das es gar nicht mehr gewünscht ist, quasi so eine feste Gruppe zu schaffen. (Z. 314 - 320) <b>(T)</b></li> </ul>
<b>WE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [...] da glaube ich in einigen Bereichen, gerade in der Praxis ist es so, dass die Auswahl der Tutoren qualifiziert sein müsste [...] die müsste man schon über längere Zeit begleiten, um sie dann auszuwählen. (Z. 320 - 324) <b>(D)</b></li> <li>• [...] eine verpflichtende vorgeschaltete Hospitation. Sowohl beim LAFP als auch hier. Bevor ich jemanden den Stempel Tutor auf die Stirn drücke [...] (Z. 336 - 337) <b>(D)</b></li> <li>• [...] ich finde es sogar gut [...] Wenn die Auszubildenden verschiedene Orientierungen oder Charaktere im Rahmen ihrer Ausbildung kennenlernen. [...] sie sollen sich ja entwickeln und eine eigene Orientierung in dem Sinne erlangen [...] (Z. 596 - 599) <b>(L)</b></li> <li>• [...] dass nicht in Vergessenheit gerät, dass man halt in einem Team arbeitet. [...] dass man sich auf die Kollegen auch später verlassen soll [...] dass die auch heil nach Hause kommen (Z. 348 - 353) <b>(T)</b></li> </ul>

Den Lehrenden sind die unterschiedlichen Vorstellungen von Ausbildungsschwerpunkten sowie Aufgabenstellungen der anderen Ausbildungsträger durchaus bewusst. Gegenläufige Tendenzen werden im jetzigen Studiengang bisher nicht festgestellt. Diese Unterschiedlichkeit der Ausbildungsträger wird durchaus als Chance für die Studierenden angesehen, ihre eigenen Vorstellungen, Erfahrungen und Erwartungen an den Beruf und an die Kollegen abzugleichen und diese Erkenntnis für die Bildung einer eigenen Persönlichkeit zu nutzen.

Es hänge vielmehr von der Persönlichkeit und fachlichen Kompetenz der verantwortlichen Ausbilder ab, inwieweit eine für die Organisation Polizei wie für die Studierenden positive und damit erfolgreiche berufliche Sozialisation gelingt. Um eine derartige „Win-Win-Situation“ zu schaffen, bedarf es der sorgfältigen Auswahl und Qualifizierung der mit der Ausbildung beauftragten Polizeibeamten.

### **3.3.6 Zwischenergebnis**

Ein Einblick in die soziale Wirklichkeit der Akteure im aktuellen Bachelorstudien-gang konnte über insgesamt sieben leitfadengestützte Interviews gewonnen wer-den. Bezugnehmend auf die zentrale Fragestellung dieser Arbeit, lässt der Inhalt dieser Gespräche, gerade wegen der heterogenen Zusammensetzung der Befra-gungsgruppe, einen Schluss allgemeiner Erkenntnis zu.

Auszubildenden wie Ausbildern liegt offenbar eine intrinsische Motivation zur Be-rufswahl zugrunde, eben der Gerechtigkeit gegenüber dem Mitmenschen bzw. dem Recht als Werteinstitut zur Geltung verhelfen zu wollen. Die vielfältigen phy-sischen wie psychischen Herausforderungen die sich hieraus ergeben können sowie die Vielseitigkeit des Polizeiberufs sind hierbei wesentlich.

Prägende Einflüsse auf die berufliche Sozialisation wirkten insbesondere in der praktischen Phase der Ausbildung ein, wo zum einen gemeinsame Erlebnisse als gefühlt gleichwertiges Mitglied einer Gefahrengemeinschaft, nachhaltige Ein-drücke und Orientierungen hinterlassen können.

Der Beginn einer Transformation der Studierenden hin zu einem Polizeibeamten, mag sich bereits in einer frühen Phase der Ausbildung im fachpraktischen Grund-lagenmodul, innerhalb der ersten halben Jahres einstellen. Dies findet sich in den Aussagen aller Befragungsteilnehmer wieder.

Gegenläufige Tendenzen in der inhaltlichen Ausgestaltung der Ausbildung haben die Experten der drei Ausbildungsträger so nicht feststellen können, wobei an-gesprochene negative Ausreißer eher in der Person des jeweiligen Lehrenden lägen.

Die Ergebnisse der Dokumentenanalyse wie Inhaltsanalyse der Interviews werden in dem nun folgenden abschließenden Fazit zunächst diskutiert und als Grundlage für die Beantwortung der Forschungsfragen herangezogen. Die sich daraus er-gebenden Schlussfolgerungen runden das Arbeitsergebnis dieser Untersuchung ab.

## 4. Fazit

Das Ziel der vorliegenden Arbeit war es, Entwicklungsphasen und Wirkungszusammenhänge im Entstehungsprozess einer institutionellen Verbundenheit von Studierenden mit dem Arbeitgeber Polizei zu identifizieren.

Der Eintritt in die berufliche Sozialisation erfolgt mit bestimmten Erwartungshaltungen der Berufsanfänger. Diese treffen auf eine im Rahmen der Berufsausbildung vermittelte Organisationskultur. In der folgenden Diskussion werden die Ergebnisse der Untersuchungen mit den in den Kapiteln 2.3 und 2.4 behandelten Theorieansätzen zur polizeilichen Organisationskultur und Berufssozialisation diskutiert.

### 4.1 Diskussion

Ausgehend von der im Kapitel 2.3 vorgestellten Ebenenstruktur einer Unternehmenskultur<sup>35</sup> wird zunächst versucht, die Untersuchungsergebnisse jeweils auf die entsprechenden Ebenen zu projizieren und deren Passung für eine polizeiliche Organisationskultur bereits in der Ausbildung zu prüfen.

Der Bereich der sichtbaren Strukturen und Prozesse wird verdeutlicht durch die Gliederung der Aufbauorganisation des Studiengangs in drei Bildungsträger mit ihren jeweiligen Aufgabenzuweisungen. Erkennbare Artefakte sind zudem die Uniformpflicht im Bereich des Trainings und in den Praktika sowie die damit verbundene Handhabung von polizeilicher Ausrüstung und Einbindung in die polizeilichen Dienstleistungen in der fachpraktischen Dienstverrichtung in den Kreispolizeibehörden. Der Bachelorstudiengang Polizeivollzugsdienst ist insoweit sichtbar eingebettet in die Alltagsorganisation der Polizei NRW.

Artikuliert werden diese Artefakte und die damit einhergehenden Werteorientierungen sowie Zielrichtung der aktuellen Ausbildung in den im Kapitel 3.2 analysierten Dokumenten, die auch über die neuen Medien zugänglich sind und in der polizeilichen Öffentlichkeitsarbeit eingesetzt werden. Hier sind insbesondere das Internetportal der Polizei NRW sowie die Broschüre des MIK NRW als Portfolio der öffentlich propagierten Werte nach außen zu nennen.

---

<sup>35</sup> Siehe Kap. 2.3, S.15, Abb. 2 (Die drei Ebenen der Unternehmenskultur; nach Ed Schein).

Leitbilder, die Modulbeschreibung des Studienganges sowie die Normsetzungen im Beamtenstatusgesetz sollen nach innen in die Mitarbeiterschaft, damit auch auf die Akteure der Ausbildung, einwirken. Darüber hinaus werden noch weitere, lediglich für den internen Dienstgebrauch vorgesehene Richtlinien und Dienstvorschriften diese Wertvorstellungen präzisieren.

Die von Ed Schein als Kern einer jeden Unternehmenskultur zu erkennende Ebene, ist diejenige, der als selbstverständlich angesehenen und bewährten Methoden der alltäglichen Problembewältigung. Diese auf Erleben und Erkenntnis beruhende Ebene lässt sich also nicht durch Vorgaben und Broschüren entwickeln, sondern sie entsteht aus der Interaktion innerhalb der Organisation. Zur Beurteilung einer Existenz dieser Kernebene in der Polizei NRW können die Interviews der befragten Studierenden wie Lehrenden herangezogen werden. Diese bieten einen Einblick in die soziale Wirklichkeit im Ausbildungsbetrieb des Studiengangs.

Entscheidende Bewältigungsmechanismen werden nach Angaben der Befragten insbesondere in den fachpraktischen Anteilen des Studiums erlernt und als wesentlich für das polizeiliche Selbstverständnis anerkannt. Als vermittelnde Institution hat sich vor allem die (Gefahren-) Gemeinschaft Dienstgruppe herauskristallisiert. Hier können im realen Einsatz die eigene Leistungsfähigkeit sowie die erlernten Fertigkeiten unter Beweis gestellt werden. Eigene Handlungsentwürfe können angepasst werden. Die Studierenden kommen in der Dienstgruppe auf die Spur ihrer eigenen sozialen Identität, können diese fortentwickeln, da sie im Gegensatz zur Fachhochschule als gleichwertige Kollegen aufgenommen werden, dort Bestätigung finden. Dies erfolgt durch die dienst erfahrenen Kollegen aus dem Erfordernis heraus, dass sich *alle* Mitglieder dieser Gefahrengemeinschaft aufeinander verlassen müssen. Teamarbeit, Verlässlichkeit, Disziplin und Belastungsfähigkeit sind gefordert, werden vorgelebt. Erfolgreiche Strategien zur Aufgabenbewältigung werden erfahrbar. Hieraus bildet sich der eigentliche Kern einer Polizeikultur. Diese Erfahrung dürfte grundlegend für alle Berufsanfänger bei der Polizei sein, unabhängig von der aktuellen Struktur der polizeilichen Berufsausbildung. „Weder Statusneid noch Wettbewerb sind [...] prägende Eindrücke, sondern die Erfahrung einer wechselseitigen Öffnung, Unterstützung und gelegentlich auch Wertschätzung“ (Koch 1984: 50 f.).



Insoweit sind die Befunde dienlich gewesen, die Struktur einer Organisationskultur der Polizei NRW bereits in der beruflichen Einstiegssozialisation aufzuzeigen. Wie sieht es nun mit den von Rafael Behr und Anja Mensching beschriebenen Theorien von Polizei- bzw. Polizistenkultur sowie Aktions- und Aktenpraxis aus? Hier sind wiederum die Interviewinhalte von Interesse.

Es gab einzelne Aussagen aus dem Expertenbereich über die Existenz einer der offiziellen Organisationskultur gegenläufigen Cop Culture. Ausgangspunkt ist hier eine nach außen hin abgeschottete Dienstgruppe mit eigenen Einstellungen und Auffassungen von polizeilichem Selbstverständnis. Dies wird jedoch eindeutig als einzelne Negativerfahrung verbucht. Die in den Interviews genannten Erfahrungen der Studierenden weisen jedoch eher auf eine von Mensching theoretisierte Aktionspraxis hin, mit der sie am Anfang ihres polizeilichen Berufslebens zu allererst in Berührung kommen, diese auch offensichtlich die prägenden Einflüsse bei ihnen hinterlässt.

Aus dieser Erkenntnis heraus kann der Schluss gezogen werden, dass eine institutionelle Verbundenheit von Berufsanfängern bei der Polizei zunächst über die Aktionspraxis in Gestalt der Dienstgruppe des Wachdienstes erfolgen wird. Die hier maßgeblichen Routinen und Orientierungen bestimmen über die ersten Berufsjahre das Verhältnis zur Gesamtorganisation Polizei. Je nach Einblick und Erfahrungshorizont in weitere Strukturen der Polizei im Sinne einer sogenannten Verwendungsbreite, wird die als Aktenpraxis bezeichnete offizielle Organisationskultur, zumeist vertreten durch Vorgesetzte oder übergeordnete Dienststellen, dem einzelnen Polizeibeamten verständlicher oder im Falle des Ausbleibens einer Verwendungsrotation immer fremd bleiben. Das zunehmende Akademisieren der polizeilichen Berufsausbildung kann hier jedoch mit der Vermittlung des theoretischen Wissens für ein frühzeitig einsetzendes Verständnis sorgen.

Im Anschluss wird nun versucht, auf Grundlage der empirischen Befunde die zentralen Fragen dieser Arbeit nach dem organisationalen Wertekanon der Polizei NRW, nach den prägenden Einflüssen auf die Studierenden im Rahmen der beruflichen Eingangssozialisation sowie nach möglichen gegensätzlichen Orientierungen durch die Bildungsträger zu beantworten.

## 4.2 Beantwortung der zentralen Fragestellungen

Die erste Forschungsfrage galt der Identifizierung der Werteorientierung der nordrhein-westfälischen Polizei. Hierzu wurden acht von ihr offen publizierte und derzeit handlungsleitende Dokumente herangezogen. Die veröffentlichte und damit als offiziell zu bezeichnende Werteorientierung der Polizei NRW basiert auf der aus dem Grundgesetz abgeleiteten Werteordnung und der daraus entwickelten Rechtsordnung. Die Polizei legitimiert sich über ihre Funktion als deren Garant gegenüber dem Staat und seinen Bürgern.

Durchaus berücksichtigend, dass gegensätzliche Wertevorstellungen in der Gesellschaft existieren, verlangt das Unternehmen Polizei jedoch von ihren (zukünftigen) Mitarbeitern, die eigene Werteordnung mit der organisationalen in Einklang zu bringen. Hierzu werden die hierzu notwendigen Kompetenzen als Verhaltenspflichten im einschlägigen Beamtenrecht und Dienstvorschriften normiert. Verstöße dagegen können je nach Schwere bis hin zum Ausschluss aus der Organisation sanktioniert werden. Doch dies sollte nur in geringem Umfang erforderlich sein, da, wie die Interviews bestätigen, bereits bei den Berufsanfängern eine der organisationalen Werteordnung entsprechende Motivation zur Berufswahl vorhanden sein dürfte. Lediglich an den sozialen Kompetenzen zu deren Umsetzung wird zu arbeiten sein. Deren Ausformung wird durch die Übernahme tradierter „soft skills“ vor allem in den fachpraktischen Phasen der Ausbildung erfolgen.

Als Nächstes ist die Frage nach den Elementen und Akteuren der polizeilichen Werteorientierung im aktuellen Bachelorstudiengang PVD zu beantworten, die eine prägende Rolle in der Entstehung einer institutionellen Verbundenheit der Berufsanfänger mit der Organisation Polizei darstellen. Die Bestimmung dieser Einflussfaktoren machte eine Sicht auf die soziale Wirklichkeit der Prozessbeteiligten notwendig. Mit Hilfe der leitfadengestützten Interviews konnten handlungsbestimmende Kompetenzen, genannt Tugenden, wie auch deren Vermittler, hier die Lehrenden der Trainingszentren und der Tutoren der Kreispolizeibehörden, identifiziert werden. Tugenden wie Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, Teamfähigkeit, Ehrlichkeit, Disziplin, Rechtsbewusstsein aber auch Mitmenschlichkeit werden abverlangt und vorgelebt, wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung.

Insbesondere die Persönlichkeit der verantwortlichen Ausbilder verleiht deren Vorbildfunktion Gewicht in die von der Organisation gewünschte wie in die entgegengesetzte Richtung. Darüber hinaus stellt die Gemeinschaft einen wichtigen Erfahrungsraum für die Studierenden dar. Sie tritt im Studium in Form des Halbkurses<sup>36</sup> während des Trainings oder in Form der Dienstgruppe während der Behördenpraktika in Erscheinung. Hier baut der Studierende seine soziale Identität innerhalb der Gesamtorganisation der Polizei auf, kann sich im Wesentlichen gleichberechtigt im Kollektiv einbringen und von den anderen Mitgliedern lernen.

Diese Prägung mag auch in dem Umstand begründet sein, dass die fachpraktischen Bildungsphasen am ehesten den Erwartungen der Studierenden an das Berufsbild eines Polizeibeamten und der eigenen Rolle im System entsprechen. Halbkurs und vor allen Dingen die Dienstgruppe sind diejenigen soziale Gruppen, in denen die Studierenden für eine berufliche Bewährung vorbereitet werden. Dies umfasst das Erlernen und gegenseitig erwartbar machen von Verhaltensregeln und Problemlösungsstrategien, damit „alle heil nach Hause kommen“. Bereits im ersten berufspraktischen Training des Grundlagenmoduls, also bereits nach den ersten sechs Monaten des Studiums, dürfte dieser Prozess beginnen.

Abschließend ist zu klären, ob bei der Vermittlung von Polizei- bzw. Polizistenkultur im Rahmen des Studiengangs Differenzen oder gar Konkurrenzen feststellbar sind. Nach Angaben der befragten Studierenden und Experten aus der Lehre sind zwar Unterschiede in den Schwerpunkten der zu vermittelnden Kompetenzen anerkannt worden, jedoch im Grunde bis auf Ausnahmen keine gegenläufigen Tendenzen feststellbar. Anzeichen für die Existenz einer zur offiziellen Organisationskultur gegenläufigen Subkultur im Sinne der von Rafael Behr beschriebenen Cop Culture, konnten nicht ausgemacht werden. Vielmehr sind Hinweise für das Vorliegen „gelebter Hierarchien“ (Mensching 2008: 11) wie eine pragmatische, auf der operativen Ebene arbeitende, Aktionspraxis und einer eher bürokratisch orientierten Aktenpraxis, insbesondere in den Expertendarstellungen, zu finden. Die von den Studierenden mit in das Studium eingebrachten Wertvorstellungen und Tugenden lassen eine unkritische Übernahme eines subkulturellen Verhal-

---

<sup>36</sup> Die Personalstärke liegt bei 12 - 14 Studierenden.

tenskodexes nicht erwarten. Die Gewissheit über hierbei entstehende Konflikte sind im Rahmen der Interviews von einem Teil der Befragten angedeutet worden.

Schlussfolgernd aus den Ergebnissen dieser Arbeit kann festgehalten werden, dass der Transformationsprozess von Studierenden des aktuellen Bachelorstudiengangs PVD frühzeitig vor allem über das persönliche Erleben von handlungsbestimmenden Verhaltensregeln und Handlungskonzepten in Trainings und Berufspraktika einsetzt. Diese beziehen sie über identitätsstiftende Gemeinschaften wie „Halbkurs“ und Dienstgruppe. Als positive wie negative Vorbilder dienen zudem die etablierten Kollegen, Lehrende wie Tutoren.

Die Erlebnisse, die Vermittlung und Internalisierung von im Arbeitsfeld wirksamen Strategien sind als Kern einer Organisationskultur zu verstehen, soweit sie nicht der offiziell propagierten Polizeikultur widersprechen. Im Grunde hat die Mehrzahl der etablierten Mitglieder der Gesamtorganisation diese Erfahrung einer notwendig praxisorientierten Ausprägung von Polizeikultur in ihrer beruflichen Sozialisation selbst gemacht. Ihnen sind also die dort überlieferten Routinen, Rituale und erforderlichen Tugenden und wohl auch deren Nachhaltigkeit im Aufbau eines beruflichen Selbstverständnisses bekannt. Dies gilt wohl unabhängig von der jeweiligen Struktur der durchlaufenen polizeilichen Berufsausbildung.

In Kenntnis dieser Dimensionen beruflicher Sozialisation, bedarf es des stetigen Fingerzeigs auf die jeweilige Verantwortung der am Ausbildungsprozess Beteiligten. Die notwendige Einstellung und das Verantwortungsbewusstsein mit Blick auf die Wertevermittlung sollte daher bereits bei der Auswahl und Qualifizierung von Lehrenden aller Bildungsträger beurteilt und unterstützt werden.

Die vorliegende Arbeit stellt aufgrund des begrenzten Umfangs der Stichproben und der Untersuchungstiefe ein vorsichtiges Annähern, einen Einstieg in die Thematik Polizeikultur dar. Die gewonnenen Ergebnisse geben aber Anlass für ein weiteres Forschungsinteresse. Hierzu wäre eine vom Stichprobenumfang größer angelegte und analytisch tiefer greifende Studie, mit einem erweiterten Methodemix im Sinne der „Grounded Theory“ (Strauss / Glaser 1999: 1), der gegenstandsbezogenen Theorienbildung, bzw. einer tiefergehenden Typenbildung bei der Wertorientierung im Sinne „konstruktiv empirisch begründeter Typologien“ (Kelle 2010: 83), denkbar.

## Erklärung

Ich versichere, dass ich die vorliegende Masterarbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die von mir angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Zitate oder sonstige Inhalte, die anderen Werken dem Wortlaut oder dem Sinne nach entnommen sind, wurden unter Angabe der Quellen kenntlich gemacht.

Augustdorf, 14. Januar 2011

.....

## Literaturverzeichnis

- Ahlf, Ernst-Heinrich (1997):** Ethik im Polizeimanagement. Polizeiethik mit Bezügen zu Total Quality Management (TQM). In: BKA-Forschungsreihe, Bd. 42, Bundeskriminalamt (Hrsg.), Wiesbaden
- Atteslander, Peter (2006):** Methoden der empirischen Sozialforschung. 11. Aufl., Erich Schmidt Verlag, Berlin
- Baruzzi, Arno (1982):** Güter der Polis - Werte der Gesellschaft. Überlegungen zu einem prinzipiellen Wandel. In: Organisationskultur erforschen und verändern. Ein Methodenrepertoire zur qualitativen Analyse und praktischen Beratung. A. Bentner / Ch. Beck (Hrsg.), Frankfurt a.M., New York, S. 51 - 69
- Behr, Rafael (2006a):** Polizeikultur, Routinen - Rituale - Reflexionen. Bausteine zu einer Theorie der Praxis der Polizei. VS-Verlag, Wiesbaden
- Behr, Rafael (2006b):** Besser als andere - BF-Einheiten und der Organisationswandel der Polizei – ein Werkstattbericht aus der Polizeikulturforschung, in: J. Christe-Zeyse (Hrsg.), Die Polizei zwischen Stabilität und Veränderung, Ansichten einer Organisation. Verlag für Polizeiwissenschaft, Frankfurt a.M., S. 49 - 69
- Behr, Rafael (2007):** Die Besten gehören zu uns - aber wir wissen nicht, wer sie sind. Veränderungen von Organisationskultur und Personalmanagement der Polizei im Zeitalter gesellschaftlicher Pluralisierung - Bericht aus einem Forschungsprojekt zur Integration von Migranten in die Polizei. In: Jahrbuch Öffentliche Sicherheit 2006/2007, M. Möllers / R. von Oeyen (Hrsg.), Frankfurt a.M., S. 291 - 313
- Behr, Rafael (2008):** Cop Culture - Der Alltag des Gewaltmonopols. Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei. 2. Aufl., [zuerst 2000], VS-Verlag, Wiesbaden
- Bentner, Ariane / Beck, Christian (1997):** Qualitative Konzepte und Methoden der Organisations- und Unternehmenskulturforschung. In: Organisationskultur erforschen und verändern. Ein Methodenrepertoire zur qualitativen Analyse und praktischen Beratung. A. Bentner / Ch. Beck (Hrsg.), Frankfurt a.M., New York, S. 23 - 64
- Bollnow, Otto (1975):** Wesen und Wandel der Tugenden. Ullstein-Verlag, Ulm
- Bronfenbrenner, Urie (1981):** Die Ökologie der menschlichen Entwicklung. Klett-Clotta-Verlag, Stuttgart
- Van Dick, Rolf (2004):** Commitment und Identifikation mit Organisationen. Hogrefe-Verlag, Göttingen
- Diekmann, Andreas (2009):** Empirische Sozialforschung. Grundlagen - Methoden - Anwendungen. Rowohlt-Verlag, Reinbek

- Duden (2006):** Das Herkunftswörterbuch. Etymologie der deutschen Sprache. Dudenredaktion (Hrsg.), Bd. 7, Dudenverlag, Mannheim/ Wien/ Zürich
- Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW (1998):** Leitbild. Dienstleistungsauftrag - Qualitätsanspruch - Fachhochschulkultur - Organisationsentwicklung. FHöV NRW (Hrsg.), Gelsenkirchen
- Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW (2009):** Lehren und Lernen im Bachelor. Eine Informationsbroschüre zum Bachelorstudiengang im Bereich Polizeivollzugsdienst. FHöV NRW (Hrsg.), Gelsenkirchen
- Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW (2010):** Modulbeschreibungen Bachelorstudiengang Polizeivollzugsdienst (EJ 2008). FHöV NRW (Hrsg.), Gelsenkirchen
- Feltes, Thomas (2007):** Polizeiwissenschaft in Deutschland . Überlegungen zum Profil einer (neuen) Wissenschaftsdisziplin. In: Polizei und Wissenschaft, Ausgabe 4, S. 2 - 21
- Flick, Uwe / von Kardorff, Ernst / Steinke, Ines (2007):** Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Rowohlt-Verlag, Reinbek
- Franke, Siegfried (2004):** Polizeiethik. Handbuch für Diskurs und Praxis. Richard-Boorberg-Verlag, Stuttgart
- Frevel, Bernhard / Liebl, Karlhans (2007):** Stand und Perspektiven der Polizeiausbildung: Einleitung. In: Empirische Polizeiforschung IX: Stand und Perspektiven der Polizeiausbildung. Band 5, B. Frevel / K. Liebl (Hrsg.), Verlag für Polizeiwissenschaft, Frankfurt a.M., S. 7 - 12
- Gukenbiehl, Hermann (2002):** Institution und Organisation. In: Einführung in Hauptbegriffe der Soziologie. H. Korte/ B. Schäfers (Hrsg.), Leske & Budrich, Opladen, S. 143 - 159
- Hasse, Raimund / Krücken, Georg (2008):** Institution. In: Handbuch Soziologie. N. Baur / H. Korte / M. Löw / M. Schroer (Hrsg.), VS-Verlag, Wiesbaden, S. 163 - 182
- Innenministerium NRW (2008):** Polizei in Nordrhein-Westfalen. professionell - bürgerorientiert - rechtsstaatlich. IM NRW (Hrsg.), Düsseldorf
- Joas, Hans (1999):** Die Entstehung der Werte. Suhrkamp-Verlag, Frankfurt a.M.
- Kasper, Helmut (1987):** Organisationskultur. Über den Stand der Forschung. Service Fachverlag, Wien
- Kelle, Udo / Kluge, Susann (2010):** Vom Einzelfall zum Typus". Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung, 2. Aufl., VS-Verlag, Wiesbaden

- Kluckhohn, Clyde (1962):** Values and Value-Orientations in the Theory of Action. An Exploration in Definition and Classification. In: Towards a General Theory of Action. T. Parsons / E. Shils (Hrsg.), Harper Torchbook, New York/ Evanston, S. 388 - 433 [zuerst 1951 Harvard University Press]
- Koch, Rainer (1984):** Berufliche Sozialisation öffentlicher Bediensteter. Zur Auswirkung eines integrierten Verwaltungsstudiums auf das berufliche Selbstverständnis. In: Innenpolitik und Praxis. Bd.10, L. Reuter (Hrsg.), Minerva Publikation, München
- Kube, Edwin (1989):** Einführung. In: Polizeikultur. Schlussbericht zum Seminar vom 23. - 27.10.89. Polizeiführungsakademie (Hrsg.), Münster
- Kube, Edwin (1990):** Polizeikultur – mehr als ein Modebegriff im letzten Jahrzehnt dieses Jahrhunderts? In: Die Polizei. Jg. 81, H.5, S. 97 - 100
- Kuckartz, Udo (2010):** Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. VS-Verlag, Wiesbaden
- Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW (2005):** Mitarbeiterbefragungen der Polizei 2001 - 2005. Landesendbericht. LDS NRW (Hrsg.), Düsseldorf
- Lautmann, Rüdiger (2007):** Gesellschaftliche Diversität verändert die Polizeiorganisation. In: Kriminologie im 21. Jahrhundert. K. Liebl (Hrsg.), Wiesbaden, S. 89 - 105
- Lempert, Wolfgang (2009):** Berufliche Sozialisation. Persönlichkeitsentwicklung in der Betrieblichen Ausbildung und Arbeit. Schneider Verlag, Baltmannsweiler
- Mayring, Philipp (2002):** Einführung in die Qualitative Sozialforschung. 5. Aufl., Beltz-Verlag, Weinheim
- Mayring, Philipp (2008):** Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 10. Aufl., Beltz-Verlag, Weinheim und Basel
- Mensching, Anja (2008):** Gelebte Hierarchien. Mikropolitische Arrangements und organisationskulturelle Praktiken am Beispiel der Polizei. VS-Verlag, Wiesbaden
- Merkens, Hans (2006):** Auswahlverfahren, Sampling, Fallkonstruktion. In: Qualitative Forschung. Ein Handbuch. U. Flick / E. von Kardorff / I. Steinke (Hrsg.), Rowohlt-Verlag, Reinbek, S. 286 - 298
- Mokros, Reinhard (2010):** Polizeiforschung - Einführung. Lehr- und Studienbrief. Modul 5 (Teil A). Masterstudiengang Kriminologie und Polizeiwissenschaft, Ruhr-Universität Bochum



- Ohlemacher, Thomas (2000):** Empirische Polizeiforschung in der Bundesrepublik Deutschland - Schwerpunkt und Desiderata. In: Schriftenreihe der Polizeiführungsakademie (Hrsg.). Jg. 27, H. 1 - 2, Münster, S. 210 - 218
- Ohlemacher, Thomas (2006):** Polizeiforschung, empirische. Aus: Wörterbuch zur Inneren Sicherheit. H. Lange (Hrsg.), VS-Verlag, Wiesbaden, S. 219 – 225
- Polizei NRW (2010):** Sicher in die Zukunft...jetzt bewerben. LAFP NRW (Hrsg.), Münster
- Polizei NRW:** Wir über uns. URL: [http://www.polizei-nrw.de/im/Wir\\_ueber\\_uns/](http://www.polizei-nrw.de/im/Wir_ueber_uns/) (letzter Zugriff 12.01.11)
- Polizei NRW:** Leitbild des LAFP NRW. URL: <http://www.polizei-nrw.de/lafp/Start/weiteres/article/leitbild-des-lafp-nrw.html> (letzter Zugriff 12.01.11)
- Prisching, Manfred (2001):** Postmoderne Tugenden? Aspekte einer unmodernen Problemstellung. In: Postmoderne Tugenden? Ihre Verortung im kulturellen Leben der Gegenwart. M. Prisching (Hrsg.), Passagen-Verlag, Wien, S. 15 - 37
- Przyborski, Aglaja / Wohlrab-Sahr, Monika (2008):** Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. Oldenbourg-Verlag, München
- Reichertz, Jo (2007):** Auf dem Weg zu Polizeiwissenschaften? Bemerkungen aus soziologischer und kommunikationswissenschaftlicher Perspektive. In: Kriminologie im 21. Jahrhundert. K. Liebl (Hrsg.), VS-Verlag, Wiesbaden, S. 125 - 143
- Reuter, Manfred (2008):** Wesensmerkmale der Polizei in Nordrhein-Westfalen (NRW). Eine politologische Studie in historischer Perspektive. Verlag für Polizeiwissenschaft, Frankfurt a.M.
- Rosenthal, Gabriele (2008):** Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung. Juventa-Verlag, Weinheim, München
- Schein, Edgar (2010):** Organisationskultur. The Ed Schein Corporate Culture Survival Guide. EHP-Verlag, Bergisch-Gladbach
- Schnyder, Alphons (1989):** Unternehmungskultur. Die Entwicklung eines Unternehmungskultur-Modells unter Berücksichtigung ethnologischer Erkenntnisse und dessen Anwendung auf die Innovations-Thematik. Verlag Peter Lang AG, Bern
- Schulte, Wolfgang (2008):** Nordrhein-Westfalen. In: Handbuch der Polizeien Deutschlands. H. Groß / B. Frevel / C. Dams (Hrsg.), VS-Verlag, Wiesbaden, S. 289 - 316
- Schulz, Andreas (2008):** Bürgerliche Werte. In: Alte Werte - Neue Werte. Schlaglichter des Wertewandels. A. Rödder / W. Elz (Hrsg.), Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen, S. 29 - 36

- Stachowiak, Herbert (1982):** Bedürfnisse, Werte, Normen und Ziele im dynamischen Gesellschaftsmodell: Ein Forschungsprogramm für die 80er Jahre? In: Organisationskultur erforschen und verändern. Ein Methodenrepertoire zur qualitativen Analyse und praktischen Beratung. A. Bentner / Ch. Beck (Hrsg.), Frankfurt a.M., New York, S. 271 - 425
- Strauss, Anselm / Glaser, Barney (1999):** The Discovery Of Grounded Theory: strategies for qualitative research. Aldin Pub., New Brunswick [zuerst 1967]
- Such, Manfred (1988):** Bürger statt Bullen. Streitschrift für eine andere Polizei. Klartext-Verlag, Essen
- Thielmann, Gerd (2009):** Führungskulturen in der Polizei. In: Kultur und sicheres Handeln. S. Strohschneider / R. Heimann (Hrsg.), Verlag f. Polizeiwissenschaft, Frankfurt a.M., S. 33 - 50
- Walter-Busch, Emil (2008):** Arbeits- und Organisationspsychologie im Überblick. Facultas-Verlag, Wien
- Weber, Max (1972) :** Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie. 5. Aufl., Mohr-Verlag, Tübingen
- Weise, Peter (1982):** Werte als Alternativkosten. In: Bedürfnisse, Werte und Normen im Wandel. Bd. 1, Grundlagen, Modelle, Perspektiven. H. Stachowiak / Th. Ellwein (Hrsg.), Schöningh, Paderborn, S. 165 - 180
- Weymann, Ansgar (2004):** Individuum - Institution - Gesellschaft. Erwachsenen-sozialisation im Lebenslauf. VS-Verlag, Wiesbaden
- Wolff, Stephan (2007):** Dokumenten- und Aktenanalyse. In: Qualitative Forschung. Ein Handbuch. U. Flick / E. von Kardorff / I. Steinke (Hrsg.), Rowohlt-Verlag, Reinbek, S. 502 - 513
- Zapotocky, Klaus (2001):** Tugenden und gesellschaftlicher Zusammenhalt. Auf dem Weg zu „Welttugenden“. In: Postmoderne Tugenden? Ihre Verortung im kulturellen Leben der Gegenwart. M. Prisching (Hrsg.), Passagen-Verlag, Wien, S. 249 - 262

# Anhang

A. Genehmigung des Innenministeriums NRW

B. Anschreiben an die Interviewpartner

C. Leitfaden für Interviews

C.1 Studierende

C.2 Lehrende (SB)

D. Interview-Dokumentation

E. Transkriptionsregeln nach Kuckartz

F. problemzentrierte Interviews

F.1 Studierende incl. Pretest (S 1 - S 4)

F.2 Dozent der FHöV NRW (D)

F.3 Lehrender LAFP NRW (L)

F.4 Tutor KPB (T)

## A. Genehmigung des Innenministeriums NRW

Innenministerium  
des Landes Nordrhein-Westfalen



Innenministerium Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

16. Juni 2010  
Seite 1 von 1

- Elektronische Post -

Aktenzeichen  
(bei Antwort bitte angeben)  
42.2 - 62.02.02

Herrn  
Frank Seidler  
c/o  
LAFP NRW  
Abteilung 4 / Dezernat 44

EKKKin Tix  
Telefon 0211 871-3269  
Telefax 0211 871-3068  
nadia.tix@im.nrw.de

nachrichtlich  
LAFP NRW

### **Unterstützung wissenschaftlicher Arbeiten durch die Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen**

Ihre Anfrage (per Mail) vom 14.06.2010

Sehr geehrter Herr Seidler,

Ihr Ersuchen, im polizeiinternen Forschungsfeld Befragungen in Form von Interviews sowie inhaltliche Analysen von handlungsleitenden Dokumenten durchzuführen, genehmige ich mit der Maßgabe, dass sich die Anzahl der Interviews auf die in Ihrem Exposé aufgezeigten jeweils sechs Interviews von Lehrenden und Studierenden des LAFP NRW beschränkt.

