

## **.SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis**



Schiewek, Werner (2008):

### **„Moral haben wir schon! Wozu noch Ethik?“. Berufsethische Herausforderungen der Polizeiarbeit**

SIAK-Journal – Zeitschrift für  
Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis  
(3), 12-23.

doi: 10.7396/2008\_3\_B

*Um auf diesen Artikel als Quelle zu verweisen, verwenden Sie bitte folgende Angaben:*

Schiewek, Werner (2008). „Moral haben wir schon! Wozu noch Ethik?“. Berufsethische Herausforderungen der Polizeiarbeit, SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis (3), 12-23, Online: [http://dx.doi.org/10.7396/2008\\_3\\_B](http://dx.doi.org/10.7396/2008_3_B).

© Bundesministerium für Inneres – Sicherheitsakademie / Verlag NWV, 2008

Hinweis: Die gedruckte Ausgabe des Artikels ist in der Print-Version des SIAK-Journals im Verlag NWV (<http://nwv.at>) erschienen.

Online publiziert: 3/2013

„Moral haben wir schon! Wozu noch Ethik?“

# Berufsethische Herausforderungen der Polizeiarbeit



**WERNER SCHIEWEK,**  
Lehrbeauftragter für Ethik im  
Polizeiberuf an der Deutschen  
Hochschule der Polizei in  
Münster-Hiltrup.

Organisationen sind Horte von Moral. Das gilt besonders für die Polizei, die als Verwalterin des staatlichen Gewaltmonopols an einer besonders sensiblen Schnittstelle zwischen Staat und Gesellschaft arbeitet. Die moralische Sensibilität und die moralischen Ansprüche, die an die Arbeit der Polizei von Seiten der Gesellschaft, aber auch in der Polizei selbst von ihren Angehörigen formuliert werden, wachsen rapide. Der vorliegende Beitrag formuliert die These, dass dieser wachsende Moralbedarf unausweichlich zu Problemlagen führt, die mithilfe der herkömmlichen moralischen Instanzen in der Polizei (Recht, Tugend und Profession) nur noch unzureichend gelöst werden können. Demgegenüber wird die Entwicklung ethischer Kompetenz zu einem erfolgskritischen Faktor zur Erzeugung und Erhaltung von Moral in Organisationen im Allgemeinen und in der Polizei im Besonderen. Die Leistung ethischer Kompetenz wird darin gesehen, unter dem Blickwinkel ausgewählter moralischer Dimensionen (Wahrheit, Versprechen, Gerechtigkeit), die für die moralische Qualität jeder Art von Kooperation von entscheidender Bedeutung sind, moralische Konfliktlagen erkennen, benennen und über diese begründet entscheiden zu können.

## I. POLIZEI UND MORAL

Polizei und Moral gehören zusammen. Dieser Zusammenhang wird von Seiten der Gesellschaft genauso an die Polizei herangetragen, wie er innerhalb der Polizei zum festen Inventar ihres Selbstverständnisses gehört. Die überall in der Polizei anzutreffende moralische Sicht ihrer Arbeit und ihres beruflichen Selbstverständnisses ist deshalb alles andere als verwunderlich.

Für die Gesellschaft resultiert er aus der, der Polizei übertragenen Verwaltung des Gewaltmonopols und der damit verbundenen Berechtigung, „Gewalt“ bzw. „unmittelbaren Zwang“ ausüben zu dürfen (bzw. – in präventiver Absicht – „Gewaltbereitschaft“ überzeugend inszenieren zu können, um sie gerade nicht einsetzen zu müs-

sen).<sup>1</sup> Schon diese – sehr vereinfachende – Aufgabenbeschreibung der polizeilichen Arbeit führt zu einer unvermeidlichen Spannung (und nicht der einzigen) zwischen Gesellschaft und Polizei.<sup>2</sup> Sie besteht in diesem Fall darin, dass die Gesellschaft zu ihrem Schutz eine solche Gewaltbereitschaft auf Seiten der Polizei erwartet und gegebenenfalls einfordert (das ist jeweils vom gesellschaftlichen „Angstpegel“ abhängig und wird darüber hinaus vor allem dann akzeptiert, wenn sie „den“ bzw. „die Richtigen“ trifft), während dieselbe Fähigkeit gleichzeitig auch Furcht auf Seiten der Gesellschaft auslöst (vor allem dann, wenn die Gefahr besteht, dass sie „die Falschen“ trifft). Die „moralische Einbettung“ der polizeilichen Arbeit ist eine der Möglichkeiten<sup>3</sup>, mit dieser

Spannung umzugehen. Sie wird dadurch zwar nicht aufgelöst, aber doch als möglichst wenig beunruhigend ausgewiesen, denn „moralisch gute“ Polizistinnen und Polizisten werden mit der ihnen gegebenen Lizenz zur Ausübung des Gewaltmonopols „moralisch gut umgehen“ (meist verstanden im Sinne eines „nicht an persönlichen Interessen ausgerichteten, sondern an überindividuellen Maßstäben orientierten Verhaltens“). Die hohen Vertrauenswerte, die seit Jahrzehnten in deutschen Befragungen von Seiten der Bevölkerung der Polizei immer entgegengebracht werden, deuten darauf hin, dass die zuvor beschriebene Spannung nicht auf die gesellschaftliche Vertrauenszuschreibung durchschlägt.<sup>4</sup>

Die moralische Sicht des Polizeiberufs in den Reihen der Polizei verdankt sich unter anderem einem beruflichen Selbstverständnis, das sich in einem impliziten Vertrag zwischen dem Polizeibeamten und seinem Dienstherrn widerspiegelt, in dem der Polizist – überspitzt ausgedrückt – seine jederzeitige Bereitschaft einbringt, „für die Sicherheit und Freiheit dieser Gesellschaft sein Leben zu opfern“ (Christe-Zeyse 2007, 64). Eine solche Bereitschaft ist nicht nur ein Unterscheidungsmerkmal zu den Anforderungen, die die meisten anderen Berufsgruppen der Gesellschaft an die diese Berufe ausübenden Menschen stellen, sondern auch ein entscheidender Faktor für die Zusammenarbeit innerhalb der Polizei. Letztere prägen insbesondere durch das Moment der „Gefahrgemeinschaft“ das polizeiliche Verständnis von Kollegialität, erstere unterscheidet in charakteristischer Weise das Handeln eines Polizisten bzw. einer Polizistin von den erwartbaren bzw. zumutbaren Handlungsweisen von „Normalbürgerinnen“ und „-bürgern“ (vgl. dazu Schiewek 2006, 118). Daraus resultiert ein ganz besonderes Berufsbild und Berufs-

verständnis, dessen umfangreiche Implikationen für diejenigen, die dazu gehören, meistens sehr klar, für diejenigen, die von außen darauf blicken, nicht wirklich in letzter Tiefe zu ergründen sind. Ein Beispiel für das Gemeinte bildet ein Statement einer amerikanischen Untersuchung, in der die Autoren eine so genannte „Archetypal Police Culture“ charakterisieren, die sich weltweit finden lassen und so etwas wie den Fixpunkt des polizeilichen Selbstverständnisses bildet: „A cop is a cop is a cop. Some are better than others, some are worse. But, we are all made out of pretty much the same stuff“ (Wood/Davis 2002).

