Grenzen erfahren, Grenzen setzen, Grenzen überschreiten

– 50 Jahre berufsethischer Unterricht und Seelsorge in der Polizei NRW –

Wissenschaftliches Symposium
am 26. Juni 2012 am LAFP in Selm

Stand der Berufsethik in den Polizeibehörden des Landes NRW

Landespolizeipfarrer Werner Schiewek

1. Rückblick

1.1. Ausgangslage

Die Vereinbarung von 1962 zielt auf die Sicherung eines Raumes zur „Erörterung religiöser Lebensfragen“ in der nordrhein-westfälischen Polizei (Art.7 Abs. 1, Art. 9 Abs. 1). Ergänzt wurde diese Vereinbarung nur 14 Tage später durch den Erlass „Berufsethischer Unterricht in der Polizei“.[1] Die inhaltliche Zielrichtung des Erlasses findet sich unter der Ziffer 1:

> „Ziel des berufsethischen Unterrichts ist es, den Polizeivollzugsbeamten zu einer Berufserfüllung zu verhelfen, die ihrem verantwortungsvollen Amt entspricht. Der berufsethische Unterricht soll durch die Schärfung des sittlichen Wertbewußtseins Einfluß auf die ethische Grundhaltung der Beamten nehmen und in ihnen den Willen stärken, die für gut erkannten sittlichen Maßstäbe ihrem Handeln im Beruf und Privatleben zugrunde zu legen.“

Diese Aufgabe wird auf „zwei Schultern“ verteilt. Unter Ziffer 2 geht es in anspruchsvoller Formulierung um die Rolle der Vorgesetzten:

> „Die Aufgabe der berufsethischen Erziehung obliegt in erster Linie den Vorgesetzten. Sie haben bei jeder sich bietenden Gelegenheit die rechte Einstellung der Polizeivollzugsbeamten zu ihrem Beruf zu fördern.“

Die „andere Schulter“ nimmt unter Ziffer 3 (Satz 1) die Polizeiseelsorge in die Pflicht:

> „Der systematische Unterricht ist wegen der besonderen Bedeutung christlicher Grundsätze für eine verantwortungsbewußte Berufsauffassung vornehmlich von den Polizeiseelsorgern zu erteilen.“

Natürlich beginnt „die“ Berufsethik in der Polizei NRW nicht mit diesem Datum, aber sie stellt doch einen wichtigen Meilenstein dar. Durch sie wird ein besonderes institutionelles Arrangement für die Berufsethik absichert, das alles andere als selbstverständlich ist: Die Kooperation von Staat und Kirche im Bereich der Verwaltung des inneren Gewaltmonopols. Aus meiner Sicht eine Herausforderung für beide Seiten, aber auch eine Chance.

1.2. Worum geht es in der Berufsethik?

Auf den Punkt bringt es die Definition eines australischen Kollegen:

[1] RdErl. d. Inneministers v. 18.07.1962 – IV E 1- 450 (MBl. NW. A 1962, S. 1262).

„Berufsethik bezieht sich auf diejenigen Werte, die von Mitgliedern einer Organisation erwartet werden, genau darum, weil sie dieser Organisation angehören.“[2]

Es war schon immer ein Anliegen der Polizei, ein solches spezifisches Berufs- und Organisationsethos zu entwickeln und zu pflegen. Mit dem Erlass 1962 wird dieser Bereich polizeilicher Sozialisation jedoch aus seinen („naturwüchsigen“, „sich von selbstergebenden“) meist informellen Zusammenhängen in eine Form bewusster und reflektierter polizeilicher Arbeit überführt. Will man es etwas pathetischer formulieren, dann könnte man diesen Schritt als eine bewusste Öffnung in den Bereich der Zivilgesellschaft bezeichnen. Im Jahr 1962 war das für die Polizei keine Selbstverständlichkeit. Aber – auch das sollte nicht ungesagt bleiben – auch die Kirche, oder besser: die Kirchen waren andere als heute: Wir befinden uns ein Jahr nach dem Berliner Mauerbau (August 1961) am Vorabend des 2. Vatikanischen Konzils, dass am 11. Okt. 1962 begann. Um aber auch ein Beispiel für meine Kirche zu nennen, so wurden in der evangelischen Kirche erst seit 1961 Frauen für das geistliche Amt ordiniert, was in meiner Kirche zur damaligen Zeit noch sehr umstritten war.