Der Veröffentlichung Ihrer Masterarbeit stimme ich zu.  
Ich bitte Sie, dem LAFP NRW und mir nach Abschluss Ihrer Masterarbeit je eine Ausfertigung zukommen zu lassen und mir uneingeschränkte Nutzungsrechte zu gewähren.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag

gez. Schürmann  
- Landeskriminaldirektor -

Dienstgebäude und Lieferanschrift:  
Haroldstr. 5, 40213 Düsseldorf  
Telefon 0211 871-01  
Telefax 0211 871-3355  
poststelle@im.nrw.de  
www.im.nrw.de

Öffentliche Verkehrsmittel:  
Rheinbahnlinien 704, 709, 719  
Haltestelle: Poststraße

## B. Anschreiben der Interviewpartner

Durch ein persönliches Anschreiben wurden die als Stichprobe ausgesuchten potentiellen Gesprächspartner auf die Untersuchung aufmerksam gemacht:

Dipl.-Verw. (FH) Frank Seidler  
Masterstudiengang  
Kriminologie und Polizeiwissenschaft  
Juristische Fakultät  
**Ruhr-Universität Bochum**

Schloß Holte-Stukenbrock, 13.09.2010

KA  
X     Y  
PP Bielefeld

Sehr geehrter Herr Y,

zum Abschluss meines Studiums der Kriminologie und Polizeiwissenschaft an der Ruhr-Universität Bochum führe ich im Rahmen einer Masterarbeit eine Untersuchung mit Methoden der empirischen Sozialforschung durch.

Das Forschungsinteresse, welches meiner Masterarbeit zugrunde liegt, fokussiert auf den in der polizeilichen Ausbildung stattfindenden Transformationsprozess des Berufsanfängers hin zur Polizeibeamtin bzw. Polizeibeamten. Mit Hilfe von qualitativen Erhebungsmethoden möchte ich Erkenntnisse über die Entstehung einer institutionellen Verbundenheit mit der Organisation Polizei durch Vermittlung einer Polizeikultur gewinnen. Dies erfolgt unter Berücksichtigung der Bedingungen des aktuellen Bachelorstudienganges PVD in Nordrhein-Westfalen.

Einer dieser Methoden ist das sog. Leitfadeninterview, zudem ich Sie persönlich als Interviewpartner einladen möchte. Weitere 11 Gesprächspartner möchte ich aus dem Studierenden- wie Ausbilderkreis heranziehen.

Hierzu habe ich zur Eingrenzung des Forschungsumfangs im Rahmen einer Masterarbeit eine bewusste Stichprobe unter den potentiellen Interviewpartnern ausgewählt, um damit einen breit gefächerten Querschnitt der Studierenden wie deren Ausbilder aus FHöV, LAFP und Praxisbehörden zu erhalten. Eine entsprechende Genehmigung seitens des Innenministeriums NRW liegt vor und kann eingesehen werden.

Die bei dem Interview erhobenen personenbezogenen Daten werden anonymisiert. Gesprächsinhalte der Interviews werden zunächst digital aufgezeichnet, transkribiert und anschließend mit Hilfe qualitativer Datenanalyse ausgewertet. Die Auswertungsergebnisse sind Grundlage für meine Überlegungen zur wissenschaftlichen Betrachtung der Ausprägungen von Wertevermittlung während der polizeilichen Ausbildung und dem sich daraus entwickelnden Commitment zur Organisation Polizei.

Ich würde mich freuen, Sie als Gesprächspartner gewinnen zu können. Sollten Sie sich bereit erklären, an dem ca. ½- bis 1stündigen Interview teilzunehmen, bitte ich Sie, den anliegenden Antwortbogen auszufüllen und ihn mir über mein persönliches MGL-Postfach im Geschäftszimmer zukommen zu lassen. Sie erhalten umgehend einen Terminvorschlag (außerhalb der Unterrichtszeiten) von mir zugesandt.

Mit freundlichen Grüßen

**Antwortbogen:**

Vorname, Name:.....

Kurs/Dienststelle:.....

**Interview im Rahmen einer Untersuchung der empirischen Polizeiforschung;**

Ich nehme die Einladung zum Gesprächstermin an. Bitte teilen Sie mir Ihre Terminvorschläge zur eigenen Planung mit. Telefonisch bin ich unter der Nebenstelle 5340 erreichbar.

Unterschrift: .....

Dieser Antwortbogen lag dem Schreiben bei und sollte im Rücklauf als Einverständniserklärung dienen.

Gleichlautende Anschreiben erhielten die als Interviewpartner ausgewählten Lehrenden aller Bildungsträger per Email übersandt. Die Rückmeldung erfolgte ebenfalls über die elektronische Post.

## C. Leitfaden für Interviews

### C.1 Leitfaden für Interview von Studierenden

#### **Eröffnung durch:**

Begrüßung und kurze eigene Vorstellung des Interviewers

Forschungsziele erläutern:

Masterarbeit - Analyse des Entstehungsprozesses einer institutionellen Verbundenheit mit der Organisation Polizei während der Ausbildung

Zweck und Ablauf erläutern:

Interviews dienen als Evidenzbelege, die als Praxisbezug den Ist-Zustand dieses Prozesses bei Sozialisierten und Sozialisierenden beschreiben

Zusicherung der Anonymität und Betonung der Freiwilligkeit der Beteiligung

Protokollierung darstellen: ´

digitaler Mitschnitt incl. Einverständniserklärung

Personenbezogene Daten erheben:

Alter, Geschlecht, Tätigkeit, Berufserfahrung

#### **Durchführung:** (Aufzeichnung des Gesprächs mittels Digitalrecorder)

Befragung mittels offener Fragestellungen:

Was verstehen Sie unter Werten und Tugenden, und welche sind für Sie persönlich wesentlich?

Selbstdefinition

Persönliche Wertorientierung

Haben Sie persönlich ein Vorbild oder ein Ideal, dem Sie versuchen nachzustreben?

Personen aus der Familie, Umfeld, Gesellschaft  
Lebenskonzepte

Warum haben Sie sich für den Beruf eines/einer Polizisten/Polizistin entschieden?

Motivation

Anzeichen von Identifikation bzw. Commitment

Was macht Ihrer Ansicht nach den Idealtyp eines Polizeibeamten aus?

- „Werte, Tugenden, Einstellungen“

In der polizeilichen Ausbildung werden neben den fachlichen Inhalten auch Wertorientierungen in Theorie, Training und Praxis vermittelt. Wie hat sich das in Ihrem derzeitigen Studiengang dargestellt?

inhaltlich (was)  
personell (wer)  
persönliche Einstellungsveränderung  
**konkrete Beispiele benennen**

Wer oder was prägte Sie dabei (*bei der Vermittlung von Werten*) am ehesten und warum?

inhaltlich  
personell  
persönliche Einstellungsveränderung  
**konkrete Beispiele benennen**

Haben Sie einen Veränderungsprozess bei sich selbst feststellen können und wie äußert der sich?

Konkretisierung des Prozesses der ggfs. zuvor schon angedeutet bzw. nicht zur Sprache kam  
**Ggfs. konkretes Benennen der Phasen, konkrete Beispiele**

Außer den 7 Leitfragen können Aufrechterhaltungsfragen zur Förderung des Erzählflusses bzw. als Impulsgeber gestellt werden:

„Wie ging es weiter?“  
„Was fällt Ihnen sonst noch ein?“  
„Und weiter?“  
„Was bringen Sie mit „X“ gedanklich noch in Verbindung?“  
**„Ad hoc-Fragen, die sich aus dem Gespräch ergeben“**

Abschluss und Verabschiedung

(Die fettgedruckten Anmerkungen sind nach dem Pretest hinzugefügt)



## C.2 Leitfaden für Interview von Lehrenden

### **Eröffnung durch:**

Begrüßung und kurze eigene Vorstellung des Interviewers

Forschungsziele erläutern:

Masterarbeit - Analyse des Entstehungsprozesses einer institutionellen Verbundenheit mit der Organisation Polizei während der Ausbildung

Zweck und Ablauf erläutern:

Interviews dienen als Evidenzbelege, die als Praxisbezug den Ist-Zustand dieses Prozesses bei Sozialisierten und Sozialisierenden beschreiben

Zusicherung der Anonymität und Betonung der Freiwilligkeit der Beteiligung

Protokollierung darstellen: ´

digitaler Mitschnitt incl. Einverständniserklärung

Personenbezogene Daten erheben:

Alter, Geschlecht, Tätigkeit, Berufserfahrung

### **Durchführung:** (Aufzeichnung des Gesprächs mittels Digitalrecorder)

Befragung mittels offener Fragestellungen:

Was verstehen Sie unter Werten und Tugenden, und welche sind für Sie persönlich wesentlich?

Selbstdefinition

Persönliche Wertorientierung

Haben Sie persönlich ein Vorbild oder ein Ideal, dem Sie versuchen nachzustreben?

Personen aus der Familie, Umfeld, Gesellschaft

Lebenskonzepte

Warum haben Sie sich für den Beruf eines/einer Polizisten/Polizistin entschieden?

Motivation

Anzeichen von Identifikation bzw. Commitment

Was macht Ihrer Ansicht nach den Idealtyp eines Polizeibeamten aus?

- „Werte, Tugenden, Einstellungen“

In der polizeilichen Ausbildung werden neben den fachlichen Inhalten auch Wertorientierungen in Theorie, Training und Praxis vermittelt. Wie sehen Sie im aktuellen Bachelorstudiengang Ihre Aufgabe hierbei?

inhaltlich (was)  
persönlich

Wer wird in der derzeitigen polizeilichen Ausbildung bei der Vermittlung von Wertorientierungen Ihrer Ansicht nach eine prägende Rolle spielen?

inhaltlich  
personell  
persönliche Einstellung dazu  
**konkrete Beispiele benennen**

Wie hat sich das während Ihrer beruflichen Sozialisierung verhalten und haben sich im späteren Berufsleben Veränderungen ergeben?

inhaltlich  
personell  
persönlich  
**konkrete Beispiele benennen**

Sehen Sie mögliche Unterschiede, Differenzen in der Vermittlung bei den unterschiedlichen Stationen im aktuellen Studiengang?

inhaltlich  
personell  
**konkrete Beispiele benennen**

Außer den 8 Leitfragen können Aufrechterhaltungsfragen zur Förderung des Erzählflusses bzw. als Impulsgeber gestellt werden:

„Wie ging es weiter?“  
„Was fällt Ihnen sonst noch ein?“  
„Und weiter?“  
„Was bringen Sie mit „X“ gedanklich noch in Verbindung?“  
**„Ad hoc-Fragen, die sich aus dem Gespräch ergeben“**

Abschluss und Verabschiedung

## D. Interview-Dokumentation

### Dokumentationsbogen für das Interview Nr.

Vorname:.....

Name:.....

Alter:.....

M       W

Tätigkeit: Studierende/r

Berufserfahrung (incl. berufl. Vorerfahrung und Studienerfahrung):

.....  
.....

Datum des Interviews:.....

Beginn:.....

Ende:.....

Ort:.....

### **Einverständniserklärung:**

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass das Interview digital aufgezeichnet und die hierbei gewonnenen Daten anschließend anonymisiert ausschließlich für das Forschungsvorhaben im Rahmen der Masterarbeit aus- und verwertet werden können.

.....  
(Datum, Unterschrift)

## E. Transkriptionsregeln

nach *Kuckartz, Udo (2010): Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten*, 3. Aufl., VS-Verlag, Wiesbaden, S. 44 - 45:

Die Transkription erfolgt wörtlich, nicht lautsprachlich, zusammenfassend bzw. dialektisch eingefärbt.

Sprache und Interpunktion werden an das Schriftdeutsch angepasst.

Deutliche Pausen werden durch Klammern und Auslassungspunkte (,), ... gekennzeichnet

Zustimmende oder bestätigende Lautäußerungen der Interviewer (Mhm, Aha etc.) werden nicht transkribiert, soweit sie den Redefluss der befragten Person nicht unterbrechen

Des Weiteren erfolgte eine Anonymisierung derjenigen Textstellen, die Rückschlüsse auf die befragte Person ergeben könnten.

Absätze des Interviewers werden durch „**Interviewer**“, die der befragten Person durch ein eindeutiges Kürzel, z.B. „**S1**“, gekennzeichnet.

Der Sprecherwechsel wird durch eine Leerzeile kenntlich gemacht, um die Lesbarkeit zu erhöhen.

Paraverbale Äußerungen werden wie folgt dargestellt:

..	=	kurze Pause
...	=	mittlere Pause
(Pause)	=	lange Pause
Mhm	=	Rezeptionssignal
(?)	=	Frageintonation
<u>Sicher</u>	=	auffällige Betonung
(lachen)	=	Charakterisierung der Sprechweise
(..)	=	unverständlich
(kommt?)	=	vermuteter Wortlaut, da schlecht verständlich

## F. problemzentrierte Interviews

### F.1 Interviews Studierende incl. Pretest

**Interview Studierende 1 (Pretest)**

**Datum: 17.09.2010**

**Ort: BZ „Erich Klausener“, Beginn: 16:25, Ende: 16:51, 25:56 min**

1 *I: Was verstehen Sie unter Werten und Tugenden und welche sind für Sie persön-*  
2 *lich wesentlich?*

3

4 **S1:** Werte und Tugenden machen einen Menschen aus, eine Gesellschaft aus,  
5 eigentlich jede Gruppe und jeder bekommt die meisten eigentlich von der Familie  
6 mitgegeben und sammelt sie in jeder ja Institution, ob es jetzt Schule ist oder in  
7 einer Ausbildung oder im Sportverein, da wo unterschiedlich viele ja Leute zu-  
8 sammen kommen. Es können dann Sachen sein wie Pünktlichkeit, Gerechtigkeit..  
9 Loyalität..auch Teamarbeit (Pause) und eigentlich die das sind mit auch also  
10 schon mit die wichtigsten, die ich gerade aufgezählt habe. Über Gerechtigkeit,  
11 dass man für andere einsteht, Respekt zeigt,.. ja (Pause), wie man sich gegen-  
12 über anderen Leuten verhält, ob er sich selber auch zeigt..ja.. ja einmal Werte für  
13 mein..was für einen selber wichtig sind, ist, oder wie man seine Ziele erreichen  
14 möchte und aber auch ja wie man in der ganzen Gruppe, die ganze Gruppe wei-  
15 terbringt, oder selber in der Gruppe gesehen werden möchte oder auch gesehen  
16 wird..dass man anderen Leuten auch nahe bringen möchte..ja eigentlich das..  
17 sind wichtig um einen durchs ganze Leben zu kommen..Und zeigt auch, welche  
18 Tugenden und Werte man hat, in welche Richtung man geht.. Und man lernt sein  
19 ganzes Leben lang. (lacht) ja.. bei der Polizei sind, denke ich mal, viele gerade  
20 besonders wichtig, weil man so eng zusammenarbeitet mit anderen Leuten. So-  
21 wohl eben als Kollegen aber halt auch mit der Bevölkerung.(Pause)

22

23 *I: Mhm. Was bringen Sie mit Menschen gedanklich noch in Verbindung, so gesell-*  
24 *schaftlich?*

25

26 **S1:** Hm, im Umgang miteinander?

27

28 *I: Ja genau.*

29

30 **S1:** Also, dass man fair miteinander umgeht, Respekt zeigt, jeden Menschen im  
31 Grunde gleich behandelt, und aber auch ja ihn quasi so behandelt wie man auch  
32 selber behandelt werden möchte. Ja, Gibt man ja jedem im Grunde mit. Aber es  
33 ist ja auch vieles Wahres dran.

34

35 *I: Haben Sie persönlich ein Vorbild oder ein Ideal, dem Sie versuchen eben nach-*  
36 *zustreben?*

37

38 **S1:** Ich glaub, eine Person nicht wirklich. Also zumindest nicht in jedem Bereich  
39 meines Lebens. Da gibt es im Sport irgend eine Person wo man sagt, die ist.. zeigt  
40 sich sehr vorbildlich. Wie hat sie trainiert. Das möchte man auch erreichen. Ich  
41 glaub also von meiner Familie her würde ich sagen meinem Vater, aber, weil der  
42 auch viel mit anderen Menschen arbeitet und..es relativ gut macht. Ich kann es  
43 nicht beurteilen, weil ich es nicht mitbekomme, aber so was er denn so erzählt..  
44 irgendwas muss er ja richtig machen, dass so viele Menschen ja ihn mögen. Und  
45 auch die Art und Weise. Aber.. Ich weiß nicht so, ja eine richtige Person als Vor-  
46 bild..denke ich auch häufig in so kleinen Situationen einfach, wo dann sich einer  
47 hinstellt und dann sagt so und so ist das, denke ich mal, dass hat er gut gemacht,  
48 dass könnte man sich annehmen.

49

50 *I: Und so mit Lebenskonzept, Ideal? Was bringen Sie damit in Verbindung? Also,*  
51 *wenn man jetzt kein Vorbild hat als Person gibt es da irgendwie.*

52

53 **S1:** Was man mal erreichen möchte?

54

55 *I: so ein Konzept?*

56

57 **S1:** Ja, im Grunde, ich bin glücklich, wenn ich meine Ausbildung abgeschlossen  
58 habe und später in dem Bereich arbeite, wo ich gerne arbeiten möchte. Was sich  
59 wahrscheinlich auch in den nächsten zehn Jahren vielleicht noch mehrmals ver-  
60 ändern wird... Mir persönlich wäre es halt auch wichtig irgendwo eine Familie zu  
61 haben und am Ende irgendwo sagen zu können, irgendwo habe ich alles richtig  
62 gemacht. Oder zumindest so, dass ich am Ende glücklich bin. Man braucht ja die  
63 kleinen Sachen auch um (lacht) lernen zu können, ob es richtig war.

64 Dafür ist auch, wenn man ein Studium anfängt, was man denn abbricht. Und das  
65 ist für mich ja nicht versagt, sondern, woher soll man wissen ob es einem wirklich  
66 liegt, wenn man es nicht ausprobiert hat.

67

68 *I: Mhm.*

69

70 **S1:** Man kann da ja nur von lernen und es kommen..es ist ja nicht schlecht für  
71 einen. Die Jahre hat man ja viel gelernt und mitgenommen. (Pause)

72

73 *I: Warum haben Sie sich für den Beruf einer Polizistin entschieden?*

74

75 **S1:** Weil ich schon immer fasziniert war von der Kriminalarbeit, also der Bereich  
76 war eigentlich so das, was mich am meisten immer interessiert hat. Und.. ja und  
77 mir hat das..die Arbeit so die Arbeitsweisen gefallen und auch so mit den Kollegen  
78 zusammen. Auf was für Leute man trifft. In welche Situationen man so gerät. Das  
79 man im Grunde jeden Tag wieder vor neuer Herausforderung gestellt wird, und..  
80 man schon ja nicht frei arbeiten kann, aber es gibt kein vorgefertigtes Ergebnis  
81 dafür, meistens. Und, ja Recht war schon immer eher so mein Gebiet auch was  
82 ich mochte und im Grunde genommen vertritt er das Recht. Und dabei aber ja  
83 nicht im Büro sondern draußen auf der Straße und ja in Verbindung mit Sport, was  
84 mir sehr selber auch wichtig war.

85

86 *I: Mhm.*

87

88 **S1:** ja, dass ja viele Faktoren die so zusammen fließen. Und weil man auch nicht  
89 nur..der Beruf so viele verschiedene Möglichkeiten bietet. Man kann sich so viel  
90 umorientieren, wenn man möchte. (immer?) viele Richtungen gehen, und ja ich  
91 weiß nicht was ich die nächsten dreißig Jahre, vierzig Jahre machen werde. Und  
92 das find ich am interessantesten mit. (Pause)

93

94 *I: War das schon immer Ihr Wunsch? Seit wann?*

95

96 **S1:** Meine Eltern sagen immer, das war schon von Anfang an. (lacht) Seit ich klein  
97 war, mein Wunsch. Mir hat es immer gefallen, aber (Pause), viele andere Sachen

98 spielten auch eine Rolle, wo ich mich hätte interessieren können. Viele meinen  
99 auch, ich werde Sportlehrerin oder studiere Sport. (lacht) Aber, das kam doch ir-  
100 gendwie nicht infrage. Na gut, und mit dem Ausland, da muss man sich halt dann  
101 auch irgendwo eingrenzen. Es geht nicht alles.

102

103 *I: Mhm.*

104

105 **S1:** Aber irgendwo, irgendwo kam immer alles wieder zurück zur Polizei. (Pause)  
106 Deshalb...

107

108 *I: Was macht Ihrer Ansicht nach den Idealtyp eines Polizeibeamten aus?*

109

110 **S1:** Idealtyp. Ja..im Grunde..der viele der wichtigen Werte und Tugenden vertritt.  
111 Der vom Bürger..den Bürger mit Respekt behandelt, aber schon auch das Gesetz  
112 nicht außer Acht lässt. Und es auch wahr, also jetzt nicht seine Macht dem..sehr  
113 ausspielt. Sein.. gute Teamarbeit leistet, so mit seinem direkten Kollegen, als auch  
114 in der ganzen Dienstgruppe oder Dienststelle. Und der auch ja sich nicht scheut,  
115 irgendwie Aufgaben zu übernehmen, halt auch fleißig ist und nicht alles so ir-  
116 gendwann wie ein Alltagsgeschehen abhandelt. Der schon sich die Sachen zu  
117 Herzen nimmt, aber trotzdem irgendwo Distanz wahr. Also, man muss ja nicht  
118 Arm in Arm stehen, aber man muss auch nicht den Bürger links liegen lassen.  
119 (Pause) Ja, und der im Grunde eigentlich jedes Mal Spaß an seinem Job hat und  
120 das irgendwie so auch vermittelt und ja verkörpert und die andern auch irgendwo  
121 mitreißt und motiviert, auch wenn er im Grunde nicht der Chef ist., sondern nur  
122 einer in der Gruppe. Mit dem man gerne fährt, (Pause) ja der eigentlich im Grunde  
123 eigentlich Freude an seinem Beruf hat und jeden Tag das wieder richtig, ja jeden  
124 Einsatz fahren möchte. (Pause)

125

126 *I: In der polizeilichen Ausbildung werden neben den fachlichen Inhalten auch Wer-*  
127 *teorientierungen in Theorie, Training und Praxis vermittelt. Wie hat sich das in Ih-*  
128 *rem derzeitigen Studiengang dargestellt?*

129

130 **S1:** Ja, allein dass man in Stukenbrock (Anm.: Trainingszentrum der Polizei) in  
131 unserer 14er Gruppe ist und den ganzen Tag zusammen verbringt, zusammen



132 Sport macht, Rollenspiele macht, wächst die Gruppe sehr stark zusammen. Und  
133 man lernt die anderen eigentlich sehr gut kennen. Und muss sich auch jeden Tag  
134 irgendwie neu auf die verlassen können. Ob das im Rollenspiel ist, oder auf dem  
135 Schießstand, das man ihnen vertraut. Und.. ja sagen wir mal die Gruppe wächst  
136 gut zusammen und sie tauscht auch untereinander so Werte aus. Dass man die  
137 andern sieht, wie sie manche Situationen dann handeln und das übernimmt.. Ja,  
138 und im Praktikum ist es, dass man ja von der Dienstgruppe..Ich wurde sehr herz-  
139 lich empfangen und aufgenommen und hab auch so ab und an Kontakt. Und da  
140 vermitteln sie schon im Grunde eine Gemeinschaft. Du gehörst jetzt für drei Jahre  
141 dazu. Und wir freuen uns jedes Mal, wenn du wiederkommst. Es interessiert auch  
142 den einen, was man so auch macht. Jetzt nicht nur dienstlich sondern privat. Und  
143 ja da guckt man sich schon viel ab, wie die da manches machen und.. man freut  
144 sich auch jedes Mal wieder mit denen zu fahren. Und wenn man wieder da ist,  
145 freut man sich auf die Zeit. FH ist halt eine normale Klasse im Grunde. Das ist wie  
146 in der Schule. Der Kurs wächst.. ist auch zusammengehörig, aber..man hat halt  
147 weniger Interaktionen zwischen einander, weil man ja den Dozenten zuhört. Zuhö-  
148 ren sollte. Ja, und zu anderen Kursen ist es in Stukenbrock eher weniger. Es wird  
149 mehr wenn jetzt beim Hundertschaftstraining zusammengewürfelt wird, oder im  
150 Sport mal zusammen unterrichtet wird..Also ja, aber im Grunde ist es Gutglück,  
151 wenn man manche Leute kennen lernen möchte, kennen lernen will, oder kennen  
152 lernt auch. Das ergibt sich eher durch Zufall. Und es gibt immer noch nach zwei  
153 Jahren.. immer noch Kurse und Leute, die ich nicht kenne. Auch wenn ich die se-  
154 he, wo ich denke, die sind etwa in meinem Jahrgang? Es muss irgend.. also das  
155 ist schon schade irgendwo. Und vor allem auch weil man nur so kurz hier ist und  
156 sich dann erst vier Monate später hier wieder sieht. Tja, da hat man das Gefühl, es  
157 fängt dann wieder von vorne an, das Kennenlernen. Und sich wieder so aneinan-  
158 der gewöhnen müssen. Es ist schon irgendwo schade, aber ich denke wir kom-  
159 men alle gut miteinander aus. Und wenn man später.. werden sicher einige in den  
160 Dienstgruppen ja zusammenfinden. Das wird ja kein Problem darstellen. Weil man  
161 sich vom Sehen kennt und ungefähr einschätzen kann, so welche Richtung. Aber  
162 so die großen Kontakte sind da nicht. Gut, und in meiner Wache sind halt auch nur  
163 Leute aus meinem Kurs. das kommt noch dazu, dass ich auch im Praktikum da  
164 keine andern Sachen..Personen ergeben..  
165

166 *I: Wie sieht das mit den Dozenten, Lehrern und Tutoren aus? Wie stellt sich da*  
167 *die Werteorientierung dar?*

168

169 **S1:** Also von meinem Tutor nehme ich relativ viel mit. Der hat mich so unter seine  
170 Fittiche genommen und der mag mich auch gern. Also der freut sich jedes Mal  
171 auch. Klar ist das für die auch erst mal eine Umstellung und irgendwo, ja nicht  
172 nervig, aber eine zusätzliche Belastung halt einen Praktikanten da zu haben. Aber,  
173 man eignet sich doch schon viel von seinen Arbeitsweisen an..Und halt auch vor-  
174 her, von den anderen Kollegen auch. Und die Dozenten in einer FH..sagen wir  
175 mal, die es zulassen, und wollen, da kann man schon auch viel mitnehmen. Die  
176 erzählen auch gerne, die kümmern sich auch, wenn man auf sie zugeht. Und ha-  
177 ben eigentlich schon offenes Ohr und auch so über die FH-Zeit hinaus. Sind die  
178 auch immer erreichbar und setzen sich für einen ein. Das schon.. Und die Lehren-  
179 den sind halt ja, mit die, die man kennt und mit denen man zu tun hat, das sind  
180 längst noch nicht alle, die meisten sind auch eigentlich immer offen, freuen sich  
181 auch, aber über die Stukenbrock-Zeit hinaus hat man mit denen nichts zu tun. Hat  
182 man auch irgendwo keine Kontaktmöglichkeiten. Also, oder es kommt..passiert  
183 halt nicht so.

184 Aber wie jedes Mal, wenn man wieder kommt, die kennen einen noch. (lacht) Nö,  
185 aber im Grunde man nimmt schon viele Geschichten mit, wenn gerade so aus  
186 dem aktiven Leben oder Dienst dann erzählt wird, und was so..was Sie ja erzählt  
187 haben oder erlebt haben, und erzählen und welche Gefahren denn auch so auf-  
188 zeigen. Man sammelt sich so überall so seine ja Geschichten zusammen. Im  
189 Grunde viel Praxis die ja zur Theorie noch dazu kommt..Ist schon interessant...

190

191 *I: Wer oder was prägte Sie dabei am ehesten und warum?*

192

193 **S1:** Gute Frage. (Pause) Kann man gar nicht so (Pause) Ich glaube am ehesten  
194 wär's wenn dann welche von den Hauptamtlern (Anm.: hauptamtliche Dozenten)  
195 an der FH. Weil, ich glaub auch wenn man da am meisten Zeit mit denen ver-  
196 bracht hat. Ich hätte noch irgendwo noch mehr Kontakt mit denen immer mal wie-  
197 der. Und die haben schon..also die haben dienstlich viel erlebt und können viel  
198 berichten. Weil die haben auch ein gutes Händchen dafür , so an der FH zu ma-  
199 chen, zu unterrichten, was auch längst nicht jeder kann, nur weil er, sagen wir mal,

200 Polizist ist, und ja Erfahrungen im Dienst hat. Die bekommen es schon hin irgend-  
201 wie, eine gute Verknüpfung zwischen der Theorie und der Praxis. Das wäre so  
202 mein ständiger Ansprechpartner auch. Die mir am ehesten weiterhelfen könnten.

203

204 *I: Mhm.*

205

206 **S1:** Noch glaub ich, noch vor der Ausbildungsleitung. Weil die.. ja viel zu tun hat  
207 und alle Studenten so betreuen müssen. Also ja auch so im Gespräch, denn über  
208 die Zukunft, was man machen möchte. Ratschläge wie man sich am besten viel-  
209 leicht bewerben sollte oder so. Am ehesten und am meisten glaub ich mit Dozen-  
210 ten an der FH geführt. Aber vielleicht, auch weil man da die.. ja nicht die meiste  
211 Zeit hat, aber, ja so viel doch irgendwie Zeit verbringt und es sich doch eher mal  
212 ergibt..und man ja..hier ist man zwei Wochen mit einem Dozenten (Anm.: Lehren-  
213 den) zusammen, oder drei, und da ist es schon drei, vier Monate durchgehend. Ich  
214 glaub, da hat man einfach viel mehr.. ja hat man irgendwie mehr Bezug zu, wenn  
215 man es zulässt und möchte. Auch wenn sie distanzierter sind als hier vielleicht die  
216 Lehrenden. Weil man ja so inter.. in Rollenspielen und beim Sport ja schon ir-  
217 gendwo ein, ja anderes Verhältnis zueinander hat, als wenn einer vor der Klasse  
218 steht und unterrichtet. Aber (Pause) schwer zu sagen. Wenn man so viele Leute  
219 kennen lernt, von so vielen was mitnimmt. (Pause)

220

221 *I: Haben Sie einen Veränderungsprozess bei sich selbst feststellen können und*  
222 *wie hat er sich so geäußert?*

223

224 **S1:** Verändert habe ich mich auf jeden Fall. Und das können..sagen viele Freun-  
225 de, glaube ich. Auch das..schon von einer Studentin zur Polizistin ist schon, ja, ein  
226 Unterschied. Und ich..also ich glaube ich selber..man hat andere Denkweisen  
227 teilweise, man..wenn man selber schon im Praktikum war und auch so zwei Prak-  
228 tika erlebt hat, was wirklich draußen los ist. Und in der Stadt, wo ich mein Leben  
229 lang gelebt habe, was so alles möglich ist und auch passiert, was für Leute man  
230 kennen lernt, ist das schon..das prägt einen auf jeden Fall. Und da denkt man  
231 eher mal nach, so was so alles passiert. Und man bekommt halt ein ganz anderes  
232 Menschenbild. Man sieht halt, dass es nicht alles nur gut ist. Also, wenn man  
233 wohlbehütet aufgewachsen ist und nie in die Kreise gekommen ist, dann kann

234 man sich kaum vorstellen, dass es sowas gibt, aber..Man weiß es halt jetzt, dass  
235 es sowas gibt. Auch wenn man es vorher wusste, aber nie selber gesehen hat.  
236 Das (wäre?) schon ein Unterschied..Und, ich glaub, ich gehe in viele Situationen  
237 irgendwo..denke ich mehr drüber nach, oder ob man es machen sollte oder nicht.  
238 Also was weiß..man wägt ab, aber..man hat immer noch so im Hinterkopf so. Ich  
239 geh häufiger auch dran, ich bin Polizistin, dass man eher nochmal ja drauf be-  
240 dacht ist irgendwo ja das Recht immer einzuhalten. Und wenn es nur ist, wenn  
241 man zehn Meter ohne Licht mit dem Fahrrad fährt..Aber, also bei mir spielt das  
242 häufig..auf jeden Fall immer eine Rolle..zumindest in meinen Gedanken mit dabei..  
243 Und auch wie man Menschen so gegenübertritt. Also ich hatte häufiger auch Situ-  
244 ationen, wo ich dann in einer Menschengruppe war, wo auch Leute, die ich nicht  
245 kannte, von Freunden. Und dann das Thema irgendwie unter Alkoholeinfluss Au-  
246 tofahren, oder Drogen aufkam..Man steht den Menschen einmal kritischer gegen-  
247 über, und die einem aber auch, sobald sie hören, dass man bei der Polizei ist..Es  
248 ist zwar blöd, aber manchmal denke ich mir, warum sagst du nicht einfach, du stu-  
249 dierst Jura. Um einfach manchen Diskussionen aus dem Weg zu gehen und nicht  
250 gleich in diesem Bild als Polizistin gesehen zu werden, zumindest an dem Abend.  
251 Wenn man ohnehin weiß, so bei dem Kreis ist es kritisch...Und ich..also ich kenne  
252 auch einige, die ja aktiv dich dann meiden. Sollen sie gerne machen, aber ist ir-  
253 gendwo, irgendwie dann auch eine unangenehme Situation. Aber ich stehe dazu,  
254 welchen Beruf ich habe und hab da kein Problem mit, und man lernt es im Grunde  
255 im Endeffekt nur noch besser mit solchen Menschen umzugehen, und mit welchen  
256 Leuten man wirklich zu tun haben sollte... Man kommt auch eher dazu, mal ir-  
257 gendwie mal ein Wort zu sagen, wenn da einer zu viel getrunken hat oder was  
258 weiß ich. Im Grund ist es.. ja, es ist nicht ein Beruf, den man immer vor Augen hat,  
259 aber doch sehr häufig. Ja, vor Augen führt, dass man Polizistin ist, oder weil dann  
260 irgendwelche Fragen kommen, wenn man abends unterwegs ist. Also das ist  
261 schon sehr präsent. Ja und dementsprechend verhält man sich, glaub ich, auch  
262 anders dann. Manchen Leuten gegenüber, oder generell in so einer Gruppe. Das  
263 man dann eher..also erst mal guckt, wer so da ist (lacht). Wenn man sie nicht  
264 kennt. Aber das liegt vielleicht auch an mir, dass ich erst mal mir anschau, mit  
265 wem ich zu tun habe. Was manchmal auch interessant ist. Ich glaube, man kon-  
266 trolliert sich eher selber mal. Auch sein Verhalten wird kontrollierter..Man wird  
267 auch älter, also kann auch mit am Alter liegen, dass man irgendwann mal sagt..