***Die Einfachheit dieser Aussage darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass es sich bei der damit beschriebenen polizeilichen Identität um einen sehr komplexen Sachverhalt handelt.***

Den oben nur kurz genannten und beschriebenen Anforderungen von Seiten der Gesellschaft und von Seiten der Polizei gerecht zu werden, ist eine Herausforderung, die sich schnell zu einer individuellen wie strukturellen Überforderung entwickeln kann (vgl. Moore 1990, 72–102). Um ein Beispiel dieser Herausforderungen zu nennen: Wenn die Verwaltung des staatlichen Gewaltmonopols z.B. nach Erhard Denninger immer auch bedeutet, dass staatliche Gewalt sowohl aktuell als auch potentiell unwiderstehlich sein muss, weil es genau die Gewissheit dieser Schutzleistung sei, mit der die Rechtsgehorsamspflicht des Bürgers stehe und falle, dann könne der Staat zwar „vorübergehend, situativ, auf sofortige Befehlsdurchsetzung verzichten (etwa, um auf diese Weise bedrohte Rechtsgüter, das Leben einer Geisel, aussichtsreicher schützen zu können

oder um in der Zwischenzeit eine ‚politische Lösung‘ eines Konflikts herbeizuführen“, aber nichtsdestotrotz müsse er beim Bürger gleichzeitig die Überzeugung aufrechterhalten, „dass er auf längere Sicht stets den längeren Atem und Arm hat“ und „zu wirksamem Rechtsgüterschutz in der Lage“ ist (Denninger 1987, 132). Meines Erachtens existieren in der Polizei an vielen Stellen implizite und explizite „Übersetzungen“ dieses von Denninger formulierten Anspruchs der Unwiderstehlichkeit des staatlichen Gewaltmonopols.

***Eine solche Übersetzung sehe ich z.B. in dem handlungsleitenden polizeilichen Anspruch eines „Wir gewinnen“.***

Wie tief dieser Anspruch in der polizeilichen Handlungslogik verankert ist, zeigt sich z.B. darin, dass, wo immer diese Überzeugung wirklich fraglich wird, es zu Sinn- und Handlungskrisen in der polizeilichen Arbeit kommen kann. Wenn sich das Ethos der polizeilichen Arbeit besonders an der Einstellung zur Ausübung staatlicher Gewalt entscheidet und hier auch die besonderen psychischen Anforderungen wurzeln, die der Polizeiberuf an den Polizeibeamten stellt, dann resultiert aus diesen absoluten und relativen rechtsstaatlichen Begrenzungen des Gewalteinsatzes ein grundlegendes Dilemma einer rechtsstaatlichen Polizei: Unwiderstehlichkeit versus rechtsstaatliche Begrenzungen. Ein Dilemma, das sich sowohl für die Polizei als auch für die Gesellschaft stellt und nach Auflösung zu jeweils einer der beiden Seiten strebt (Denninger 1987, 132). Wie immer die konkreten Abwägungen hinsichtlich eines solchen Dilemmas ausfallen (und es gibt in dieser Hinsicht eine größere Spannbreite als oft vermutet wird; vgl. z.B. im Hinblick auf die damit unmittelbar zusammenhängende Thematik

der „Noble Cause Corruption“ Kleinig [Kleinig 2002] oder im Hinblick auf die Bedeutung von „Gewissensentscheidungen“ im Bereich polizeilicher Arbeit am Beispiel der „Rettungsfolter“ Schiewek [Schiewek 2007]), ohne eine wie auch immer geartete und wie auch immer begründete moralische Legitimation sind solche Abwägungen kaum durchführbar. Vielmehr bestehen solche Abwägungen letztlich in genau solchen persönlichen moralischen Bewertungen der eigenen Handlungsoptionen und der persönlichen moralischen Verantwortungsübernahme für die daraus hervorgehende eigene Entscheidung.

***Ohne solche moralischen Bewertungen ist die polizeiliche Arbeit weder machbar noch wünschbar.***

Die damit formulierten Zumutungen an die Ausübung des Polizeiberufs sind zugegebenermaßen groß, doch Moral ist in der Polizei alles andere als knapp. Denn ohne die moralischen Orientierungen, die immer wieder die Legitimität und den Sinn der eigenen Berufsausübung sichern, lässt sich dieser Beruf weder ausüben noch auf Dauer aushalten. Es gibt solche moralischen Orientierungen. Es gibt sie zuhauf. Doch woher stammen sie und wie sehen sie aus?

**II. DREI BAUSTEINE DER MORALISCHEN INFRASTRUKTUR DER POLIZEI**

Die Fragen, worin solche moralischen Orientierungen genau bestehen, wie sie zu gewinnen und fördern sind, reichen weit zurück. Schon Platon hat in seinem Staatsentwurf, der Politeia, Erwartungen im Hinblick auf die „Wächter“ der Polis formuliert, die bis heute für Angehörige der Organisationen zur Verwaltung des Ge-

waltmonopols gelten und mit der sich die polizeilichen Werbe- und Auswahldienste abquälen: „Wo sollen wir eine zugleich sanfte und hocheifrige Gemütsart auffinden? Denn die sanftmütige Natur ist ja derjenigen entgegengesetzt, in welcher der Eifer vorherrscht. (...) Und doch kann, wem eines von diesen beiden fehlt, kein guter Wächter sein“ (Platon, Politeia II, 375c zit. nach Platon 1991, 155). Oder im Sinne eines Kurzprofils ausgedrückt: „Also philosophisch, und eifrig, und rasch und stark muß uns von Natur sein, wer ein guter und tüchtiger Wächter der Stadt sein soll“ (Platon, Politeia II, 376c zit. nach Platon 1991, 159). Während Platon im Hinblick auf die Implementierung der von ihm geforderten Eigenschaften im unmittelbaren Anschluss an die genannten Stellen zu umfassenden Erörterungen über deren „mysische“ und „gymnastische Erziehung“ sowie die „Auswahl“ und „Aufgaben“ der Wächter ansetzt, werden zur Implementierung moralischer Orientierungen in der Polizei gegenwärtig eine Vielzahl von Vorschlägen unterbreitet, die aus meiner Sicht drei unterschiedliche Strategien erkennbar werden lassen. Anhand der von ihnen jeweils für diese Aufgabe favorisierten Medien – „Recht“, „Tugend“ und „Profession“ – lassen sie sich idealtypisch unterscheiden.