Meines Erachtens lässt sich die Entwicklung auf dem Feld der Berufsethik als eine Abfolge unterschiedlicher Leitvorstellungen (oder Paradigmen) darstellen, die letztlich nichts anderes als eine gemeinsame „Lerngeschichte“ auf dem Feld der polizeilichen Berufsethik darstellen. Eine Lerngeschichte, die ich – um das schon einmal vorweg zu nehmen – weder für abgeschlossen, noch grundsätzlich für abschließbar halte. Vielmehr gilt hier wieder einmal die richtige, aber leider auch anstrengende Weisheit: „Der Weg ist das Ziel.“

1.3. Entwicklungsstufen

Die im Folgenden genannten Entwicklungsschritte suggerieren eine klarere Trennung und schärfere Unterscheidung dieser Schritte als sie in Wirklichkeit gegeben war. Dort herrschten und herrschen unterschiedliche Mischungsverhältnisses dieser verschiedenen Ansätze vor. Richtig scheint mir jedoch zu sein, dass sie jeweils ein besonderes Profil hervorheben, das für einen gewissen Zeitraum eine maßgebliche Orientierungsfunktion besaß.

a) Ausgangspunkt ist die Formulierung der den Vorgesetzten obliegenden *„berufsethischen Erziehung“* im „BE-Erlass“ von 1962. Der Terminus „Erziehung“ signalisiert ein Anliegen und eine Machbarkeit dieses Anliegens, das wir heute nicht mehr so teilen. Hier zu nennende Stichworte wären: „Vortrag“ (durchaus vor einer kompletten Hundertschaft) und „Belehrung“. Aber im strengen Sinne „Erziehen“ können sich Menschen nur selbst, insofern sind Erziehungsbemühungen von außen als Anregungen bzw. Irritationen zu verstehen, die etwas bewirken *können* – im Positiven wie im Negativen -, aber *nicht* bewirken *müssen*. Erziehung ist somit ein Prozess auf „Augenhöhe“. Aus dieser Einsicht folgten Konsequenzen.

b) Die im „BE-Erlass“ erwähnte „Schärfung des sittlichen Wertbewußtseins“ wurde in der folgenden Phase im Sinne einer Stärkung der *moralischen Urteilskompetenz* weiterentwickelt. Das bedeutete: Fachunterricht, Fachcurricula und Fachdidaktik wurden wichtige Themen der Berufsethik. Nicht mehr die gefestigte oder vorbildliche moralisch-ethische Haltung bzw. Einstellung genügte nunmehr (im Sinne eines Vorbildes), sondern es wurden darüber hinaus spezifische Kompetenzen ihrer Reflexion

[2] David Aspland, Why Ethics in Police Leadership? 2008, unveröffentlichtes Manuskript (Übersetzung W. Schiewek). Zum Bereich „Berufsethik“ aus der Sicht der professionellen akademischen Ethik vgl. den Artikel „Berufsethik“ von Rainer Paslack, in: Johann S. Ach, Kurt Bayertz & Ludwig Siep, L. (Hg.): Grundkurs Ethik - Band II: Anwendungen. Paderborn: Mentis-Verlag 2011, S. 205-224.

und Vermittlung wichtig. „Fachlichkeit durch Fachleute“ hieß auch für die Berufsethik die Devise. Der schon genannte „Vortrag“, die „Belehrung“ oder die „Informationsvermittlung“ wurden abgelöst durch die „Diskussion“, das „Fallbeispiel“ oder auch die auf „Exkursionen“ gewonnene Erfahrung aus erster Hand.

c) Der nächste Schritt bestand darin, die Berufsethik aus ihrem organisatorischen „Paralleluniversum“ noch enger mit der polizeilichen Praxis zu verzahnen (v.a. in der Aus- und Fortbildung). An der Fachhochschule geschah das über gemeinsame Leitthemen bzw. gemeinsame Sachverhalte, die aus verschiedenen Blickwinkeln angegangen wurden. Aber auch die berufsethische Begleitung in den praktischen Modulen gehört in diesen Zusammenhang. In den verschiedenen Polizeibehörden fanden und finden bedarfsorientierte berufsethische Fortbildungen statt, die sich an dem jeweiligen Bedarf und Interesse ausrichten. Beispielhaft möchte ich als eine übergreifende Form die berufsethischen Anteile im ET24 nennen, die sich meistens in der Begleitung der Amoktrainings finden. Besonders hier zeigt sich, wie sinnvoll die enge organisatorische Verklammerung von polizeilichem Training und berufsethischer Reflexion ist. Und es zeigt sich an dieser Stelle sogar, wie sinnvoll die *berufsethische* und *seelsorgliche Parallelkompetenz* der Polizeiseelsorgerinnen und Polizeiseelsorger in solchen Situationen ist.