268 Vor allem weil man ja auch bei der Polizei immer gucken sollte, was man so an-  
269 stellt oder nicht anstellt. Dementsprechend guckt man, glaub ich, häufiger mal so,  
270 ja was man machen sollte oder nicht. Nicht so mit wie mit sechzehn, siebzehn.  
271 Und das also..das wird ja auch gut vermittelt und auch immer wieder vor Augen  
272 geführt. Ich mein, gibt genug Negativbeispiele, die hier nicht auch nicht rausflie-  
273 gen, weil sie nicht eine Klausur bestanden haben, sondern aus privaten Gründen.  
274 Und das wundert mich eigentlich schon, dass wenn die schon zwei Jahre bei der  
275 Polizei sind, nicht so langsam mal das verstanden haben. (Pause)

276

277 *I: Was haben die denn nicht verstanden?*

278

279 **S1:** Ja das sie..das quasi den Staat vertreten, für Recht einstehen bei den ande-  
280 ren und das ja auch bestrafen im Grunde, wenn andere sich nicht ans Gesetz hal-  
281 ten. Aber sich selber ja darüber stellen. Also, wahrscheinlich..die sagen ja nicht  
282 bewusst, stellen jetzt über das Recht oder über das Gesetz, aber selber ja schon  
283 irgendwo sich so verhalten, dass sie dagegen verstoßen. Was mit der..dem Bild  
284 eines Polizisten einfach nicht zu vereinbaren ist. Und das sind halt viele Dinge  
285 nicht. Klar, man kann immer in eine Situation kommen, wo man denkt, ist brenzlich  
286 geworden. Aber es sollte eigentlich nicht so weit kommen. Oder man sollte sich  
287 dann selber soweit unter Kontrolle haben, dass es auch nicht weiter geht... Also  
288 ich denk, viele gehen einfach zu selbstsicher..ja nicht selbstsicher, aber so..man  
289 sich keine..wenig Gedanken darüber, dass sie jetzt Polizisten sind. Und das auch  
290 quasi vierundzwanzig Stunden am Tag vertreten..Und darstellen vor allem auch.  
291 Und selbst wenn man im Freundeskreis ist und keine Uniform an hat, wird man  
292 trotzdem als Polizistin gesehen. Dann kommt dann schon ein Spruch. Aber du bist  
293 doch Polizistin. Und ja..ich meine, man muss auch halt diese Freunde haben, die  
294 das..die denn sowas sagen, aber man sollte selber halt..sich auch immer bewusst  
295 sein, dass es so ist. Es ist kein.. halt irgendwo kein x-beliebiger Job, sondern es ist  
296 irgendwie eine Rolle, die man angenommen hat für immer. (Pause)

297

298 *I: Dankeschön.*

1 **Interviewer:** Was verstehen Sie unter Werten und Tugenden und welche sind für  
2 Sie persönlich wesentlich?

3

4 **S2:** Oh. Werte und Tugenden. .. Tja .. Mhm .. so was wie Ehrlichkeit, Respekt vor  
5 älteren Personen, wenn sie es wert sind. (lacht).. Ja, sich an Regeln und Grenzen  
6 und Gesetze halten. (Pause) Verlässlichkeit, Treue. (Pause) Pünktlichkeit ist auch  
7 immer ganz gut. Zuverlässigkeit, ah das ist ja Verlässlichkeit. (Pause) Tja, das  
8 wärs erstmal so, was mir spontan dazu einfällt.

9

10 **Interviewer:** Und was ist für Sie persönlich wesentlich?

11

12 **S2:** Also was ich da am höchsten ansetze (?) Mhm, ja, Ehrlichkeit auf jeden Fall.  
13 Für mich persönlich ist meine Familie auch an allerhöchster Stelle. Und da immer  
14 zur Stelle zu sein, wenn sie mich braucht. Weil ich.. ich weiß auch dass das Gleiche  
15 denn wieder zurückkommt. Für Freunde natürlich auch. Und ich find´s auch  
16 sehr wichtig, Leuten Respekt zu erweisen, die ja.. die es also.. Ich meine mit Ver-  
17 dienen, dass sie sich nicht so schlecht verhalten, dass man (irgendwie?) den Res-  
18 pekt verliert. Also, ne, gibt´s ja auch. Aber normalerweise sollte man die Leute  
19 erstmal respektieren. Ob sie jetzt älter oder jünger sind..Ich habe jetzt eben nur  
20 ältere gesagt, aber natürlich sollte man auch jüngere Menschen respektieren.  
21 (Pause) Ja, und Zuverlässigkeit. Auch sehr wichtig. Gerade auch in der Familie  
22 und.. oder überhaupt so in sozialen Kontakten, Gefilden. Das man sich da auf die  
23 Menschen verlassen kann. Und nicht irgendwo steht und sagt, ja wo bleibst du  
24 jetzt. (lacht) Oh, vergessen.

25

26 **Interviewer:** Haben Sie persönlich ein Vorbild oder ein Ideal dem Sie versuchen  
27 so nachzustreben?

28

29 **S2:** (Pause) Also eine Person als Vorbild habe ich nicht. Mir begegnen oft Perso-  
30 nen, die Sachen machen, die ich gut finde oder die sich.. Wo ich einfach denke,  
31 oh, die sind offen, die sind ehrlich. Das und das, was sie gesagt haben, der Satz,  
32 der war klug. Das ist ne gute Ansicht. Kann man mal drüber nachdenken. ..Ja und

33 dann denke ich mir bei solchen Sachen halt, könntest du dir mal eine Scheibe von  
34 abschneiden. Aber es ist jetzt nicht so ne Person, wo ich sage: Die isses!  
35 Man möchte ja immer versuchen.. ein guter Mensch zu sein. Mhm.

36

37 **Interviewer:** *Wie sieht das aus mit so einem Lebenskonzept? Also Ideal, Le-*  
38 *benskonzept, wenn es denn schon kein Vorbild ist?*

39

40 **S2:** (Pause) Ja, ..

41

42 **Interviewer:** *Also guter Mensch..*

43

44 **S2:** Ja, klar. Also meine Arbeit gut machen. Ein schönes Leben haben. (lacht) Und  
45 ja .

46 **Interviewer:** *Wie würden Sie das definieren: Guter Mensch?*

47

48 **S2:** Also ja, guter Mensch. Für mich zum Beispiel, meine Macken die ich kenne  
49 sind einfach Vergesslichkeit und Unpünktlichkeit. Und ich..ja, ich arbeite daran  
50 eigentlich schon ja seit mehreren Jahren, dass irgendwie loszuwerden. Hab nur  
51 noch nicht den richtigen Weg gefunden. Und das ist auf jeden Fall ein sehr großes  
52 Ziel in meinem Leben, das hinzubekommen. Weil ich ja selber gesagt habe, ich  
53 mag es überhaupt nicht, wenn man irgendwo steht und wartet oder dauernd ir-  
54 gendwas vergisst. Und ja, das ist auf jeden Fall ein großes Ziel. Und Ideal wär  
55 dann natürlich das zu schaffen, und dahin zu kommen. Perfekt ist man nie, aber  
56 man kann immer versuchen, an sich zu arbeiten. Wenn man mit Menschen redet,  
57 dann hört man ja auch: Du hast die und die Macke! Dann möchte man natürlich  
58 dran arbeiten. Dass man das ein bisschen abbaut..oder das es weniger wird. Also,  
59 ne, kein Mensch ist perfekt, aber man kann immer an sich arbeiten, würde ich sa-  
60 gen. Das wär so mein Ziel, das zu schaffen. Und dann natürlich meinen Job gut  
61 machen. Familie haben. Heiraten, Kinder, Eigenheim (lacht). Und immer gesund  
62 bleiben. Ich hab da jetzt gar nicht so hohe Ansprüche. Ich versuche, das gut zu  
63 machen, was ich.. was ich mache. Und solange ich damit glücklich bin, find ich  
64 das auch.. bin ich ganz zufrieden.

65

66 **Interviewer:** *Warum haben Sie sich für den Beruf der Polizistin entschieden?*

67 **S2:** Schöne Frage..(lacht) Warum habe ich mich dazu entschieden(?).. Ja, ich ha-  
68 be immer so gesagt, dass ich das als Kind schon mal irgendwann machen wollte,  
69 glaube ich zumindest. Also, es gab jetzt viele andere Jobs, die ich unbedingt ma-  
70 chen wollte zwischendurch. Fotografin, Visagistin, was weiß ich was alles. Es hat  
71 überhaupt nichts mit Polizei zu tun. Ich hab dann nach der Realschule auch erst  
72 mal mein Abi gemacht. Weil ich dachte, komm, mit Abi kommst du auf jeden Fall  
73 weiter, egal was du machst. Ja, und nach dem Abi hab ich.. oder was heißt nach  
74 dem Abi, im Abi haben sich verschiedene Leute aus meiner Stufe.. wollten sich bei  
75 der Polizei bewerben. Weil einige dabei waren, die auf jeden Fall schon immer zur  
76 Polizei wollten, und auch schon Praktika gemacht haben und alles. Hatte ich ja  
77 alles noch gar nicht. Ach so, und ja mein Bruder war.. hatte sich auch bei der Poli-  
78 zeil beworben. Der hat es leider nicht geschafft. Weil er irgendwas hatte. Und ja  
79 die haben dann gesagt, ja komm doch einfach mit. Und ja, dann hab ich mir da so  
80 ein paar Gedanken drüber gemacht und festgestellt, dass es eigentlich ein ganz  
81 schöner Beruf ist, den man da machen kann. Und hab gedacht, dass versuchst du  
82 jetzt einfach mal. Und ja, hab dann mein Sportabzeichen und alles gemacht, ab-  
83 geschickt und.. dann war ich auch irgendwie schon im Fieber. Also es gab jetzt  
84 kein Tag wo, wo ich gesagt hab, so ich will zur Polizei. Aber das kam dann einfach  
85 als diese Leute aus meiner Stufe eben gesagt haben, wir machen..wir gehen heu-  
86 te ins Freibad schwimmen und machen Sportabzeichen und alles und Rettungs-  
87 schwimmer. Komm doch mal mit. Ja und da habe ich mir dann gedacht, so, jetzt  
88 versuchst du es einfach mal. Wenn es klappt, dann kannst du dich bewerben. Und  
89 ja..Je mehr ich da so daraufhin gearbeitet habe, desto mehr wollt ich dann auch  
90 zur Polizei. Und ich war auch sehr glücklich, dass ich das geschafft hab. Und auch  
91 sehr zufrieden jetzt so. Ich weiß nie, ob ich das in einem anderen Job, den ich mir  
92 gewünscht, früher gewünscht hätte, auch so wäre. Hört sich vielleicht komisch an,  
93 aber weil wenn ich jetzt sage, ich hatte vorher noch nicht so den Wunsch und bin  
94 eigentlich eher durch die anderen so hierhin gekommen. Aber ich würde einfach  
95 mal sagen, mich hat da so ein Fieber gepackt.

96

97 **Interviewer:** Was war das konkret? ..Also die anderen haben Sie mitgeschleift.

98

99 **S2:** Ja zum.. Die haben gesagt, komm wir wollten uns jetzt gerade frei nehmen,  
100 oder die letzten paar Stunden, weil wir jetzt ins Freibad wollten. Und wollten dann



101 da den Rettungsschwimmer schon mal machen. Ich sag, ja wie? Ja wir wollen uns  
102 doch bei der Polizei bewerben, dies und das. Also ich wusste jetzt schon, dass  
103 sie sich da bewerben wollten. Und habe ich gesagt, ja, würde ich auch gern ma-  
104 chen. Ja, dann komm doch einfach mit. Und dann sind wir halt alle dahin gegang-  
105 en und haben uns alle die letzten zwei, drei Stunden frei genommen und es dann  
106 gemacht. Ja, und dann ging es halt so weiter, ne. Nächste Woche Sportabzeichen  
107 gemacht. Dann alle Bewerbungssachen aus dem Internet ausgedruckt, im Internet  
108 die Onlinebewerbung, zum Arzt, abgeschickt. Ja, habe gedacht, entweder du  
109 schaffst es und dann bist du superglücklich, oder du schaffst es nicht und dann  
110 stehst du ohne was da. Nicht ganz ohne, aber . Ist ja jetzt, ne.

111

112 ***Interviewer:** Was war denn so die Motivation, war das nur sozusagen das Sport-*  
113 *abzeichen den Sport zu machen, diese Herausforderung, oder lag es auch an die-*  
114 *sem Berufsbild?*

115

116 **S2:** Ja klar. Am Berufsbild. Nicht jetzt wegen Sport nicht, nein. (lacht) Auf gar kei-  
117 nen Fall. Es lag schon eher am Berufsbild, ne. Ich kenne ja Polizei auch, ne. Man  
118 sieht das immer so im Fernsehen, und denkt sich dann auch, wie toll. Auch wenn  
119 man ja jetzt weiß, was davon echt ist und was nicht. Wenn man sich dann irgend-  
120 welche Serien.. was habe ich immer geguckt.. CSI Miami. Ist natürlich auch mega  
121 unrealistisch. (lacht) Ich weiß..(lacht) Aber, da denkt man sich dann auch: Ja, su-  
122 per und das ist so toll. Und dann war ich einfach auch fasziniert davon, wie man  
123 so mit Blut und DNA und so was alles, so Leute überführen kann. Und wenn man  
124 dann irgendeinen anderen Krimi daneben hält, wo sie nur Vernehmungen ma-  
125 chen, dann hat mich einfach so dieses, dieses Moderne und wie sagt man, die  
126 Forensik (?) interessiert und hab gedacht, toll das ist..so kannst du die schlechten  
127 Leute von der Straße holen. Und es gibt da so viele neue Möglichkeiten..ja, ich..  
128 Klar, mir war schon klar das nicht einer hier hingehört, dieses Blut da abpinselt und  
129 dann im Labor steht und oh, er war's, ne. Das wusste ich schon. Aber das hat  
130 halt..ich denke, das hat auch ein bisschen dazu beigetragen. Das ich gedacht hab,  
131 toller Job. Will ich unbedingt machen. (Pause) Mhm. Und ich bin die einzige von  
132 uns fünf, die es geschafft hat. (lacht) Traurig, aber wahr.

133

134

135 **Interviewer:** Was macht ihrer Ansicht nach den Idealtyp eines Polizeibeamten  
136 aus?

137

138 **S2:** Den Idealtyp. Muss ich mal überlegen. Ich sehe oft Studierende in meinem  
139 Kurs, wo ich denke, wow, die haben das ja richtig gut drauf. Die haben natürlich  
140 auch irgendwo anders dann eine, ein kleines Defizit, wo man dann sagt, der eine,  
141 der kann.. der tritt super sicher auf. Also das ist auf jeden Fall klar, ne. Das ist das  
142 ein und alles. Sicheres Auftreten. Dann, dass man ruhig mit Leuten kommunizie-  
143 ren kann und dass man die auch wieder runter bringen kann, wenn sie aufgeregt  
144 sind. Das ist für mich sehr wichtig. Und dass man aber gleichzeitig auch laut auf-  
145 treten kann, wenn es sein muss. Und das wär so ne gute Mischung aus beidem.  
146 Dass man auf jeden Fall sicher auftritt, man die Leute beruhigen, wenn es sein  
147 muss. Man kann vielleicht auch mal einfühlsam mit den Leuten sprechen, wenn  
148 sie weinen oder was weiß ich, bei einer HG (Anm.: Häusliche Gewalt) zum Bei-  
149 spiel. Und anders herum, muss man aber auch auf den Tisch hauen können, und  
150 sagen, hier Leute so wird es jetzt gemacht und ihr seid jetzt mal ruhig und geht da  
151 vorne hin. Und natürlich muss er sich auch an die Gesetze halten und kann nicht  
152 sagen, hier, ihr müsst jetzt so, und selber macht er es aber anders. Fängt ja schon  
153 so beim Telefonieren im Streifenwagen an oder so was. Das man gerade einen  
154 anhält und dann anschließend selbst telefoniert oder so was. Also, das finde ich,  
155 geht gar nicht. Mag sein, dass es jetzt einfach ist, weil ich noch Anfänger bin, aber  
156 ich finde so was, dass kann man einfach nicht machen. Schon gar nicht, wenn  
157 man im Streifenwagen unterwegs ist. Solche Sachen passieren natürlich. Sollten  
158 sie nicht. Aber, also so was das finde ich auch sehr wichtig, dass man dann auch  
159 irgendwie dazu steht. Was, was man irgendwie vertreten muss als Polizist. Man  
160 vertritt das Gesetz und dann muss man sich ja auch selbst dran halten. Ja (Pause)  
161 Ich glaube, das ist so mein Bild. Ja. (Pause)

162

163 **Interviewer:** In der polizeilichen Ausbildung werden neben den fachlichen Inhalten  
164 auch Werteorientierung in der Theorie also Fachhochschule, Training hier, oder  
165 auch in der Praxis vermittelt, oder sollten vermittelt werden. Wie hat sich das das  
166 denn in ihrem derzeitigen Studiengang so dargestellt? Können Sie das irgendwo  
167 identifizieren?

168

169 **S2:** Ja. Da habe ich letztens noch drüber nachgedacht. Das ist ja sehr abhängig  
170 davon, wo man ist, Fachhochschule, Stukenbrock, oder Praktikum. Und dann  
171 auch noch sehr abhängig davon, mit wem man da zusammenarbeitet. Wer die  
172 Ausbilder sind, was die Ausbilder für einen Charakter haben. Was sie für eine An-  
173 sicht vom Job haben und ihre eigenen Werte sind. Die kann man ja nicht.. kann  
174 man nicht sagen, die Studierenden haben die, und die Ausbilder haben diese Wer-  
175 te. Und das ist mir in den letzten Wochen schon sehr aufgefallen, dass viele ande-  
176 re Ansichten haben. Dass die einen meinen, sie müssten hier den.. ne, Macker  
177 spielen und.. Das ist das, was ich meinte, da verliert man dann schon mal den  
178 Respekt vor dieser Person. Vor allem, wenn man sich dann einfach denkt, das ist  
179 doch Quatsch, was wir jetzt hier gerade machen. Wozu braucht man das, oder  
180 warum, was ist daran jetzt sinnvoll. Aber anders herum denke ich mir, im selben  
181 Moment, bei solchen Sachen, wo man sich einerseits denkt, warum machen wir  
182 das. Man muss es auch irgendwie lernen, dass man gewisse Sachen einfach ma-  
183 chen muss. Ohne zu fragen, warum muss ich das jetzt machen. Man sollte es ein-  
184 fach machen, in dem Moment. Man kann ja nachher nochmal drüber nachdenken.  
185 Da wird einem oft klar, ach, daran hat es gelegen, ne. Und erst schimpft man dann  
186 auf denjenigen und sagt, warum mussten wir jetzt hier 10 Liegestütze machen  
187 oder sonst was. Aber irgendwann fällt einem einfach was ein. Dann, dann denkt  
188 man, ach, sowas wie Gruppenbestrafung, wenn einer zu spät kommt. Und dann  
189 heißt es, hier macht mal 10 Liegestütze. Also, ich habe da immer darauf ge-  
190 schimpft. Ich finde das auch in dem Moment, finde ich es immer total blöd. Aber  
191 andersrum denke ich mir, wenn es im ganzen Kurs wirklich gemacht wird, schließt  
192 das so einen Kurs zusammen. Und hilft ihnen wie dabei, dass, das alle aufeinan-  
193 der irgendwie achten. Dass der eine sagt, komm, mach jetzt mal ein bisschen  
194 Gas, schlür hier nicht so rum, sonst kommen wir gleich wieder zu spät und dann  
195 müssen wir wieder alle Liegestütze machen. Kommt natürlich auch immer dann  
196 auf die Mittel an, ne. Wenn man jetzt sagt, hier 100 Liegestütze, ist übertrieben.  
197 Wenn es jetzt 5 oder 10 sind und es bleibt im gewissen Maß, das ist ja o.k. Wenn  
198 es jetzt jeden Tag immer wieder und.. Irgendwann hört es dann auch auf, ne. Aber  
199 ich so.. ja, im gewissen Maße sind solche Sachen eigentlich ganz gut. Damit man  
200 einfach mal lernt, hier, da sind die Bahnen und ihr müsst euch drin bewegen.  
201 Pünktlichkeit ist wichtig, ihr könnt hier nicht so rumschludern. Weil sonst, wenn  
202 man von Anfang an hier hinkommt, so als Truppe, wir jungen Leute, sagen wir

203 mal. Viele aus dem Abitur, keiner hat irgendwie wirklich gesagt, so hier und hier.  
204 Die Eltern sind die einzigen, die mal irgendwie dann Regeln vorgegeben haben. In  
205 der Schule macht man, was man will. Dann kommt man hier hin, macht weiter was  
206 man will. Einige respektieren die Leute dann halt nicht so. Und wenn denen nicht  
207 gesagt wird, so und so geht es, dann machen sie das auch weiterhin so... Deswe-  
208 gen finde ich schon wichtig, wenn dann mal sowas vorgegeben wird. Ich hab jetzt  
209 vergessen, was die Frage war, weil ich soviel geredet hab, aber.. (lacht)

210

211 **Interviewer:** *Ich kann sie wiederholen.*

212

213 **S2:** Ja, bitte.

214

215 **Interviewer:** *Also, es ging ja um die Werteorientierung in der Theorie, Training*  
216 *und Praxis. Und wie hat es sich so dargestellt im Studiengang konkret, Beispiele?*

217

218 **S2:** Ja. Das war zum Beispiel wie mit dieser Gruppenbestrafung, ne. Liegestütze  
219 oder in der Fachhochschule gibt es in manchen Kursen.. Die haben halt.. Eigent-  
220 lich hat da jeder Kurs ne Kurskasse. Und dann heißt es, für jede Minute, die ihr zu  
221 spät kommt..Das machen aber nicht die Dozenten, sondern das macht der Kurs  
222 unter sich. Die sagen dann, komm, wir haben eine Kurskasse, wurde ganz am  
223 Anfang vom Studium abgesprochen. Und legen dann irgendwas fest. Für jede Mi-  
224 nute, weiß nicht, bei manchen Kursen ist es echt heftig. Da gibt es dann ein Euro  
225 oder so. Weil aber im..Also ich weiß von einem Kurs, wo ein Student nach zwei  
226 Jahren immer noch zu spät kommt und der hat schon.. mit wieviel Euro der da  
227 schon in der Kreide steht, weiß ich gar nicht. Also, dem scheint es wirklich kom-  
228 plett egal zu sein. Da fruchtet das dann auch nicht so, diese Wertevermittlung.

229

230 **Interviewer:** *vom Dozenten jetzt?*

231

232 **S2:** Ja. Das ist dann auch wieder abhängig, von den Dozenten. Manche Dozenten  
233 sagen: Ist eure Sache, ihr wollt hier studieren, ihr wollt hier was lernen. Ihr müsst  
234 das Studium schaffen, ich bin längst fertig mit meiner Sache. Kommt auch nicht  
235 immer bei allen an. Ich weiß zum Beispiel, was ich muss und was ich schaffen  
236 muss. Und das ich da sitzen muss, um es zu verstehen. Und andere sagen, ja,

237 mein Gott, der sagt doch nix. Ist doch egal, ob ich zu spät komme. Wenn ich von  
238 dem keinen Ärger kriege, ist mir das so wumpe. Ja. Und dann gibt's wieder Do-  
239 zenten die sagen: Hier, Sie sind aber zu spät. Ich schreib das auf und wenn das  
240 nochmal vorkommt, dann geh ich zum Ausbildungsleiter. Da denkt man sich, der  
241 eine hat dann Schiss und der andere sagt: Ja, stell dich doch nicht so an, mach  
242 hier nicht so'n Hermann daraus, ne. Das ist immer so abhängig von den Ausbil-  
243 dern und von den Studierenden, ne, und von den Dozenten. Und auch von den  
244 von den Tutoren, ne, mit denen man dann im Streifenwagen sitzt. (?) wieder dann  
245 auch wieder ganz was anderes. Und die einen schimpfen ja in der Fachhochschu-  
246 le. schimpfen sie über Stukenbrock oder.., ne. Im Praktikum schimpfen sie auf  
247 Fachhochschule und Stukenbrock, und Stukenbrock schimpft hier und da. Es ist  
248 einfach.. Es sind drei verschiedene Sachen. Und überall kriegt man ein bisschen  
249 was anderes mit. ..Aber grundsätzlich finde ich es schon wichtig, dass, wenn man  
250 hier einmal hinkommt, dass einem gesagt wird, das und das ist wichtig. Und so  
251 müsst ihr es machen. Ich mein, es ist ja bei der Bundeswehr auch nicht anders.  
252 Ich kenn mich da jetzt nicht so aus, aber gibt's auch.. Jemanden der sagt, hier  
253 geht's lang und nicht anders. .. Das ist schon wichtig. (Pause)

254

255 ***Interviewer:** Wer hat denn in diesem Studiengang.. Können Sie das identifizieren,*  
256 *wer Ihnen was so ungefähr beigebracht hat an Orientierung?*

257

258 **S2:** Also wenn's so um Sachen wie Pünktlichkeit und Zusammenhalt, Verantwor-  
259 tung und sowas geht, dann würde ich sagen, auf jeden Fall hier in Stukenbrock.  
260 Weil man hier einfach eng zusammensitzt. Man hat hier entweder..Am Anfang hat-  
261 ten wir die Zimmer oder jetzt halt einen Spindraum, wo man dann auch zusammen  
262 ist. Man verbringt die Pausen zusammen. Man.. Es ist irgendwie eine nähere Sa-  
263 che, als wenn man zusammen im Büro sitzt. ..Ja und Fachhochschule ist so.. Da  
264 sitzt man halt zusammen und lernt. Das ist dann wirklich eine ganz andere Um-  
265 gebung. Also ich merk das auch bei mir, dann ist das wie in der Schule. Man geht  
266 hin, geht wieder nach Hause. Mit manchen aus dem Kurs hat man so was zu tun,  
267 trifft sich auch vielleicht mal. Aber meistens ist es eher so: Zack. Und hier sind wir  
268 wirklich die ganze Zeit zusammen. Man ist irgendwie enger zusammen, macht  
269 dann auch mehr zusammen. Und im Praktikum ist es ja dann ziemlich zerrissen,  
270 sag ich mal. Dann ist man mit den Leuten, die Studierenden, die mit auf der

271 Behörde sind, oder in der Wache. Hat man da dann mehr zu tun. Und.. Ja, hat  
272 dann den Kontakt einfach über Email oder Telefon oder sonst was, weil er  
273 auch..weil wir auch ziemlich aus vielen Orten ziemlich zerstreut kommen, ne.  
274 Dann ist es auch mal schwer mit Schichten und so, sich dann zu treffen. .. Des-  
275 wegen.. Also ich denk mal so, das Meiste lernt man wirklich hier in Stukenbrock,  
276 weil man hier einfach zusammensitzt. ..Ja, gut für die Gruppe jetzt. Für den Ein-  
277 zelnern ist es auch auf jeden Fall im Praktikum, ne. Das sind dann wieder ganz  
278 andere Einflüsse. Man kommt da auf so eine Wache, in so eine Gruppe rein. Ist  
279 wahrscheinlich.. Also bei mir ist es jetzt, ich bin superjung. Die sind alle deutlich  
280 älter. Die kennen sich alle. Dann muss man erst mal die ganzen Namen lernen.  
281 Dann kennt man die Spitznamen. Dann heißt es auf einmal, frag mal den und den.  
282 Ja, wer ist das denn? Ja, der und der. Hat man nur die Nachnamen und die Vor-  
283 namen. Und bis man sich da rein gefunden hat, und...Ja, man ist irgendwie immer  
284 noch trotzdem Praktikant, weil man, weil man ja wieder für ein paar Monate raus  
285 ist. Dann kommen wir wieder rein. Muss man sich wieder eingliedern. Dann  
286 kommt man wieder raus. Und ..ja ..da würde ich sagen, nimmt man auf jeden Fall  
287 viel vom Tutor und die Kollegen, die dann halt mitfahren, ne. Was man da so an  
288 Werten aufnimmt(?)..Muss man dann jetzt auch wieder überlegen, ist das etwas,  
289 was ich gut finde, oder ist das etwas, was ich schlecht finde oder was ich vielleicht  
290 sogar verurteile. .. Also ich hab von Praktikanten gehört, dass da teilweise bei de-  
291 nen im Streifenwagen geraucht wird und sowas halt. Das .. weiß ich auch nicht. Ist  
292 ja irgendwie auch.. Sollte man nicht machen. Ist eigentlich nicht erlaubt. Machen  
293 sie trotzdem. Was lernt man als Student daraus? O.K. Wir stellen uns einfach mal  
294 gegen das, weil wir da nix von halten. Irgendwer hat gesagt, wir sollen es nicht.  
295 Aber wir machen es trotzdem. ..Ja, oder man lernt hier was in Stukenbrock, so  
296 und so geht's, diese hundertundachtzig Prozent, ne. Und im Praktikum: Ach..nicht  
297 so wichtig, das ist nicht so wichtig. Muss man halt umschwenken. Und dann, na  
298 wie isses im Dienst. Wie macht man es auf der Straße? Muss man aber trotzdem  
299 noch drüber nachdenken, find ich das gut so? Oder möchte ich lieber bei meinen  
300 eigenen Werten bleiben. .. So ein kleiner Konflikt. Aber das muss jeder machen.  
301 Und jeder muss sich überlegen. Ich denk mal, das ist dann auch wieder vom Alter  
302 abhängig, ne. Dass sich jeder überlegen muss, bin ich jetzt gefestigt hier, möchte  
303 ich an meinen Werten und Tugenden und Idealen festhalten, oder kann man da  
304 noch ein bisschen dran machen. Und das und das find ich gut und schlecht. Da

305 hab ich noch nie drüber nachgedacht. Wenn jetzt einer über dreißig ist, der schon  
306 soviel erlebt hat in seinem Leben, der hat sich da schon viele Gedanken drüber  
307 gemacht, ne. Hat einen anderen Job gehabt. ..Aber selbst dann, denkt man drüber  
308 nach.

309

310 **Interviewer:** *Wer oder was prägte Sie da am ehesten? Also, was sich richtig ein-*  
311 *geprägt hat, jetzt in der Zeit, in diesen 2 Jahren.*

312

313 **S2:** Ja, würde ich auch wieder Stukenbrock sagen, glaube ich. Ja.

314

315 **Interviewer:** *Wie hat sich das geäußert?*

316

317 **S2:** Wie hat sich das geäußert. .. Also ich würde sagen, die stärkste Prägung ist  
318 ganz am Anfang. Wenn man anfängt, wenn man hier hin kommt im Grundlagen-  
319 modul. Wenn man da alles Neue kennenlernt, dann wird gesagt, hier bei uns läuft  
320 das so ab. ..Dann und dann sind die Pausen, da müsst ihr euch dran halten. Wir  
321 erwarten von euch Pünktlichkeit. Und das ihr euch bisschen engagiert. Spaß habt.  
322 Gut, das wird ja dann..Also das.. Die stärkste Prägung ist auf jeden Fall am An-  
323 fang. Wie hat sich das geäußert. ..Ich würde sagen, einfach durch alles was man  
324 so macht! Durch alles was einem vorgegeben wird vom Ausbilder. Man ist einfach  
325 neu, da muss man alles neu lernen. Und ..Ja, einfach auch so durch dieses Zu-  
326 sammensein. Man, man hat noch andere in der Gruppe, die ein bisschen älter  
327 sind, die einem sagen, das kannst du so jetzt nicht machen. Oder es sind Ausbil-  
328 der, die einem das sagen. Oder sagen, das ist sehr gut wie du das gemacht hast.  
329 Ja, ich glaube das ist wahrscheinlich auch das an Stukenbrock, dass man einfach  
330 in der Gruppe zusammen solche Sachen lernt. Also ich finde, man merkt das auch  
331 dann so bei uns im Kurs. Wenn einer irgendwas sagt, und was ist dann.. irgend-  
332 was nicht so klug ist, das man da sagt. Ey, du weißt doch, dass du..das sollen wir  
333 nicht machen und mach das nicht. Man kontrolliert sich irgendwie gegenseitig.  
334 Alle, alle wissen was man darf, was man nicht darf. Was.. wie man sich verhalten  
335 sollte. ..Ja.. Stukenbrock. Und das Meiste geht einfach von den Ausbildern glaub  
336 ich aus. Ist auch, wie in jedem Modul, wenn man wieder hier ist, vor..Immer vor  
337 jedem Modul lernt man, wenn man jetzt neue Ausbilder hat, was ja bei uns eigent-  
338 lich immer der Fall ist, dass wir immer jemand anders bekommen.

