

08/2015

Falschaussagen als informelle Erwartung in der Polizei

Unter welchen Umständen Falschaussagen für Kollegen funktional für die Organisation Polizei sein können

Eleni Behrens

Bachelorstudentin der Fachrichtungen Soziologie und Rechtswissenschaften an der Universität Bielefeld

Abstract

Falschaussagen für Kollegen können als informelle Erwartung in der Polizei angesehen werden. Anhand zweier Beispiele wird untersucht, unter welchen Umständen diese funktional für die Organisation sein können. Das erste Szenario stellt einen Fall von nicht funktionaler Polizeigewalt dar. Vergleichend hierzu wird anhand des zweiten fiktiven Beispiels herausgestellt, dass diese illegalen Verhaltensweisen durch die starke Verbindung durch Kollegialitätserwartungen entstehen und die Handlungsfähigkeit der Polizisten im Sinne des Organisationszweckes ermöglichen können und durch diese Aspekte funktional sein können. Die Möglichkeit der Einrichtung einer externen Ermittlungsstelle zur Überprüfung von Aussagen der Polizeibeamten könnten Falschaussagen verringern, stellen jedoch keine Lösung des Dilemmas in Hinblick auf die Funktionalität für die Organisation der Polizei dar.

Working Paper Reihe „Organisationssoziologische Analysen“

Die Working Paper Reihe „Organisationssoziologische Analysen“ wird vom Arbeitsbereich „Organisationen“ an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld herausgegeben. Die Reihe vereint Arbeiten, die sich mindestens zwei Herausforderungen stellen. Erstens sind dies Beiträge, die sich inhaltlich riskanten, weil weitgehend unerschlossenen Themen widmen und damit Fragen jenseits des soziologischen Mainstreams aufwerfen. Zweitens suchen die AutorInnen gemäß Niklas Luhmanns kontra-intuitiver Manier Thesen vorzubringen, die neue Sichtweisen auf organisationssoziologische Probleme vorstellen.

1. EINLEITUNG

Wie sich Polizisten in Gefahrensituationen verhalten sollen und dürfen, wird oft sehr kritisch betrachtet. Einerseits sollten sie, wenn ihre körperliche Unversehrtheit oder die eines anderen Menschen bedroht ist, reagieren und diese im Sinne ihrer Aufgabe der Gefahrenabwehr schützen (§ 1 PolG NRW). Trotz dessen sind solche Situationen schwer abzuschätzen und Handeln und Intention des Polizisten werden im Nachhinein, gerade bei schwerwiegenden Delikten (Weihmann, 1995, S. 9f.) oder bei Verdacht auf Verstöße in Form von Anzeigen, detailliert überprüft. In diesen Fällen ermittelt die Staatsanwaltschaft und befragt die Kollegen der betroffenen Beamten, welche häufig die einzigen Zeugen des Geschehens waren. Es lässt sich hierbei beobachten, dass es nicht selten zu Falschaussagen der Kollegen kommt, welche ihre Berufsgenossen schützen und unterstützen wollen (Behr, 2009, S. 1ff.).

Im Mittelpunkt dieser Arbeit steht am Beispiel zweier Fälle dieses Verhalten zu analysieren. Es soll untersucht werden, ob und inwiefern es sich bei Falschaussagen unter Kollegen um eine informelle Erwartung in der Organisation Polizei handelt und unter welchen Umständen diese für die Polizei als Organisation funktional sein kann. Bei Betrachtung solcher Verhaltensweisen eines Polizisten im Rahmen einer Analyse ist naheliegend auf moralische Aspekte der Handlung einzugehen und diese zu rechtfertigen oder das Für und Wider der Handlung zu diskutieren. Von Bedeutung ist bei der Untersuchung in dieser Arbeit jedoch primär die organisationssoziologische Sicht auf das Verhalten der Kollegen, welche aus Gründen der Kollegialität für den Beamten aussagen. Es soll keine Bewertung der Tat im einen oder anderen Fall stattfinden, sondern vielmehr soll herausgearbeitet werden, wie dieses Verhalten aus Sicht der Organisation in Bezug auf seine Funktionalität zu bewerten ist. Vermutet wird in Bezug auf die Fragestellung, dass diese illegale Verhaltensweise zum einen durch die starke Verbindung durch Kollegialitätserwartungen entsteht und zum anderen ein Verhalten ermöglichen kann, welches im Sinne des Organisationszwecks ist. Als Ausblick wird des Weiteren kurz dargestellt, ob eine externe Ermittlungsstelle als Lösung des Problems der Falschaussagen in Betracht kommen kann.