Schließlich werden in dieser Phase auch die im BE-Erlass an zentraler Stelle erwähnten Vorgesetzten in ihrer zentralen Bedeutung für berufsethische Inhalte verstärkt berücksichtigt. Berufsethische Orientierung *in* der Führung, aber auch die Vermittlung berufsethischer Orientierungen *durch* Führung werden auf zahlreichen Ebenen (Workshops, Fort- und Weiterbildungen, Arbeits- und Gesprächskreisen) zu einem erfolgskritischen Baustein des Führungshandelns in der Polizei. Ob auch zu einem erfolgskritischem Karrierebaustein, möchte ich an dieser Stelle offen lassen. Klar ist jedoch: Die berufsethische Verantwortung wird auch bei einem erhöhten Professionalisierungsniveau auf *zwei* Schultern getragen, der Schulter der Polizei und der Schulter der Kirchen. Vielleicht könnte es auch jeweils eine für sich allein. Das halte ich sowohl denk- und auch machbar, allerdings für nicht besonders klug, denn wenn man auf Qualität und auch Nachhaltigkeit Wert legt, dann ist die Tragfähigkeit und Belastbarkeit zweier Schultern meistens besser als nur von einer.

2. Aktueller Stand

Man kann ja auch mal unbescheiden sein: Ich glaube sagen zu können, dass sowohl die berufsethische Qualifikation, die berufsethische Qualität, aber auch der Qualität der Berufsethik in der nordrhein-westfälischen Polizei den nationalen wie internationalen Vergleich nicht zu scheuen braucht. Damit dieses Eigenlob nicht zu einem „berufsethischen Eigentor“ wird, im Sinne eines Dann-können-wir-uns-ja-zurücklehnen, möchte ich darauf hinweisen, dass ein einmal erreichtes Niveau nicht nur dazu verpflichtet, nicht hinter einen erreichten Stand zurückzufallen, sondern auch dazu, dass es weitergeht. Denn trotz aller durchaus erfolgreichen Bemühungen ist die Berufsethik immer noch durch eine gewisse „Verinselung“ in der Polizei geprägt. Es gibt diejenigen – und es werden immer mehr -, die sich darum kümmern, aber daraus kann man natürlich auch die – falsche – Schlussfolgerung ziehen, dass *ich mich* nicht auch noch darum kümmern muss. Insofern geht es gegenwärtig darum, diese Inseln nicht nur enger miteinander zu vernetzen, sondern auch neues Land zu gewinnen. Oder um das Bild einmal weiterzuspinnen: „Um aus einem Inselreich einen Flächenstaat zu machen.“ Das kann nur gelingen, wenn aus „Themen“ so etwas wie ein „Selbstverständnis“, ein Teil der eigenen Identität wird. Und das gelingt wiederum nur, wenn man es schafft, ein *berufsethisches* Selbstverständnis auf der Ebene der *Organisationskultur* zu verankern.