339 Die sagen von Anfang an, wir erwarten das und das und das von euch. Haltet  
340 euch daran, dann können wir gut miteinander arbeiten. Wir sind ja alle erwachsen.  
341 Wir wissen wo man sich.. wie man sich verhalten sollte. Und wenn man dann sol-  
342 che Vorgaben kriegt, was ja eigentlich auch nicht schwer ist, wenn sie sagen, seid  
343 pünktlich. Seid zuverlässig. Macht keinen Scheiß. Sitzt nicht rum. Quatscht nicht  
344 die ganze Zeit. Dann hält man sich da dran und dann läuft´s auch. Und dann weiß  
345 man, so macht man´s. Ja..(Pause)

346

347 *Interviewer: Haben Sie einen Veränderungsprozess bei sich selbst feststellen*  
348 *können? Und wie hat der sich geäußert? Also, wenn man jetzt die zwei Jahre so*  
349 *vor dem geistigen Auge Revue passieren lässt.*

350

351 **S2:** Ja. Habe ich auf jeden Fall festgestellt. Das ist auch..ziemlich schnell passiert  
352 eigentlich. Also ich hab das erste Mal gemerkt, als ich mich mit meinen Freunden  
353 mal wieder getroffen hab. Weil das ist ja auch nach dem Abi. Alles geht auseinan-  
354 der. Irgendwie trifft man sich nicht mehr soviel. Weil es zeitlich einfach nicht so  
355 hinzubekommen ist. Ich finde, es äußert sich vor allem, wenn man eigentlich ge-  
356 wohnt ist, wie z.B. hier in Stukenbrock, mit den Leuten aus seinem Kurs den gan-  
357 zen Tag oder die ganze Woche rumzuhängen. Oder vielleicht auch mal dann zwei  
358 Wochen. Wo man die Freunde dann nicht sieht. Man lacht über andere Sachen.  
359 Man weiß mit dem und dem kann ich den und den Witz machen. Und dann kann  
360 man sich mal so ein bisschen verbal kabbeln, sag ich mal. Irgendwelche Scherze  
361 machen. Man weiß einfach, wer was versteht. Wenn man sich dann nach zwei,  
362 drei vielleicht auch vier Wochen mal wieder mit seinen Freunden trifft, dann ist es  
363 einfach.. dann merkt man einerseits.. Klar man hat sich lange nicht gesehen. Aber  
364 andererseits merkt man auch, wie sehr man da drin steckt, das man eigentlich mit  
365 den Leuten immer Spaß zusammen hat. Und was man da alles mit denen macht.  
366 Und wenn man dann wieder mit seinen alten Freunden, die überhaupt nichts mit  
367 Polizei zu tun haben, zusammensitzt. Dann macht man irgendwelche Witze. Oder  
368 einem fällt was ein und denkt: Ach Jau, und dann fällt dir ein: Ach, ne, kannst du ja  
369 nicht erzählen, die wissen ja gar nicht, worum es geht. Die die kennen diese  
370 Themen überhaupt nicht. Ich denke mal, das hat man in jeder Branche. Aber das..  
371 also das ist mir extrem aufgefallen. Dass man sich auch selbst verändert dement-  
372 sprechend. Wie halt auch die Leute sind. Wie man so mit denen klar kommt. Oder,



373 ja, klar kommt. Hm. So dieses Zwischenmenschliche zwischen den einzelnen Per-  
374 sonen einfach. Auch im.. zwischen den Leuten im Kurs oder jetzt von mir zu ver-  
375 schiedenen Leuten. Das ist ja dann einfach zu.. zu jeder Person auch ganz an-  
376 ders. Ob es jetzt hier ist oder im privaten Bereich. Dann ist mir aufgefallen, dass,  
377 dass sich das Studium oder die Ausbildung, dass die sehr in den Vordergrund ge-  
378 rückt ist. Und man oft vergisst, dass andere Sachen auch noch wichtig sind. Das  
379 man viel lernt und man kommt nach Hause und sagt.. Oder ich komm nach Hause  
380 und sage, ich muss lernen. Und ich muss dies und dies und das und das machen.  
381 Und das man dann einige Sachen einfach zurückstellt. Und irgendwann denkt  
382 man darüber nach und denkt sich, das ist schade. Ich krieg überhaupt nicht mehr  
383 mit.. Ich hab meinen Bruder seit zwei Tagen nicht gesehen, obwohl wir das Zim-  
384 mer direkt nebeneinander haben. Weil, ich komm hier nach Hause, dann fährt er  
385 gerade zur Arbeit. Dann komm ich wieder nach Hause, dann ist er gerade weg.  
386 Und .. ja das Studium verlangt einfach so viel von einem, dass man dann das  
387 auch in den Vordergrund stellt, manchmal. ..Da ..Also in der Hinsicht ..hat sich das  
388 bei mir verändert. ..In manchen Situationen bin ich ernster geworden, weil ich ein-  
389 fach.. Ich denke mal, das liegt auch am Beruf einfach, hängt damit zusammen.  
390 Wenn einer sagt, ja ich schnall mich nicht an, wozu denn, hab ich keinen Bock  
391 drauf. Man hat dann aber das Bild im Kopf von der Unfallstelle und denkt sich, ja  
392 die Oma hat dazwischen geklemmt. Oder der Mann lag in der Scheibe, oder was  
393 weiß ich was. Und ich sehe dieses Bild.. und in dem Moment werde ich dann  
394 ernst. Und denen ist es egal, weil die es einfach nicht wissen. Die haben es nicht  
395 gesehen. Und ich bin dann jemand, der versucht dann den Leuten auch irgendwie  
396 klarzumachen: Hier, bist du bescheuert, das ist dein Leben mit dem du da spielst.  
397 Anschnallen ist superwichtig. Und ich hab Sachen gesehen, die willst, da willst du  
398 nicht mal von träumen. Und wenn du das sehen würdest, würdest du dich auf je-  
399 den Fall anschnallen. Manchmal klappt es, und sie sagen, ja ich weiß, ist ja auch  
400 blöd. Und bei manchen, da fruchtet es dann eben nicht, ne. ..(Pause) Ja man wird  
401 in manchen Lebenssituationen ein bisschen ernster, finde ich. Macht man sich  
402 mehr Gedanken. Was kann passieren. Was auch heftig ist, ist wenn man dann  
403 irgendwo rumläuft und da denkt man sich, Au, der und der könnte und ich will gar  
404 nicht wissen, was der in der Tasche hat. Und das könnte ein Straftäter sein. Sol-  
405 che Gedanken alle. Das geht einfach in einem rum. Ja. (Pause)

406 **Interviewer:** Ja, Danke.

1 **Interviewer:** Was verstehen Sie unter Werten und Tugenden und welche sind für  
2 Sie persönlich wesentlich?

3

4 **S3:** Bezogen auf die Polizei oder allgemein?

5

6 **Interviewer:** Allgemein.

7

8 **S3:** Werte und Tugenden. Ich denke, dass man gerade in der Erziehung was von  
9 den Eltern mitbekommt. Nicht nur von den Eltern, aber auch von Mitschülern. Ich  
10 war ja ein Jahr alt, sind wir nach Deutschland gekommen und bin auch gleich in  
11 den Kindergarten gekommen. Hab dann dort quasi auch Deutsch gelernt und auch  
12 das Verhalten, wie die Kinder entweder miteinander umgegangen sind oder wie  
13 die Eltern mit den Kindern umgegangen sind. Und wenn man dann erwachsen  
14 wird, dann bekommt man das so mit, was ist hängen geblieben, was ist nicht  
15 hängen geblieben. Man sieht ja, wie die Jugendlichen teilweise miteinander um-  
16 gehen oder mit den Eltern schon. Und welchen Wert man quasi darauf legt, finde  
17 ich das schon relativ wichtig. Tugenden wie Disziplin oder Respekt vor anderen  
18 oder vor älteren Menschen, finde ich wichtig. Und das habe ich auch.. Also wir  
19 haben in Visselhövede gewohnt, ein kleines Städtchen in Niedersachsen, und ich  
20 war mit eins, zwei Mitschülern mit Migrationshintergrund in einer Klasse. Grund-  
21 sätzlich nur Deutsche und dann bekommt man das halt eben mit. Man lernt ja  
22 quasi von denen. Und das prägt sich dann, wenn man dann älter wird und älter  
23 und sieht man, o.k., was hat man mitbekommen und was nicht. Und wenn man  
24 dann einige Jugendliche sieht, die..wo ich sage, irgendwas ist auf jeden Fall schief  
25 gelaufen. Werte sind verloren gegangen, auch Disziplin. Oder man sagt, o.k., ge-  
26 rade in der Grundschule bzw. in der Schule, wo ich gearbeitet habe, der Realschu-  
27 le, habe ich das auch teilweise mitbekommen. Das man sagt, um Acht fängt der  
28 Unterricht an, dann kommen welche um viertel nach Acht, weil sie sagen der Bus  
29 ist zu spät gekommen oder nicht. Naja, das ist immer ein bisschen problematisch.  
30 Man versucht ja irgendwie zu vermitteln. Ob das ankommt oder nicht, stellt sich  
31 dann irgendwie später heraus. Also ich fand das relativ wichtig und ich hab das  
32 von meinem Eltern auch mitbekommen. Also die waren jetzt nicht so, wo man

33 sagt, ja, hab nichts mit den Deutschen oder sowas. Also ich wurde eher westlich  
34 und modern erzogen. Und das fand ich sehr wichtig und dafür bin ich auch dank-  
35 bar. Also das ist nicht üblich, also, find ich jetzt persönlich. Sollte eigentlich Stan-  
36 dard sein oder üblich sein, das man quasi seine Kinder, die hier in Deutschland  
37 aufwachsen. Dass man sie entsprechend erzieht. Hab ich die Frage beantwortet?

38

39 **Interviewer:** *Ja, ja. Was ist für Sie besonders jetzt entscheidend? Was sie für be-*  
40 *sonders wichtig halten.*

41

42 **S3:** Inwiefern?

43

44 **Interviewer:** *Was Tugenden angeht. Was für Sie persönlich das Ding ist.*

45

46 **S3:** Also ich finde, das man.. Das die Disziplin für mich sehr..also persönlich..Also  
47 wenn man ein bestimmtes Ziel erreichen möchte, muss man quasi Disziplin haben  
48 oder sich diszipliniert verhalten. Und wenn ich ein Ziel vor Augen habe, will ich das  
49 auch erreichen und dann kann ich nicht sagen, o.k., ich mach morgen was oder  
50 übermorgen was. Es gibt ja dieses Sprichwort: was du heute besorgen, das ver-  
51 schiebe nicht auf morgen. Es ist so, da ist auf jeden Fall was dran, Weil, wenn ich  
52 ein Ziel vor Augen habe, will ich das auch erreichen. Und ich kann das selbst nicht  
53 sagen, ich mach das morgen oder übermorgen. Ich glaube, dann verfehlt man ir-  
54 gendwann das Ziel und..Tugenden, ja das ist das Erste was mir eingefallen ist.  
55 Disziplin und bestimmte Werte zu vermitteln, vermittelt zu bekommen, dass man  
56 auch andere respektiert oder dass man Menschen respektiert mit anderer Mei-  
57 nung und so. Fand ich, find ich heute und insbesondere heute extrem wichtig, weil  
58 man Personen sieht, die andere Meinungen nicht akzeptieren oder bestimmte  
59 Personen mit religiösem Hintergrund.Ffinde ich das nicht so gut, weil da fehlt mir  
60 irgendwie auch die Differenzierung. Also viele differenzieren nicht, viele sagen  
61 oder ziehen quasi vieles auf nicht vieles, sondern scheren alles über einen Kamm.  
62 Und da fehlt halt eben mal so dieses.. die Differenzierung, dass man das halt eben  
63 vergisst, quasi. Das fehlt halt eben.

64

65 **Interviewer:** *Haben Sie persönlich ein Vorbild oder ein Ideal, dem sie versuchen*  
66 *nachzugehen?*

67 **S3:** Vorbilder. Ich denke dass man in der Kindheit öfters Vorbilder hatte. Also (..)
68 auch als Kind auch Filme geguckt hat und sagt auch, das will ich auch mal werden
69 oder so möchte ich auch mal sein. Also ich denke schon, das gerade die Kindheit
70 auch prägt, auch fürs Alter, wenn man auch älter wird. Und Kontakt mit der Poli-
71 ze.. Vielleicht ist das jetzt nicht konkret die Frage aber, als man die denn gesehen
72 hat, hab ich gesagt, ich möchte das auch mal machen, weil die Uniform hat ir-
73 gendetwas Besonderes. Man stach quasi von allen heraus. Also man war eben
74 anders. Das war jetzt eben ganz interessant. Und wenn man jetzt sagt.. Wenn
75 man das jetzt auf den Vater bezieht, mein Vater ist schon ein Vorbild, weil er war
76 vierzig ungefähr, war der deutschen Sprache nicht so mächtig, hat sich aber be-
77 müht, die zu lernen. Hat auch extra Unterricht genommen. Wenn man das jetzt
78 sieht, mit vierzig der deutschen Sprache nicht mächtig zu sein, aber zu sehen, ich
79 hab eine Familie, die muss ich ernähren. Ich kann die nur ernähren, wenn ich der
80 deutschen Sprache mächtig bin und mir eine Arbeit suche. Das fand ich schon
81 sehr wichtig. Und daran hab ich mich auch gehalten.

82

83 **Interviewer:** *Hört man.*

84

85 **S3:** Mhm.

86

87 **Interviewer:** *Gibt es irgendeinen Lebenskonzept, was sie haben?*

88

89 **S3:** Ein Lebenskonzept. Also sich festbeißen, glaube ich. Also ich wollte unbe-
90 dingt zur Polizei. Wenn ich das jetzt auf die Polizei beziehe, das wollte ich immer
91 schon machen. Und ich hab auch nicht aufgegeben, irgendwie daran zu arbeiten.
92 Weil ich mir denn nicht vorwerfen würde, ich hätte nichts gemacht. Das ist auch
93 wie beim Abitur gewesen. Ich wollte das Abitur machen und ich hätte mir dann
94 nicht vorwerfen wollen, o.k., du hast nichts gemacht oder du warst zu faul oder so.
95 Also wenn ich schon Ziele habe, will ich die auch unbedingt erreichen. Und da
96 muss man sich auch ranhalten und so ist das nun mal. Wenn man ein Ziel vor Au-
97 gen hat, dann muss man auch geradeaus gucken. Nicht nur geradeaus auch
98 rechts und links, weil es verschiedene Wege gibt, ein Ziel zu erreichen. Und dann
99 stur auf ein Ziel zu gehen ist zwar gut, ne, dann kann man gucken, o.k., kommt
100 man weiter oder kommt man nicht weiter. Für mich gibt es immer viele Wege ein

101 Ziel zu erreichen. Aber meine Vorstellung ist, dass man zumindestens versucht,  
102 es zu erreichen. Und nicht sagt, im Vorherein zu sagen, ja, ich pack das sowieso  
103 nicht. (Pause) (lacht).

104

105 **Interviewer:** *Warum haben Sie sich für den Beruf eines Polizisten entschieden?*  
106 *Was war so die Motivation? Wo kam das her?*

107

108 **S3:** Also ich denke, vieles kommt ja auch von der Kindheit. Wenn man sieht, wie  
109 Menschen ungerecht behandelt werden, möchte man quasi das Gegenteil errei-  
110 chen. Das sie gerecht behandelt werden. Ich glaub, das hat teilweise der aus-  
111 schlaggebende Grund, dass man sagt, o.k., ich will zur Polizei um, ja, um Gerech-  
112 tigkeit zu verteilen. Klingt zwar ein bisschen komisch, aber wenn man sieht, wie  
113 Menschen ungerecht behandelt werden. Und man als Polizeibeamter quasi dafür  
114 steht, dass alle Menschen gleich behandelt werden oder gerecht behandelt wer-  
115 den, fand ich das schon wichtig. Und.. man auch mit den Gesprächen mit anderen  
116 Polizisten die in der Kleinstadt da waren, wo ich aufgewachsen bin, redet. Wie  
117 interessant der Beruf ist, wie abwechslungsreich der ist. Das war schon eine be-  
118 stimmte Motivation. Nicht nur, oder zum Teil, war auch der Grund dass man als  
119 Migrant Polizeibeamter werden kann. Also Deutscher mit Migrationshintergrund  
120 und das fand ich auch schon wichtig. Wenn man dann Polizeibeamter geworden  
121 ist, dann kann man zu sich sagen, o.k., ich hab es geschafft und dann können  
122 auch andere auf einen gucken und sagen, guck mal, der hat es geschafft, ist kein  
123 Deutscher und mein Sohn, du kannst es auch schaffen. Also quasi ein Zeichen  
124 setzen, dass man, dass andere Jugendliche denken, o.k., ja Polizei, die haben  
125 eigentlich immer gegen was, gegen Ausländer, oder irgendwie sowas. Das man  
126 da irgendwie ein Zeichen setzt, und sagt, ja das ist gar nicht so. Jeder hat die  
127 Möglichkeit Polizeibeamter zu werden, wenn er sich entsprechend anstrengt und  
128 ja also so der Gerechtigkeitsaspekt und Zeichen setzen. Dass man sagt hier, ihr  
129 könnt es auch schaffen. Und Polizei ist gar nicht so schlimm, wie manche denken.  
130 Das war schon ausschlaggebend, ja.

131

132 **Interviewer:** *Was macht Ihrer Ansicht nach den Idealtypen eines Polizeibeamten*  
133 *aus?*

134 **S3:** Die Frage ist, ob es überhaupt einen Idealtypen gibt. Weil, jeder Mensch ist  
135 anders. Ich vergleiche das immer.. So wie die Polizei ist, ist auch die Gesellschaft.  
136 Also in der Polizei gibt es so viele unterschiedliche Menschen, so wie auch in der  
137 Gesellschaft. Das ist ja quasi ein Spiegelbild der Gesellschaft. Und wenn man  
138 sagt, es gibt den Superpolizisten, den Idealpolizisten, dann weiß ich nicht. Ich  
139 meine, jeder auf seine Art und Weise oder vermittelt auf seine Art und Weise be-  
140 stimmtes ja bestimmten Flair, sage ich mal. Und ich denke, die Mischung macht  
141 es einfach. Der eine ist ein bisschen, ich will nicht sagen rabiater, aber so ein  
142 bisschen bestimmter, und der eine ist ein bisschen feinfühlicher. Und ich denke,  
143 das die Kombination das Ganze ausmacht. Und wenn zwei Kollegen.. sind zwar  
144 gleich, aber in ihrer Art und Weise ein bisschen unterschiedlich. Dann denke ich,  
145 dass es passt und dann kann man sich entsprechend darauf einlassen. Wenn ich  
146 jetzt sagen würde, ein Polizeibeamter muss supernett sein, muss freundlich sein,  
147 sollte ja auch Grundvoraussetzung sein, gar keine Frage. Sollte auch ja ein gewis-  
148 ses Rechtsverständnis haben und nicht sagen, o.k., ich ziehe das jetzt durch, egal  
149 ob das rechtswidrig ist oder nicht. Das ist.. Also es gibt eine Grundvoraussetzung  
150 und darüber hinaus sagt man, o.k., das prägt dann quasi die Persönlichkeit. Also  
151 für mich gibt es jetzt kein Ideal, wo ich sage, so muss ein Polizist sein, sondern  
152 Grundvoraussetzung, klar das rechtliche, und dann die Persönlichkeit. Also wenn  
153 das stimmt, dann ist das sowohl für den Bürger als auch für den einen Kollegen  
154 super, find ich.

155

156 *Interviewer: Was sind denn so die Grundvoraussetzungen? Ist ja nicht nur eine?*

157

158 **S3:** Nee. Wie ich eben erwähnt habe, also Rechtsverständnis, Gerechtigkeitsemp-  
159 finden, Loyalität. Ja , dass man sagt, o.k., Dienst ist Dienst und Privat ist Privates.  
160 Dass man das nicht unbedingt machen kann, wenn man was sieht, ne, muss man  
161 auf jeden Fall was machen. Gar keine Frage. Ja ich denke, wie ich vorhin erwähnt  
162 habe, also wenn man so diese Grundvoraussetzungen Gerechtigkeitsempfinden,  
163 Rechtsempfinden, ja was den deutschen Staat quasi ausmacht. Die Demokratie,  
164 Demokratieverständnis, wenn man das hat, und.. Man kann natürlich stur als Poli-  
165 zist sein, Gesetz ist Gesetz. Aber mal ein Auge zudrücken, ich glaube, das prägt  
166 so den Polizisten. Das man sagt, o.k., komm, ich verstehe dich, ne, dann mach  
167 das nie wieder und dann verstehen wir uns. Also ja das wäre es so (lacht).

168 **Interviewer:** *In der polizeilichen Ausbildung werden neben den fachlichen Inhalten*  
169 *ja auch Werteorientierungen weitergegeben in der Theorie, Training und Praxis in*  
170 *diesem Bachelorstudiengang. Wie hat das in ihrem derzeitigen Studiengang sich*  
171 *dargestellt? Können Sie konkrete Beispiele nennen?*

172

173 **S3:** Also, in der Anfangszeit war das so ein bisschen..Man war Polizeibeamter in  
174 Anführungsstrichen. In der FH ist das ein bisschen anders gewesen. Ich hab das,  
175 oder deutlich hab ich das gemerkt im BPT (Anm.: Berufspraktisches Training). Die  
176 Kleiderordnung, Disziplin, das bekommt man schon mit. Also man hatte so das  
177 Gefühl, man wird zum Polizisten erzogen, obwohl das so leicht, ich will nicht sa-  
178 gen militärisch war. Aber gerade wenn man den Einsatzanzug anhatte, und mar-  
179 schiert, habe ich gedacht, o.k., sind wir jetzt bei der Bundeswehr oder nicht. Aber  
180 ich denke, dass man, wenn man länger dabei ist, auch einen Grund hat. Wenn  
181 man jetzt heute sieht, wie teilweise Studierende rumlaufen, dann fragt man sich  
182 selber, ich hatte zu, was heißt zum Glück, aber einen Lehrenden, der extrem da-  
183 rauf geachtet hat, wie man angezogen ist, wie die Schuhe waren. Und das war  
184 schon was Neues. Das war jetzt nicht superneu, aber das man quasi nochmal er-  
185 zogen wird zum Polizisten, das war für mich neu. Man ist ja erwachsen genug,  
186 man hat sich selbst geprägt, man ist selbstbewusst und weiß was man tut. Und  
187 dann zur Polizei zu kommen, und sagen, so jetzt das so oder so und so gemacht.  
188 Und wenn das nicht klappt, dann werden andere Seiten aufgeschlagen. Ich denke,  
189 dass die Polizei den Menschen oder mich persönlich auch geprägt hat. Auch das  
190 Verhalten gegenüber dem Bürger an sich, und wenn man, ja, wenn man das so  
191 vergleicht, wenn man.. Ich war ja vorher, hab vorher studiert, auf Lehramt und  
192 wenn man da mit Kollegen gesprochen hat, da ja mit Nachbarn oder so, damit an-  
193 deren Bürgern, bezogen auf die Kinder oder so, hat man mit denen ganz anders  
194 gesprochen, als man jetzt oder wenn man jetzt hier wäre. Also teilweise wird man  
195 auch so ein bisschen skeptischer. Man hinterfragt mehr als man vorher das ge-  
196 macht hat. Also ist meine Vorstellung. Ja, ist mir aufgefallen, bei mir selbst. Das  
197 was der Bürger sagt, o.k., ob man das glaubt oder nicht sei dahingestellt. Aber wie  
198 gesagt, man hinterfragt mehr und man verhält sich auch teilweise anders. Und wie  
199 erwähnt hab, man wird zum Polizeibeamten erzogen.

200 **Interviewer:** *Wie hat sich das jetzt konkret so entwickelt in diesen Ausbildungs-*  
201 *phasen? Geben Sie einfach mal ein Beispiel. Also das eine haben sie ja erzählt,*  
202 *mit der Kleiderordnung. Was gab es da noch?*

203

204 **S3:** Auch die Waffenhandhabung. Auch ein zweites Beispiel wie man mit der Waf-  
205 fe umgehen muss und nicht anders. Auch was die Sprache betrifft, also die Kom-  
206 munikation mit dem Bürger, was man oder ja worauf man achten muss. Im Rah-  
207 men des Studiums gab es ja auch das TSK (Anm.: Training Soziale Kompetenz)  
208 und da gab es ja auch die Beispiele Rhetorik und Kommunikation, und da hat man  
209 auch schon gemerkt.. Also man wird quasi zum Polizisten erzogen, also hin zum  
210 Polizisten vom normalen Bürger zum Polizisten hin. Und gerade auch im Prakti-  
211 kum, das erste Mal, weil man steht vor der Öffentlichkeit. Mann, ich hab das Ge-  
212 fühl gehabt, man wird oft beobachtet. Man muss gucken, wie man sich verhält.  
213 Man kann nicht so tun als hätte man Freizeit oder wär privat unterwegs. Man hat  
214 schon einen dienstlichen Auftrag zu erfüllen und dann verhält man sich auch ent-  
215 sprechend. Man muss ja gerade als Polizeibeamter auch Vorbild für andere sein,  
216 und das wird einem auch vermittelt. Ich kann jetzt nicht so tun als wäre ich privat  
217 unterwegs und tun was, wo mir die Nase.. wo ich sage, o.k., das mache ich jetzt,  
218 weil ich Lust drauf hab, es geht einfach nicht. Also so ein bisschen Rücksicht oder  
219 Disziplin wird schon erwartet. Und ich mein, das erwartet der Bürger auch von  
220 uns. Vielleicht hab ich jetzt nicht das konkrete Beispiel genannt, aber so die Erfah-  
221 rung, die ich gemacht habe, dass man.. Ich erwähn das Wort oder die Wörter zwar  
222 oft, als Polizeibeamter erzogen, und man, ja, ob man sich verändert hat oder nicht.  
223 Manche sagen, du hast dich verändert, weil man, ich will nicht sagen konkret, aber  
224 ja dieses Hinterfragen und dieses Glauben, ja, oder nicht Glauben. Ich denke dass  
225 der Beruf das mit sich bringt. Wie oft wird man im Praktikum oder gerade bei der  
226 Polizei angelogen. Und zu differenzieren, o.k., hat der jetzt gelogen oder nicht,  
227 dafür ist auch die Menschenkenntnis wichtig, also das man auch hier lernt, o.k.,  
228 was sind so Verhaltensweisen, wo man merkt, o.k., der Mensch lügt oder der  
229 Mensch lügt nicht. Ja oder auch im Straßenverkehr. Ist mir auch aufgefallen, also  
230 man achtet viel mehr auf Verstöße, als dass man das vorher gemacht hat. (Lacht)  
231 Das ist mir extrem aufgefallen. Man regt sich über Menschen auf, die eine Ver-  
232 kehrsordnungswidrigkeit begangen haben. Ich will nicht sagen aufregen, aber es



233 fällt einem halt eben häufiger auf, als es vorher gewesen ist. Und das sind so Bei-  
234 spiele, die ich nennen kann. Ja (Pause)

235

236 **Interviewer:** Wer oder was prägte Sie dabei am ehesten? Und warum? Was war  
237 so das Einprägende bisher im Studiengang?

238

239 **S3:** Im Studiengang? Auch im Praktikum bezogen auf ...

240

241 **Interviewer:** Auf alles. Die ganzen 2 Jahre.

242

243 **S3:** Also ich hab zwei Beispiele, aber wo ich sage oder wo ich.. Bevor ich zur Po-  
244 lizei gekommen bin, habe ich wirklich gedacht, alles ist organisiert also wirklich  
245 alles und strukturiert. Ich will nicht sagen, dass es direkt an der Polizei lag, es gibt  
246 natürlich immer Stellen, als sie mir ja das gestern gesagt haben, der Innenminister  
247 sagte, wir möchten diesen Studiengang und wir hatten zu wenig Zeit. Also ich hab  
248 das insbesondere im Studium gemerkt, viele Dozenten wussten wirklich nicht was  
249 sie uns beibringen. Sie wussten zwar, was wir können müssen aber in welcher  
250 Reihenfolge das sein muss. Und viele Dozenten haben denn gemeint, nein, das  
251 mache ich jetzt nicht, weil mir ist das zu dumm, ich mach das , was ich für richtig  
252 halte. Da habe ich mir auch gedacht, o.k., ich fang hier an zu studieren, ich krieg  
253 hier Gehalt, und will auch vernünftig quasi ausgebildet werden. Also diese ominö-  
254 se Organisation oder diese Planung ist ein bisschen schief gelaufen, hab ich das  
255 Gefühl gehabt. Auch wenn das der erste Studiengang ist. Natürlich hat man auch  
256 Verständnis für die Dozenten oder die daran arbeiten. Es gab ja auch häufige Ge-  
257 spräche warum das nicht so läuft, wie man sich das vorstellt. Aber ich denke im  
258 Endeffekt stehen wir denn auf der Straße und müssen das was wir gelernt haben  
259 auch umsetzen. Und wenn das nicht so rund läuft wie einige sich oder wie ich mir  
260 das manchmal vorstelle, dann muss man manchmal dran zweifeln. Aber wenn  
261 man merkt, dass sich viele bemühen, das anders zu machen, dann finde ich das  
262 absolut in Ordnung. Und bezogen auf das Studium allgemein war das prägendste  
263 und jetzt im Praktikum. Ja, ich habe auf jeden Fall zum ersten Mal so leichte Ge-  
264 walt erfahren. Man wurde.. Also uns wurde vermittelt, dass man damit rechnen  
265 muss. Ich hab zwar nichts abbekommen, aber das wär fast dazu gekommen. Weil  
266 man gesehen hat, wie impulsiv oder wie aggressiv Menschen werden können,

267 das war schon echt prägend, weil man das vorher nie so mitbekommen hat oder  
268 nie in dieser konkreten Art. Man sagt, wow, was ist denn jetzt passiert oder was  
269 passiert denn jetzt. Also Kollegen waren da absolut locker und.. Klar, wenn die  
270 das jetzt jeden Tag so mitbekommen oder wenn die damit entsprechende Erfah-  
271 rungen gemacht haben, ist das für die anders. Das war halt eben eine Gewöh-  
272 nungssache. Es war so das prägendste, o.k., das mit der Leiche auch. Zum ers-  
273 ten Mal eine Leiche gesehen. Also wirklich gesehen. Natürlich an der FH hatte  
274 man Videos gesehen von einer Obduktion und.. Ist halt eben anders. Video ist  
275 zwar auch real, aber hat ein anderes Gefühl vermittelt, als wenn man direkt davor  
276 steht und eine Leiche vor sich hat. Ich hatte ihnen ja auch gestern erzählt, wie ru-  
277 hig ich da gewesen bin, und die anderen Kollegen ganz anders damit umgegan-  
278 gen sind. Es war schon ganz anders, also wenn man einen Toten vor sich hat.

279

280 ***Interviewer:** Was für Orientierungen konnten ihnen da so Ihre Ansprechpartner*  
281 *geben während dieser Zeit?*

282

283 **S3:** Bezogen auf das was mich geprägt hat, oder allgemein? Bezogen auf die  
284 Leiche also ich hab dann auch gefragt, warum sie da so locker damit umgehen.  
285 Klar hängt das davon ab, wie man das verarbeitet. Aber wenn ich zum ersten Mal  
286 so eine Erfahrung gemacht habe, gehe ich vielleicht damit ganz anders um als  
287 wenn ich es öfters gemacht habe. Und das wurde mir auch so gesagt, also darf  
288 man nicht an sich heran lassen. Das halt immer der Grat zwischen, ich sag jetzt  
289 nichts oder und verkneif mir das, oder ich fresse das in mich hinein, oder ich rede  
290 darüber und nimm das ganz locker. Eine Leiche ist eine Leiche. Aber trotzdem ist  
291 es ein Mensch. Diesen Grat oder das zu differenzieren, das fällt mir.. also fiel mir  
292 auf jeden Fall am Anfang schwer. Meine Kollegen oder meine Tutorin sagten, da  
293 musst du auf jeden Fall locker damit umgehen und du musst das nicht so sehen.  
294 Es ist klar, das ist eine Leiche, aber du darfst es nicht so.. Also diese Wahrneh-  
295 mung, diesen Tod darfst du nicht so wahrnehmen, also musst du eigentlich ganz  
296 locker mit umgehen. Und dann hieß es, ich soll die Leiche anfassen. Dann hab ich  
297 gesagt, muss das jetzt sein. Ich hätte es natürlich gemacht, gar keine Frage aber  
298 dann hat meine Tutorin das gemacht. War schon ein ganz anderes Gefühl, find  
299 ich. Und gerade, wenn man in eine Wohnung geht, und man hört niemanden, aber  
300 eine Person liegt auf dem Bett tot da. Ist das schon ein bisschen komisches Ge-

301 fühl aber.. Ja, als wir denn auf der Wache waren, wurde ein bisschen rumgelacht,  
302 ne, ah die haben die erste Leiche. Kannst du ja gleich einen ausgeben. Ich weiß  
303 nicht, ob man, ob ich da angefangen hab zu lachen, ein bisschen geschmunzelt  
304 habe ich schon. Aber ich fand es jetzt nicht so lustig. Aber o.k., gehört irgendwie  
305 auch dazu. Und ich denke, dass die Kollegen auch entsprechende Erfahrungen  
306 gemacht haben, dass sie den jungen Kollegen das versuchen beizubringen. Das  
307 man anders mit den Sachen umgeht. Und dann das mit den Konflikten, wo es fast  
308 zur Gewaltanwendung gekommen ist, ne. Da muss man.. Man muss damit also  
309 wie ein anderer Tutor gesagt hat, cool damit umgehen. Also wenn du was abbe-  
310 kommst, o.k., dann hast du was abbekommen, ne. Und dann darf man das nicht  
311 so persönlich nehmen. Ich meine der Bürger oder die entsprechende Person war  
312 in einer Extremsituation. Hat dann quasi um sich geschlagen. Aus welchen Grün-  
313 den auch immer. Also dieses zu sagen, nimm das ein bisschen locker oder sehe  
314 das nicht so ernst, und lass es nicht an dich heran kommen. Das habe ich schon  
315 so erfahren. Man versucht das natürlich umzusetzen. Und je mehr Erfahrungen  
316 man macht, davon gehe ich aus, desto leichter ist es. Natürlich eine Leiche ist ei-  
317 ne Leiche und wird auch eine Leiche bleiben. Trotzdem ist da ein bisschen Res-  
318 pekt, steht auf jeden Fall Respekt dahinter. Die Frage stellt sich immer, wie geht  
319 man damit um. Ja (Pause)

320

321 ***Interviewer:** Haben sie einen Veränderungsprozess bei sich selbst feststellen*  
322 *können? Und wie äußert der sich? Eingangs haben sie ja schon so ein bisschen*  
323 *erwähnt.*

324

325 **S3:** Ja, ich hatte erwähnt, dass man mehr hinterfragt. Also wenn jemand was sagt  
326 und stimmt das dann wirklich und war das aber nicht so. Veränderungsprozess  
327 (Pause) Vielleicht ist das schleichend, aber wenn man sich irgendwann besinnt,  
328 dann sagt man, o.k., wie war man vorher und wie ist man jetzt. Denke ich, dass  
329 ich mich schon verändert habe. Auch die Einflüsse die auf einen zukommen, wie  
330 auch im ersten Praktikum, so viele Erlebnisse gehabt an einem Tag. Wie, wo man  
331 sagt, o.k., wen man als Normalbürger kurz rausgeht und wieder nach Hause  
332 kommt, hat man vielleicht zwei, drei Erlebnisse und dann geht man schlafen. Und  
333 denn im ersten Praktikum, ich hatte echt Schwierigkeiten einzuschlafen. Und dann  
334 ging das aber auch. Wenn man jetzt merkt, o.k., man ist bei der Polizei, zeitlich

335 passt das mit Sport, man muss sich auch aktiv quasi fit halten.. Also ich denke,  
336 das mich die Polizei schon verändert hat. Vieles nehme ich, glaube ich, nicht rich-  
337 tigt wahr, weil das so Automatismen sind. Wo das, was man vielleicht mal früher  
338 gemacht hat, noch mehr ausgeprägt ist. Aber was mir auf jeden Fall aufgefallen  
339 ist, das man gerade im Straßenverkehr mehr hinguckt, als man vorher.. Vielleicht  
340 mache ich das unbewusst, aber wenn ich einen Handyverstoß sehe, sage ich  
341 auch immer Handyverstoß (Lacht). Weil, ich habe im Praktikum echt viele Handy-  
342 verstöße geahndet und ich weiß nicht, ich fahr an jemand vorbei und merke so-  
343 fort, Handy. Und das war vorher gar nicht so. Da habe ich gar nicht darauf geach-  
344 tet. Also das die Polizei einen schon verändert, jetzt nicht extrem, aber ich denke  
345 so Verhaltensweisen von Bürgern das.. Man sucht nach, ich will nicht sagen, dass  
346 man nach Fehlern sucht, aber das fällt schon auf, also dass man sagt, oh ist das  
347 denn wirklich so richtig, was der jetzt macht oder nicht. Das war vorher gar nicht  
348 so.. Also ich denke, das hängt auch damit zusammen, wenn man mit den Gesprä-  
349 chen mit den Kollegen oder wenn man das Studium sieht. Das rein Rechtliche, wie  
350 man damit umgehen muss, wie man damit umgehen darf, und wann man quasi  
351 das anwenden darf. Man sagt zwar privat ist privat, und Beruf ist Beruf, ich denk  
352 also das ist so ein leicht fließender Übergang ist, aber dass es einen schon verän-  
353 dert hat. Oder auch in der Familie, wenn man sieht, o.k., man der hat sich jetzt  
354 nicht angeschnallt. Ne, komm schnell dich mal an, du weißt wie teuer das ist. Ist  
355 mir auch schon aufgefallen. Wurde zwar leicht belächelt, aber es ist so, also man  
356 kann sich das teilweise nicht verkneifen, auch wenn man es gerne möchte. So ist  
357 das halt eben, ne. Wenn man irgendwie zu Besuch kommt, sagt man, ach, der  
358 Polizist. Ich nehm das ja teilweise locker, aber so ist das halt eben. Weil es viel-  
359 leicht nicht so häufig vorkommt, dass in einer Familie.. Ich mein, bei der Polizei ist  
360 gerade der Migrationshintergrund, das fällt ja quasi extrem auf. Aber ich denke, da  
361 geht man ganz locker damit um, also ich finde das gar nicht schlimm so.