#### **BAUSTEIN I: MORAL VIA „RECHT“**

Damals wie heute gibt es Vorschläge, die Frage der moralischen Infrastruktur der Polizei an das „Recht“ zu delegieren. Kürzlich konnte ich auf einer Tagung den Satz hören: „Ich<sup>5</sup> brauche kein Leitbild. Mein Leitbild ist das Grundgesetz!“ Diese Sichtweise läuft auf eine Position hinaus, die Erhard Denninger einmal so formuliert hat, dass der Bürger eben „keinen unmittelbar einklagbaren Rechtsanspruch auf Verwirklichung einer die Legalität übersteigenden Moralität des polizeilichen

Handelns“ habe (Denninger 1987, 133). Damit wäre zwar das „ethische Minimum“ polizeilicher Arbeit durch das Recht gesichert, allerdings um den Preis, dass weite Teile des polizeilichen Handelns ausgeblendet blieben. Darüber hinaus zeigt sich aber auch, dass die handlungssteuernde Bedeutung des Rechts für viele Bereiche des polizeilichen Alltags meist deutlich überschätzt wird. Eine solche Überschätzung ist aus inhaltlichen und formalen Gründen zwar nachvollziehbar, aber in der Realität ist sie ähnlich abwegig wie beispielsweise der Versuch, die empirisch feststellbare unüberschaubare Pluralität ehelicher und familiärer Beziehungsformen und Beziehungsgeschichten unmittelbar aus dem Ehe- und Familienrecht ableiten zu wollen. In Bezug auf die polizeiliche Arbeit ist z.B. die Ebene rechtlicher Legalität bei der Klärung unmittelbar anwendungsbezogener Ermessensfragen, z.B. der Frage, „wann und gegen wen Gewalt in welcher Form und in welchem Ausmaß ‚unbedingt notwendig‘ ist“, schlicht überfordert (Behr 2000, 228). Aber nicht nur das. So fragt Erhard Denninger, ob die Bürger nicht (auch einen rechtlich begründbaren) „Anspruch auf eine (im Sinne rechtsstaatlicher Sensibilität) optimale Polizei“ hätten (Denninger 1987, 133). Konkret heißt das für ihn, dass eine von einem Berufsethos getragene, entwickeltere Einsicht in die Grundrechtsbelange des Bürgers dazu führen müsste, „im Rahmen notwendiger Eingriffsmaßnahmen schonendere, verständnisvollere, an feineren ethischen Maßstäben entwickelte Alternativen“ zu suchen und auch umzusetzen (ebd.).

#### **BAUSTEIN II: MORAL VIA „TUGEND“**

Der Rekurs auf den Tugendbegriff als Brücke zur moralischen Orientierung des polizeilichen Handelns bei gleichzeitiger

Implementierung dieser Moral in die Polizei nimmt den schon seit Platon zu findenden Argumentationsstrang auf. Innerhalb dieses Diskussionsstranges wird die moralische Orientierung des polizeilichen Handelns in der individuellen „moralischen Ausstattung“ eines jeden Polizisten gesehen. Bei der Durchsicht der seit 1948 erscheinenden Zeitschrift „Die Polizei“ habe ich den ersten aus meiner Sicht einschlägigen Beleg dieses Diskussionsstranges im Jahr 1951 gefunden. Unter der bezeichnenden Überschrift „Krise des Berufsethos in der Polizei“ legt der „Polizei-Überkommissär“ H. Scholz aus Neuötting seine Sicht der Dinge dar (Scholz 1951). Er konstatiert damals aus einer gewissen kulturpessimistischen Sicht nicht nur „eine starke Unterbewertung der Frage nach dem Vorhandensein eines Berufsethos“ innerhalb der Polizei, sondern berichtet darüber hinaus von seiner Erfahrung, „daß man schon durch die bloße Erwähnung dieses Begriffs bei vielen, besonders bei den jüngeren Polizeibeamten, in den Verdacht gerät, ein wirklichkeitsferner ‚Spinner‘ zu sein“ (Scholz 1951, 80). Dieser Vorwurf entbehrt bis heute nicht einer gewissen Aktualität (siehe Alberts 2004, 31–41). Inhaltlich beklagt Scholz ein egoistisch ausgerichtetes und in der Gesellschaft verbreitetes „Nützlichkeitsdenken“, das auf das Selbstverständnis der Polizei zunehmend Einfluss gewänne, denn solange – in seinen Worten – „die Moral in tonangebenden Kreisen der Bevölkerung schlecht ist, kann nicht erwartet werden, daß das Beamtenethos allein außerhalb dieses allgemeinen Strudels bleibt“ (Scholz 1951, 81). Ein Gegengewicht sieht er in der Setzung eines innerlich überzeugenden Ziels und Sinns polizeilicher Arbeit, die allerdings nicht einfach von oben im Sinne eines „Du hast deine ganze Arbeitskraft der Pflicht zum Opfer zu bringen, dafür wirst du ja bezahlt!“

dekretiert werden könnten, sondern die einer individuell und persönlich überzeugenden Grundlegung in Form eines die Polizei durchdringenden Konsenses über die „wahren Werte des Lebens“ bedürfen (ebd.). Kurz: Aus seiner Sicht kommt der Polizeiberuf ohne eine solche idealistische Grundlegung nicht aus.<sup>6</sup>

In neuester Zeit hat Rafael Behr einen tugendethisch ausgerichteten Vorschlag zur Entwicklung einer „wertegebundenen Polizeikultur“ vorgelegt (Behr 2006). Seine Leitidee oder besser sein Denkmodell für diese Integration ist die Entwicklung bzw. Förderung eines „institutionellen Patriotismus“ bzw. „Institutionspatriotismus“ in der Polizei. Die Pointe der von ihm bemühten Kategorie „Patriotismus“ besteht darin, dass unter ihrer Ägide eine Verbindung zwischen der motivationspsychologisch beschreibbaren „Leidenschaft“ für den gewählten Beruf<sup>7</sup>, vorhandener „kultureller Verschiedenheiten“ und einer diesen Beruf prägenden „universalen Berufsethik“ möglich sei (Behr 2006, 188 vgl. 14 f).