2.0. Polizei als Organisation

Es gibt viele Typen von Organisationen, wie Wirtschaftsunternehmen, Universitäten, Krankenhäuser, etc., welche sich dahingehend ähneln, dass sie alle organisationstypische Merkmale aufweisen, welche sie zu Organisationen machen. „Niklas Luhmann nutzt drei Merkmale – Mitgliedschaft, Zwecke, Hierarchien-, um die Besonderheit von Organisationen [...] deutlich zu machen.“ (Kühl, 2011, S. 17) Der Schwerpunkt dieser Arbeit soll jedoch nicht darin bestehen, die Organisationsmerkmale der Organisation Polizei herauszuarbeiten. Vielmehr soll die Struktur der Formalität und damit verbunden der Informalität und ihre Funktionalität untersucht werden und in Verbindung mit einem polizeilichen Phänomen gebracht werden.

Hierfür ist es zunächst von Vorteil, die grundlegenden und besonderen Aspekte der Organisation Polizei kurz darzustellen.

Unter anderem „[besteht die] Aufgabe und Tätigkeit der Polizei [...] im Kern darin Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung abzuwehren.“ (Apelt, 2012, S. 118), welches zusätzlich den Organisationszweck darstellt.

Um diesen Organisationszweck zu verfolgen und die Sicherheit der Menschen zu gewährleisten, darf die Polizei als eine Organisation von wenigem Gewalt als letztes legitimes Mittel benutzen (Apelt, 2012, S. 113; Behr, 2006, S. 47). Wie schon der Wortlaut deutlich macht, ist dieses Mittel jedoch nur einzusetzen, wenn kein anderes geeignetes Mittel zur Verfügung steht. Die legale Anwendung von Gewalt stellt einen spezifischen Aspekt dar, der diese Organisation besonders macht.

Zum anderen stellt sie eine „professionelle Organisation“ insofern dar, als ihre Mitglieder und deren Aufgabe einer Profession angehören. Das Handeln und die Pflicht eines Polizisten ist stark an spezifischen Normen orientiert und durch moralische Wertvorstellungen geprägt (Apelt, 2012, S. 114; Behr, 2006, S. 47ff.).

„Auf der formalen Seite der Organisation ist [...] ein bürokratisch regulierter, eher geringer Handlungsspielraum für die einzelnen Beamten und die vorrangige Orientierung an Legitimität und Ordnungsmäßigkeit der Verfahren angelegt.“ (Apelt, 2012, S. 124)

Einige Studien weisen jedoch darauf hin, dass in der alltäglichen Tätigkeit der Polizei gerade aufgrund der Wahrnehmung als Profession ein Spannungsverhältnis zwischen der formalen Ordnung und der faktischen Vorgehensweise, welche durch die Orientierung an Kollegialität und Informalität geprägt ist, entsteht (Apelt, 2012, S. 124).

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist darüber hinaus die Außendarstellung der Polizei und die Interaktion mit ihrer Umwelt. Bürger und Bürgerinnen können Kunden, Betroffene und Nutzer der polizeilichen Arbeit sein, wobei einem Polizisten bei der Kontaktaufnahme die Rolle des Gegenübers nicht zu jedem Zeitpunkt klar ist. Zudem ist die Art der Kommunikation von großer Bedeutung, da sie auf der einen Seite effektiv im Sinne der polizeilichen Aufgabe und andererseits im Sinne der Rechtsordnung sein soll (Apelt, 2012, S. 125f.), wodurch erneut die Möglichkeit des Aufkommens eines Spannungsverhältnisses erkennbar wird.

Dies stellt einige besondere Merkmale der Organisation Polizei kurz dar, welche als Grundlage für das Verständnis der weiteren Ausführungen dienen sollen.