362

363 **Interviewer:** Danke.

1 **Interviewer:** Was verstehen Sie unter werten und Tugenden und was ist für Sie  
2 dabei wesentlich? Jetzt XY der Mensch.

3

4 **S4:** Ja, Werte und Tugenden werden meistens, also so verstehe ich es zumindest,  
5 werden durch das Familienhaus durch Elternhaus mitgegeben. Und sie sind in  
6 einer gewissen Art und Weise durch die Eltern positiv oder negativ vorbestimmt.  
7 Das ganze kann sich durch gewisse Sequenzen innerhalb des Alters oder gewisse  
8 Entwicklungsstufen, sagen wir es mal so, kann sich das ändern. Sprich wir haben  
9 die ja die verschiedenen Stufen Kindergarten, Schule, und auch, sage ich mal, die  
10 weiterführenden Schulen oder Beruf. Da kann es sicherlich noch mal, kommt es  
11 sicherlich noch mal zu Verschiebungen positiv wie auch negativ. Entweder festi-  
12 gen die diese Tugenden oder man entwickelt selber eigene Tugenden die man  
13 dann an positiven oder negativen Beispielen erkannt hat.

14

15 **Interviewer:** Welche wären das zum Beispiel?

16

17 **S4:** Ich glaube Pünktlichkeit ist immer eine wichtige Tugend, Ehrgeiz im nicht  
18 übertriebenem Maße, Engagement, Charakterstärke, auch mal für Fehler eben  
19 einzustehen. Man könnte sogar.. was für mich entscheidend oder was mich ir-  
20 gendwo mal geprägt hat, dass jemand gesagt hat, ist: Einstehen, vorne stehen,  
21 gerade stehen. Das trifft es für mich.

22

23 **Interviewer:** Machen Sie Unterschiede oder wo würden sie Unterschiede zwi-  
24 schen Werten und Tugenden sehen?

25

26 **S4:** (Pause) Ich weiß nicht, wo man vielleicht das.. Ist schwer zu trennen. Weil es  
27 viele, glaube ich, Verknüpfungen gibt. Und .. Werte kann man vielleicht mitbe-  
28 kommen, wie schon gesagt, wieder vom Elternhaus und Tugenden sich selber  
29 erarbeiten. (Pause)

30

31 **Interviewer:** Haben Sie persönlich ein Vorbild oder ein Ideal, dem sich nachge-  
32 hen? Also Person oder Lebenskonzept?

33 **S4:** Nein, hab ich nicht. Weil ich.. ich glaube, es ist zwar einerseits gut, wenn man  
34 Vorbilder hat, aber man..es gibt so viele verschiedene Situationen, dass man nicht  
35 immer so handeln kann, wie eventuell sein Vorbild. Und dass heißt, es ist immer  
36 situationsabhängig, und ich glaube, man muss sich aus vielen Möglichkeiten, die  
37 sich irgendwo ergeben, die Goldkörner raussuchen, die man persönlich für sich  
38 als Goldkörner identifiziert hat. Und wenn man das in seiner eigenen Situation ge-  
39 winnbringend einbringen kann, und dadurch hinterher positive Ergebnisse erzielt,  
40 dann ist man da, glaube ich, auf dem richtigen Weg. Aber eine, sag ich mal, Su-  
41 perlösung oder 1A-Lösung gibt es da sicherlich nicht.

42

43 *Interviewer:* Und so ein Lebenskonzept für den S4? Wie gehe ich durchs Leben?

44

45 **S4:** Ja, gesund, zufrieden vor allen Dingen für die Familie. Das ist so das, was  
46 erstrebenswert ist. Weil ich glaube, wenn man sich zu viele Gedanken macht, über  
47 das was morgen ist, wäre falsch. Weil man in vielen Punkten versucht, sein Leben  
48 zu ändern oder zu beeinflussen. Das das, was man morgen sonst normalerweise  
49 getan hätte, nicht tun würde. Und von daher...sollte man einfach mal so jeden Tag  
50 genießen, wie er ist und versuchen, das Beste daraus zu machen. Mit den Mög-  
51 lichkeiten die man eben hat, sich selbst einzubringen.

52

53 *Interviewer:* Warum haben Sie sich für den Beruf eines Polizeibeamten ent-  
54 schieden?

55

56 **S4:** Ich komme beruflich aus einer Schiene.. Wenn man nach zwölf Jahren Bun-  
57 deswehr auf dem freien Markt ist, oder auf den freien Markt zustrebt, ist man nicht  
58 überall unbedingt anpassungsfähig. Oder man ist durch zwölf Jahre so geprägt  
59 worden, und sucht sich sicherlich Berufsbilder, die ähnliche Facetten aufweisen.  
60 Und da ist die Polizei eben doch auch durch ihre Struktur in gewisser Wei-  
61 se..gehört sie bestimmt mit zu den ersten Adressen nach zwölf Jahren, wo man  
62 sagen müsste.. Oder wenn man die Chance hat, und nach zwölf Jahren Polizei  
63 dann eventuell zu machen, dass man diesen Beruf sicherlich mit in Erwägung  
64 zieht. Er ist einer..oder ein sehr interessanter vielseitiger Beruf, wo man eben wie-  
65 der, wenn ich die Parallelen sehe, viel mit Menschen zu tun haben kann. Innerhalb  
66 der Ausbildung aber auch nach der Ausbildung, in dem Fall mit dem Bürger. Wenn

67 man das als sehr angenehm empfindet, oder jemandem das Spaß macht, ist man  
68 glaube ich hier sehr sehr gut aufgehoben. Inklusive, sag ich mal, mit diesem Fa-  
69 cettenreichtum, wo man sich, sag ich mal, hier betätigen kann. Mit den verschie-  
70 denen Bereichen Kriminalistik, sag ich jetzt mal, oder Bereich GE (Anm.: Gefah-  
71 renabwehr/Einsatzbewältigung) oder Wasserschutzpolizei ecetera pp. und den  
72 Spezialeinheiten, ist, glaube ich, für jeden was dabei, wenn man diesen Berufs-  
73 zweig Polizei wählt.

74

75 **Interviewer:** *Sie erwähnten die entsprechende Struktur oder sie sind vorgeprägt.*  
76 *Was hat denn da so an Prägung stattgefunden, dass es einem jetzt vielleicht leich-*  
77 *ter fällt, gerade bei der Polizei anzufangen?*

78

79 **S4:** Na gut. Einfacher ist.. Eine gewisse Struktur ist vorgegeben, wobei die militä-  
80 rische sicherlich straffer noch ist als die bei der Polizei. Aber ich sage mal, wenn  
81 man das als ganz angenehm empfindet, dann ist es, ja, weiß nicht, wie will man es  
82 sagen, ist es eben angenehm. Weil, es ist eine ganz klare Richtung vorgegeben  
83 und die Richtung lässt zwar ein links und ein rechts zu, aber trotzdem ist das Ziel  
84 klar im Auge gefasst. Der Weg dahin ist zwar halbwegs frei, aber trotzdem ist das  
85 Ziel ganz klar definiert. Und das ist bei vielen Sachen, sag ich mal, bei anderen  
86 Berufen, findet man das nicht. Da ist sehr sehr viel offen und manchmal auch das  
87 Ziel nicht klar.

88

89 **Interviewer:** *Wie macht sich das hier zum Beispiel bemerkbar?*

90

91 **S4:** Also ich persönlich würde mir wünschen, wenn ich das jetzt auf Stukenbrock  
92 beziehe..

93

94 **Interviewer:** *Insgesamt.*

95

96 **S4:** Ach so. Insgesamt.

97

98 **Interviewer:** *Theorie, Training, Praxis.*

99

100 **S4:** Wie es hier zusammen passt?

101 **Interviewer:** *Ja. Ich sag mal, Struktur, wo finden Sie das jetzt wieder in der Aus-*  
102 *bildung, in der Theorie, im Training und in der Behörde?*

103

104 **S4:** Also ich find..manche Bereiche der Struktur, finde ich, an der FH sind nicht  
105 unbedingt sofort zu erkennen. Also Struktur finde ich für mich erreicht.. Ist meis-  
106 tens hier, sag ich mal, in unserem Trainingsbaustein in Stukenbrock. Oder auch  
107 wahrscheinlich in den anderen Trainingsstandorten. Das dort eigentlich die erste  
108 Verknüpfung stattfindet zu dem, was man FH-technisch vielleicht an Struktur dem-  
109jenigen mitgeben möchte. Was nicht immer gelingt, weil leider dort nicht immer die  
110 Personen agieren, sage ich mal, Polizisten, die jemanden Stoff vermitteln, was  
111 hier eben gemacht wird. Hier wird eben durch Polizeibeamte, die 8, 10, 20 Jahre  
112 Diensterfahrung haben, jemanden da versuchen, zu leiten und einem das nötige  
113 Rüstzeug mitzugeben. Und dann eben hinterher wieder, sag ich mal, in den Be-  
114hörden. Obwohl das auch sicherlich wieder eine leichte Abstufung ist zu Stukenb-  
115rock.

116

117 **Interviewer:** *Was macht ihrer Ansicht nach den Idealtypen eines Polizeibeamten*  
118 *aus?*

119

120 **S4:** Idealtypisch. Bürgernah, rechtssicher, verständnisvoll. (Pause) Ständig be-  
121 lastbar zu sein, auch im Privaten, weil viele Dinge nimmt man, glaube ich, mit in  
122 den privaten Bereich mit rein noch, auch nach Dienst. Und dass denn auch zu  
123 verarbeiten ist, glaube ich, ziemlich schwierig. Und das ist schon eine Sache, die  
124 man erlernen muss oder die einem irgendwo mitgegeben sein sollte, vielleicht von  
125 Anfang an. Und sicherlich, was in dem Beruf nicht unwichtig ist, ist sicherlich auch  
126 eine halbwegs Sportlichkeit und eine physische Fitness.

127

128 **Interviewer:** *In der polizeilichen Ausbildung werden neben den fachlichen Inhalten*  
129 *auch Wertorientierungen vermittelt oder sollten vermittelt werden. In der Theorie,*  
130 *Training, Praxis. Wie hat sich das in Ihrem derzeitigen Studiengang dargestellt?*

131

132 **S4:** Ich glaube, da haben wir generell eine große Diskrepanz zwischen dem was  
133 man teilweise sehen möchte und was wirklich noch da ist. Ich glaube, dass viele  
134 ältere Kollegen, sprich Lehrende, die einem Ordnung irgendwo mitgeben können,



135 das die leider mehr und mehr aussterben. Und man sich zu sehr an schlechten  
136 Vorbildern, sofern es die denn gibt, orientiert und sich diese Sachen, das ist glau-  
137 be ich in der Natur des Menschen, die zu schnell annimmt. Ich würde mir..Also ich  
138 persönlich würde mir mehr wünschen, dass sich manche Kollegen an den erfah-  
139 renen Kollegen orientieren und sich von denen mehr anschauen. Um zu sagen, ja,  
140 das ist richtig, das ist falsch, oder ich habe hierdrauf zu achten. Sag ich mal, ein  
141 einfaches Beispiel ist Schuhputz. Der Schuhputz sollte tagtäglich zumindest so  
142 hergestellt sein, das man sagt, das passt. Und wenn ich aber als Kollege immer  
143 wieder darüber hinweg schaue, werden irgendwann die jetzigen Studierenden  
144 auch keinen Wert drauf legen. Und das setzt sich immer so weiter fort. Und ich  
145 glaube auch nicht, dass es eine Aufgabe ist, innerhalb der Behörde, eines DGL,  
146 oder eines Kollegen, zu sagen, wie läufst du heute herum? Das Selbstverständnis  
147 sollte jeder mit sich bringen, zu sagen, so wie ich herumlaufe, das passt nicht.

148

149 **Interviewer:** *Schuhputz. Was macht Schuhputz so wichtig?*

150

151 **S4:** Ja, es ist ein Baustein für die Erscheinung des Beamten in der Öffentlichkeit.  
152 Ich möchte ja ein ordentliches Bild abgeben, wenn ich mich irgendwo bewege.  
153 Das man auch sagt, der läuft ja nicht rum wie der Letzte. Es soll ja.. Die Polizei ist  
154 ja, sag ich mal, ein Teil unseres Systems und ich vertrete das System ja. Und ich  
155 kann, wie schon gesagt, eine gewisse ordentliche Struktur des Beamten.. Setz ich  
156 irgendwo voraus, das erwartet der Bürger. Und das ist für mich dann nur ein Bau-  
157 stein. Ich muss es jetzt nicht an Schuhputz festmachen, ich könnte es an Hemden,  
158 Hosen, Jacken ebenfalls. Das ist das gleiche.

159

160 **Interviewer:** *Ist die Ausprägung der Werteorientierung in den drei Ausbildungsbe-*  
161 *reichen ähnlich oder ist es unterschiedlich? Also wenn man die Fachhochschule*  
162 *sieht, LAFP und Behörden?*

163

164 **S4:** Es ist deswegen allein schon unterschiedlich, weil wir eine Trennung ja wie-  
165 der vollzogen haben innerhalb der Polizei. Das heißt, die Fachhochschule ist für  
166 sich alleine und ich sage mal Stukenbrock. Die Trainingsbausteine sind für sich  
167 und hinterher die Kreispolizeibehörden. Es ist sicherlich viel viel einfacher, was ich  
168 wiederumrückblickend auf meinen Beruf, den ich vorher ausgeübt habe, sagen

169 kann, es ist einfacher eine Ausbildung an einem Ort zu haben. Sprich, wenn die-  
170 ser FH-Teil wieder hier in Stukenbrock stattfinden würde. Würde das sicherlich  
171 gewinnbringend werden. Aus dem ganz einfachen Grund, wenn man hier die gan-  
172 ze Zeit dann zur Not in seiner Dienstuniform und zumindest in Teilen dieser hier  
173 definitiv Unterricht macht. Das heißt, man würde da schon wieder einen ganz an-  
174 deren Bezug zu sich und seiner Uniform und zu seinen Ausrüstungsgegenständen  
175 wiederfinden. Wenn ich vier Monate oder fünf Monate oder auch weniger an der  
176 FH bin, und dort in Zivil herum laufe, muss ich mich nicht großartig drum küm-  
177 mern. O.k., ich stehe zwar morgens vorm Schrank und überlege, was ich anziehe,  
178 aber das ist denn im Bereich Stukenbrock, ist das einfacher. Aber es hilft auch  
179 mehr, meine ich, eine Identifikation mit dem Beruf an sich zu finden. Und auch auf  
180 seine Sachen ein bisschen besser aufzupassen. Und bei den Kreispolizeibehör-  
181 den ist, ich sag es jetzt einfach, Kreispolizeibehörden oder generell in den Behör-  
182 den ist es so, dass ich dort so viele unterschiedliche Kleidungsrichtungen feststel-  
183 len kann, wo man sich auch nicht unbedingt dran orientieren kann. Da fehlt teil-  
184 weise für mich persönlich eine klare Linie. Das man sagt, das ist o.k., das ist nicht  
185 o.k.. Das fehlt so ein bisschen. Aber ich glaube, das ist auch ein Punkt, wo man  
186 sich, glaube ich, als Behördenleiter nur die Finger dran verbrennen kann. In ge-  
187 wisser Weise. Es gibt im Bereich, sag ich mal, K (Anm.: Kriminalpolizei) laufen  
188 viele in zivil herum, die Sachbearbeiter sowieso. Jetzt im Bereich GE, das ist klar  
189 was die anhaben. Dann gibt es noch solche Zwischenlösungen.

190

191 ***Interviewer:** Unabhängig jetzt mal von der Bekleidung. Welche Orientierungen*  
192 *kann man da noch festmachen? Oder kann man welche festmachen? Die in der*  
193 *FH versucht werden, an den Mann oder an die Frau zu bringen, im LAFP, oder in*  
194 *den Behörden?*

195

196 **S4:** Nein. Von Seiten der FH kann man da eigentlich wenig mitnehmen. Also ich  
197 nehme dort wenig mit. Für mich ist es wirklich entscheidend, wenn ich in den Trai-  
198 nings bin, wie geben sich dort die erfahrenen Kollegen. Wie , was zeigen die ei-  
199 nem, was kann ich da wieder für mich herausziehen, welche Situation habe ich  
200 vielleicht schon innerhalb meiner Praktika gehabt, dass ich sagen kann, ich habe  
201 hier eine Vergleichssituation. Kann ich das da irgendwo mit einbeziehen beim  
202 nächsten Mal, wenn ich in einer ähnlichen Situation bin, oder nicht. Das sind da

203 die entscheidenden Punkte.

204

205 **Interviewer:** *Wer oder was prägte Sie dabei bei der Vermittlung von diesen Wer-*  
206 *teorientierungen am ehesten und warum? Was wirkte sich da prägend aus, jetzt*  
207 *während dieser zwei Jahre?*

208

209 **S4:** Leider relativ wenig. Weil ich in den zwölf Jahren vorher so geprägt worden  
210 bin, dass ich mit dem was ich dort mitgenommen habe, egal wo ich mich hinterher  
211 vorgestellt habe, oder mich in der Ausbildung befunden habe, so positiv aufge-  
212 nommen worden bin, von dem Erscheinungsbild, dass ich gar nichts daran ändern  
213 möchte. Und mir dann auch wieder bestätigt worden ist von den Kollegen, die  
214 mich dann jetzt mal zwei Jahre lang auch betrachtet oder beobachtet haben und  
215 auch bewertet haben, dass das richtig ist, was ich mache. Und das hat mich ei-  
216 nerseits natürlich noch mehr bestärkt darin, nichts zu ändern. Und vielleicht ja auf  
217 die Kollegen Einfluss zu nehmen oder zu mindestens zu versuchen, die mit mir im  
218 gleichen Boot sitzen. Und ich glaube, dass mir das, wenn ich das so sagen soll,  
219 gelungen ist, positiv. Eventuell auf jüngere Kollegen Einfluss zu nehmen und zu  
220 sagen, pass auf, vielleicht ist es besser wenn man das so und so macht, anstatt  
221 so. Und die Kollegen nehmen es zum Glück auch an. Es bleibt ja jedem frei, ob er  
222 das annimmt oder nicht.

223

224 **Interviewer:** *Ist das denn so, dass sich die Kollegen dann auch daran orientieren,*  
225 *von sich aus oder müssen die auch mal angestoßen werden?*

226

227 **S4:** Es gibt sicherlich auch Kollegen, die beratungsresistent sind. Diejenigen, die  
228 sich das anschauen, oder auch mal den Rat einholen, haben hinterher sicherlich  
229 erkannt, dass das Ganze von Vorteil für sie ist. Und diejenigen, die beratungsre-  
230 sistent sind, hoffe ich nicht, dass die irgendwann mal nach ihrer Ausbildung oder  
231 während der Ausbildung irgendwo darunter noch mal vielleicht die negativen Er-  
232 fahrungen kennenlernen.

233

234 **Interviewer:** *Haben Sie einen Veränderungsprozess bei sich selbst feststellen*  
235 *können während dieser Zeit und wie äußert er sich?*

236

237 **S4:** Ich sag mal, nach zwölf Jahren die man irgendwo war, ist es natürlich schwer  
238 irgendwas loszulassen. Ich habe das immer Leuten versucht zu erklären. Du hast  
239 zwölf Jahre als Koch gearbeitet und sollst plötzlich Elektriker sein. Das ist im ers-  
240 ten Moment schwer, und es hat auch bei mir eine Zeit lang gedauert. Aber je mehr  
241 man mit den Leuten zusammen ist und auch teilweise den Beruf verinnerlicht oder  
242 versteht, was man tagtäglich macht, wird das besser. Ich bin da mittlerweile sehr  
243 sehr positiv gestimmt. Merke selber, wie ich, sag ich mal, alte Sachen komplett  
244 loslasse. Jetzt wo ich sage, es interessiert mich nicht unbedingt. Das Interesse für  
245 andere Sachen geweckt ist. Alleine in den tagtäglichen Nachrichten. Wenn ir-  
246 gendwelche Berichte sind, ich sage jetzt mal, am Beispiel Mirko (Anm.: z.Zt. Ver-  
247 misster Junge im Rheinland) kann man das prima festmachen, wo man sonst ge-  
248 sagt hat, oberflächlich, ja da ist wieder ein Junge vermisst. Das nimmt man jetzt  
249 anders wahr. Also diese polizeispezifischen Themen innerhalb der Presse werden  
250 ganz anders wahrgenommen und werden natürlich im Privaten immer anders dis-  
251 kutiert als zuvor.

252

253 ***Interviewer:** Bei welchen Dingen konnten sie denn loslassen oder relativieren?*

254

255 **S4:** Sagen wir es mal so, ich glaube bei der Polizei wird wieder ein ganz anderer  
256 Umgangston teilweise miteinander gepflegt. Obwohl es die Unterschiede gibt zwi-  
257 schen, sag ich mal, Hauptkommissar und Studierenden, wird hier aber doch eine  
258 ganz andere Umgangsform gepflegt. Man ist ab und zu mal schneller bei dem Du.  
259 Was einerseits herzlich ist, und es angenehmer im Umgang miteinander vielleicht  
260 ist, oder auch vom Lernen her. Auf der anderen Seite als kleiner Minuspunkt ist  
261 es immer schwer zu sagen, Du Arschloch als Sie Arschloch. Man muss immer  
262 abwägen, wann man dieses Du eventuell anbieten kann. Oder mit wem man es  
263 machen kann und mit wem nicht. Was sicherlich wieder auf das Alter zurück zu-  
264 führen ist und wie derjenige damit umzugehen weiß.

265

266 ***Interviewer:** Sind von außen irgendwie.. Ist ihnen irgendwann mal etwas zugetra-*  
267 *gen worden, jetzt in Familie, Bekannte, ob sich jetzt in dieser Zeit, wo sie jetzt bei*  
268 *der Polizei sind, irgendwas verändert hat an ihnen?*

269

270 **S4:** Ja, von meiner Frau. Die sagt, man achtet im Verkehr auf ganz andere Sa-

271 chen. Wenn jemand mit dem Handy durch die Gegend fährt und nicht ange-  
272 schnallt ist. Man sagt, oh, schon wieder einer nicht angeschnallt. Da sind solche  
273 Kommentare: Oh, ja, jetzt sind wir wieder unterwegs. Das ist eher so nett gemeint,  
274 aber solche Sachen fallen einem.. Weil, man achtet plötzlich mehr darauf als zu-  
275 vor oder wenn man generell im Auto sitzt. Man nimmt seine Umgebung anders  
276 wahr. Das ist so, weil man es im täglichen Dienst auch gebrauchen kann.

277

278 **Interviewer:** *Und jetzt so menschlich gesehen?*

279

280 **S4:** Hoffe ich, dass ich mich nicht verändert habe unbedingt, zu dem wie ich vor-  
281 her war. Vielleicht bin ich für manche Dinge jetzt offener geworden, weil man im  
282 Polizeiberuf doch mit noch einer breiteren Menschengruppe zu tun hat, als dem,  
283 wo ich vorher war.

284

285 **Interviewer:** *Dankeschön.*

286

## F.2 Interview Dozent FHöV

**Interview DOZENT**

**Datum: 12.10.2010**

**Ort: FHöV Standort Bielefeld, Beginn: 09:50 , Ende: 10:18 , Dauer: 28:00 min**

1 **Interviewer:** Was verstehst Du unter Werten und Tugenden, und welche sind für  
2 Dich persönlich wesentlich?

3

4 **D:** Oh, Werte, Werte und Tugenden sind, ja, gesellschaftliche Orientierungswerte.  
5 Das können gesellschaftliche sein, das können aber auch berufliche Orientie-  
6 rungswerte sein, die manifestiert werden durch elterliche Erziehung, durch Soziali-  
7 sation, die wir sonst so haben. Die natürlich auch einem ständigen Wandel unter-  
8 liegen. So diese Sekundärtugenden, wie Pünktlichkeit und Ordnung und so weiter,  
9 die früher eine große Rolle spielten, auch bei uns in der Ausbildung, sind natürlich  
10 ein Stückchen weit nach hinten getreten. Ich glaub Oskar Lafontaine hat mal ge-  
11 sagt, so dem SPD-Vorsitzenden, also Helmut Schmidt oder Wehner, mit diesen  
12 Tugenden kannst du auch ein KZ leiten. Da geht der Trend in eine andere Rich-  
13 tung. Wir als Lehrende haben vermutlich noch etwas andere Tugenden als die die  
14 wir im Moment in der Ausbildung haben. Gleichwohl sind es ganz einfach Orientie-  
15 rungswerte, Grenzen nach rechts oder links, die die Gesellschaft prägen. Das ver-  
16 stehe ich unter Werten und Tugenden. (Pause)

17

18 **Interviewer:** Welche sind für Dich persönlich wesentlich?

19

20 **D:** Das gibt ja nun, es gibt ja nun eine ganze Menge. Akzeptanz und Toleranz sind  
21 ganz bestimmt Kulturleistungen, die aber einer ständigen Veränderung wie alle  
22 Werte und Normen..Aber es gibt ganz einfach so ein paar ganz bestimmte Werte,  
23 die..wie Höflichkeit oder sowas, die man anerzogen bekommt. Die nicht so stark  
24 verändert werden, wie andere Dinge. Ehrlichkeit zum Beispiel, denke ich, ist eine  
25 ganz wertvolle Tugend, die man immer benötigt. Für mich gehört auch so ein biss-  
26 chen Werteorientierung in Richtung Sekundärtugenden mit dazu. Nicht hoch an-  
27 gesiedelt, aber doch als Basis meines Handelns und der Leitfunktion gedacht.  
28 Aber ich denke so Offenheit, Ehrlichkeit.. Akzeptanz anderen gegenüber, also To-  
29 leranz, ist denke ich, auch eine ganz ganz wichtige Norm oder eine ganz ganz  
30 wichtige Tugend.

31

32 **Interviewer:** *Hast Du persönlich ein Vorbild oder ein Ideal, dem Du versuchst*  
33 *nachzustreben? Sei es jetzt eine Persönlichkeit oder ein Lebenskonzept.*

34

35 **D:** Mhm. Das ist jetzt schwer, auf den Punkt zu bringen. Weil ich .. nicht so jeman-  
36 den habe, wo ich sage, so will ich sein, so wie der mal war. Ich glaube, das ist  
37 auch eher so, wenn du jung bist, oder sowas. Das du dann auch noch mal so ei-  
38 nen Leitfaden suchst, so eine Orientierungspersönlichkeit oder eine Orientie-  
39 rungsperson. Wenn Du mich so auf den Punkt fragst, wen ich so als Idealbild ei-  
40 nes Menschen vor Augen habe, ist es immer noch unser Altbundeskanzler Helmut  
41 Schmidt. Den ich so von seiner Art, dieser hamburgischen elitären Aufstellung..  
42 Wie er mit bestimmten Dingen umgeht. Wie souverän er auch ist, wenn er redet.  
43 Verzichtet er auch ganz bewusst immer auf irgendwelche Füllwörter, weil er sagt,  
44 dafür habe ich die Zeit einfach gar nicht. Also, dass war so einer, wo ich früher mal  
45 gesagt habe, so stelle ich mir eigentlich einen Politiker vor. Und wenn ich den heu-  
46 te sehe, würde ich immer noch ganz gerne behaupten, wenn ich in dem hohen  
47 Alter noch so bin, so fit, so geistig rege wie er, dass wäre ganz toll. Aber ansons-  
48 ten muss ich sagen, in meinem Alter jetzt mit dreiundfünfzig, reduziert sich das  
49 vielleicht auch so ein bisschen. Weil mittlerweile hast du auch so einen eigenen  
50 Mainstream deines Lebens gefunden. Wo ich dann persönlich für mich sage, ich  
51 weiß ungefähr, wo es hingehen soll und wie ich mich zu positionieren habe. Aber  
52 ich laufe jetzt in meinem Alter nicht mehr irgendeiner Chimäre hinterher, um zu  
53 sagen, so würde ich auch ganz gerne sein. Früher als Jugendlicher war das, den-  
54 ke ich, anders.

55

56 **Interviewer:** *Warum hast Du dich für den Beruf eines Polizeibeamten entschie-*  
57 *den?*

58

59 **D:** Schwere Geschichte. Als gescheiterter Gymnasiast musste ich mir irgendwas  
60 überlegen. War da auch relativ frei von zuhause aus. Es gab natürlich damals so  
61 in dem Alter achtzehn, siebzehn, achtzehn, neunzehn gab es noch so ein paar  
62 Denkanstöße von meiner Familie. Also von meinen Eltern. Für mich war allerdings  
63 klar, und das habe ich damals auch sehr pragmatisch gesehen. Ich hab sehr viel  
64 Sport gemacht in der Zeit, und suchte definitiv ein Job der mit Bürotätigkeit zu-  
65 nächst erst mal nicht allzu viel zu tun hatte. Und dann hatte ich natürlich auch so

66 ein Bild von der Polizei. Auch geprägt durch Besuche von Einstellungsberatern,  
67 die sagten, was da angeboten wird, das ist deckungsgleich mit meiner Vorstellung,  
68 wie ich in den nächsten Jahren arbeiten will. Wo das mal irgendwie hinlaufen wird,  
69 weiß keiner, wusste ich damals auch nicht. Und insofern fand ich diese Verknüp-  
70 fung zwischen Sicherheit, Geld verdienen, auf der anderen Seite, aber auf der  
71 anderen Seite eben auch so die Freiheiten zu erleben, nicht unbedingt in ge-  
72 schlossenen vier Räumen zu sitzen und dort arbeiten zu müssen, und nebenbei  
73 ein bisschen Sport zu treiben, als sehr reizvoll. Deswegen habe ich mich dafür  
74 entschieden.

75

76 *Interviewer: Was macht Deiner Ansicht nach den Idealtypen eines Polizeibeam-*  
77 *ten aus?*

78

79 **D:** ..Du stellst wohl wirklich schwierige Fragen. Ideal..Idealtyp eines Polizisten.  
80 (Pause) Ich glaub, also einen idealtypischen Polizisten kann es nicht geben. Son-  
81 dern dass ist natürlich auch so geprägt, was ich so an Normen und Werten und  
82 Einstellungen in mir trage. Was wichtig ist für mich, dass man in der Hierarchie  
83 seinen Mann Schrägstrich seine Frau steht. Sich innerhalb unseres Systems nicht  
84 verbiegen lässt. Ich mach jetzt erst mal nur so eine Innensicht. Und dann würde  
85 ich vielleicht gleich noch mal zu so einer Außensicht kommen. Also Mann und  
86 Frau sich nicht verbiegen lässt. Das konserviert, was man so als eigene Werte  
87 und Normen und Vorstellungen mit hereingebracht hat. Also da auch noch stark  
88 genug zu sein, um sämtlichen Dingen, die ich jetzt so im Kopf habe, gegenüber  
89 den Kollegen und Kolleginnen und auch der über mir stehenden Hierarchie abzu-  
90 federn und gleichwohl immer noch, ohne jetzt Fundamentaloppositioneller zu sein,  
91 immer noch genau zu sagen, da will ich hin, das ist mein Ding. Also schon so eine  
92 stabile Persönlichkeit zu besitzen. Das hat natürlich auch was mit Außensicht zu  
93 tun. Da auch diese Dinge in Recht und Gesetz gebettet, vernünftig einzubinden.  
94 Sich nicht von bestimmten Trends innerhalb einer Dienstgruppe, eines Kommissa-  
95 riats und so weiter so verblenden zu lassen, als das man sich selber und seine  
96 hehren Vorstellungen von seiner beruflichen..von seinem Beruf aufgibt. Also Recht  
97 und Gesetz in strikter Anwendung der Normen durchzusetzen.

98 Nicht in so eine Kameraderie zu verfallen, Stichwort Eigelstein (Anm.: Polizeiwa-  
99 che in einem Kölner Viertel. Dort kam es nach dem Tod einer in Gewahrsam ge-



100 nommenen Person zu Ermittlungen gegen Polizeibeamte wegen Straftaten wäh-  
101 rend der Dienstausbung). Oder es gibt ja viele andere Dinge, so da in der Rich-  
102 tung. ..Ja, Toleranz..tolerant zu sein auch gegenüber Andersdenkenden auf der  
103 Straße, im Tätigkeitsfeld draußen. Das wär das so spontan, was mir dazu einfällt.  
104 Also Binnensicht finde ich ganz wichtig. Ich sage, das ist für mich ein Idealtypi-  
105 scher Polizist, auch mal darein zu gucken, und zu sagen, was passiert überhaupt  
106 so in unserem dienstlichen Gefüge. Wie beeinflusst dich das, was alt ist, und du  
107 kommst jetzt neu da herein. Hältst du das durch. Also gewisse stabile Persönlich-  
108 keit dabei. Aber eben auch nach außen diese klassischen Dinge wie Bürger-  
109 freundlichkeit, Kommunikationsfähigkeit, Gerechtigkeit als alter Verfassungs-  
110 grundsatz gegenüber jedermann gelten zu lassen. ..Und dann gibt es für mich  
111 noch idealtypische Werte auch das muss so ein schlanker, gutaussehender, gut  
112 gekleideter sein. (Pause) Ja..