Dreh- und Angelpunkt einer solchen Sichtweise ist für Behr „die Wertschätzung gegenüber der Institution des Gewaltmonopols, und zwar insoweit, als sie demokratisch legitimiert und völkerrechtlich akzeptiert ist“ (Behr 2006, 188). Aus seiner Sicht stellt der „Institutionspatriotismus“ eine Haltung dar, die „sich mit einem gewissen Maß an Leidenschaft (also mit intellektueller und emotionaler Energie) einem Wertesystem verschreibt, das von definierten gesellschaftlichen Institutionen vertreten wird“ (Behr 2006, 185). Insofern impliziert eine patriotische Haltung „ein Bekenntnis zu etwas, es geht ausdrücklich um Überzeugung, nicht um Rationalität“ (ebd.). Eine solche Überzeugung lasse sich aus seiner Sicht zwar nicht völlig ohne nationalstaatliche Rückbindungen bzw. Einbettungen denken, aber eine Bezugnahme auf die „universalen

Grundlagen polizeilicher Gewalt“ würde solche Beheimatungen in einen universalen Rahmen einbetten und damit von einem geographischen zu einem kulturellen Raum transformieren, „wie ihn Institutionen stiften, die Werte vermitteln und dafür Loyalität einfordern“ (Behr 2006, 187<sup>8</sup>). Ein derartiger Institutionspatriotismus wäre darüber hinaus eine konstruktive Möglichkeit, um mit polizeilichen Internationalisierungs- und Globalisierungsprozessen umzugehen, die die nationalstaatlichen Beheimatungen zunehmend transzendieren und an die jeweiligen internationalen Organisationen und deren Aufgabenstellungen ausrichten (vgl. dazu Schiewek 2008, 68–91). Der zentrale Inhalt einer solchen institutionsorientierten Sichtweise bestünde aus Behrs Sicht in einem Selbstverständnis, das in dem grundsätzlichen Bewusstsein bestehe, „eine Lizenz zur Gewaltausübung zu besitzen, und zwar nach vergleichbaren juristischen und ethischen Maßstäben“ „und zwar insoweit, als sie demokratisch legitimiert und völkerrechtlich akzeptiert sind“ (Behr 2006, 187 f). Zur Konkretisierung dieser Idee kommt er zur Formulierung einer umfangreichen Liste von nicht weniger als vierundvierzig „Leitsätzen“ einer – tugendethisch ausgerichteten – „neuen Polizeikultur“ (Behr 2006, 189–191).<sup>9</sup>

### **BAUSTEIN III: MORAL VIA „PROFESSION“**

Insbesondere die Professionsethik (Abbott 1983, 855–885) kann als ein Steuerungs- und Kontrollmodus professionellen Handelns verstanden werden, dessen „kulturelle Einbettung“ in das berufliche Handeln gerade das besondere Merkmal dieser Berufe ausmacht (Langer 2007, 42<sup>10</sup>). Wäre der Polizeiberuf als eine Profession zu klassifizieren, so stünde für die Entwicklung einer moralisch geprägten Polizei das für die klassischen Professionen

typische Instrumentarium ihrer moralischen Grundierung zur Verfügung. Es ist jedoch äußerst umstritten, ob der Status einer Profession auf den Polizeiberuf anwendbar ist.<sup>11</sup> Ein zwar nur äußerliches, aber trotzdem interessantes Indiz dafür, dass er noch keinen Status einer klassischen Profession hat, ist, dass in der bisherigen empirischen Elitenforschung die Polizei bisher nur am Rande vorkam.<sup>12</sup> Fraglich ist aber, ob die zunehmende Akademisierung der polizeilichen Ausbildungen des gehobenen und höheren Polizeidienstes (mit den entsprechenden akademischen Abschlüssen Bachelor und Master) in die Richtung einer sich möglicherweise abzeichnenden Professionalisierung des Polizeiberufs weisen.<sup>13</sup>

***Diese Begrifflichkeit aufnehmend wurde vorgeschlagen, die „Polizei als Menschenrechtsprofession“ zu verstehen und auszubilden.<sup>14</sup>***

Es bleibt abzuwarten, inwieweit sich dieser anspruchsvolle Ansatz für die Organisation der Polizei und im Bereich der verschiedenen Polizeikulturen als anschlussfähig erweist.

### **III. DREI BAUSTEINE EINER POLIZEIETHIK**

Was einem in der Diskussion hinsichtlich der moralischen Infrastruktur der Polizei entgegentritt, ist eine Unmenge von Leitsätzen und Leitlinien, von Kompetenzprofilen und Tugendkatalogen. Im Folgenden möchte ich eine Reduktion vorschlagen und drei moralische Dimensionen nennen, die für die moralische Infrastruktur der Polizei aus meiner Sicht von entscheidender Bedeutung sind. Sie resultieren u.a. daraus, dass die interne wie externe Kooperationsfähigkeit eine der wichtigsten, ja vielleicht als die wichtigste Ressource polizeilicher Arbeit angesehen werden

kann.<sup>15</sup> Das moralische Schutzschild solcher Kooperationsbeziehungen innerhalb wie außerhalb der Polizei sehe ich durch drei moralisch-ethische „Schutzdimensionen“ gegeben. Es handelt sich um die Dimensionen

1. Gerechtigkeit,
2. Wahrheit bzw. Wahrhaftigkeit und
3. Versprechen.

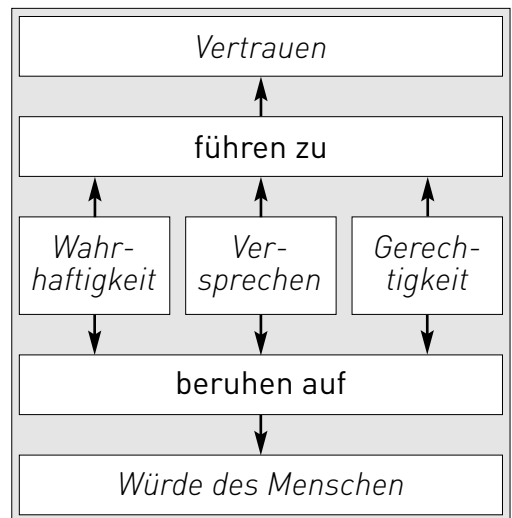
**DAZU ZWEI ANMERKUNGEN:**

- Die Menschenwürde (vgl. dazu die exzellente Einführung von Tiedemann 2006) kommt in dieser Aufzählung nicht vor. Ich halte sie in deduktiver Perspektive für die Grundlage dieser drei Dimensionen, aber in induktiver Perspektive glaube ich, dass sich die Menschenwürde vor allem über diese drei Dimensionen im Alltag erschließt. Insofern sehe ich ein Verhältnis der Interdependenz zwischen den genannten drei Dimensionen und der Menschenwürde. Daraus folgt, dass sich über diese drei Dimensionen nicht nur ein Zugang zum Verständnis der Menschenwürde gewinnen lässt, sondern dass wir es umgekehrt beim Umgang mit diesen drei Dimensionen auch immer implizit mit Fragen zu tun bekommen, die die Menschenwürde auf die eine oder andere Weise tangieren.
- Die in der Polizei – aber auch in vielen anderen Organisationen – oft beschworene Dimension der Verantwortung kommt in der Trias ebenfalls nicht vor. Darin spiegelt sich wider, dass ich Vertrauen nicht per se für einen moralischen Wert halte, sondern für ein abgeleitetes Konzept, das sich erst als Folge der positiven Erfüllung von Erwartungen in die Dimensionen Gerechtigkeit, Wahrheit bzw. Wahrhaftigkeit und von Versprechen einstellt. Da Vertrauen insofern von diesen drei Variablen abhängt, ja sie eigentlich voraussetzt,

ist es ein moralisch ebenso voraussetzungsvolles wie fragiles „Gebäude“. Die Forderung einer Vertrauenskultur bekommt deswegen häufig den Beiklang einer Beschwörungsformel. Fehlt darüber hinaus das Wissen um den Zusammenhang zu den drei genannten Dimensionen, dann schlägt gerade die Forderung nach Vertrauen in ihr Gegenteil um: Sie fördert ein nachhaltiges Misstrauen (dazu Christe-Zeyse 2006)!