Eine Zeit lang hat man dies durch „Leitbilder“ versucht, aber so wichtig sie sind, so beschränkt ist doch ihr Wirkungsgrad. Eine Organisationskultur wird entscheidend dadurch geprägt, was die Organisation durch ihr *Handeln* als wichtig ausweist und weniger dadurch, was sie in ihren Verlautbarungen als wichtig präsentiert. Für diejenigen, die es ein wenig Neudeutsch formuliert haben möchten: Die „Ressourcenallokation“ einer Organisation sagt mehr über ihre Organisationkultur aus als ihre „Kompetenzdarstellungskompetenz“. Die Bedeutung eines Themas für eine Organisation wird eben auch über die für dieses Thema zur Verfügung gestellten Ressourcen deutlich. Das hat immer auf irgendeine Weise mit „Geld“ zu tun, aber im realen Leben geht es nur mittelbar um Euro und Cent, sondern unmittelbar um Zeiten, Räume, Aufmerksamkeit und Anerkennung, die für ein Thema zur Verfügung gestellt werden. Und in dieser Hinsicht glaube ich, dass wir derzeit eindrucksvolle Entwicklungen erleben können. Als Beispiel möchte ich nur den „Grenzgang“ hier am LAFP nennen, durch den nicht nur ein Ort für wichtige berufsethische Themen geschaffen worden ist, sondern ihn auch dauerhaft sichert.[3] Schon das halte ich für außergewöhnlich. Aber auch das wäre noch eine Art „Insel“ nach dem Inselmodell. Aber es bleibt weder bei diesem *einen* Ort, noch wird dahinter ein Haken gemacht, nach dem Motto „nun haben wir ihn“, sondern er wird weiterentwickelt und immer mehr in Aus- und Fortbildungszusammenhänge hinein „vernetzt“. So fängt er an „auszustrahlen“ und wenn Sie dabei an die entsprechenden berufsethische ausgerichteten Plakate zum Thema „Schießen und Nichtschießen“ hier in der Schießanlage denken, dann liegen Sie absolut richtig: „Ausstrahlung“ meint, „die Berufsethik“ lädt nicht nur ein, sondern sich macht sich auf zu den Orten, wo ihre Fragen unmittelbar in der polizeilichen Arbeit auftauchen und bringt sich *dort* zur Sprache oder zu Gehör. Viele meiner Kolleginnen und Kollegen können aus den Bereichen ihrer Polizeibehörden von vergleichbaren Bewegungen berichten. Dazu gehören von der eigenen Geschichte inspirierte berufsethische Fragen, wie auch aktuelle Problemstellungen, für die Zeiten und Orte gefunden werden, wo sie zur „Bearbeitung“ anstehen.

Man könnte in diesem Zusammenhang natürlich auch an die Ausbildung denken, wo ganz aktuell in der neuen Revision des Bachelorstudiengangs ein Reflexionsmodul neu etabliert wird, oder mit anspruchsvollen Themen wie „Menschenbild“ oder „Tod“ auf eine neue und eindrucksvolle Weise umgegangen wird.[4]

3. Ausblick

Wenn ich nun nach vorne blicken möchte, dann steht die Feststellung am Anfang, dass uns die Probleme, die der berufsethischen Erörterung bedürfen, uns nicht ausgehen werden - im Kleinen wie im Großen. Die polizeiliche Arbeit ist strukturell so geartet, dass sie ethischen Reflexionsbedarf erzeugt.[5] Wäre es *nicht* so, wäre es ein Alarmzeichen! Nicht nur die berufliche Ausübung von Gewalt

---

[3] Näheres zum „Grenzgang“ bei Reinhold Werwer & Michael Arnemann: Der Grenzgang. Ein neuer Weg ethischer Begleitung in der Polizei, in: Unsere Seelsorge - Das Themenheft der Hauptabteilung Seelsorge im Bischöflichen Generalvikariat Münster, Juni 2012, S. 10-13.

[4] Nachzulesen bei Tobias Trappe & Judith Palm (Hg.): Menschenbild und Menschenbildung - Eine Orientierung für die Ausbildung von Beamten an Verwaltungshochschulen (Ethik der öffentlichen Verwaltung - Schriftenreihe der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW; Bd. 1). Frankfurt am Main: Verl. für Polizeiwissenschaft 2011; sowie bei Tobias Trappe (Hg.): Die Polizei und der Tod - Geschichten und Gedanken zu einer Über-Lebens-Frage (Ethik der öffentlichen Verwaltung - Schriftenreihe der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW; Bd. 2). Frankfurt am Main: Verl. für Polizeiwissenschaft 2012.

[5] Dazu auch Gerhard Schmitt: Verantwortung für Würde und Freiheit. Ethische Grenzfragen und Lösungsüberlegungen, in: Unsere Seelsorge - Das Themenheft der Hauptabteilung Seelsorge im Bischöflichen Generalvikariat Münster, Juni 2012, S. 6-9.

bleibt unabweisbar prekär, auch das sogenannte „bürokratische Trilemma“ (das heißt, das Spannungsfeld widersprüchlicher Interessen zwischen erstens *Polizeibehörden*, zweitens *Polizeipublikum* und drittens *Polizeibediensteten*[6]) der polizeilichen Arbeit wird uns als treuer Begleiter erhalten bleiben. Auch werden immer wieder neue Einsatzlagen die berufsethische Reflexion herausfordern. Und schließlich werden uns absehbare Entwicklungen (hier wäre das übergreifende Stichwort „Wandel“ zu nennen: „Wertewandel“, „demographischer Wandel“, „Klimawandel“) in Zukunft beschäftigen.