113

114 **Interviewer:** *Wir reden ja vom Idealtypen.*

115

116 **D:** Wir reden vom Idealtypen, ja.

117

118 **Interviewer:** *Hast Du diesen Idealtypen schon mal irgendwo gesehen, leibhaftig?*

119

120 **D:** (Lacht). In vielen.. nein, nein, so wahrscheinlich nicht. Wer mir.. Du hast eben  
121 schon mal die Frage gestellt nach Idolen oder sowas Ähnliches. Also wenn ich so  
122 mal zurückdenke, gab es eine ganze Menge von Kollegen, die dem so einigerma-  
123 ßen entsprachen. Ja, in der Kollegenschaft gab es die. Es gab die aber auch so in  
124 Vorgesetztenfunktionen. Wo ich das auch erlebt habe, dass so das was ich von  
125 der Polizei mir vorstelle, ich auch leben kann. Also ich hab da so immer noch zwei  
126 Vorgesetzte. Darf ich Namen nennen? Soll ich Namen nennen? Oder ist das im  
127 Interview egal?

128

129 **Interviewer:** *Das kann ich auch anonymisieren.*

130

131 **D:** X Y, müsstest Du vielleicht auch noch kennen. Der war auch mal in Stukenb-  
132 rock. Der war dann mein EV hier im Norden als ich dort Dienstgruppenleiter war.  
133 Das war zum Beispiel so ein Typ, der natürlich jetzt nach außen nicht mehr so ar-

134 beite, aber im Binnenverhältnis eine ganze Menge machte. Und mein alter GS,  
135 hier X.Y., aus XY. War ganz bestimmt auch so einer wo ich sage, also so nach  
136 meinem Werteverständnis, war das schon ein toller Polizist. So um diese Begriff-  
137 lichkeit Idealtyp da mal rauszunehmen.

138

139 **Interviewer:** *In der Polizeilichen Ausbildung werden ja neben den fachlichen In-*  
140 *halten auch Werteorientierungen in der Theorie, im Training und Praxis vermittelt*  
141 *oder sollten vermittelt werden. Wenn wir jetzt auf den neuen, den aktuellen Bache-*  
142 *lorstudiengang reflektieren. Wie siehst Du im aktuellen Studiengang Deine Aufga-*  
143 *be darin?*

144

145 **D:** Ja, wir haben vorher darüber gesprochen, das die Fachlichkeit ja ausgeblendet  
146 werden sollte. Mit diesem sozialwissenschaftlich, ethischen Aspekten hab ich jetzt  
147 persönlich nichts zu tun. Ich muss das wahrscheinlich auch so ein bisschen mit  
148 der Fachlichkeit verknüpfen und ich erkenne schon einerseits so einen gewissen  
149 Konkurrenzkampf zwischen den einzelnen Modulgruppen beziehungsweise Ve-  
150 rantwortungsträgern in den Modulgruppen. Was am Anfang vielleicht für die Betei-  
151 ligten oder hier beteiligten Studierenden nicht so einfach ist, genau zu differenzie-  
152 ren, dass sie eigentlich gleichberechtigt nebeneinander stehen. Wenn die, um nur  
153 kurze Beispiele zu schildern, natürlich vorher beim K-Dozenten (Anm.: Dozent für  
154 Kriminalistik/Kriminologie) Unterricht hatten, dann stellt er das natürlich als ganz  
155 ganz wichtige Angelegenheit im täglichen Dienst vor. Und dann gehört es für mich  
156 aus Sicht der Fachlichkeit eben auch dazu, zu sagen, auch VS (Anm.: Verkehrssi-  
157 cherheitsarbeit) ist eine ganz ganz wichtige Angelegenheit. Meine Wertevorstel-  
158 lungen kann ich verknüpft mit der Fachlichkeit immer nur dann rüberbringen, wenn  
159 die genau erkennen, der Dozent, der da vorne steht, kann mich anzünden, weil er  
160 selber brennt. Also schon zu sagen, ich erkenne das zu meinem Fach, das mach  
161 ich mit Herzblut, und bring denen so ein bisschen diese Orientierung hin. Das es  
162 also kein Ponyhof ist, was wir hier machen, und auch kein Kindergeburtstag, son-  
163 dern das was wir hier rüberbringen schon fachlich fundiertes Wissen ist. Und was  
164 wir von denen auch erwarten. Zum Zweiten ..eben auch so ein bisschen philoso-  
165 phische Betrachtung von Polizei. Was anderes kann ich ja gar nicht machen. Ich  
166 kann denen immer nur erzählen, was sind meine Vorstellungen von der Polizei,  
167 was find ich da prägend innerhalb der Polizei, was lehne ich möglicherweise auch

168 ab. Über die Fachlichkeit mit denen soweit ins Gespräch zu kommen. Zum Bei-  
169 spiel Stichwort: Vorgangsqualität oder so. Mit denen da ins Gespräch zu kommen.  
170 Ich hab auch mal Management unterrichtet. Das hat man wesentlich reduziert  
171 jetzt. Das war, glaube ich, noch ein Fach wo man verknüpft mit der Fachlichkeit  
172 mehr machen könnte, als jetzt in der ausschließlichen Fachorientierung VS, KK,  
173 GE (Anm.: Gefahrenabwehr/Einsatzbewältigung). Management konnte man Auf-  
174 bau- und Ablauforganisation gut darstellen. Und das Ganze auch ein bisschen  
175 verknüpfen mit sozialwissenschaftlichen oder pädagogischen, psychologischen  
176 Erkenntnissen. Und dabei eine Verknüpfung unmittelbar zur Polizei und zur eige-  
177 nen Betrachtung, was ist für mich Polizei, vorzunehmen.

178

179 **Interviewer:** *Wer wird in der derzeitigen polizeilichen Ausbildung bei der Vermitt-*  
180 *lung von Werteorientierungen, auch verknüpft mit dem Fachlichen, Deiner Ansicht*  
181 *nach eine prägende Rolle spielen?*

182

183 **D:** Nur an der Fachhochschule oder insgesamt?

184

185 **Interviewer:** *Insgesamt.*

186

187 **D:** Insgesamt. Wir nicht. Die Fachhochschule nicht. Da bin ich sehr von überzeugt.  
188 Will das auch gerne erläutern, weil ich gestern nämlich auch noch ein Telefonat  
189 mit Frau Prof. Dr. XXXX hatte, die ja die Forschungsstelle bei uns leitet. Will sa-  
190 gen, jeder der sich entschieden hat, zur Polizei zu gehen, hat ein Bild von der Po-  
191 lizei. Was die machen, was die erleben. Und die meisten, glauben eben gerade  
192 nicht, das sie am Anfang an die Fachhochschule kommen und da zunächst erst  
193 mal drei Monate rumsitzen und sozialwissenschaftliche Methodenlehre haben,  
194 Ethik haben, Management haben. Sehr viel Fächer, die mit ihrem Nichtwissen von  
195 der Polizei aber mit ihrem eigenen Bild was sie haben, erst mal nichts zu tun ha-  
196 ben. So werden sie natürlich erst mal so ein bisschen überrascht sein, das ganze  
197 vielleicht auch noch verknüpft jetzt durch ein duales System mit den Aufsteigern  
198 direkt zusammen. Also, was ich damit sagen will, sie haben eigentlich ja ein völlig  
199 anderes Bild von der Polizei als sie real hier an der Fachhochschule erleben. Ich  
200 finde, es ist wichtig, das sie was darüber erfahren, aber die Verknüpfungsmöglich-  
201 keit und die Sinnhaftigkeit werden sie momentan noch nicht erkennen. Und dann

202 passiert folgendes: Je nachdem, an wen sie so kommen, dann haben sie.. Dann  
203 kommen sie nach Stukenbrock zum Ausbildungsträger LAFP. Da erleben sie auch  
204 wieder etwas anderes. Aber irgendwann kommen sie mal in die Praxis. Und in der  
205 Praxis werden sie durch die Auswahl der Tutoren einige Male, häufiger, mit den  
206 Worten begrüßt: „Nun vergiss mal alles, was du an der Fachhochschule gemacht  
207 hast. Jetzt zeigen wir dir mal richtig, wie Polizei funktioniert“. Und ich glaube, die  
208 klassische polizeiliche Sozialisation geschieht leider nicht bei den Ausbildungsträ-  
209 gern LAFP und Fachhochschule, sondern schon eher in der Praxis. Weil sie dann  
210 vielleicht auch feststellen, das was sie an der Fachhochschule an Werteorientie-  
211 rung gehört haben, Vorlesungseinheiten, vielfach in der Praxis nicht gebraucht  
212 oder nicht gelebt oder angewendet wird. Und wenn ich den Berufswunsch eines  
213 Polizisten habe, verknüpft mit Bild, das mag immer individuell unterschiedlich aus-  
214 sehen, aber ich spreche jetzt einfach mit globalem Blick darauf. Und erlebe dann  
215 auf einmal, das was ich mir selber vorstelle, jetzt an der Fachhochschule gar nicht  
216 so dargeboten oder praktiziert wird. Aber dann vielleicht in der Praxis. hat..haben  
217 diese kleinen Ausbildungssequenzen in der Praxis, diese kleinen Zeitfenster da ,  
218 größere Beeinflussungschancen oder ein größeren Beeinflussungsfaktor als die  
219 reine klassische theoretische Wissensvermittlung, verknüpft mit Übungen, bei uns  
220 hier an der FH.

221

222 **Interviewer:** Was mag der Grund dafür sein?

223

224 **D:** Der Grund mag ..mag natürlich das Bild sein, was nach außen hin dargestellt  
225 wird von der Polizei. Wie Medien auch damit umgehen. Momentaufnahmen der  
226 Berufsanfänger und eine..das erst mal. Und dann müssten wir uns in einem weite-  
227 ren Schritt..Also ich will jetzt nicht über den Fakt reden, das es so ist, weil ich da-  
228 von überzeugt bin, das es so ist. Das eine wäre dann auch wieder eine Verände-  
229 rung der Ausbildungsstruktur oder sowas. Weil da zum ersten Mal wirklich richtig  
230 Polizei erlebt wird und vorher ist das alles ein Schauspiel. Und wir befinden uns in  
231 einem Schonraum hier und in einem Elfenbeinturm polizeilicher Wissenschaften.  
232 Die Polizei ist nach wie vor ein handwerklich geprägter Beruf mit hoher Sozial- und  
233 Kommunikationskompetenzerforderlichkeit. Das müssen wir denen beibringen.  
234 Das ist eben einfach so. Aber gleichwohl, ist das was wir an der Fachhochschule  
235 machen hier, und das ist ja mittlerweile auch schon empirisch bewiesen und er-

236 wiesen, ne klassische Berufsausbildung. Nämlich, wir wollen die ja in den ersten  
237 drei bis fünf Jahren erfolgreich machen mit dem Wissen was wir denen hier bei-  
238 bringen. Also da müssen wir uns, glaube ich, drauf kaprizieren und sagen: Wir  
239 machen eine Berufsausbildung und derjenige, der sich bei uns bewirbt, der will  
240 den Beruf eines Polizeibeamten ausüben. Der will vielleicht ein bisschen mehr  
241 über sich erfahren, aber er hat am Ende der drei Jahre ein Bild. Denn er will ferti-  
242 ger Polizist auf einem Streifenwagen sein. Derjenige, der vielmehr über sich wis-  
243 sen will, auch selbstreflektorisch an bestimmte Dinge an sich oder reflektorischer  
244 an andere Dinge rangehen will, der findet seine Erfüllung nicht unbedingt in einer  
245 Berufsausbildung hin zum Polizisten, sondern der wird studieren. Also insofern ist  
246 es vielleicht mal eine Frage, müssen wir uns trotz aller Erforderlichkeiten, die ich  
247 konzedere, nicht mal darüber Gedanken machen, das wir vielleicht über eine völ-  
248 lig andere Zielgruppe reden hier. Sondern mal zu überlegen, was machen wir  
249 denn hier tatsächlich? Wo wollen wir den am Ende der drei Jahre haben? Und ist  
250 das tatsächlich dieser junge Mensch, der voller Enthusiasmus hier hin kommt und  
251 für alles offen ist. Ich glaube, das isses. Wir haben im Rahmen derjenigen, die die  
252 Inhalte dieses Studiums hier kreierte haben, und derjenigen für die wir als Dienst-  
253 leister auftreten.. Sind die Vorstellungen und die Bilder nicht kongruent. Denke ich,  
254 das ist der Grund.

255

256 **Interviewer:** *Was hat sich während Deiner beruflichen Sozialisierung verhalten?  
257 Und hat sich das im späteren Berufsleben etwas verändert? Das heißt also, was  
258 Du an Werteorientierung in Deiner Ausbildung erfahren hast über die Jahre. Und  
259 ist es zu einem Wandel gekommen oder zu Veränderungen dieser hinzugewon-  
260 nenen Werte während Deines beruflichen Lebens?*

261

262 **D:** Ich fang mal hinten an. Als ich damals in die Ausbildung ging, war ich natürlich  
263 auch ein junger Mensch, geprägt durch einen gesellschaftlichen Wandel der Wer-  
264 te. Stichwort Achtundsechziger Generation, Demonstrationen, die sich dann ja  
265 auch fortsetzten. Anti-Atomkraft-Bewegung damals, wo wir dann auch eben in  
266 Helm oder mit Helm und Schutzschild auf der Straße gestanden und irgendwas  
267 beschützt haben, wo wir gar nicht dahinter standen. Da hab ich selber schon er-  
268 lebt, dass die Werte unserer Ausbilder oder Fachlehrer da in Stukenbrock nicht  
269 deckungsgleich so mit unseren Werten waren. Da habe ich dann immer noch so

270 erlebt.. O.K. das ging aber noch so, weil.. Das war ja auch nicht hart auf hart, son-  
271 dern das war auch in reiner Theoriediskussion. Etwas anderes habe ich dann  
272 schon wahrgenommen draußen auf der Straße, in meiner ersten praktischen Zeit  
273 als Wachdienstbeamter hier in XY. Das Werte, die mir persönlich wichtig waren, in  
274 der Dienstgruppe so nicht gelebt wurden, sondern.. Da ging es eben nicht um To-  
275 leranz und Anerkennung und Akzeptanz Andersdenkender. Sondern, da hatte sich  
276 eine Dienstgruppe nach eigenen Regeln, Normen und Werten gefunden, die aller-  
277 dings auch so abgeschottet war, das man mit anderen Vorstellungen da kaum  
278 reinkam. Also die einzige Chance, die man hatte in der Gruppe akzeptiert zu wer-  
279 den, war mitzumachen. Das war so mein Erleben. Da war ich dann aber  
280 auch..nicht allzu lange in dieser Dienstgruppe. Und hab dann schon im Rahmen  
281 meiner weiteren Ausbildung schon erlebt, es gibt natürlich doch noch viel viel  
282 mehr in der Ausbildung zum mittleren Dienst damals. Mit Ausnahme von Berufs-  
283 ethik, das allerdings auch von einem Polizisten unterrichtet worden ist, dem man  
284 eigentlich auch die Kompetenz absprach, berufsethisch..oder was gab es noch für  
285 ein schönes Fach.. Persönlichkeitsbildung. Denen man eigentlich die Kompetenz  
286 absprechen musste. Schon erlebt, es gibt immer noch, obwohl man so in einem  
287 Alter mit zweiundzwanzig, dreiundzwanzig, fühlt man sich ja wirklich schon so er-  
288 wachsen und glaubt, schon alles genau zu wissen, noch so viel mehr in meinem  
289 Leben. Und das hab ich dann zum Beispiel in einem fortführenden Studium hier an  
290 der Fachhochschule doch deutlich erlebt, dass es noch viel viel mehr gibt. Und  
291 hab dann, glaube ich, schon auch bedingt durch das Kennen lernen anderer  
292 Strukturen, anderer Normen und anderer Erkenntnisgewinnung oder auch Er-  
293 kenntnisprägung, schon meine eigene Einstellung auch zu dem Beruf einige Male  
294 überdacht. Und ich glaube schon, das ich heute auch was völlig anderes mache,  
295 als ich mir so früher mal vorgestellt hatte, wie zu sein, oder sowas.

296

297 **Interviewer:** Siehst Du mögliche Unterschiede, Differenzen in der Vermittlung bei  
298 den unterschiedlichen Stationen, also den Bildungsträgern, im aktuellen Studien-  
299 gang? Also, Du hattest ja schon eingangs mal erwähnt, dass also, ob es jetzt Stu-  
300 kenbrock, LAFP, oder auch die Behörde, da gibt es ja schon Unterschiede. Siehst  
301 Du nur Unterscheide oder siehst Du auch Differenzen, die gegebenenfalls kollidie-  
302 ren miteinander, was die Orientierung angeht?

303

304 **D:** Nein, die erkenne ich so nicht, Unterschiede sind ganz bestimmt vorhanden.  
305 Aber ich denke nicht, dass der eine Ausbildungsträger die Vorstellungen des an-  
306 deren Ausbildungsträgers konterkariert. Nein, das sehe ich nicht so. Ich sehe al-  
307 lerdings tatsächlich diese Schwierigkeiten, das wir hier für uns was definieren,  
308 was, da stehe ich nach wie vor noch zu, was ich als wichtig erachte. Ich mach mir  
309 nur Gedanken darüber, ob die Ausprägung so wie wir das machen, die richtige ist.  
310 Von den Inhalten bin ich schon überzeugt, weil ich auch glaube, das ist wichtig  
311 und das gehört eben auch dazu, wenn ich Polizeibeamter bin, das ich mein Spekt-  
312 rum auch so erweitere, das ich mehr weiß als ich vorher wusste, oder (Pause)  
313 Weil es eben ein stark interaktionistisch geprägter Beruf ist, auch mehr weiß als  
314 nur das Recht, sondern auch mehr zu wissen. Die Frage ist einfach nur, ist das  
315 schon so angezeigt, erkennt das auch jeder. Das hat auch was mit Unterschieden,  
316 mit Altersunterschieden zu tun. Ich glaube mit zwanzig hätte ich es auch nicht ge-  
317 dacht. Aber jeder macht natürlich, jeder Ausbildungsträger hat natürlich seine ent-  
318 sprechende Aufgabe. Ich glaube, das ist auch ganz gut abgestimmt. Also es liegt  
319 nicht an den Ausbildungsträgern, sondern es liegt immer an den handelnden Per-  
320 sonen innerhalb der Organisation der Ausbildungsträger. Und da glaube ich in ei-  
321 nigen Bereichen, gerade in der Praxis ist es so, dass die Auswahl der Tutoren  
322 qualifiziert sein müsste oder qualifiziert werden müsste. Wir brauchen eine ganze  
323 Menge, weiß jeder von uns, eine ganze Menge an Tutoren. Aber die müsste man  
324 schon über längere Zeit begleiten, um sie dann auszuwählen. Und da könnte ich  
325 mir schon vorstellen, einiges ist dann eher.. Ist dann schon störend und wirkt de-  
326 struktiv gegenüber den Inhalten der Aufgaben der anderen Ausbildungsträger.  
327 Stichwort wenn sie dann in die Praxis kommen, und unsere jungen Studierenden  
328 werden begrüßt mit den Worten: „Jetzt zeigen wir dir mal, was Polizei richtig be-  
329 deutet, und vergiss all das mal, was du vorher an der Fachhochschule gelernt  
330 hast“.

331

332 **Interviewer:** Welche Vorstellungen hättest Du da hinsichtlich dieser Begleitung,  
333 um das auf den richtigen Weg zu bringen? Das da eben Verständnis dafür da ist,  
334 für die anderen Ausbildungsträger?

335

336 **D:** So zum Beispiel eine verpflichtende vorgeschaltete Hospitation. Sowohl beim  
337 LAFP als auch hier. Bevor ich jemanden den Stempel Tutor auf die Stirn drücke

338 oder sage, du hast jetzt diese Funktion. Einmal schon verpflichtend Hospitationen  
339 bei den anderen Ausbildungsträgern vorzunehmen und nicht nur ein, zwei Tage  
340 sondern wirklich schon mal begleitend mit einem Kurs durch alle möglichen Fä-  
341 cher, durch alle möglichen Inhalte, die es gibt. Und zweitens, darüber hinaus na-  
342 türlich auch noch mal ein gewissen Belohnungsanreiz für die Tutoren.

343

344 **Interviewer:** Dankeschön



### F.3 Interview Lehrender LAFP NRW

*Interview Lehrender*

*Datum: 02.11.2010*

*Ort: LAFP BZ „EK“ SHS, Beginn: 09:50, Ende: 10:18, Dauer: 40:47 min*

1 *Interviewer: Was verstehst Du unter Werten und Tugenden und welche sind für*  
2 *Dich persönlich wesentlich so als Mensch?*

3

4 **L:** Als Mensch.

5

6 *Interviewer: Nicht nur als Polizeibeamter, sondern mehr als Mensch.*

7

8 **L:** Ach Gott, Wertekanon, ja. Für mich..Werte unterschiedlicher Art und Weise.  
9 Ich denke mal Ehrlichkeit ist für mich ein Wert, eine Tugend, kann man sagen.  
10 Gerechtigkeit hat für mich einen hohen Stellenwert. Der Versuch es gerecht zu  
11 machen, Gerechtigkeit walten zu lassen, sagen wir mal so. Fairness, Toleranz  
12 aber auch durchaus Bereich Wertetradition, hat für mich auch einen Stellenwert.  
13 Ja, das sind so die, die mir spontan einfallen.

14

15 *Interviewer: Was ist für Dich persönlich ganz wesentlich, was stellst Du ganz*  
16 *nach oben?*

17

18 **L:** Also für mich ist sicherlich ganz weit oben der ehrliche Umgang miteinander.  
19 Also Ehrlichkeit. Denn ich finde es ganz wichtig, dass man ehrlich zueinander ist,  
20 weil nur auf dieser Basis kann man auch weiter dann oder auch Probleme lösen,  
21 miteinander umgehen. Denn wenn ich jemanden habe oder wenn ich selber un-  
22 ehrlich bin, oder quasi lüge, jemanden anlüge, dann kann ich nicht erwarten, dass  
23 ein Problem, was zum Beispiel besteht, gelöst wird. Weil dann vertusche ich es  
24 nur, oder verschiebe es nur oder es sich weiter aufbauen. Deswegen wird ist der  
25 ehrliche Umgang miteinander für mich ein ganz wichtiger Punkt.

26

27 *Interviewer: Hast Du persönlich ein Vorbild oder ein Ideal, dem Du versuchst*  
28 *nachzustreben? Gibt es also eine Person oder gibt es ein Lebenskonzept?*

29

30 **L:** Ich habe kein Vorbild in Form einer Person. Es gibt verschiedene Persönlichkei-

31 ten aus dem persönlichen Umfeld, wie Eltern, Verwandtschaft, Bekanntschaft, wo  
32 man sagt, die machen einige Sachen sehr gut oder das würde ich auch gerne so  
33 machen. Aber ich habe keine Person jetzt, auch keine Person aus dem öffentli-  
34 chen Leben, wo ich sage, das ist ein Vorbild, dem würde ich hinterher eifern wol-  
35 len, das würde ich so machen. Ich gucke mir Sachen an, die Leute machen, die  
36 Menschen machen, aus meinem persönlichen Umfeld. aber auch aus der Wahr-  
37 nehmung, sei es jetzt aus der öffentlichen Wahrnehmung, Persönlichkeiten des  
38 öffentlichen Lebens, wo ich sage, das machen die gut, oder das finde ich positiv,  
39 wie sie es machen. Würde ich gerne dann auch so umsetzen, auch beruflich si-  
40 cherlich, wenn man dahingehend geht. Vom Vorgesetzten bis zum Mitarbeiter.  
41 Auch da gibt es Sachen, wo ich sage, das machen die gut, das würde ich auch so  
42 machen. Aber ich habe keine Persönlichkeit, wo ich sage, das ist mein Vorbild.  
43 Das will ich mal machen, oder das will ich so erreichen, wie die Person das macht.  
44 Das nicht. Ich versuche für mich, zu ergründen, was finde ich gut, was würde ich  
45 gerne umsetzen, um das dann auch zu machen. Aber wie gesagt, so ein Vorbild  
46 so ein Leitbild habe ich nicht, nein. (Pause)

47

48 *Interviewer: Warum hast Du Dich für den Beruf eines Polizeibeamten entschie-*  
49 *den?*

50

51 **L:** (Lacht) Schöne Frage. Die man mit zunehmendem Alter immer besser beant-  
52 worten kann. Ich hatte ja..ich sag mal so, ich bin nun mal ein Kind des zweiten  
53 Bildungsweges. Für meine Eltern war es damals eine ganz klare Sache, das ich  
54 einen handwerklichen Beruf erlerne. Deswegen war nach der Grundschule das  
55 Ziel.. damals war ja noch Hauptschule, Realschule, Gymnasium eigentlich relativ  
56 klar geteilt. Hauptschule wird Handwerk, Realschule geht mehr ins Büro, und  
57 Gymnasium sind die, die sich es entweder leisten können oder später studieren  
58 werden. Und für meine Eltern war es immer ganz klar, dass ich die Hauptschule  
59 besuchen werde und danach ein Handwerk zu erlernen. Denn meine Eltern sind  
60 der festen Überzeugung, immer noch, Handwerk hat goldenen Boden. Und nach-  
61 dem ich die Hauptschule besucht hatte, stellte ich mir gegen Ende eigentlich die  
62 Frage, wo soll jetzt mein Weg hingehen. Das war so das erste Mal, wo ich da wirk-  
63 lich dann auch bewusst darüber nachgedacht habe. Habe dann aber aufgrund der  
64 ganzen.. meines persönlichen Umfeldes, meines Elternhauses, mich dann auch

65 dazu entschieden, einen handwerklichen Beruf zu ergreifen. Während ich das  
66 aber gemacht habe, also während ich dann als Elektroinstallateur gelernt habe,  
67 habe ich mich aber schon gefragt, willst du das dein Leben lang machen? Und ich  
68 hab mich dann dazu entschlossen, neben dem... weil man sowas dann nicht erst  
69 aufgibt, wenn man es erst mal gemacht hat. Man gibt das so schnell einfach auf.  
70 Daneben her dann über den zweiten Bildungsweg dann die Realschule, also Mitt-  
71 lere Reife zu erreichen, und dann die Fachoberschulreife, um einfach die Möglich-  
72 keiten, die Optionen zu haben. Und dann habe ich mit meiner damaligen Freundin,  
73 die jetzt nicht meine Frau ist, lange darüber gesprochen, ja, was man machen  
74 kann und wie man es weiter macht. Und ich Hatte mich dann dazu entschieden,  
75 zu sagen, es wird mir nicht reichen, mein Leben lang auf dem Bau als Elektroin-  
76 stallateur zu arbeiten. Ich möchte etwas anderes machen. Die Option Meister  
77 dann zu machen reichte mir auch nicht, ich wollte einfach was anderes machen.  
78 Ich hab dann deswegen überlegt, das Ingenieurstudium zu beginnen und habe  
79 das auch angefangen, aber nach dem Grundstudium beendet. Bin dann zur Poli-  
80 zei gegangen. Ich hatte schon damals vor dem Beruf des Elektroinstallateurs  
81 überlegt, Polizeibeamter zu werden. Weil das war ein Beruf, der mich fasziniert  
82 hat. Aber meine gesamten Freunde und Bekannten, die alle eine höhere Schule  
83 besucht haben, Realschule, Gymnasium, sind alle bei den Einstellungstests ge-  
84 scheitert. Und damals hatte ich wirklich so diese Gedanken, wenn die das schon  
85 nicht schaffen, dann meldest du dich erst gar nicht, und habe es dann gelassen.  
86 Und in dem Gedankengang, was kannst du jetzt weiter machen, ist es dann halt  
87 wieder aufgekommen. Und da habe ich gesagt, weißt du was, wenn die andern es  
88 nicht geschafft haben, muss es für dich nicht gelten. Probiere es doch einfach mal.  
89 Hab mich dann gemeldet und den Test geschafft. Ich wollte also gerne den Beruf  
90 schon ausüben, weil es mich fasziniert. Jetzt nicht dieses, ich möchte Menschen  
91 helfen, das ist zwar auch ein Bestandteil, aber die Tätigkeit an sich hat mich faszi-  
92 niert, weil es ein sehr (unverständlich) Tätigkeit ist, so wie ich sie mir vorgestellt  
93 habe damals. Man stellt sich den Beruf ja erst mal vor, bevor man ihn ergreift, und  
94 für mich war es einfach interessant, diese vielen Spektren des Berufes mal aus-  
95 üben zu können. Und das wurde ja durch den Werbe- und Auswahldienst dann  
96 auch verstärkt. Es ist nicht alles zu zugetroffen oder eingetroffen dann später, aber  
97 ich muss sagen, vom Grund her, die Entscheidung war richtig. Und mich hatte ein-  
98 fach das Berufsbild fasziniert. Diese vielen Möglichkeiten der Tätigkeit und auch

99 der Umgang mit Menschen und auch mal etwas zu machen, was andere nicht  
100 machen. Weil Polizei ist ja noch trotz alledem, man kann den Beruf sehen wie  
101 man will, ist schon ein herausragender Beruf, finde ich immer noch. Weil es etwas  
102 anders ist. Es ist eine andere Tätigkeit als Handwerker oder Büro.

103

104 **Interviewer:** *Was macht das besondere an diesem Beruf aus für Dich?*

105

106 **L:** Das besondere an diesem Beruf ist nach meinem Dafürhalten nicht nur der  
107 Umgang mit Menschen, sondern das wir sicherlich auch für die ja in dem Sinne für  
108 Gerechtigkeit stehen. Dass wir den Schwachen beistehen, das hört sich jetzt viel-  
109 leicht komisch an, aber ich weiß jetzt nicht, wie ich es besser ausdrücken soll. Das  
110 wir schon den Schwachen beistehen und ich bin der Meinung, dass das Zusam-  
111 menleben gewisser Regeln bedarf, also gewisse Ordnung hat. Und diese Ordnung  
112 wird nur dann eingehalten, gerade von den stärkeren gegenüber den Schwäche-  
113 ren. Wenn eine Institution da ist, die auf einhalten solcher regeln achtet. Und das  
114 macht die Polizei, nach meinem Dafürhalten. Und das finde ich etwas Besonde-  
115 res, dass Menschen bereit sind, auch zu sagen, ich stehe zu diesen Werten, zu  
116 diesen Werten wie freiheitlich demokratische Grundordnung, nenne ich es jetzt  
117 mal. Und ich bin auch bereit, dafür etwas zu tun. Einzustehen dafür, dass diese  
118 Sachen auch eingehalten wird. Dass es da einen Ausgleich gibt zwischen Starken  
119 und Schwachen. Den Schwachen beizustehen, Regeln auch einzuhalten, das man  
120 das umsetzt, und ich finde, das ist halt..das Zeichnet diesen Beruf aus. Es ist was  
121 anderes als wenn ich immer nur sage, was falsch ist sondern wirklich dann für  
122 eintreten muss und persönlich auch die Bereitschaft bringen muss, auch mal tätig  
123 zu werden.

124

125 **Interviewer:** *Hat sich das über die Jahre so gehalten, die Faszination?*

126

127 **L:** Die Faszination für den Beruf ja. Also ich habe es bisher zu keinem Tag be-  
128 reut, das ich diesen Beruf ergriffen habe. Ganz im Gegenteil. Je länger ich dabei  
129 bin, eigentlich, desto schöner finde ich den Beruf sogar noch. Nicht in allen Facet-  
130 ten, also nicht alle Tätigkeiten, die ich ausgeübt habe bei der Polizei fand ich jetzt  
131 gleich gut. Aber das.. der Eindruck, das Richtige gemacht zu haben, hat sich bis-  
132 her an keinem Tag verändert. Also ich bin immer noch in tiefster Seele überzeug-

133 ter Polizeibeamter und mir macht mein Beruf Spaß. Ich finde hier auch Erfüllung in  
134 meinem Beruf und ich gehe abends mit einem Lächeln nach Hause. Also es ist  
135 jetzt gottlob noch nicht so gewesen, das ich meine Zeiten hatte oder Phasen hatte,  
136 wo ich aufgestanden bin, und habe gesagt, jetzt musst du wieder zur Arbeit, son-  
137 dern ich mach das wirklich gerne. Und die Möglichkeiten, die es in diesem Beruf  
138 gibt, ich versuche sie auszunutzen. Jetzt ja auch durch den Wechsel jetzt hierhin  
139 mal zum Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten  
140 (lacht). Das ist eine Facette, wo ich mir gesagt habe, ich probier das mal aus,  
141 auch das sehr gut funktioniert, positiv. Weil ich weiß, es ist eine begrenzte Tätig-  
142 keit, und ich freu mich auch da, was danach kommt wieder. Aber für mich ist die  
143 Faszination des Berufes immer noch da. Und es hat sich bestätigt, das ich für  
144 mich persönlich die richtige Entscheidung getroffen hab.