2.1. Polizeigewalt/ Falsch verstandener Korpsgeist bei der Polizei

Immer häufiger werden in den Medien Szenarien kritisiert, in denen Polizisten nicht gerechtfertigte Gewalt anwenden (Behr, 2009, S. 1f.).

Gewalt als Mittel zu benutzen, um bestimmte polizeiliche Handlungen durchzusetzen, ist grundsätzlich durch das Polizeigesetz erlaubt (§ 55 PolG NRW). Jedoch muss hier betont werden, dass dies Polizeibeamten nur unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt ist, insbesondere dann, wenn es kein milderes, gleichsam geeignetes Mittel gibt, um die Gefahr für das polizeilich geschützte Rechtsgut abzuwehren. Dieser Grundsatz der Verhältnismäßigkeit muss stets gewahrt werden und ist in Form des § 2 PolG NRW und Art. 1 Abs. 3, Art. 20 Abs. 3 GG gesetzlich verankert.

Trotz der Tatsache, dass Polizeivollzugsbeamten rechtlich nur in Ausnahmesituationen befugt sind, Gewalt anzuwenden, ist ihr Handeln nicht immer durch eine Ermächtigungsgrundlage geschützt und es kommt zu Situationen des Fehlgebrauchs dieses Rechts.

In diesem Zusammenhang tritt häufig ein weiteres Phänomen auf, wenn es darum geht, die Rechtmäßigkeit des Verhaltens in solchen Situationen im Rahmen eines Verfahrens zu überprüfen. Dieses Phänomen wird in Verbindung mit dem Begriff der Polizeigewalt oft als „falsch verstandene[r] Korpsgeistes der Polizei“ (Behr, 2009, S. 8) umschrieben. Gemeint ist hier das Verhalten der Polizeikollegen, welche „im Zuge polizeilicher oder staatsanwaltlicher Ermittlungen bzw. auch in einer gerichtlichen Hauptverhandlung nicht zur Tataufklärung beitragen, wo sie durchaus beitragen könnten, sondern durch offensichtliche Absprachen oder durch auffälliges Vergessen den Sachverhalt verschleiern.“ (Behr, 2009, S. 8)

Inbegriffen sind hierbei sowohl die Falschaussagen für Kollegen, als auch die Tatsache, dass sie nicht gegen diesen aussagen bzw. vorgeben, den Sachverhalt vergessen zu haben und keine, oftmals belastende, Angaben machen zu können.

Die Diskussion, ob dieses Verhalten aus der subjektiven moralischen Sicht eines Außenstehenden verwerflich ist, ist an einer anderen Stelle zu führen. Wichtig im Rahmen dieser Analyse ist die organisationssoziologische Sicht, aus welcher dieses Verhalten als eine informelle Struktur angesehen werden könnte.

Um jedoch verstehen zu können, wie Informalität zu definieren ist und inwiefern Verhalten unter den Begriff dessen subsumiert werden kann, sollten zunächst die Begriffe der Formalität und Informalität in Organisationen Erläuterung finden.

3.0. Formalität und Informalität in Organisationen

Luhmann beschreibt die Formalität einer Organisation im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft in dieser. Formale Strukturen sind all diejenigen, welche durch die Organisation fest vorgeschrieben sind und sie können als eine Form von Erwartungen an die Organisationsmitglieder verstanden werden (Luhmann, 1964, S. 38).

Demnach ist eine Verhaltenserwartung dann formalisiert, „wenn sie in einem sozialen System durch eine Mitgliedschaftsregel gedeckt ist, d.h. wenn erkennbarer Konsens darüber besteht, dass die Nichterkennung oder Nichterfüllung dieser Erwartung mit der Fortsetzung der Mitgliedschaft unvereinbar ist.“ (Luhmann, 1964, S. 38)

Hierdurch ist eine Verhaltensordnung gegeben, welche es den Mitgliedern ermöglicht, ihr tägliches Verhalten anhand einer Reihe von festgelegten Normen und Erwartungen abzustimmen. Diese Aufgabe des Schaffens von Orientierung sieht Luhmann als grundlegende Funktion der Formalstruktur (Tacke, 2015, S. 59). Für Mitglieder schafft dies besonders in schwierigen Situationen Erleichterung, da nicht in jeder Sachlage eine komplett neue Entscheidung für das Handeln getroffen werden muss und in diesem Zusammenhang nicht bei jedem Mal erneut eine Abwägung der Entscheidungsmöglichkeiten stattfinden muss. Auch in kritischen Situationen für das Individuum sind diese von Luhmann genannten Entscheidungsprämissen von Vorteil. „Man ist als Organisationsmitglied nicht angreifbar, wenn man sich auf die formalisierten Erwartungen beruft“ (Kühl, 2007, S. 272). Sie schaffen zusätzlich somit Sicherheit.