Die damit formulierten Zusammenhänge sollen durch das folgende Schaubild verdeutlicht werden:

Grafik: Schiewek



**Dimensionen der moralisch-ethischen Infrastruktur der Polizei**

Aus Platzgründen konzentriere ich mich im Folgenden auf die Dimension der Gerechtigkeit. Ich halte die im Jahr 1971 getroffene Aussage, dass vermisste Gerechtigkeit „eine Hauptursache der Unzufriedenheit in der Polizei“ sei, auch gegenwärtig für zutreffend.<sup>16</sup> Die aus dem gerechtigkeits-theoretischen Grundsatz „Gleiches gleich und Ungleiches ungleich zu behandeln“ resultierende Aufgabe, jeweils darüber zu befinden, was als gleich und was als ungleich gelten soll, lässt in der Polizei – aber nicht nur dort – häufig sehr unterschiedliche Beurteilungen und Ansichten deutlich werden. Interessanter-



weise werden diese Unterschiede meiner Erfahrung nach innerhalb der Polizei in den meisten Fällen nicht ausdiskutiert, sondern münden häufig in den Ruf nach einer dezisionistischen Entscheidung einer übergeordneten Instanz. Und das durchaus in dem Bewusstsein, dass auf diese Weise zwar eine Entscheidung getroffen, aber das eigentliche „Gerechtigkeitsproblem“ gerade nicht gelöst wird. Das ist insofern folgenreich, da aus gerechtigkeits-theoretischer Perspektive die in der Organisation Polizei zum Zuge kommenden Verteilungs- und Verfahrensregeln für alle Beteiligten – in einem anspruchsvollen Sinn – nachvollziehbar sein müssen, um deren notwendige Akzeptanz gewährleisten zu können. Das ist umso wichtiger, als Fairnessurteile „ansteckend“ sind, d.h. „wenn einmal etwas als unfair wahrgenommen wurde, ist der Eindruck kaum noch zu ändern und wird einen großen Konsens in der Mitarbeiterschaft finden“ (Jacobs/Christe-Zeyse 2005, 102).

Da „die Frage, was als fair, gerecht oder angemessen empfunden wird, je nach Kontext deutlich variiert und dass die Kriterien, nach denen dies beurteilt wird, vom jeweiligen individuellen, gesellschaftlichen, historischen und kulturellen Kontexten abhängig sind“ (Jacobs/Christe-Zeyse 2005, 101), verwundert es überhaupt nicht, dass eine Vielzahl unterschiedlicher Gerechtigkeitsvorstellungen in den verschiedenen Polizeikulturen zu beobachten sind. So haben z.B. informelle Lösungsstrategien im Bereich eines „second code“ eben „nicht nur den Zweck, polizeiliches Handeln effektiv zu gestalten, sondern beinhalten auch eine moralische Komponente. Man handelt gerecht, wenn auch nicht unbedingt im Rahmen der Gesetze. In einem persönlichen Gespräch formulierte ein Beamter den Sinn des second code philosophisch: ‚Manchmal muss man die Illegalität bemühen, um die Legalität zu

erreichen.““ (Strasser 2004, 9<sup>17</sup>) Auch Verhaltensweisen im Bereich der Korruption rekurren oft auf das Moment der Gerechtigkeit, wie z.B. im Fall des „harten Arbeiters“, der sein Privatleben dem Beruf opfert und glaubt, dass ihm dementsprechend etwas extra zusteht, oder der die ihm zugemuteten Kürzungen auf diesem Weg zu kompensieren sucht.<sup>18</sup>

Vielleicht die größte Herausforderung für Fragen der Gerechtigkeit stellen im Binnenbereich der Polizei Beurteilungs- bzw. Bewertungssysteme dar. Sie werden von einem weit überwiegenden Anteil aller Mitarbeitenden als ungerecht beurteilt, jedenfalls solange, wie die Systeme Unterschiede feststellen und markieren wollen. Deswegen treffen alle Formen von Rankings oder Quotierungen ein solches Verdikt. „Ungleiches ungleich zu behandeln“, also auf Differenz und nicht auf Gleichheit zu achten, wird im Gerechtigkeitsverständnis vieler Polizisten von vornherein als „ungerecht“ empfunden.

***Hier gibt es noch einen großen Nachholbedarf in der Behandlung von und der Auseinandersetzung mit Gerechtigkeitsfragen.***

Sie wäre aller Mühe wert, denn auch die unmittelbar anstehenden Fragen im Bereich des Umgangs mit „Diversity“ innerhalb und außerhalb der Polizei tangieren zum allergrößten Teil Gerechtigkeitsfragen und fordern damit das Gerechtigkeitsempfinden der Polizei nachhaltig heraus.

Umgekehrt gilt es, der Hegemonialität von Gerechtigkeitsvorstellungen auf Seiten der Organisation zu wehren, d.h. weder implizit oder explizit zu versprechen, dass z.B. alle Verteilungsfragen unter anspruchsvollen und nachvollziehbaren Gerechtigkeitsstandards entschieden werden

könnten. Die Aufrichtigkeit verlangt es zuzugeben, dass manche dieser Fragen de facto auch ungerecht gelöst werden. Das wäre nicht per se verwerflich, wenn ausgewiesen wird, um welche Fragen und Situationen es sich konkret handelt und welche Gründe zu einer solchen ungerechten Behandlung führen. Auch damit können viele leben. Gerade an dieser Stelle wird die Verbindung zu den beiden weiteren moralisch-ethischen Dimensionen deutlich, die jeweils subsidiär situativ gegebene Einschränkungen einer Dimension moralisch einbetten und auf diese Weise abfedern können.