145

146 **Interviewer:** *Was ist ausschlaggebend dafür, dass Du diese Faszination behalten*  
147 *hast?*

148

149 **L:** Ich bin zum einen nicht blauäugig daran gegangen. Also vielleicht war es die  
150 Lebenserfahrung, dass ich gesagt habe, es gibt nicht nur schöne Zeiten innerhalb  
151 deiner Tätigkeit. Das heißt also auch wenn es mal Phasen gibt, wo es nicht so gut  
152 läuft, wo man vielleicht mal Fehler macht, dafür dann gerade stehen muss. Einen  
153 Anschiss bekommt um es mal ganz ordinär zu sagen. Das sind Sachen, die mich  
154 nicht aus der Bahn werfen. ich weiß, dass man sich selber in diesem Beruf ein-  
155 bringen muss und entwickeln muss. Das man selber was bringen muss und nicht  
156 immer nur fordern kann. Mir ist diese Mentalität nach dem Motto, das ist alles  
157 schlecht, das ist alles schlecht, das weiß ich selber, und ich bemängele auch ste-  
158 tig. Versuche aber eigentlich es konstruktiv zu bemängeln, weiß aber das ich es  
159 nur selber ändern kann. Entweder für mich, das ich einen anderen Weg finde und  
160 suche oder das ich daran arbeite, das es sich verbessert. Wenn man nicht diese  
161 Dies ist alles schlecht-Mentalität an den Tag legt und sagt, da kann man eh nichts  
162 daran ändern, ich glaube dann verbittert man sehr schnell auch in seinem Beruf  
163 und dann hat man keinen Spaß mehr dran. Ich hab das nicht, sondern ich bin der  
164 Meinung man muss da aktiv werden, selber nach vorne gehen und versuchen,  
165 etwas zu ändern. Und ganz wichtiger Punkt ist für mich der Umgang mit dem Bür-  
166 ger. Wobei ich das eigentlich eine schreckliche Formulierung finde, der Umgang

167 mit dem Bürger. Das ist ja, das ist nicht unser polizeiliches Gegenüber, es ist  
168 auch nicht unser Bürger, halt mit dem Menschen. Das gibt unheimlich viel Auftrieb  
169 wenn man dort auch positives erfährt. Obwohl man ja eigentlich vom Grundge-  
170 danken her sagen müsste, es ruft uns immer nur einer an, und der andere will uns  
171 gar nicht sehen. Und trotzdem finde ich es immer ganz angenehm wenn man dort  
172 gute Arbeit leistet und man bekommt das dann auch zurück gespiegelt. Und das  
173 ist ein ganz wichtiger Punkt wenn man diese positiven Erfahrungen gemacht hat.  
174 Das man im Rahmen seiner Tätigkeit zurück gespiegelt bekommt, da ist jemand  
175 der hat hier mal richtig geholfen, sag ich mal in einer Situation und der das auch  
176 dann positiv würdigt. Das gibt einen schon relativ großen Motivationsschub. Jetzt  
177 hier in der Tätigkeit ist es mal ganz interessant, ist was ganzanderes. Hier in der  
178 Ausbildung gibt es sicherlich einen Schub, hier ist auch nicht alles Gold was  
179 glänzt, hier ist aber einiges ziemlich angerostet, innerhalb der Ausbildung. Aber  
180 was mir sehr viel Spaß hier macht, ist die Rückmeldung der Studierenden. Der  
181 neuen Kollegen. Wenn man denen ehrlich entgegentritt, also auch offen erklärt  
182 wie es in der beruflichen Praxis sein kann, und versucht einfach sein Wissen nur  
183 zu vermitteln und nicht als Oberlehrer auftritt, weil das bin ich nicht, denn ich bin  
184 Kollege, der Berufserfahrung hat und ich versuche diese Erfahrung wiederzuge-  
185 ben mit dem was wir hier vermitteln müssen an Wissen. Und das was dann zurück  
186 gespiegelt wird, ist äußerst positiv. Das merken die, finde ich, sehr schnell die  
187 Studierenden. Ob man da auch ehrlich ist oder ob man dieser Erhoben-  
188 Zeigefinger-Typ ist, nach dem Motto: Ich bin jetzt schon so lange dabei, ich weiß  
189 alles besser, und dadurch motiviert. Das versuche ich zu vermeiden, strikt. Ich  
190 hoffe, es gelingt mir. Und das wird sehr gut angenommen und die Rückmeldungen  
191 auch wenn sie aus den Praktika zurückkommen und sagen, das hat funktioniert,  
192 das war gut, das ist dann auch wieder was, was einen positiv motiviert, wo man  
193 sagt eigentlich trägt es wieder zur Freude am Beruf dabei. In der jetzigen Tätigkeit.

194

195 **Interviewer:** *Welchen Beitrag leistet dazu die Organisation Polizei?*

196

197 **L:** Organisation Polizei. Also wir sind ja noch eine relativ hierarchisch aufgestellte  
198 Organisation. Das muss so sein nach meinem Dafürhalten, weil.. man kann über  
199 alles und vieles sprechen, aber wir sind eine Organisation, die irgendwann eine  
200 Entscheidung treffen muss. Und da muss es irgendwann zu einer Entscheidung

201 kommen und deswegen werden wir diesen hierarchischen Aufbau halt nicht weg-  
202 bringen können. Und ich find das auch nicht schlimm. Also mich stört das jetzt  
203 nicht. Das Umfeld, ich sag mal wir haben ja immer einen direkt ansprechbaren  
204 Vorgesetzten und dann geht es ja weiter in andere ebenen. Da sind viele Prozes-  
205 se bei, die werden von oben nach unten getragen, die werden einem nicht erläu-  
206 tert, die kann man vielleicht zum Teil nicht nachvollziehen, das bringt Unzufrie-  
207 denheit weil man es anders machen würde. da muss man aber dann auch immer  
208 im Hinterkopf behalten, dass man vielleicht von dieser Warte auch nicht das Gan-  
209 ze kennt, also die ganze Informationskette. Da gibt es auch wieder Zwänge, wa-  
210 rum was gemacht wird. Deswegen darf man das nicht so überbewerten und sich  
211 dann da rein steigern und sagen, das ist alles schlecht was von oben kommt. Da  
212 muss man auch mal die Ruhe bewahren, zusagen, vielleicht haben die ganz ande-  
213 re Ansätze das zu entscheiden. Wichtig ist, das das Umfeld innerhalb der Mitarbei-  
214 ter mit denen man direkt zusammenarbeitet, das das passt. Das Persönliche, das  
215 da jetzt der sag ich mal wieder, dieser offene ehrliche Umgang miteinander ist.  
216 Das ist mir sehr wichtig. Das ist im Moment auch so gegeben. Was man da wirk-  
217 lich mit den Leuten auch auf einer Ebene reden kann. Dass man mit den Vorge-  
218 setzten natürlich reden kann. Das das Verhältnis dahingehend gut ist. Das muss  
219 von beiden Seiten gesteuert werden. Das muss man selber dran arbeiten. Der  
220 Vorgesetzte auch. Und wenn das und im Moment ist es so, funktioniert, dann  
221 bringt das wiederum Zufriedenheit innerhalb seiner oder meiner Tätigkeit. Ab dann  
222 werden die Ebenen ja immer etwas verschwommener, weil man einfach mit die-  
223 sen Ebenen nichts zu tun hat. Ich sag mal jetzt der Institutsleiter als Beispiel, ist ja  
224 schon eine Ecke weit weg. Man sieht ihn zwar zu irgendwelchen Sitzungen, Ta-  
225 gungen. Man kann mit ihm auch ganz vernünftig reden, aber man hat so mit ihm ja  
226 keine direkten Kontaktpunkte. Das wird sich auch nicht ändern lassen. Er wird  
227 auch nicht mit allen Mitarbeitern Kontakte in diesem engen Rahmen knüpfen kön-  
228 nen schätze ich mal. Das ist aber nicht schlimm, solange Entscheidungen, und  
229 das ist wichtig, und das fordere ich auch immer ein, Entscheidungen dann aber  
230 auch transparent gemacht werden. Also einfach nur den Deckel darauf stülpen  
231 und sagen, wir machen das jetzt so, das finde ich eine unmögliche Kultur. Ent-  
232 scheidungen transparent zu machen, ob ich sie dann akzeptiere oder nicht das ist  
233 dann natürlich von mir abhängig, aber ich möchte gerne wissen warum sowas  
234 gemacht wird und wenn mir das transparent gemacht wird, bin ich auch bereit,

235 sowas zu akzeptieren. Und das ist auch wieder wichtig für meine persönliche Zu-  
236 friedenheit innerhalb dieses Berufs.

237

238 **Interviewer:** *Wie gehst Du denn mit intransparenten Entscheidungen um? Diese*  
239 *aufgestülpten.*

240

241 **L:** Diese aufgestülpten versuche ich zu hinterfragen. Also da kann ich auch teil-  
242 wise ironisch sein. Das können nicht alle gut einschätzen. Da bin ich auch teil-  
243 wise ironisch. Und manche nehmen es falsch auf, einige die mich dann länger  
244 kennen, die wissen wie ich das meine. Ich fordere dann schon die Erklärung ein.  
245 Wenn ich sie nicht bekomme, kann ich es letztlich nicht ändern. Aber das sind un-  
246 zufriedene Entscheidungen, die mich unzufrieden machen. Wenn ich dann später  
247 im Laufe erfahre, irgendwie, in der Zeit erkenne, wo das hingehen soll, selber er-  
248 kenne, dann wird die Akzeptanz größer. Aber ansonsten im ersten Moment stößt  
249 das bei mir schon auf Ablehnung, weil ich..wenn man mir es nicht erklären kann,  
250 sag ich mir immer, muss es nicht unbedingt eine gute Entscheidung sein. Ich wür-  
251 de schon gerne wissen warum so etwas so gemacht wird. Ich weiß, man kann mir  
252 nicht alles erklären im Kleinen, wenn ministeriale Entscheidungen sind, dann muss  
253 ich nicht alles erklärt bekommen. Aber das was ja bis auf meine Ebene dann run-  
254 ter gebrochen wird, das möchte ich schon erklärt haben. Das fordere ich auch  
255 ein. Und wenn das nicht kommt, dann kann ich auch unzufrieden sein. Das  
256 stimmt.

257

258 **Interviewer:** *Was macht Deiner Ansicht nach den Idealtypen eines Polizeibeam-*  
259 *ten aus?*

260

261 **L:** Ich glaube, so einen Idealtyp für nach meinem Empfinden, gibt es keinen Ideal-  
262 typ. Die Mischung macht es. Wenn wir einen Idealtyp kreieren würden, als Polizei-  
263 beamten hätten wir Schwierigkeiten, davon ausreichend zu bekommen. Denn gott-  
264 lob sind wir alle unterschiedlich und ich bin der Meinung, dieses Spiegelbild der  
265 Gesellschaft wie wir die Polizei nennen, wo auch manchmal Sachen dabei sind,  
266 wo wir den Kopf schütteln und sagen, ich weiß nicht, wie das hier landen konnte,  
267 oder wie derjenige hier landen konnte, machen aber den Reiz aus. In gewissem  
268 Rahmen natürlich. Aber es macht den Reiz aus. Ich finde, die Polizei an sich er-



269 gänzt sich gut. Es gibt die älteren Kollegen, die noch eine ganz andere Sozialisati-  
270 on...polizeiliche Ausbildung haben. Da ist ein ganz anderer Umgang mit dem  
271 Menschen, mit dem Bürgern, sag ich jetzt mal wieder. Auch mit den Kollegen. und  
272 durch all die Generationen der Polizeibeamten verwächst das ja alles. Sind dann  
273 wieder andere Prägungen, es sind andere Ausbildungen gelaufen. Und für mich  
274 das Idealbild des Polizisten eigentlich, im Fernsehen hat man mal gesagt, Mensch  
275 bleiben. Das finde ich ganz wichtig. Wir haben Gesetze und Verordnungen und  
276 wir können mit diesen Gesetzen, Verordnungen und Erlassen und wir haben ja  
277 Dutzendes, können wir den Bürger gegenüberreten. Aber ich finde es  
278 teilweise ganz schlimm wenn Menschen dabei Mensch sein lassen, sondern die-  
279 ses Obrigkeitsdenken haben. und sich nicht anhören, was der andere zu sagen  
280 hat und vielleicht auch mal versucht Verständnis für die Situation aufzubringen.  
281 Die Gesetze müssen umgesetzt werden, aber man kann das menschlich machen.  
282 und für mich ist die Mischung interessant und gut. Wenn man jetzt so eine Dienst-  
283 gruppe mal betrachtet, zum Beispiel da gibt es ja immer welche mit denen kann  
284 man gut, mit welchen kann man ganz gut und mit welchen kann man nicht so gut.  
285 Nichts desto trotz gibt es halt nicht das ich sage, der eine ist jetzt ein schlechter  
286 Polizist. Für mich macht es halt die Mischung. Und ich finde das klappt immer  
287 noch ganz gut. Die Ausfälle müssen wir auch ertragen nach meinem Dafürhalten.  
288 Ja das wird es immer geben also..weil ich maße mir jetzt nicht an, zu sagen, dass  
289 ist jetzt ein Ausfall, also wenn ich jetzt zum Beispiel sage, ich könnte jetzt zum  
290 Beispiel den Kollegen XY nicht so gut leiden, jetzt mal als Beispiel, dann muss das  
291 ja nicht für alle andern auch so sein. Das ist dann wieder eine persönliche Ein-  
292 schätzung von mir. Und deswegen bin ich der Meinung, in der Mischung, in dem  
293 gesamten Topf Polizei, das funktioniert noch gut. Da kann man sicherlich dran  
294 arbeiten an dem einen oder anderen, aber ich finde das ziemlich gut. Und das  
295 macht für mich das.. der ideale Polizeibeamte ist menschlich, ganz klar, natürlich  
296 sattelfest in seinem Beruf. Ja, also dann so ein paar Werte, auf die wir achten soll-  
297 ten, wie Ordentlichkeit, finde ich schon wichtig auch. Das. ich finde, das kann man  
298 erwarten, dass jemand seine Berufskleidung vernünftig trägt, also nicht so ein  
299 Schmuddel ist, sage ich mal. Weil wir auch denjenigen, dem wir gegenüberreten  
300 auch gewisse Akzeptanz unserer Maßnahmen verlangen, und dann finde ich, hat  
301 er auch ein Anrecht darauf , das Bild was man von der Polizei draußen ja auch  
302 hat, ich meine, ich hatte vorher auch ein Bild von der Polizei. Und das unterschei-

303 det sich, glaube ich, nicht so viel von den anderen Leuten, die das haben. Dann  
304 sollten wir auch ordentlich daran arbeiten, aber auch menschlich bleiben und das  
305 ist, glaube ich, so der nach meinem Dafürhalten, ideale Polizist.

306

307 **Interviewer:** *Wie schätzt Du das Verhältnis ein zwischen Ideal oder sagen wir*  
308 *einmal dem bemühten Idealtypen und den Nicht-Idealtypen in der Polizei?*

309 *Nach deiner Einschätzung. Wie sieht das Verhältnis so aus?*

310

311 **L:** Ist wiederum schwierig, denn jetzt müsste ich mir überlegen, was ich so als  
312 Ideal sehe und wie nah komme ich daran prozentual.

313

314 **Interviewer:** *Wer ist Dir mehr begegnet? Die Kollegen, die in diese Richtung ge-*  
315 *hen des Idealtypen oder in die andere Richtung?*

316

317 **L:** Also von daher würde ich sagen, sind mir mehr aus dem Idealtyp begegnet,  
318 aber hängenbleiben tun ja bekanntlicherweise irgendwie mehr diejenigen wo du  
319 sagst, das geht gar nicht. Wo du sagst, die sind jetzt vom Idealtyp, den ich mir so  
320 vorstelle, weiter weg. Diese Charaktere bleiben natürlich in deinem Gedächtnis  
321 länger hängen. Weil du dich mit denen auch..komischerweise nimmst du die deut-  
322 lich mehr wahr. wenn man aber sich dann wirklich da einmal überlegt, mit wieviel  
323 Kollegen man schon zusammen gearbeitet hat in der Gesamtorganisation über die  
324 Jahre passt das eigentlich schon. Ist der Idealtyp eigentlich schon deutlich vertre-  
325 ten. Also ich würde sagen, achtzig, neunzig Prozent. Wobei eher zu achtzig, weil  
326 neunzig ist schon eine hohe Zahl. Achtzig Prozent wenn man es prozentual fest-  
327 machen will.

328

329 **Interviewer:** *Aber es gibt wahrscheinlich hinsichtlich des Idealtypen genau die*  
330 *gleichen Grundsätze wie bei den nicht idealen Kollegen.*

331

332 **L:** Wen meinst du mit Grundsätzen jetzt?

333

334 **Interviewer:** *Idealtypus ist natürlich sehr weit hoch gehängt und die Untugenden*  
335 *sind die eine Sache, das ist die dunkle Seite.*

336

337 **L:** Also wie gesagt, ich hab jetzt kein festes Bild von so einem Idealpolizisten. Al-  
338 so ich bin der Meinung, den gibt es nicht. Also wir können keinen Idealpolizisten  
339 ausbilden. Ich denke, den werden wir nie hinbekommen. Gott sei Dank. Weil auch  
340 das wäre für mich schon wieder komisch. Wenn ich sage, dass wir in der Lage  
341 wären, jemanden so zu formen, dass wir sagen, das ist der ideale Polizist. Weil  
342 irgendwie..wenn wir sechs Leute in einem Raum haben und alle müssen mit dem  
343 Finger auf den idealen Polizisten zeigen, und das würde klappen, würde mich das  
344 beunruhigen. Weil meine Vorstellung halt eine andere sein dürfte, als z.B. auch  
345 Deine. Und da gibt es natürlich Graustufen. Ganz klar. Und diese Graustufen sind  
346 genauso wichtig, also wenn ich jetzt gesagt habe, achtzig Prozent wär in Richtung  
347 Ideal, da ist natürlich die Graustufe mit drin. Ich sage mal so, nach meinem Dafür-  
348 halten, diese Totalversager, wo ich sage, da müsste mal jemand jetzt auch mal  
349 tätig werden und sagen, dein Verhalten geht vielleicht so nicht. Oder überlege mal,  
350 deine Einstellung zum Beruf. Da ist zwanzig Prozent vielleicht zuviel, aber das  
351 muss man dann auch wieder in Graustufen abteilen. Also für mich gibt es nicht  
352 den ganz idealen und den man gar nicht gebrauchen kann, gibt es für mich eigent-  
353 lich auch nicht. Denn wir haben alle mal mit der Ausbildung irgendwo angefangen  
354 und das waren alles Kollegen, die auch mal ihre Arbeit gut gemacht haben, und  
355 die sind irgendwie ja so geworden und wenn ich jetzt meine, da müsste man tätig  
356 werden, dann muss man vielleicht einfach mit den Leuten auch mal das Gespräch  
357 suchen. Ich bin jetzt nicht der Meinung, dass das jetzt grundsätzlich ganz schlech-  
358 te sind, sondern das ist halt. da gibt es kein weiß und schwarz. Da ist viel grau  
359 drin.

360

361 **Interviewer:** *In der Polizeilichen Ausbildung werden neben den fachlichen Inhal-*  
362 *ten auch Werteorientierungen in Theorie, Training und Praxis vermittelt oder soll-*  
363 *ten vermittelt werden. Wie siehst Du im aktuellen Bachelorstudiengang Deine Rol-*  
364 *le darin oder deine Aufgabe?*

365

366 **L:** Also die Rolle die ich darin habe ist eine interessante aber auch eine wichtige  
367 Rolle. Aus dem Grunde weil.. den Erstkontakt den die Studierenden ja mit der  
368 Polizei in dem Sinne haben, die Dozenten sind auch zum Teil von der Polizei, aber  
369 da , glaube ich, ist auch die Wahrnehmung der Studierenden noch etwas anderes.  
370 Weil, das ist von der Schule kommend an die Fachhochschule gehen und dort

371 wieder einen Dozenten haben. Der Kontakt, das merkt man auch wenn sie hier  
372 ankommen, der erste Kontakt so mit Polizei findet dann ja hier im LAFP statt. Und  
373 auf die Polizeibeamten die sie so wahrnehmen, in Uniform, auf die sie das erste  
374 Mal treffen, selber in Uniform angezogen, sind die Lehrenden. Also das ist glaube  
375 ich schon ganz wichtiger Punkt. Es war für mich am Anfang interessant aber auch  
376 schwierig mit der Situation teilweise umzugehen, festzustellen das viele, ich muss-  
377 te mich da an mich selber dann später erinnern, an die Ausbildung, viele Verhal-  
378 tensweisen, die man selber als Lehrender an den Tag legt, zum Teil kopieren. Das  
379 fand ich eine ganz interessante Sache. Wenn man etwas vorgemacht hat oder  
380 etwas gezeigt hat, wie was gemacht wird polizeiliches Arbeiten, das teilweise Stu-  
381 dierende das eins zu eins kopiert haben. Nach dem Motto, das ist ein Polizeibe-  
382 amter, der macht das so, mache ich jetzt auch so. Dann muss es gut sein. Das  
383 muss man sich mal vor Augen halten und dann auch diese Rolle verstehen und  
384 auch annehmen. Denn wenn man da sag ich mal damit zu lax oder sträflich um-  
385 geht, kann man viel verkehrt machen. also man sollte das immer im Hinterkopf  
386 haben, das das auch für die Studierenden so der erste Kontakt an sich mit der  
387 Polizei, mit dem Polizeibeamten ist und das ist ein wichtiger Punkt, weil man da  
388 mit seiner eigenen Art..man sollte authentisch bleiben, das ist wichtig. Man sollte  
389 auch den Studierenden Anhaltspunkte geben, wie polizeiliche Arbeit auszusehen  
390 hat, aber man muss aufpassen, dass man da nicht in die ein oder andere Richtung  
391 durch irgendwelche leichtfertigen Fehler oder Späße genauso flapsiger Spaß, das  
392 man dann aufpassen, mitbekommt, nicht das das eins zu eins kopiert wird. Also  
393 die Rolle ist wichtig, denn die Unterschiede innerhalb der Kurse sind zum Teil  
394 auch interessant zu beobachten. Je nachdem, bei welchem Lehrenden sie zuerst  
395 ihre Unterrichte beginnen. Da gibt es welche, die sind ziemlich *straight*, will ich mal  
396 sagen, ausgerichtet in ihrer Unterrichtsgestaltung, in ihrer Wahrnehmung des Po-  
397 lizeibeamten, von der Uniform. Das ist ja immer so ein Reizthema bei uns hier im  
398 LAFP, wie trage ich meine Uniform. Da gibt es welche, die sind ganz *straight* aus-  
399 gerichtet, die fordern das dann auch ein die Studierenden bei den anderen oder  
400 zeigen es, legen das Verhalten an den Tag. Andere sind da viel laxer, und legen  
401 das dann auch an den Tag die Studierenden im weiteren Verlauf. Und das musste  
402 man erst einmal auch für sich selber hier erst mal auf sich wirken lassen am An-  
403 fang. Interessant. Aber es ist wichtig, weil ich bin der Meinung, die Studierenden,  
404 der erste Kontakt, das ist halt bei uns. Sie nehmen dieses Verhalten ja auch mit in

405 die Behörden und lernen dort vielleicht auch wieder, weil die Vorgaben dort etwas  
406 oder hier etwas anders sind, auch wieder Polizei auf eine etwas andere Weise  
407 kennen. Ich sehe mal das Thema Siezen, wir siezen ja hier die Studierenden. Das  
408 ist Vorgabe. Das wird auch von vielen eingehalten, nicht von allen, aber von vie-  
409 len. Das ist auch wieder so ein Punkt, da mit Unterschieden. Aber sollte so eine  
410 Institution auch aushalten, solche Unterschiede. Man kann es ansprechen, aber  
411 es sollte jetzt aushaltbar sein. In der Behörde werden..ist das DU ja angesagt, in-  
412 nerhalb einer Organisationseinheit, ist es DU. Und von daher, wenn die dann wie-  
413 der zurückkommen die Studierenden nach ihrem ersten Praktikum, sind da erst  
414 mal Verwirrungen. Das merkt man. Auch die Arbeiten, die wir hier vermitteln, wie  
415 Arbeit gemacht wird, wird in der Behörde ja zum Teil etwas anders umgesetzt.  
416 Weil es auch noch zudem Unterschiede in jeder Behörde gibt. Das ist also auch  
417 ein ziemliches Sammelbecken dessen was wir hier haben. Und die Prägung in  
418 Richtung Polizei erfolgt sicherlich hier und das ist von Seiten der Lehrenden ein  
419 ganz wichtiger Punkt. Also wenn wir da Mist bauen, das zieht sich teilweise dann  
420 durch.

421

422 ***Interviewer:** Welche Orientierungen sind für Dich denn wesentlich, die Du vermit-*  
423 *teln möchtest jetzt in der Zeit wo Du die Verantwortung trägst?*

424

425 **L:** (lacht). Also ein ganz wichtiger Punkt ist für mich, die Freude und den Spaß an  
426 dem Beruf zu vermitteln. Wer Polizeibeamter werden will, hat sich das vorher  
427 überlegt und hat ein gewisses Bild von diesem Beruf. und dieses Bild wird nicht  
428 immer aufrecht zu erhalten sein in der Wirklichkeit. Wichtig ist für mich ist aber das  
429 man die Faszination der dieser Beruf beinhaltet, die ich in dem Beruf sehe, das  
430 man das vermittelt. Den Spaß und die Freude an der Tätigkeit auch vermittelt.  
431 Denn wer Spaß und Freude an seinem Beruf hat, motiviert ist, wird den Beruf bes-  
432 ser ausüben als jemand der das einfach nur als Tätigkeit sieht. Dieser Beruf bringt  
433 so viele Facetten mit sich, finde ich, dass man die auch herausarbeiten sollte. Wir  
434 haben kein stures Abhandeln von Handlungskonzepten, wir haben Handlungskon-  
435 zepte um den Studierenden am Anfang unter die Arme zu greifen. Aber gerade im  
436 Bereich der polizeilichen Arbeit ist das logische Denken, das Hinterfragen, ein  
437 ganz wichtiger Punkt. Und darüber dann Freude und Motivation ist für mich ganz  
438 wichtig zu vermitteln. Das ich einfach sage, das ist ein Beruf wie kein anderer, der

439 Meinung bin ich. Und ihr könnt euch in diesem Beruf verwirklichen. Aber geht auch  
440 mit Freude daran und auch mit Neugier. Weil gerade der Polizeibeamte sollte ein  
441 hohes Maß an Neugier mitbringen, sich neuen Sachverhalten anschließen und  
442 auch spontan sein. Also zum teil, finde ich, wird in der Ausbildung zu viel darauf  
443 Wert gelegt, dass feste rahmen eingehalten werden. Was mache ich, wenn das  
444 und das kommt? ich finde, der Polizeibeamte sollte ein gewisses Maß an Sponta-  
445 neität haben um auch auf Situationen reagieren zu können, die dann vielleicht  
446 nicht in dieses Handlungskonzept, in diese Checkliste passen. Das zu vermitteln,  
447 ist für mich ein hoher Wert und ich denke es wird auch gut angenommen bei den  
448 Studierenden. Ich versuche ihnen auch immer beizubringen, dass sie einfach auch  
449 mal aus ihrer Position heraus denken, was erwartet überhaupt mein Gegenüber  
450 von mir. Einfach mal nicht nur meine Welt zu sehen, sondern einfach mal auch zu  
451 überlegen, was würde der andere jetzt gerne sehen. Ist es denn so schlimm, zum  
452 Beispiel mal ein freundliches Wort an jemanden zu richten. Auch wenn er Adres-  
453 sat einer polizeilichen, restriktiven Maßnahme ist. Das macht, finde ich, die Polizei  
454 auch aus, eben solche Sachen dann zu vermitteln. Das und einiges mehr.

455

456 ***Interviewer:** Wer wird in der derzeitigen polizeilichen Ausbildung oder Vermittlung*  
457 *von Werteorientierungen Deiner Ansicht nach eine prägende Rolle spielen?*

458

459 **L:** Also die prägende Rolle wird vom Grund her sicherlich immer die Behörde  
460 spielen. Der Tutor. Weil der Tutor eine Bezugsperson für den Auszubildenden ist,  
461 die wir hier so nicht darstellen können. An der Fachhochschule, nach meinem Da-  
462 fürhalten, nicht, weil die Fachhochschule durch den höheren Dienst schon auch  
463 als Dozent so eine etwas höhere Stellung, gehobene Stellung hat. Dort wird die  
464 Theorie vermittelt, dort wird der Studierende, so ist es aus meiner Erfahrung vom  
465 Aufstieg ja auch, sehr schnell erkennen, dass ist jemand mit einem fachlich hohen  
466 Wissen, aber das ist nicht so mein Kollege, mit dem ich zusammenarbeiten werde.  
467 Sondern das ist der Vorgesetzte, der mir das beibringt. Hier bei uns wir sehen sie  
468 ja nur relativ kurz als Lehrende. Wir werden sicherlich auch eine gewisse Prägung  
469 vornehmen, ganz klar. Wenn man gut miteinander auskommt, dann wird die Prä-  
470 gung positiv sein, sonst negativ. Aber sie erkennen, wie man sich hier gibt und die  
471 Studierenden erkennen sehr schnell, ob man hier Bild zur Schau stellt, was man  
472 nicht ist. Oder ob man authentisch ist und in welche Richtung es geht. Ob man

473 genau arbeitet oder Genauigkeit verlangt. Und solche Sachen, dass erkennen sie  
474 sehr schnell, das prägt auch. Aber die Hauptprägung wird im Praktikum stattfinden  
475 weil der Tutor mit der Dienstgruppe für alle Studierenden eine ganz neue Er-  
476 fahrung ist. Dienstgruppen sind nicht homogen, zum Teil inhomogen, aber den-  
477 noch in einem Gefüge mit einer sehr engen Bindung aneinander. Und die Auszu-  
478 bildenden so kenne ich es auch nur aus der Praxis, die kommen, werden dort  
479 auch relativ schnell mit eingebracht, hineingenommen. Und das prägt sicherlich  
480 am deutlichsten. Da bin ich mir ganz sicher.

481

482 **Interviewer:** *Was ist die Ursache Deiner Ansicht nach, dass so eine Dienstgrup-*  
483 *pe oder auch die Behörde eben der wesentliche, prägende Bestandteil ist in dieser*  
484 *Ausbildung?*

485

486 **L:** Zum einen ist es sicherlich hier alles noch ein Schonraum, das heißt polizeili-  
487 ches Arbeiten ist hier im Klassenverband, das ist noch wie Schule. Ich lerne hier  
488 was und ich zeige dann, das ich es gelernt habe. Innerhalb der Dienstgruppe ist  
489 dieses Gefüge aufgelöst, da bin ich raus gelöst aus meinem Klassenrahmen, aus  
490 meinem Kursrahmen. Da bin ich erst einmal alleine unter den vielen neuen und  
491 dann auch schon altgestandenen Polizeibeamten. Dort ist..man erkennt sehr  
492 schnell, dass diese Dienstgruppe eine enge Einheit ist, die eng miteinander ver-  
493 woben ist. Die viel miteinander unternimmt. Das führt dann dazu, das man sich  
494 dort auch sicherlich heimisch fühlt. Der Tutor der mit mir draußen arbeitet, mir also  
495 zeigt wie die Arbeit stattfindet, das übernehme ich sicherlich sehr gerne vom An-  
496 satz her. Hier habe ich gelernt, wie man es macht, wie man es hundertprozentig  
497 macht, sage ich mal. Und draußen sehe ich dann, wie es dann auch wirklich funk-  
498 tioniert. Und das ist ein ganz bleibender Eindruck, fand ich damals auch am dem  
499 Ende meiner Ausbildung, das es ein sehr bleibender Eindruck ist. Das mal nicht  
500 mit einem Schauspieler zu machen oder nicht in einem Schonraum, wo um mich  
501 herum nur meine Kollegen stehen. Wo ich mir mal einen Fehler erlauben kann, wo  
502 gelacht wird. Sondern das ist die Realität und die ist zum einen faszinierend, den-  
503 ke ich mal, aber auch schwierig und dieses gemeinsame miteinander dann dort  
504 und diese.. ich kenn halt nur diese positiven Aufnahmen, dass Auszubildende halt  
505 positiv aufgenommen werden in der Gemeinschaft. Und da fühlt man sich dann  
506 wohl und so lernt man die Polizei kennen, wie sie wirklich draußen arbeitet inner-

507 halb der Dienstgruppen. Wie funktioniert das. Und ich glaube dann, viele werden  
508 dort auch erkennen, ja das würde mir Spaß machen in so einer Gemeinschaft, die  
509 Spaß miteinander hat, die nett miteinander umgeht, weil von den Streitigkeiten  
510 werden die nicht immer etwas mitbekommen die Auszubildenden am Anfang  
511 (lacht). Dort, denke ich mal, wird dann gesagt, das prägt mehr und da möchte man  
512 gerne dann auch Teil dieser Dienstgruppe sein.

513

514 **Interviewer:** *Wie hat sich das denn während Deiner eigenen beruflichen Soziali-*  
515 *sierung verhalten? Und haben sich da Veränderungen im späteren Berufsleben*  
516 *ergeben?*

517

518 **L:** Na gut. Ich bin jetzt vielleicht nicht das Musterbeispiel, weil ich schon relativ alt  
519 war, als ich zur Polizei gekommen bin. Ich war jetzt nicht der 18jährige sondern  
520 schon 29 als ich hier mit der Ausbildung begonnen habe. Von da her, eine gewis-  
521 se Lebenserfahrung hatte es leichter gemacht für mich. Also ich bin nicht so naiv  
522 oder blauäugig an die Sachen herangegangen sondern ich wusste schon, es gibt  
523 gute und schlechte Zeiten, solche Sachen zum Beispiel. Und ich wusste auch,  
524 dass ich nicht alles eins zu eins übernehmen werde, was mir vorgemacht wird  
525 oder mitgeteilt wird. Dennoch war auch mein erster Eindruck natürlich von der Po-  
526 lizei hier. Damals die Ausbildung..man war ja hier kaserniert, und deswegen war  
527 das eigentlich eine relativ gute Möglichkeit so eine Art Polizeikultur kennen zu ler-  
528 nen. Das fehlt den jetzigen Bachelorstudierenden ja. Das ist ja mehr auch wie eine  
529 Ausbildung mit anschließend Nachhause fahren. Ich meine, die treffen sich zwar  
530 auch im Groben, aber nicht wie hier, wo man wirklich den ganzen Tag miteinan-  
531 der verbracht hat um dann auch abends mal zusammen gesessen hat zum Ler-  
532 nen, zum Sport machen, zum Feiern. Wie auch immer. Und das dieses Gefüge  
533 Polizei hat sich dann hier relativ schnell gebracht von den Lehrenden oder von  
534 meinen Ausbildern damals. Fand ich es sehr interessant, das waren alles relativ  
535 ältere Ausbilder die schon seit 20 oder 30 Jahren hier ausgebildet haben, Fachleh-  
536 rer waren. Das konnte man das erste Mal nach dem ersten Praktikum habe ich  
537 das anders eingeschätzt. Am Anfang hohes Fachwissen konnten sie vermitteln,  
538 nach dem ersten Praktikum musste ich allerdings feststellen, dass vieles was  
539 vermittelt wurde draußen so gar nicht mehr abgearbeitet wurde. Weil da einfach  
540 der Bezug zur Praxis fehlte. Wenn man dann wiedergekommen ist nach dem



541 Praktikum, hat man das natürlich die Ausbilder auch mit andern Augen gesehen.  
542 Das man gesagt hat, o.k., hohes fachliches Wissen das können sie einem auch  
543 weitergeben, aber wie es jetzt angewendet wird in der Praxis, huh, da sind sie  
544 schon lange raus. Und von daher war das wichtig dann in der der Behörde dann  
545 auch erst mal die Polizei kennenzulernen. Das war so eine ganz andere Welt.  
546 Nach der Ausbildung dann in die Behörde zu gehen, in die Erstbehörde, das war  
547 sehr prägend. Weil das ist halt die erste Behörde wo man auch wirklich länger ge-  
548 blieben ist. Wo man gesagt hat, hier bin ich jetzt nicht nur Praktikant für eine ge-  
549 wisse Zeit oder, sondern hier gehe ich hin und bleibe auch lange hier. Hier möchte  
550 ich mich einbringen, weil ich aktiver Part dieser Dienstgruppe werden möchte. Und  
551 die Leute, die dann dort ihren Dienst versehen haben, die sind dann schon recht  
552 prägend. Auch im Bereich der Sozialisation. Und das hat sich aber auch so durch-  
553 gezogen. Also da sind jetzt keine so Riesenunterschiede zwischen den Dienst-  
554 gruppen. Ich habe jetzt mehrere kennen gelernt. So große Unterschiede sind da  
555 nicht. Das Gefüge ist relativ schnell erkennbar. Von daher ..ja..