Gleichwohl können nicht alle Erwartungen im Sinne der Formalität erfüllt werden, welches die Widersprüchlichkeit der auf das System einwirkenden Ansprüche verdeutlicht. „Soziale Systeme erfordern eine widersprüchliche Normorientierung, können also mit widerspruchsfreien formalen Normordnungen nicht zurechtkommen.“ (Ortmann, 2003, S. 253) Dies liegt zum einen daran, dass auch die Ansprüche, welche an die Organisation und ihre Mitglieder gestellt werden, zu widersprüchlich sind, um ihnen in gleicher Weise gerecht werden zu können, gemeint ist hier im Sinne der formalen Vorgaben (Luhmann, 1964, S. 268 ff.; S. 305), und andererseits an der Tatsache, dass nicht alle Verhaltenserwartungen formalisierbar sind (Luhmann, 1964, S. 268; Kühl, 2011, S. 118f.). Um widersprüchliche Erwartungen erfüllen zu können, wird teilweise auf informelle Verhaltensweisen zurückgegriffen, welche nicht von der Formalstruktur gedeckt sind (Kühl, 2007, S. 273). Im Zusammenhang damit werden „unter Informalität [...] dann [...] Erwartungen an Organisationsmitglieder verstanden, die nicht zur Mitgliedschaftsbedingung erhoben werden können.“ (Kühl, 2007, S. 273)

Wichtig ist jedoch hierbei zu betonen, dass dies nicht immer mit einer Verletzung der Regelstruktur oder illegalen Verhaltensweisen zusammenhängen muss, sondern zum Teil eine freiere Interpretation der Vorgaben darstellt (Kühl, 2007, S. 273). „Anweisungen werden sehr weit ausgelegt, deren Befolgung aufgeschoben oder gar mit vermeintlich stichhaltigen Gründen abgelehnt.“ (Luhmann, 1972, S. 275)

Die Problematik besteht darin, dass generalisierte Regeln nicht für jeden Einzelfall Vorsorge treffen können und ein gewisses Maß an Urteilsvermögen gebraucht wird, was mit dem Bedarf von organisatorischer Informalität in Verbindung gebracht werden kann. (Tacke, 2015, S. 63) Organisationsmitglieder müssen häufig ad hoc entscheiden und wengleich die Formalstruktur etwas anderes vorgibt, Verhalten umändern bzw. an die faktische Situation anpassen. Wie oben bereits erwähnt, ist dieses informelle Handeln notwendig, um den verschiedenen Ansprüchen gerecht werden zu können und ist für das Gelingen einer Situation von tragender Bedeutung. „In einem allgemeinen Sinne gehört diese Erkenntnis, dass buchstabengetreues, ausschließlich formales, peinlich korrektes Verhalten eine Organisation lähmen, ja zum Stillstand bringen könne, zum festen Erkenntnisbesitz der Organisationswissenschaft.“ (Luhmann, 1964, S. 301)

In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass Folgendes deutlich wird: „Abweichungen können nicht und müssen nicht etwa einfach getilgt, sondern unter Beachtung ihrer funktionalen Ambivalenz mit strategischer Nachsicht behandelt werden.“ (Ortmann, 2003, S. 253)

Es ist im Zuge dessen nachvollziehbar, dass das Erfüllen von informellen Erwartungen, wenn diese legitim im Sinne des Organisationszwecks sind, notwendig für die Organisation sein können.

Ein weiterer wichtiger Aspekt liegt nun darin, dass nicht jedes einmalige Abweichen von der Formalstruktur als informelle Verhaltenserwartung angesehen werden kann. Erst eine bestimmte Regelmäßigkeit und die Tatsache, dass dieses Verhalten auch in anderen ähnlichen Situationen erwartet wird, macht diese Abweichung zu einer informellen Struktur (Kühl, 2011, S. 114f.).