#### IV. POLIZEI UND ETHIK

Wie auch immer motivierte oder begründete Einschränkungen der drei zuvor genannten moralischen Dimensionen bedürfen – neben den in der Polizei häufig dominanten zweckrationalen Argumenten – gleichzeitig immer auch einer moralischen Rechtfertigung. Moralische Rechtfertigungen rekurren auf moralische Begründungen. Moralische Begründungen aber sind das ureigenste Feld der Ethik.<sup>19</sup> Deswegen werden wir mit einem steigenden Ethikbedarf in der Polizei zu rechnen haben und uns auf ihn einstellen müssen.

Denn die Moral allein führt immer häufiger zu Ergebnissen, die – paradoxerweise – z.T. innerhalb, z.T. außerhalb der Polizei moralisch kritikwürdig erscheinen. Diese Entwicklung kann die für das Funktionieren jeder Organisation notwendige „moralische Infrastruktur“ insgesamt nachhaltig beschädigen, wenn dem damit verbundenen Rechtfertigungsbedarf – warum man aus moralischen Gründen so gehandelt hat, wie man gehandelt hat – innerhalb wie außerhalb der Polizei nicht auf dem höchst möglichen Niveau begegnet werden kann. Deswegen wird die Ausbildung ethischer Kompetenz und ihre Berücksichtigung im polizeilichen Entscheidungshandeln auf allen Ebenen zu den Kernkompetenzen zukünftiger Polizeiarbeit gehören.

***„Moral hat man“ –  
hoffentlich –, aber man  
braucht eben Ethik, damit die  
Moral dauerhaft überlebt.***

Das gilt für die individuelle Moral einer jeden bzw. eines jeden Einzelnen, es gilt für die moralische Infrastruktur von Organisationen wie der Polizei, und es gilt nicht zuletzt auch im Hinblick auf die moralische Identität ganzer Gesellschaften.

<sup>1</sup> „(...) *the police constitute our major social repository of coercive power. And for this reason any model of policing that fails to take into account their authority to employ force will be inadequate*“ (Kleinig 1996, 25).

<sup>2</sup> Zu dieser und weiteren wahrscheinlich ebenso unvermeidlichen Spannungen zwischen Polizei und Gesellschaft vgl. die grundlegenden Analysen von Herbert 2006. Zu den spezifisch polizeilichen Weltansichten, die diese Spannungen mit begründen, vgl. Schiewek 2006.

<sup>3</sup> Zu den dafür zur Verfügung stehenden Instrumentarien, vgl. z.B. Dudek 2007. Im Hinblick auf die wichtige, aber oft unterschätzte Institution des Eides siehe Hadley 2007.

<sup>4</sup> Dass diese Vertrauenszuschreibungen auf Seiten der Polizei allerdings wiederum auf ein gewisses Misstrauen treffen, weist auf eine weitere Spannung zwischen der Gesellschaft und der Polizei als einer qua Aufgabe „strukturell misstrauischen Organisation“ hin, vgl. Christe-Zeyse 2006.

<sup>5</sup> Gemeint war damit allerdings ‚die Polizei‘ als ganze.

<sup>6</sup> Eine solche wurde auch in den folgenden Jahrzehnten in der Polizei weiterhin vermisst und dementsprechend eingefordert. Über vierzig Jahre später fasste der damalige Leiter der Fachhochschule für Öffentliche Verwaltung in Nordrhein-Westfalen Dieprand von Richthofen den Befund damals vorliegender empirischer Untersuchungen in der Polizei wie folgt zusammen: „Bei der Schutzpolizei gibt es kein einheitliches Berufsbild. Es fehlt eine spezifische Polizeikultur als Orientierungsrahmen. Bei vielen Polizeibeamten besteht eine Unsicherheit bezüglich der eigenen Rolle und eine Diskrepanz zwischen den eigenen Zielen und Wertvorstellungen und denen der Organisation. Häufig besteht Zweifel am Sinn der eige-

nen Tätigkeit“ (Richthofen 1994, 90 wieder abgedruckt in Richthofen 2007, 52).

<sup>7</sup> Denn „Tapferkeit, Mut und Zivilcourage kann nicht bürokratisch angeordnet werden“ (Behr 2006, 96), sondern benötigen „neben den kognitiven und rationalen Grundlagen auch ein intuitives Verhältnis zu ihrem Beruf: es muss sich lohnen, sich in Gefahr zu begeben, Risiken in Kauf zu nehmen, seine Gesundheit zu beschädigen. Das tun die allermeisten Polizisten nicht aus reiner Großmannssucht oder aus machistischem Imponiergehabe, sondern aus einem Gefühl der Verantwortung gegenüber den eigenen Idealen, den Kollegen, den ‚signifikanten Anderen‘, besonders den Angehörigen etc.“ Behr 2006, 99.

<sup>8</sup> Vgl. 185–187.

<sup>9</sup> Unter Rekurs auf die wichtige Unterscheidung zwischen Primär- und Sekundärtugenden geht Behr davon aus, dass für bürokratische Organisationen „die Sekundärtugenden primär wichtig, die Primärtugenden dagegen geradezu suspekt“ sind (Behr 2006, 183). Aber da den Sekundärtugenden für sich allein gesehen kein Wert zukomme, solange sie nicht als Umsetzung von Primärtugenden verstanden werden können, hält er insbesondere die (klassischen) Kardinaltugenden für zentral und im polizeilichen Bereich für besonders förderungswürdig (Behr 2006, 182–184, in diesem Sinne dezidiert schon Gintzel/Möllers 1987, 10 Anm. 116). Allerdings sind letztere in seinen Leitsätzen lediglich implizit enthalten und deswegen nur mehr oder weniger verborgen wiederzufinden.

<sup>10</sup> Vgl. 42 f, unter Rekurs auf Stichwehr 1994.

<sup>11</sup> „The police, if they are a profession, are certainly an odd one“ (Davis 2002, 175). Dass dem Polizeiberuf der „Charakter einer Profession“ zuzusprechen sei, dafür plädieren Gintzel/Möllers 1987, 27. Behr

spricht sich klar gegen die Auffassung des Polizeiberufs als Profession oder auch als Semi-Profession aus (Behr 2006, 156) und kommt zu dem Resümee: „Vielleicht ist es typisch für die Institution des staatlichen Gewaltmonopols bzw. des öffentlichen Dienstes, dass man sie professions-theoretisch nicht exakt einordnen kann.“ A.a.O. 157 f, vgl. 154–158. Im Hinblick auf den Bedarf von Supervision in der Polizei kommt er jedoch später auf die Bedeutung existenzieller Fragen zu sprechen, die wiederum einen Berührungspunkt zu den Professionen bzw. Semi-Professionen bilden. Vgl. a.a.O., 160.

<sup>12</sup> So der Befund bei Jaschke 2006. Dazu auch Heuer 2003. Darin zeigt sich, dass in historischer Perspektive „policing has not had the high status associated with traditional professions“ (Kleinig 1996, 30).