Was das alles genau für die polizeiliche Berufsethik bedeuten wird, wage ich nicht abzuschätzen. Aber zumindest eine Herausforderung zeichnet sich für mich ab. Die „berufsethische Grundlegung“ in der Ausbildung halte ich für außerordentlich wichtig. Aber das dort Grundgelegte wird unter Praxisbedingungen auf die Dauer mit hoher Wahrscheinlichkeit verdunsten bzw. zerrieben. Hier gilt es immer wieder „nachzulegen“ und „aufzufrischen“. D.h., die Förderung und Erhaltung berufsethischer Kompetenz oder noch wichtiger: berufsethischer Sensibilität bedarf der immer erneuten „Qualifikation“, mit anderen Worten: Es geht um „lebenslänglich“. Beim Berufseinstieg sind wir schon „gut“, berufsbegleitend könnten wir „besser“ sein. An beidem sind wir dran, wie ich hoffentlich darstellen konnte. An beiden müssen wir dran bleiben, dass ist es, wofür ich werben möchte.

Dass die Kooperation zwischen Polizei und Kirche auch auf dem Feld der Berufsethik ein weiterhin nicht nur sinnvolles, sondern auch ein ausgesprochen hilfreiches Modell für beide Seiten darstellt, ergibt sich für mich auch im Blick auf die Zukunft. Dass sich die Polizei einen zivilgesellschaftlichen Akteur wie die Kirche(n) mit ins Boot holt, zeigt, dass sie in berufsethischer Hinsicht die Auseinandersetzung mit einer gerade auch in den Kirchen vertretenen „Hochleistungsmoral“ (vgl. z.B. das Tötungsverbot oder das Gebot der Nächsten- und Feindesliebe) nicht nur in keiner Weise scheut, sondern sogar sucht.[7] Diese gemeinsame Arbeit zielt auf eine gerade berufsethisch inspirierte „Eigensicherung der Seele“. Sie ist für die Ausübung des Polizeiberufs unabdingbar und kann insbesondere durch den Versuch unterstützt werden, auch im Hinblick auf moralisch-ethische Fragen „vor die Lage zu kommen“. Das wird sicherlich nicht überall und immer gelingen, aber desto öfter es gelingt, desto größer wird die Wahrscheinlichkeit, auch angesichts völlig neuer Lagen und/oder Umstände Entscheidungen zu treffen, die auch unter ethisch-moralischen Gesichtspunkten belastbar und verantwortbar sind. Und das scheint mir aller Mühe wert zu sein, die der vergangenen fünfzig Jahre, und die der – was soll ich sagen? – vielleicht nächsten fünfzig Jahre? Die Anzahl der Jahre kann ich natürlich nicht wissen, aber eins weiß ich sicher: Ein Ende berufsethischer Bemühungen in der Polizei, in Nordrhein-Westfalen oder auch woanders, kann es, wenn man es vom Wesen der Sache her betrachtet, eigentlich nie geben. Oder wie ich schon zuvor sagte: Auch auf der durchaus steinigen Straße des Berufsethik ist und bleibt der Weg das Ziel.

---

[6] Ein Begriff, der in der Arbeit von Peggy Szymenderski (Gefühlsarbeit im Polizeidienst. Wie Polizeibedienstete die emotionalen Anforderungen ihres Berufs bewältigen [Gesellschaft der Unterschiede; Bd. 5]. Bielefeld: transcript 2012) ein wichtige Rolle spielt.

[7] Zur Sinnhaftigkeit dieser Zusammenarbeit von Polizei und Kirche habe ich mich an anderer Stelle etwas ausführlicher geäußert (Berufsmoralische Risiken und die Sicherung moralischer Integrität in der Polizei. Über die Kooperation von Kirchen und Polizei im Hinblick auf die moralisch-ethischen Herausforderungen der polizeilichen Arbeit. In: Wolbert K. Smidt & Ulrike Poppe [Hg.]: Fehlbare Staatsgewalt - Sicherheit im Widerstreit mit Ethik und Bürgerfreiheit [Demokratie und Geheimdienste; Bd. 2]. Münster u.a.: LIT Verlag 2009, S. 295-305 unter Pkt. 4; als Download erhältlich unter: http://www.polizeiseelsorge.de/index2.htm, siehe dort unter Texte).