Informelle Erwartungen sind in vielen Formen möglich und können nach verschiedenen Gesichtspunkten differenziert werden. Zum einen können diese in ihrer Art unterschieden werden,

also ob diese beispielsweise informelle Programme oder Kommunikationswege betreffen. Zum anderen können diese jedoch auch in Bezug auf ihr Verhältnis zur Formalstruktur analysiert und differenziert werden (Kühl, 2011, S. 120). Wie vorherig bereits Erwähnung gefunden hat, müssen informelle Strukturen nicht generell regelverletzend ablaufen und somit nicht ganzheitlich gegensätzlich zu den formalen Vorgaben sein, gleichwohl sie nicht formalisiert werden können. Beispielsweise kann „die Erwartung, dass man Kollegen bei der Arbeit helfend zur Seite steht, [...] nicht zur Mitgliedschaftsbedingung erhoben werden. [...] So wird die Hilfe gegenüber den Kollegen nur als informelle Erwartung eingeklagt.“ (Kühl, 2010, S. 7)

Da diese Erwartung jedoch nicht formal an die Mitgliedschaft gebunden ist, scheint es zunächst fraglich, wie diese durchgesetzt bzw. eingefordert werden kann und gerade weil Werte wie die angesprochene Kollegialität so abstrakt sind und wenig konkrete Verhaltensweisen benennen, können sie nicht direkt eingefordert werden und den Mitgliedern, welche ihnen nicht nachkommen, nicht offenkundig zum Vorwurf gemacht werden. Doch hierfür greifen bestimmte Mechanismen, welche auch auf der Ebene der Kollegen Anwendung finden und sowohl positive als auch negative Sanktionierung umfassen (Kühl, 2011, S. 123).

Grundlegend kann hier von dem Prinzip des Tausches ausgegangen werden. Gemeint ist jedoch nicht der direkte Tausch eines Verhaltens gegen ein anderes. Stattdessen wird davon ausgegangen, dass sich das informelle Entgegenkommen gegenüber einem Kollegen, einem Vorgesetzten oder einem Untergebenen letztlich schon später auszahlen wird (Luhmann, 2002, S. 44).

Natürlich ist dies für den einen Part riskant, da nicht grundsätzlich davon ausgegangen werden kann, dass das Verhalten umgekehrt in einer späteren Situation erwidert wird. Hier muss bezogen auf das Gegenüber ein gewisses Maß an Vertrauen vorausgesetzt werden (Luhmann, 1964, S. 72f.; 1968, S. 41f.). Andernfalls muss davon ausgegangen werden können, dass bei Nicht-Erfüllen der informellen Erwartung der Gegenseite, diese auch auf informelle Weise geahndet werden kann. Häufig kommt es in diesem Zusammenhang dazu, dass dem Kollegen etwaige informelle Unterstützung untersagt wird, es bei anderen Kollegen schlecht über ihn gesprochen wird und es wird nur noch unter formalen Gesichtspunkten mit ihm verkehrt (Luhmann, 1964, S. 330f.; Kühl, 2011, S. 125f.).

Diese beschriebene reziproke Beziehung zwischen Kollegen, welche informelle Verhaltensweisen tauschen, kann wie folgt mit dem Begriff der Cliques in Organisationen in Verbindung gebracht werden.

„Wer mit der Abweichung von der formalen Norm ein Risiko eingeht, sucht Unterstützung in kleineren Gruppen besonderen Vertrauens, die wir als Cliques bezeichnen wollen. [...] Der Schlüssel zum Verständnis des Cliqueswesens liegt in der problematischen Legitimität der Handlungen, die in den Cliques Unterstützung und Ausdrucksmöglichkeit finden.“ (Luhmann, 1964, S. 324)

Dieses Risiko liegt gerade dann vor, wenn es sich nicht nur um regelverletzende Verhaltensweisen handelt, sondern diese gegebenenfalls sogar gegen Gesetze verstoßen (Kühl, 2010, S.8).