556

557 **Interviewer:** *Die Verbundenheit mit der Organisation Polizei, wo würdest Du die*  
558 *am ehesten festmachen? Bei der Dienstgruppe oder an dem Gesamtgebilde.*

559

560 **L:** Also ich persönlich an dem Gesamtgebilde. Weil ich jetzt nicht nur im Wach-  
561 und Wechseldienst gearbeitet habe, also nicht nur in diesem Gefüge Dienstgruppe  
562 tätig war, sondern jetzt auch andere Organisationseinheiten kennengelernt habe,  
563 die auch mal großflächiger sind oder großmaschiger. Wo man einfach auch nicht  
564 so den engen Kontakt miteinander hat. Aber vom Grund her war es eigentlich im-  
565 mer meine Verbundenheit mit der Polizei an sich, mit der Organisation Polizei.  
566 Die Dienstgruppe ist ein Spezialfall, halt ein Unterfall wo man sich entweder sehr  
567 wohl fühlt oder auch nicht. Damit fühlt man sich entweder sehr verbunden oder  
568 mit einigen verbunden, da gibt es auch Unterscheide, wie man halt in der Dienst-  
569 gruppe sich zurechtkommt oder wie sie aufgestellt ist. Da haben wir dann wieder  
570 diese 80/20 Grautöne. Wenn so viele Grautöne nach unten da sind, fühlt man sich  
571 nicht ganz so wohl. Eigene Wahrnehmung. Aber Verbundenheit ist eigentlich bei  
572 mir persönlich mit der Organisation Polizei an sich. Ja.

573

574

575 **Interviewer:** *Siehst Du mögliche Unterschiede oder auch Differenzen in der Ver-*  
576 *mittlung von Orientierungen bei den unterschiedlichen Stationen im aktuellen*  
577 *Studiengang? Kannst Du da irgendwelche Unterschiede festmachen an den drei*  
578 *Bildungsträgern?*

579

580 **L:** Also Unterschiede wird es geben. Inwiefern die Orientierung an der Fachhoch-  
581 schule überhaupt stattfindet ist so eine Frage. Also für mich ist Fachhochschule  
582 sicherlich aufgrund der theoretischen..des theoretischen Inputs, ob da eine Orien-  
583 tierung jetzt stattfindet, wag ich ..sicherlich auch.. aber nicht im großen Maße. Un-  
584 terschiede zwischen dem Training und der Praxis gibt es auf jeden Fall. Das liegt  
585 einfach daran, weil verschiedene Organisationen oder weil aus verschiedenen  
586 Bereichen hier unterrichtet wird. Ich sag jetzt mal aus dem Wach-und Wechsel-  
587 dienst Kollegen, die werden eine gewisse andere Orientierung vorgeben als zum  
588 Beispiel Kollegen aus dem Ermittlungsdienst. Kollegen, die jetzt sehr lange dabei  
589 waren, werden eine andere Orientierung als die jetzt neu sind. Wir haben jetzt  
590 auch Kollegen dabei, die sind noch nicht selber so lange aus der Ausbildung raus.  
591 Die Orientierung ist vielleicht anders. Also da gibt es Unterschiede, die aber  
592 jetzt nicht so riesig sind, nach meinem Dafürhalten. Unterschiede ja, die werden  
593 dann auch in der Praxis wieder sich durcheinander würfeln oder neu mischen.  
594 Aber von meiner persönlichen Wahrnehmung ist die Richtung schon identisch  
595 aber halt..es gibt halt Ausschläge nach rechts und links. Finde ich aber auch nicht  
596 schlimm, ich find es sogar sehr gut, muss ich sagen. Wenn die auszubildenden  
597 verschiedene Orientierungen oder Charaktere im Rahmen ihrer Ausbildung ken-  
598 nenlernen. Weil..sie sollen sich ja entwickeln und eine eigene Orientierung in dem  
599 Sinne erlangen oder erwerben. Und da finde ich ist es sehr hilfreich, wenn sie  
600 nicht nur an einer Person sich festmachen. Weil sonst passiert nämlich das, das  
601 es wirklich eins zu eins kopiert wird. Das ist am Anfang so. Man sucht einen halt,  
602 eine Lösung und dann sagt man wenn das so mir so beigebracht wird, dann hilft  
603 mir das, dann funktioniert das. Wenn ich jetzt verschiedene Charaktere habe, die  
604 in die ein oder andere Richtung mal ein bisschen ausschlagen, dann sollte es ei-  
605 gentlich dazu führen, dass ich dann schnell begreife, dass ich irgendwann auch  
606 meinen eigenen Weg gehen muss. Spätestens zu meiner Erstverwendung nach  
607 einer kurzen Zeit wird man ja seinen eigenen Weg gehen. Und ich denke, das ist  
608 schon hilfreich. Ich find das nicht negativ. Aber Unterschiede gibt es.

609 **Interviewer:** *Kannst Du das bei den Studierenden schon festmachen? Jetzt ge-*  
610 *rade in dem Jahrgang 2008, die ja jetzt schon 2 Jahre in der Ausbildung sind? Ob*  
611 *sich das ausbildet?*

612

613 **L:** Also die Veränderungen sind deutlich. Also das war ja auch mein erster Jahr-  
614 gang 2008, den ich mit betreut habe. Wenn man dann kennengelernt hat, wie neu  
615 das alles für sie war und wie sie da nach halt gesucht haben, war das interessant.  
616 Und jetzt über das dritte Praktikum also jetzt im Fachmodul 3 waren sie jetzt ja  
617 hier, da war der Unterschied deutlich feststellbar. Also es gibt welche die jetzt  
618 schon der Meinung sind, sie sind Polizeibeamte, schon ausgebildet. Es gibt auch  
619 interessante Charaktere die aus den Behörden zurückkommen und dort eine ge-  
620 wisse Prägung erhalten haben, wo man entweder für sich selber sagen muss, find  
621 ich gut oder finde ich nicht so gut. Eine Entwicklung ist da deutlich zu erkennen.  
622 Vom Ergebnis her meiner Meinung nach eine positive Entwicklung. Also ich will  
623 jetzt nicht sagen, die sind erwachsener geworden, weil sie schon erwachsen waren,  
624 aber sie sind in ihrem Berufsbild deutlich selbstsicherer geworden. Und das ist  
625 schön mit anzusehen. Sie sind auch zum Teil spontaner und auch auffassungs-  
626 schneller geworden. Sie brauchen nicht mehr so diese wirklich diese Schritt für  
627 Schritt-Hilfe sondern man kann ihnen was vorgeben und sagen in die Richtung  
628 geht es und sie finden die Lösung selbstständig. Also das fand ich schon ganz  
629 beeindruckend wie sich da viele entwickelt haben. Und das hat auch Spaß ge-  
630 macht, das mal so zu sehen. Muss ich natürlich sagen. Also das war positiv.

631

632 **Interviewer:** *Dankeschön.*

## F.4 Interview Tutor

**Interview Tutor**

**Datum: 17.11.2010**

**Ort: BZ „Erich Klausener“, Beginn: 13:00, Ende: 13:24, Dauer: 24:09 min**

1 **Interviewer:** Was verstehst Du unter Werten und Tugenden und welche sind für  
2 Dich persönlich wesentlich so als Mensch?

3

4 **T:** Ehrlichkeit, Offenheit..Das sind die beiden (am besten?)..

5

6 **Interviewer:** Warum sind die für Dich so wesentlich?

7

8 **T:** Weil das für mich jemand..also der diese beiden Tugenden so für sich mit  
9 bringt, also gerade Ehrlichkeit, weil es ein gewisses Vertrauen schafft zu einem  
10 Menschen. Das ich von vornherein weiß, ja das was er sagt, das stimmt, da  
11 brauche ich nicht nachfragen oder daran zweifeln oder hinterfragen. Wenn ich das  
12 Gefühl habe, jemand tritt mir gegenüber ehrlich gegenüber dann kann ich mit die-  
13 sem Menschen glaube ich schon vom Grund her ganz gut umgehen.

14

15 **Interviewer:** Hast Du denn persönlich ein Vorbild oder ein Ideal dem Du versuchst  
16 nachzustreben? Sei es jetzt in Person oder als Lebenskonzept?

17

18 **T:** Ich versuche halt meiner Person, mir selbst immer treu zu bleiben. Irgendwo  
19 mich da nicht zu verändern oder verstellen zu müssen, sondern wirklich meine  
20 Gradlinigkeit dann auch beizubehalten.

21

22 **Interviewer:** Also als eine Persönlichkeit jetzt...

23

24 **T:** also demjenigen würde ich nacheifern oder ähnliches.

25

26 **Interviewer:** Ob es aus der Familie ist oder das Ideal, sei es Batman (lacht).

27

28 **T:** Die Mutter.

29

30 **Interviewer:** Und warum?

31 **T:** Ja weil das, was sie so in der Erziehung niedergelegt hat, zweifelsfrei richtig für  
32 mich erscheint. (Pause)

33

34 **Interviewer:** *Warum hast Du dich für den Beruf eines Polizisten entschieden?*

35

36 **T:** Um möglichst einen abwechslungsreichen Arbeitsalltag zu haben. Vielseitig,  
37 interessant, weil ich persönlich absolut niemand bin, der tagtäglich von sieben bis  
38 sechzehn Uhr nur im Büro sitzen kann. Und für mich das..im Polizeiberuf eigent-  
39 lich am besten verwirklicht werden kann.

40

41 **Interviewer:** *Wie hat sich das so entwickelt, dieses Interesse an dem Beruf?*

42

43 **T:** Wie ist das Interesse gekommen? Die Alternative Bundeswehr schied nach  
44 dem Wehrdienst aus. Weil einfach die Distanz zur ja zum Bürger gar nicht mehr  
45 gegeben war. Das war mir zu abgeschieden. Und somit war Bundeswehr definitiv  
46 kein Thema und die Zeit war..das man halt noch einen sozialen Bezug irgendwo  
47 hat. Nicht in irgend einer Kaserne abgelegen irgendwo, sondern das man halt  
48 noch Mensch bleiben kann. Deshalb Polizeiberuf plus so einen gewissen Hang zu  
49 Gerechtigkeit und Ordnung. Wo ich sagen würde, vielleicht ist mir das auch ir-  
50 gendwo wichtig, wenn man dann anderen Menschen auch zu seinem oder zu ih-  
51 rem Recht verhelfen kann. Hilfsbereitschaft.. auch wichtig. Kann ich auch im tägli-  
52 chen Dienst immer für den Bürger quasi da sein.

53

54 **Interviewer:** *Hat sich das erst, sagen wir mal, in der Zeit rund um die Bundes-*  
55 *wehr entwickelt, das Interesse an der Polizei, oder schon vorher?*

56

57 **T:** Ich sag mal, ich hatte immer ein sehr positives Bild von klein auf an der Polizei.  
58 Ist so Erziehungssache gewesen. Polizei war für mich immer grundsätzlich wirk-  
59 lich Freund und Helfer und nicht irgendeiner der (?). Hatte aber auch nie quasi mit  
60 Polizei zu tun, also in irgendeiner Form negativ, oder irgendetwas. Deshalb, also.  
61 Ein sehr positives Bild immer schon gehabt. SO das ich sagen kann, ich konnte  
62 auch vorher auch schon sagen, dass könnte ich mir durchaus vorstellen, dass das  
63 zu mir auch passt.

64

65 **Interviewer:** *War das jetzt auch eine Möglichkeit im Rahmen der Berufsförderung,*  
66 *dort hinzugehen, jetzt sich zu bewerben? Oder war das wirklich so: Bundeswehr*  
67 *ist jetzt gut, und jetzt suche ich mir einen Beruf aus?*

68

69 **T:** Die Möglichkeit Bundeswehr wurde halt..Ich habe kurz reingeschnuppert im  
70 Rahmen des Wehrdienstes, und hab da nach drei oder vier Monaten gesagt, das  
71 ist es definitiv nicht. Dann wirklich Polizei. Bewerbung geschrieben, eingeladen,  
72 Einstellungstest, und es ging alles geradewegs seinen Weg.

73

74 **Interviewer:** *Was macht Deiner Ansicht nach den Idealtypen eines Polizeibeam-*  
75 *ten aus?*

76

77 **T:** Weltoffen, lernfähig, begeisterungsfähig, zielstrebig, ..sozialisiert, menschlich.  
78 Wie soll man das sagen? Welche Fähigkeiten soll er noch mitbringen? Oder was  
79 ..wo kann man sagen, derjenige wäre ein Guter und der wäre ein Schlechter?  
80 (Pause) Ja, so jemand der flexibel in alle Richtungen arbeiten kann, der nicht im-  
81 mer nur einen Weg kennt. Sondern halt auch ja..von dem einen Moment, wo er  
82 diese Wahrnehmung hat, davon sich aber nicht treiben lässt, sondern auch für  
83 andere Sache offen bleibt. Den Typus Mensch da mit zeichnen.

84

85 **Interviewer:** *Bist Du so einem Idealtypen schon einmal begegnet?*

86

87 **T:** Vielen guten Leuten, ja klar.

88

89 **Interviewer:** *Das ist nicht meine Frage gewesen. (lacht)*

90

91 **T:** Dem idealen, perfekten Polizeibeamten oder bzw. Menschen, wo ich sagen  
92 würde, der muss zur Polizei..Also es gibt bestimmt viele gute Personen, wo man  
93 sich vorstellen könnte, die wären auch gute Polizeibeamte.

94

95 **Interviewer:** *Ja, oder sagen wir mal.. Die Kollegen, die du jetzt so kennst. Du hast*  
96 *eben gesagt, es gibt gute Kollegen. Ein Idealtyp ist für Dich offensichtlich auch ein*  
97 *perfekter? Was ist denn der Unterschied zwischen einem guten Polizisten und*  
98 *einem Idealtypen? Siehst Du da immer noch einen Unterschied?*

99 **T:** Ein guter könnte zum Idealtypen werden, wenn er halt viele Sachen lernt und  
100 sich weiter entwickelt. Der perfekte..Gute..ja gute Kollegen gibt es sehr viele. Aber  
101 der Perfekte?

102

103 **Interviewer:** *Muss es den geben? Kann es den überhaupt geben?*

104

105 **T:** Ich glaube, perfekt wahrscheinlich nie, weil man ja nie auslernt oder irgendwie..  
106 Es gibt ja immer wieder viele Situationen, nur auf die sollte man sich auch einstel-  
107 len können. Und nicht sagen, nein das ist völlig falsch und.. ja.

108

109 **Interviewer:** *Du hast ja schon eine ganze Reihe an Tugenden aufgezählt, die so  
110 ein Idealtyp eines Polizeibeamten haben sollte. Lässt sich das immer so vereinba-  
111 ren mit dem Beruf?*

112

113 **T:** Schwächen haben wir alle. (Pause)

114

115 **Interviewer:** *Oder wo könnte es Schwierigkeiten geben, sich mit diesem Idealty-  
116 pus.. noch an diesen Idealtypus halten zu können?*

117

118 **T:** Wenn man das Ganze zu fest fassen würde, das man halt (?) wenn wir jetzt  
119 sagen, ich muss genau diesen Menschen haben, den werde ich wahrscheinlich  
120 nicht finden. Aber ich kann ja Menschen die gewisse Voraussetzungen mitbringen,  
121 dann auch noch so ein bisschen formen. Wenn da noch irgendwelche Ecken und  
122 Kanten sein sollten. Ob ich jetzt jemand formen möchte, dass ich so und so eine  
123 Person hab oder ob ich einfach sage, nein, besser ist vielleicht, ich hab ein Indivi-  
124 duum der seine Stärken mitbringt aber auch seine Schwächen hat. Mit dem ich  
125 auch arbeiten kann.

126

127 **Interviewer:** *In der polizeilichen Ausbildung werden ja neben den fachlichen Inhal-  
128 ten auch Werteorientierungen in Theorie, Training und Praxis vermittelt oder soll-  
129 ten vermittelt werden. Also nicht nur das Inhaltliche, sondern auch Orientierungen.  
130 Wie siehst Du im aktuellen Studiengang Deine Aufgabe dabei? Wie kannst Du das  
131 beschreiben? Wie versuchst Du dem Studierenden deine Orientierung vielleicht zu  
132 vermitteln? Was ist für Dich wichtig neben dem Fachlichen?*

133 **T:** Für mich.. wenn der Studierende quasi zu mir kommt, mir anvertraut wird, und  
134 ich dann die ersten Dienste mit ihm verbringe, ist es erst mal das man halt denje-  
135 nigen kennenlernt im Gespräch. So die Zeit ist dafür meistens relativ knapp. Der  
136 Alltag läuft weiter. So, dann beobachtet oder ich beobachte dann quasi den Stu-  
137 dierenden, wie gibt er sich so, wie verhält er sich. Ja und dann gibt es halt hinter-  
138 her so Rückmeldungen, wo man sich wieder unterhält über das Erlebte oder Ähn-  
139 liches. Und dann versuche ich halt, wenn da irgendwelche Dinge sind, wo ich sa-  
140 gen würde, die stören mich, die würde ich versuchen dann anzusprechen. Nach-  
141 zufragen, warum das so ist und andererseits würde ich auch sagen, ich kann auch  
142 von dem Studierenden quasi lernen. Vielleicht bringt der ja auch irgendetwas Fri-  
143 sches rein, wo ich sage, oh, das haben wir jahrelang ganz anders gesehen.  
144 Stimmt eigentlich. Aber ganz fair versuche ich den erst mal so als Kollegen zu ak-  
145 zeptieren, wie er ist. Wenn da jetzt nicht eklatante Fehler auftreten.

146

147 **Interviewer:** *Und wie bist Du damit gefahren, jetzt mit den Studierenden , die du*  
148 *jetzt in deiner Obhut hattest?*

149

150 **T:** Schwierig. Wir hatten jetzt keine Problemfälle bisher. Also die letzten vier waren  
151 alle gut, wirklich. Also allein vom Menschlichen her. Das Polizeiliche grundsätzlich  
152 haben wir mal gesagt, das kommt, die Arbeit und ähnliches. Sehr lernfähig. Aber  
153 das Menschliche, da gab es nichts, wo man sagen muss, da hakt es irgendwo.

154

155 **Interviewer:** *Was versuchst du trotzdem noch so zu vermitteln, also die Studieren-*  
156 *den kommen jetzt das erste Mal so in die Dienstgruppe, in so ein Konstrukt, Poli-*  
157 *zeidienststelle, Dienstgruppe. Wie versuchst Du sie einzubinden als Mitglied?*

158

159 **T:** Das wichtigste erst mal, das ich ihn quasi Sicherheit gebe, dass er sich da nicht  
160 nur auf den Tutor sondern möglichst auf alle Kollegen erst mal verlassen können.  
161 Dass sie die Rückendeckung haben. Das jeder die Bereitschaft hat, quasi an der  
162 Ausbildung mitzuarbeiten. Das man jeden fragen kann. Dass sie da halt wirklich  
163 versuchen, dass man versucht, sie mit in die Gruppe reinzubringen. Das das  
164 schwierig ist, in diesem kurzen Zeitraum. Du wirst als Studierender normaler Wei-  
165 se kein Mitglied dieser festen Dienstgruppe. Das ist also schwierig. Aber wenn so  
166 eine gewisse Vertrauensbasis da ist, die man entgegenbringt, glaube ich, fühlt



167 man sich da als Studierender dann auch recht schnell wohl.

168

169 **Interviewer:** *Wie kann man denn Vertrauen schaffen gegenseitig? Ich sag mal,*  
170 *die anderen Kollegen..*

171

172 **T:** Ja, dass man von der einen Seite, es gibt das Dienstliche, egal was es ist, wir  
173 sprechen darüber und ich erwarte einfach, dass auch wenn irgendwo außerdienst-  
174 lich irgendwas Eklatantes aufgetreten ist, was ihn jetzt in der Ausübung des Diens-  
175 tes quasi einschränken würde. Es kann ja immer irgendwo was sein, dass mich  
176 das prinzipiell nichts angeht, aber dass ich eigentlich schon erwarte, wenn da ir-  
177 gendetwas Markantes sein sollte, dass ich das erfahre. Dass er das Vertrauen hat,  
178 quasi dass er das auch erzählen kann. Keine Ahnung, egal was es ist. Also ihm  
179 die Sicherheit zu geben, das er auch Fehler ruhig machen kann. Aus denen er  
180 halt aber dann auch irgendwo lernen muss.

181

182 **Interviewer:** *Wer wird denn in der derzeitigen Ausbildung, jetzt im Bachelorstudi-*  
183 *engang, bei der Vermittlung dieser Orientierungen, ich sag mal auch Fehlerkultur,*  
184 *zählt da ja auch mit zu, also wer wird nach Deiner Ansicht eine prägende Rolle*  
185 *spielen in diesem Studiengang? Wer prägt am meisten jetzt die Studierenden?*

186

187 **T:** Mit der Tutor, denke ich, und die Kollegen der Dienstgruppe. Weil das halt der  
188 Alltag, die Praxis ist. Und ich glaub, das ist für die meisten Studierenden schon..  
189 ja, dass man sich daran orientiert. So war das.. also war es bei mir zum Beispiel  
190 auch. Das man immer sagte, das war super, das war klasse, und so sollte es auch  
191 weiter gehen. Fachhochschule ist der theoretische Teil, also da kommen jetzt nicht  
192 ganz so viele positive Sachen, also. Und Stukenbrock ist so ein Zwischending ein-  
193 fach. Also die dort Lehrenden. Weil die, glaube ich, die ersten Schritte mit auf den  
194 Weg geben. Ja ich glaub, am meisten bleibt doch dann wirklich die Erfahrung aus  
195 dem Praktikum in den Behörden jeweils bei den Studenten, denke ich.

196

197 **Interviewer:** *Woran liegt denn das?*

198

199 **T:** Weil der Studierende da die Arbeit sieht, die er hinterher machen wird. Gehe  
200 ich ganz schwer von aus.

201 **Interviewer:** *Liegt es nur an der Arbeit selbst oder an dem gesamt Erlebten?*

202

203 **T:** Das dürfte.. ja wahrscheinlich ist die Behörde einfach das spannendste im  
204 Rahmen der Ausbildung. Fachhochschule setzt die theoretischen Grundlagen,  
205 sollte sie, in Stukenbrock wird das Ganze aufgebaut dann mit Praxisanteilen. Und  
206 dann kommt draußen die Echtlage, wo es wirklich dann so passiert. Den Beruf  
207 den man halt ausüben will, das ist es ja nicht dieses, Ich will ja nicht in der Fach-  
208 hochschule sitzen oder möchte spielerisch quasi im gesicherten Raum Stuken-  
209 rock das Lernen, sondern ich will ja draußen dann auch sein. Ich hab noch keinen  
210 Studierenden erlebt, der sagte, endlich ist das Praktikum vorbei, ich freue mich  
211 wieder auf die Fachhochschule. Es ist ja auch gut so.

212

213 **Interviewer:** *Gab es da irgendwelche Rückmeldungen auch seitens der Studie-*  
214 *renden hinsichtlich jetzt Deiner Rolle Tutor oder eben auch dieses Erleben von*  
215 *wegen, das ist für mich jetzt das Wichtige?*

216

217 **T:** Klar, mit der zugeteilten Praktikantin, natürlich zwischendurch mal gesprochen.  
218 Ob ihr das passt, ob sie irgendwas stört. Weil ich lerne ja auch dazu. Solange bin  
219 ich noch nicht Tutor. 2 Jahre jetzt. Und ja da fühlt man sich dann schon bestätigt,  
220 wenn diese positive Rückmeldung kommt.

221

222 **Interviewer:** *Wie hat sich das denn in deiner eigenen beruflichen Sozialisierung*  
223 *verhalten? Du hast eben gesagt, da gibt es Parallelen dazu. Zwischen Theorie,*  
224 *Training und Praxis. Und haben sich da im Berufsleben irgendwelche Verände-*  
225 *rungen ergeben? Das heißt also berufliche Sozialisierung, Beginn der Ausbildung,*  
226 *und Stand jetzt. Siehst Du da irgendwelche Veränderungen, die da in Dir vorge-*  
227 *gangen sind, und wo waren da vielleicht die Stationen in Deiner eigenen Lauf-*  
228 *bahn?*

229

230 **T:** Also die beste Sozialisierung meinerseits fand natürlich dann im Praktikum  
231 selbst statt. Auch erst mal, wo man so in den Polizeikreis eintauchte. Dort so mit-  
232 bekam, wie funktionieren Kollegen und ähnliches. Was dann allerdings nach Ab-  
233 schluss der Ausbildung mit Wechsel nach Köln quasi wieder bei null anfing. Also  
234 man hatte halt in einer Dienstgruppe was erlebt, dachte, so funktioniert das. Man

235 kommt in eine neue Dienstgruppe, und man merkt, hier fängt man wieder bei null  
236 an. Die funktionieren ganz anders irgendwo. Eine eigenständige Gruppe, ja, also  
237 das was da gilt, heißt nicht, dass das da auch gilt. Gewisse Grundwerte bestimmt,  
238 aber man fängt halt..man muss auch in diese gruppe erst wieder reinwachsen. Da  
239 wird man auch genauso beobachtet, wie gibt sich derjenige, und man spürt dann  
240 auch ist das jemand, den man langfristig auch in der Gruppe haben will oder ist  
241 das jemand, wo man dem nicht nachtrauert, quasi wenn er dann nach einem Jahr  
242 in die Hundertschaft geht oder ähnliches. Auch eine gute Erfahrung.

243

244 **Interviewer:** *Wo lagen denn die Veränderungen dann? Ich sag mal, erste Erfah-*  
245 *rungen in der einen Dienstgruppe, jetzt wird man versetzt in eine neue Behörde,*  
246 *kommt in eine neue Dienstgruppe?*

247

248 **T:** Du bist jung, du bist dynamisch, du willst wirklich, ja du willst raus, du willst ar-  
249 beiten, du willst machen, und bist kaum zu bremsen. Und dann kommst du inner-  
250 halb einer Gruppe, wo halt Schutzmäner sind, die machen dass seit zehn, fünf-  
251 zehn Jahren und länger, die möchten das was ruhiger angehen lassen. Und dann  
252 musst du dann so einen Mittelweg finden. Auf der einen diese Motivation, auf der  
253 anderen die Rücksicht dann auf die Gruppe wiederum oder auf den Streifenpart-  
254 ner oder ähnliches. Der einfach sagt, ich bin, was weiß ich, vierzig Jahre, ich mach  
255 das seit zwanzig Jahren, und ich muss nachts nicht mehr fünfzig Autos anhalten  
256 bis ich meinen TRAL (Anm.: Trunkenheit im Straßenverkehr durch Alkohol) hab.  
257 Wenn ich keinen hab, hab ich keinen. Da ist es dann am Anfang schon schwer zu  
258 sagen, so ja, o.k., sehe ich ähnlich. Weil man halt diese Motivation so unbedingt  
259 mitbringt.

260

261 **Interviewer:** *Sind da noch andere irgendwelche Dinge, auf die man achten muss,*  
262 *wenn man jetzt in eine neue Dienstgruppe kommt?*

263

264 **T:** Man sollte, glaube ich, am Anfang nicht zu forsch auftreten. Sondern erst mal  
265 beobachten, das Ganze auf sich wirken lassen, schauen, wie diese Gruppe funkti-  
266 oniert, welche Regeln, welche Werte, welche Normen gelten. Und dann hoffen,  
267 dass man da gut sich einfügen kann. Wenn man das nicht kann, dann passt es  
268 wahrscheinlich von der Konstellation her nicht.

269 **Interviewer:** Also Du meinst, es gibt in den jeweiligen Dienstgruppen so eine ei-  
270 gene innere Struktur, wo man erst mal gucken muss, wo sind denn die Grauen  
271 Wölfe vielleicht, oder so?

272

273 **T:** Das gibt.. ja, ich sag ja, man muss sich ja dann nicht verstellen, sondern man  
274 sollte seiner Linie ja schon noch treu bleiben. Aber man muss natürlich auch offen  
275 für das sein, was diese Gruppe so irgendwo gerne sehen möchte, um sich da zu  
276 integrieren. Es gibt, denke ich mal, wieder Fälle, wo das einfach.. Es gibt wahr-  
277 scheinlich Kollegen, die kommen in die eine Dienstgruppe, da kommen die über-  
278 haupt gar nicht zurecht, und die kommen in eine andere, da passt es wunderbar.  
279 Dann passt es halt von der Konstellation her nicht. Dann gibt es natürlich vermut-  
280 lich Kollegen, die kommen nirgendwo zurecht. Mag auch sein. Dann liegt es viel-  
281 leicht an dem Einzelnen und nicht immer an den Anderen. Ja und dann gibt es die  
282 die sich einfach irgendwo völlig problemfrei integrieren können.

283

284 **Interviewer:** Wo liegen dann die Schwierigkeiten zum Beispiel, wenn sich einer  
285 nicht integrieren kann? Woran würdest Du das festmachen?

286

287 **T:** Ja die Schwierigkeiten ist, du bist ja quasi zur Zeit in der Dienstgruppe immer  
288 noch darauf fixiert quasi. Oder du arbeitest ja immer mit diesen Leuten zusam-  
289 men. Und mit diesen Leuten muss du, würde ich sagen, sehr gut zurechtkommen.  
290 Du bist ja nicht nur wie gesagt, das ist ja bei uns nicht nur ein Arbeitsplatz irgend-  
291 wo, der.. wo du hingehst, machst deine Arbeit und gehst wieder. Ich weiß nicht, ob  
292 das zur Arbeitszufriedenheit beitragen könnte. Ich glaube, man sollte sich da auch  
293 zwischenmenschlich sehr wohl fühlen. Um gewisse Einsatzsituationen positiv er-  
294 leben zu können. Das man weiß, ich kann mich da auf jeden Fall auch verlassen.  
295 Nicht dass man derjenige ist, der eh gar nicht gemocht wird, quasi so das Omega-  
296 Tier. Wo die anderen Kollegen dann den Spaß sich machen und sagen, lassen  
297 wir den mal auflaufen.

298

299 **Interviewer:** Siehst du mögliche Unterschiede oder Differenzen in der Vermittlung  
300 bei den unterschiedlichen Stationen im aktuellen Studiengang? Das heißt also,  
301 wenn man mal jetzt die Fachhochschule betrachtet, hier Stukenbrock, und jetzt in  
302 der Behörde. Sind da Unterschiede vorhanden und wie äußern die sich? Und ist

303 *aus Deiner Sicht der Dinge.. gibt es da Knackpunkte, die möglicherweise sich*  
304 *nicht vertragen, möglicherweise sich sogar gegenläufig verhalten? Wie ist das aus*  
305 *deiner Sicht zu sehen? Auch vor dem Hintergrund Deiner eigenen Ausbildung*  
306 *damals? Hat sich das verbessert seit dem Diplom-Studiengang früher und dem*  
307 *Bachelor, oder ist es halt anders?*

308

309 **T:** Was ist schlechter? Ich weiß nicht, ob ich darüber urteilen kann. Anders in der  
310 Hinsicht, dass man als Diplomer einfach einen längeren Zeitraum in der Behörde  
311 selbst war. Ich glaub wir hatten 30 Wochen am Stück. Also fast ein dreiviertel  
312 Jahr, so ungefähr. Und jetzt sind es immer nur diese kurzen Blöcke. Man ist immer  
313 überall.. das ist hier ja in Stukenbrock auch so, der Kurs ist irgendwo 2 Wochen  
314 bei lehrenden oder nur eine Woche, wird weitergereicht. Also dieses persönliche  
315 Verhältnis, das fehlt irgendwo. Man hat so das Gefühl, ja hier lerne ich was, da  
316 lerne ich was, also dieses Gruppengefüge, finde ich, dass dies nicht mehr so früh-  
317 zeitig gefördert wird. Sondern das ist mehr oder minder..ja was heißt Individuen  
318 geschaffen, ja so einzelne..Jemand wird ausgebildet, der soll seinen Job machen,  
319 und fertig. Das es gar nicht mehr so gewünscht ist, quasi so eine feste Gruppe zu  
320 schaffen.

321

322 **Interviewer:** *Macht sich das bemerkbar draußen?*

323

324 **T:** Also der Studierende der..ja du musst ihm halt erst mal ganz klipp und klar sa-  
325 gen, du bist vielleicht auch nur 4 Wochen bei dieser Gruppe, aber du musst  
326 halt..wir wissen nicht was draußen passieren sollte.. Und du sollst von vornherein  
327 wissen, egal was ist, du kannst dich erst mal auf uns verlassen. Sei uns gegen-  
328 über ehrlich, fang nicht an irgendwo was zu drehen, sondern wenn ich eine Frage  
329 stelle, beantworte die ehrlich und versuch dich nicht herauszureden, weil du hast  
330 ja nichts zu befürchten erst mal. Wenn es eklatant schief laufen sollte, du bist jetzt  
331 nicht irgendwer wo es uns nicht interessiert, wie es mit dir weitergeht. Ich glaub,  
332 das das schon wichtig ist, weil das wird glaube ich wirklich erst sehr..oder kommt  
333 sehr spät, das man halt so das Gefühl hat, ja ich werde hier aufgenommen oder  
334 ähnliches. Und wenn ich dann jetzt hier an Stukenbrock denke, an das Rollenspiel  
335 oder so, was man immer wieder hört, ist so, dass jeder nur noch auf sich fixiert ist  
336 quasi. Ich muss meinen Weg da und da hin, ich hab die und die Prüfung, ich hab

337 das und das. Das muss ich erreichen, und das man diesen ja die Teamfähigkeit,  
338 das die so ein bisschen leidet. Also das viele ihren eigenen Weg gehen und ja ob  
339 da jetzt der Spannmann ebenfalls gut dasteht, oder so, das ist halt ein bisschen in  
340 Vergessen..was heißt vergessen, aber dass das nicht mehr ganz so prägnant ge-  
341 fördert wird.

342

343 **Interviewer:** *Kannst Du da auch eine Veränderung feststellen jetzt bei den Studie-*  
344 *renden? Wenn die jetzt die Zeit bei Euch waren, dass die diese Teamfähigkeit*  
345 *dann besitzen?*

346

347 **T:** Ich hoffe das sie da ein bisschen was von mitnehmen und das hinterher oder  
348 das nicht in Vergessenheit gerät, das man halt in einem Team arbeitet. Und das  
349 man sich auf die Kollegen auch später verlassen soll und das man ja das dieser  
350 Zusammenhalt da ist, also das man nicht nur einer ist, der zu seinem Arbeitsplatz  
351 geht, acht Stunden zwölf abreißt und wieder nach Hause fährt, sondern dass man  
352 halt ja das es Kollegen sind und das man darauf irgendwo achtet das die auch heil  
353 nach Hause kommen und ähnliches. Das man nicht nur auf sich bezogen, also  
354 dieser Egoismus oder ähnliches, dass das nicht so stark ausgeprägt ist.

355

356 **Interviewer:** Ich danke Dir.