<sup>13</sup> Die von nicht wenigen auch aus folgenden Gründen gefordert wird: „Advocates of police professionalization have argued that, by raising the status of police work through professionalization, job morale will be boosted and pride engendered, greater public respect fostered, a better quality of intake attracted, services improved, efficiency increased, and corruption curbed“ (Kleinig 1996, 31). Allerdings weist Kleinig darauf hin, dass ein solches Verständnis auf einer Idealisierung von Professionen beruhe, die die kritischen Seiten derselben (bewusst) verberge. Vgl. a.a.O., 41–44. Zum so genannten Bologna-Prozess aus österreichischer Sicht vgl. Schindler 2007, aus deutscher Sicht vgl. Erichsen 2005.

<sup>14</sup> So der Titel eines Fachgesprächs am Deutschen Institut für Menschenrechte anlässlich der Vorstellung der Studie „Menschenrechtsbildung für die Polizei“ von Günter Schicht am 17. Januar 2007 in Berlin. Der Begriff „Menschenrechtsprofession“ wurde 1992 von den Vereinten Nationen in dem Manual „Human

*Rights and Social Work*“ auf den Bereich der sozialen Arbeit angewendet.

<sup>15</sup> So schon bei Gintzel/Möllers 1987, 8: „Die Funktion, die dem Selbstverständnis der Polizei entspricht, ist aber gerade nicht Disziplinierung, sondern Kooperation.“

<sup>16</sup> Schult 1994, 100. Darin bestätigt sich die umgekehrte Feststellung aus der organisationswissenschaftlichen Forschung, „dass ein fairerer Umgang mit Mitarbeitern drastische Auswirkungen auf ihre Arbeitszufriedenheit, auf ihre Bindung zur Organisation, auf ihre Leistungsfähigkeit und sogar auf ihre Bereitschaft, negative Entwicklungen in Kauf zu nehmen, hat“ (Jacobs/Christe-Zeyse 2005, 102).

<sup>17</sup> Hervorh. W.S.; vgl. die von Rafael Behr gegebenen Beispiele „subkultureller Gerechtigkeitsvorstellungen“ (Behr 2006, 85–87).

<sup>18</sup> Formuliert unter Rekurs auf Wieland 2006. Wieland nennt neben dem Typ des „harten Arbeiters“ noch drei weitere Idealtypen: Den „Zyniker“, der genau weiß, dass das, was er tut, verboten ist, aber glaubt, dass es in seinem Bereich unerlässlich ist (zum Phänomen „Zynismus“ in der Polizei vgl. Björk 2008). Den, der sich über dem Recht stehend wähnt, weil er sich der kulturellen Relativität der Normen bewusst ist. Und schließlich den „Spieler“, „der Wetten auf die Zukunft abschließt. Er weiß, dass er früher oder später erwischt wird, aber er braucht das Risiko“ (ebd.).

<sup>19</sup> Die Unterscheidung von Moral und Ethik verstanden im Sinne von Otfried Höffe, insofern das Ziel der Ethik darin bestehe, „die jeweils herrschende Moral kritisch zu prüfen (...) sowie Formen u.(nd) Prinzipien richtigen u.(nd) guten Handelns zu begründen“ (Höffe, 2002, 59) vgl. ebd.

#### Quellenangaben

Abbott, A. (1983). *Professional Ethics*, *American Journal of Sociology* (88/5).

Alberts, H. W. (2004). Von der Schwierigkeit, ein Berufsethiker zu sein, in: Liebl, K. (Hg.) *Fehler und Lernkultur in der Polizei*. *Empirische Polizeiforschung V* (Schriften zur Empirischen Polizeiforschung, Bd. 1), Frankfurt.

Behr, R. (2000). *Cop Culture – Der Alltag des Gewaltmonopols. Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei*, Opladen.

Behr, R. (2006). *Polizeikultur. Routinen – Rituale – Reflexionen. Bausteine zu einer Theorie der Praxis der Polizei*, Wiesbaden.

Björk, M. (2008). *Fighting Cynicism. Some Reflections on Self-Motivation in Police Work*, *Police Quarterly* (11/1).

Christe-Zeyse, J. (2006). *Naiv will man ja auch nicht sein. Der schwere Stand des Vertrauens in einer strukturell miss-trauischen Organisation*, in: Ders. (Hg.). *Die Polizei zwischen Stabilität und Veränderung. Ansichten einer Organisation im Wandel*, Frankfurt.

Christe-Zeyse, J. (2007). *Riskante Modernisierung starker Professionskulturen. Plädoyer für ein kulturkompatibles Veränderungsmanagement in der Polizei, Verwaltung und Management* (13/2).

Davis, M. (2002). *Profession, code and ethics*, Aldershot.

Denninger, E. (1987). *Zehn Thesen zum Ethos der Polizeiarbeit*, *Juristische Arbeitsblätter* (3).

Dudek, K. (2006). *Rollenverständnis und Rollenkonflikte*, *SIAK-Journal* (4), 25–36.

Erichsen, H. (2005). *Bologna – und keine Alternative!*, *Die Polizei* (96/5).

Gintzel, K./Möllers, H. (1987). *Das Berufsbild der Polizei zwischen Sein und Sollen – was nicht im Saarbrücker Gutachten steht*, *Die Polizei* (78/1).

Hadley, J. (2007). *Frameworks for Poli-*

*cing Europe? Changing Oaths*, *SIAK-Journal* (2), 95–103.

Herbert, S. (2006). *Tangled up in blue. Conflicting path to police legitimacy*, *Theoretical Criminology* (10/4).

Heuer, H. (2003). *Prozesse der Elitenformierung bei der Polizei – Zur Soziologie der Polizei-Führungsakademie*, in: Lange, H. (Hg.) *Die Polizei der Gesellschaft. Zur Soziologie der Inneren Sicherheit* (Studien zur inneren Sicherheit, 4), Opladen.

Höffe, O. (2002). *Art. Ethik*, in: Höffe, O./Forschner, M. et al. *Lexikon der Ethik* (Beck'sche Reihe, 152), 6. neubearbeitete Auflage, München.

Jacobs, G./Christe-Zeyse, J. (2005). *Wenn's nicht fair ist, klappt's auch nicht. Gerechtigkeitspsychologische Überlegungen zur Stimmungslage in der deutschen Polizei*, *Die Polizei* (96/4).

Jaschke, H. (2006). *Management Cops. Anmerkungen zu einer polizeilichen Funktionselite*, in: Christe-Zeyse, J. (Hg.) *Die Polizei zwischen Stabilität und Veränderung. Ansichten einer Organisation im Wandel*, Frankfurt.

Kleinig, J. (1996). *The Ethics of Policing*, Cambridge.