Offensichtlich ist in diesem Fall die Abhängigkeit von der Hilfeleistung der Kollegen bzw. anderen Cliquesmitglieder maßgeblich dafür, dass das illegale Verhalten des Betroffenen nicht aufgedeckt (Luhmann, 1964, S. 328) und eventuell sogar strafrechtlich geahndet werden könnte.

Doch gleichwohl nun dargestellt wurde, dass Informalität wichtig ist und für die Organisation brauchbar sein kann, stellt nicht jede Form der Regelabweichung eine funktionale Informalität dar. Von Luhmanns Begriff der „Brauchbaren Illegalität“ (Luhmann, 1964, S. 304) kann nur dann ausgegangen werden, wenn das konkrete Verhalten nicht nur Vorteile für den Ausführenden oder die beteiligte Gruppe beinhaltet, sondern für die Organisation- und damit kann von ihrem Zweck ausgegangen werden- funktional ist (Kühl, 2007, S. 287f.).

Zusätzlich ist im Zusammenhang mit der Notwendigkeit von informellen Strukturen zu erwähnen, dass diese auch Nachteile mit sich bringen. Primär ist hier die Notwendigkeit zu nennen, dass das illegale Verhalten immer latent bleiben muss und bestimmte Handlungen des Schützens und Versteckens erforderlich macht. Außerdem müssen nicht nur die Verhaltensweisen selbst, sondern auch ihre Funktion für das System verborgen bleiben, was eine weitere Schwierigkeit im alltäglichen Umgang darstellt (Luhmann, 1964, S. 313).

Im Rahmen der folgenden Analyse gilt es nun zu überprüfen, warum die in den Beispielen erläuterten Arten von Hilfeleistungen für Kollegen als eine Form von Informalität zu verstehen sind und inwieweit sie in einem nächsten Schritt funktional für die Organisation sein können.

4.0. Empirische Beispiele von Falschaussagen

In den folgenden Kapiteln sollen die Fälle „Teresa Z.“ und „Eine Frage des Gewissens“ und das Verhalten der Kollegen des Polizisten Frank W. und Sebastian Bootz ausführlich dargestellt und in einem weiteren Schritt im Hinblick auf die Funktionalität untersucht werden. Bei dem ersten Fall handelt es sich um einen realen Fall, welcher sich im Januar 2013 zugetragen hat. Gegensätzlich zu diesem Geschehen wird im zweiten Beispiel ein fiktiver Fall geschildert und als Kontrast zum ersten Verhalten analysiert, um die etwaigen Unterschiede in Bezug auf die Funktionalität aufzuzeigen.

4.1. Fall 1: „Teresa Z.“

Bei dem sogenannten Fall „Teresa Z.“ handelt es sich um ein gewalttätiges Verhalten des Polizisten aus München gegenüber der Frau Teresa Z., welches seinerzeit im Jahre 2013 stark in die allgemeine Kritik gekommen ist. Im besagten Fall rief Teresa Z. wegen eines Streites mit ihrem Freund die Polizei, welche sowohl ihren Freund als auch sie mit auf die Wache nahm. Sie stellte ihr Handy sicher und untersagte ihr einen Anruf bei ihrer Mutter, woraufhin die Frau wütend wurde und die Polizisten es für nötig hielten, ihr Handschellen anzulegen. Auf der Wache angekommen, übernahm der Polizist Frank W. die Frau und brachte sie in eine Haftzelle. Teresa Z. war weiterhin aufgebracht und wütend und wurde daraufhin auf der Pritsche in der Haftzelle fixiert. Sie hat geschrien und dem Polizisten, welcher sie beruhigen wollte, ins Gesicht gespuhkt.

Bis zu diesem Punkt stimmen die Angaben von Teresa Z. und dem Polizisten Frank W. überein. Was daraufhin vorgefallen ist, kann nicht eindeutig nachgewiesen werden, da sich die Aussagen der beiden Anwesenden stark unterscheiden. Teresa Z. äußerte, dass der Polizist kurz darauf ausgeholt und ihr zweimal intentional ins Gesicht geschlagen habe. Frank W. hingegen behauptet, dass er sich bedroht gefühlt habe, da er einen Kopfstoß befürchtet habe und aus Angst vor einer Verletzung habe er zugeschlagen. Er rechtfertigt sein Handeln mit Notwehr (Halser, 2013).