Kleinig, J. (2002). *Rethinking noble cause corruption*, *International Journal of Police Science and Management* (4/4).

Langer, A. (2007). *Der Pfarrberuf als vertrauenswürdige Profession. Vertrauen als Begründung und Gestaltungskriterium professionellen Handelns im Pfarrberuf*, *Zeitschrift für Evangelische Ethik* (51/1).

Moore, M. H. (1990). *Police Leadership: The Impossible Dream?*, in: Hargrove, E. C. (Hg.) *Impossible jobs in public management* (Studies in government and public policy), Lawrence.

Platon (1991). *Politeia*. Griechisch und Deutsch. *Sämtliche Werke V*. Hg. von Hülster, K., 1. Auflage (Nachdr.), Frankfurt am Main/Leipzig.

- Richthofen, D. v. (1994). *Notwendigkeit und Möglichkeiten der Vermittlung eines Berufsverständnisses der Polizei, Die Polizei* (85/3).
- Richthofen, D. v. (Hg.) (2007). *Von der Behörde zur Hochschule (Schriftenreihe der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW, Bd. 27), Gelsenkirchen.*
- Schiewek, W. (2006). *Weißer Schafe – Schwarze Schafe. Dichotomische Weltbilder im polizeilichen Alltag*, in: Christe-Zeyse, J. (Hg.) *Die Polizei zwischen Stabilität und Veränderung. Ansichten einer Organisation im Wandel*, Frankfurt.
- Schiewek, W. (2007). *Und bist Du nicht willig, so brauch ich Gewalt! Berufsethische Anmerkungen zur Diskussion der Rettungsfolter in Deutschland*, in: Meireis, T. (Hg.) *Lebendige Ethik – Beiträge aus dem Institut für Ethik und angrenzende Sozialwissenschaften. Hans-Richard Reuter zum 60. Geburtstag (Worte – Werke – Utopien. Vorträge aus der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster)*, Münster.
- Schiewek, W. (2008). *Wir sind die Guten. Die moralische Infrastruktur polizeilicher Arbeit und das Projekt der Entwicklung einer gemeinsamen Polizeiethik in Europa*, in: Frevel, B./Asmus, H. (Hg.) *Empirische Polizeiforschung X: Einflüsse von Globalisierung und Europäisierung auf die Polizei (Schriften zur Empirischen Polizeiforschung, Bd. 8)*, Frankfurt.
- Schindler, T. (2007). *Die Polizei auf dem Weg nach Bologna. Personal- und Ausbildungsstruktur*, .SIAK-Journal (2), 25–40.
- Scholz, H. (1951). *Krise des Berufsethos in der Polizei, Die Polizei* (4/7–8).
- Schult, H. (1994). *Rechte sind das Ergebnis von Pflichten; Pflichten sind die Rechte anderer auf uns, Die Polizei* (85/3).
- Stichweh, R. (1994). *Wissenschaft, Universität, Professionen. Soziologische Analysen*, Frankfurt am Main.
- Strasser, H. (2004). *Abschlussbericht. DFG-Forschungsprojekt. Das da draußen ist ein Zoo, und wir sind die Dompteure: Polizisten im Konflikt mit ethnischen Minderheiten und sozialen Randgruppen – Teilnehmende Beobachtung des Alltags von operativen Kräften. Bewilligungszeitraum 03.09.2001–02.03.2004. Projektleiter: Prof. Dr. Hermann Strasser PhD, Universität Duisburg-Essen, Institut für Soziologie.* URL <http://soziologie.uni-duisburg.de/PERSONEN/forschung/Polizeiprojekt/DFG-Abschlussbericht-kurz-final-2.pdf> (05.04.2007).
- Tiedemann, P. (2006). *Was ist Menschenwürde? Eine Einführung*, Darmstadt.
- Wieland, J. (2006). *Verpfeifen kommt zuletzt, Die Zeit* vom 23. November 2006 (Nr. 48).
- Wood, R. L./Davis, M. (2002). *Rethinking Organizational Change in Policing (Draft version). A Report on a Locally-Initiated Research Partnership funded by the National Institute of Justice.* URL <http://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/grants/193422.pdf> (05.04.2007).
- Weiterführende Literatur und Links**
- Ahlf, E. (2000). *Ethik im Polizeimanagement. Polizeiethik mit Bezügen zu Total Quality Management*, Wiesbaden.
- Alberts, H. W./Gundlach, T. E./Jasper, J. (2003). *Methoden polizeilicher Berufsethik: das Hamburger Ethik-Seminar*, Frankfurt am Main.
- Beese, D. (1996). *Polizeiliche Berufsethik*, in: Kniesel, M./Kube, E./Murck, M. (Hg.) *Handbuch für Führungskräfte der Polizei – Wissenschaft und Praxis*, Lübeck.
- Beese, D. (2000). *Studienbuch Ethik. Problemfelder der Polizei aus ethischer Perspektive*, Hilden.
- Blickle, G. (Hg.) (1998). *Ethik in Organisationen, Schriftenreihe Wirtschaftspsychologie*, Göttingen.
- Crank, J. P./Caldero, M. A. (2000). *Police Ethics. The corruption of noble cause*, Cincinnati.
- Crank, J. P. (2004). *Understanding Police Culture*, Cincinnati.
- Franke, S. (2004). *Polizeiethik. Handbuch für Diskurs und Praxis*, Stuttgart u.a.
- Grützner, K. (2005). *Ethik im Polizeistudium*, in: Distler, J./Lorei, C./Reinstädt, K.-H. (Hg.) *Festschrift zum 25-jährigen Bestehen der Verwaltungsfachhochschule in Wiesbaden (Polizeiwissenschaftliche Analysen: Schriftenreihe der Verwaltungsfachhochschule in Wiesbaden)*, Frankfurt am Main.
- Grützner, K./Schiewek, W. (2006). *Schaden kann's nicht. Ethik in der Ausbildung*, in: Grützner, K./Gröger, W./Kiehn, C./Schiewek, W. (Hg.) *Handbuch Polizei-seelsorge*, Göttingen.
- Miller, S./Blackler, J./Alexandra, A. (2006). *Police Ethics*, St. Leonards.
- Neuberger, O. (2006). *Mikropolitik und Moral in Organisationen. Herausforderung der Ordnung*, Stuttgart.
- Newburn, T. (2005). *Policing. Key Readings*, Cullompton/Devon.
- Schicht, G. (2007). *Menschenrechtsbildung für die Polizei. Studie*, Berlin.
- Schiewek, W. (2006). *Geschichtliche Entwicklung des Faches Berufsethik*, in: Grützner, K./Gröger, W./Kiehn, C./Schiewek, W. (Hg.) *Handbuch Polizeiseelsorge*, Göttingen.
- Wieland, J. (Hg.) (2004). *Handbuch Werte Management*, Hamburg.