„Fakt ist, dass die 23-Jährige die Zelle mit gebrochener Nase und gebrochenem Augenhöhlenbogen verlassen hat und von einem Notarzt zur Behandlung in ein Krankenhaus gebracht werden musste.“ (Wimmer, 2013)

Im Rahmen eines Verfahrens sollte nun geklärt werden, ob das Verhalten des Polizisten rechtmäßig war oder nicht. Außer den beiden Beteiligten haben nur Kollegen des Polizisten das Szenario beobachtet.

Interessant ist für die weitere Untersuchung nun, dass diese Kollegen ausnahmslos im Sinne des angeklagten Polizisten aussagten. Einer von ihnen gab an, dass er davon ausginge, dass die Frau Betäubungsmittel genommen habe und man damit rechnen musste, dass sie in diesem Zustand enorme Kräfte hätte entwickeln können. Ein weiterer Beamter äußerte, er „habe noch nie eine Frau so ausrasten sehen“ (Süddeutsche Zeitung, 2014).

Diese Art der Darstellung deutet darauf hin, dass die genannten Kollegen die Gefährlichkeit der Situation für den Polizeibeamten verdeutlichen möchten, um somit einen weiteren Legitimationsgrund für seine Aussage der Notwehr zu nennen. Auch die anderen Polizisten, welche ihrerseits keine konkreten Aussagen im Sinne des Kollegen tätigten, gaben trotzdem nichts an, was die Richtigkeit der Aussage des Polizisten über sein Verhalten in Frage hätte stellen können. Sie gaben eher an, es nicht zu wissen oder nicht genau gesehen zu haben, als dass sie etwas wiedergaben, was gegen die Ausführung sprechen könnte. „Selbst die Polizistin, die am nächsten dran war, weiß nicht mehr, ob der Kollege mit der Hand oder der Faust zugeschlagen hat.“ Weiterhin gibt sie an, dass sie den Schlag als nicht so stark empfunden habe (Süddeutsche Zeitung, 2014).

Hier kann zunächst kein falsches Verhalten von Kollegen angenommen werden, da nicht eindeutig ist, welche Darstellung der Situation der Wahrheit entspricht.

Im weiteren Verlauf des Verfahrens wurden jedoch einige Anzeichen dafür angeführt, dass das Verhalten des Polizisten nicht durch Notwehr gedeckt werden kann. Der Rechtsmediziner berichtete, dass der Fausthieb sehr hart gewesen sein müsste und die Art des Schlages eher eine gezielte Handlung annehmen lässt als einen Reflex aus Notwehr. Zudem teilte der Richter mit, dass er Frank W.s Verhalten für unprofessionell hielt und er durch die mildere Maßnahme des Ausweichens einem Schlag hätte entweichen können (Hengst, 2013).

Der Polizeibeamte wird nach Abschluss des Prozesses wegen Körperverletzung im Amt zu zehn Monaten auf Bewährung verurteilt (Süddeutsche Zeitung, 2014a). Es kann also davon ausgegangen werden, dass das Verhalten des Beamten aus rechtlicher Sicht nicht ordnungsgemäß war. Fraglich wird bei der Betrachtung dessen jedoch das Verhalten der Polizeikollegen, die offensichtlich durch Falsch- bzw. Nichtaussagen versuchten ihren Kollegen zu decken. Dieses Verhalten wird häufig als das Phänomen des „falsch verstandenen Korpsgeistes“ beschrieben, welches im vorherigen Kapitel bereits Erwähnung gefunden hat.

Zu untersuchen gilt es jedoch, wie dieses Verhalten aus Sicht der Organisation zu behandeln ist.

4.2. Fall 2: „Eine Frage des Gewissens“

Bei der Filmszene, welche vergleichsweise zum oben geschilderten Fall untersucht werden soll, handelt es sich um eine Szene aus der Fernseh-Kriminalreihe „Tatort“ mit dem Titel „Eine Frage des Gewissens“. Der zu analysierende Fall beinhaltet ein Verhalten des Polizisten Sebastian Bootz, welcher seinen Polizeikollegen Thorsten Lannert in der Befragung im Rahmen einer Anhörung wegen Verhältnismäßigkeit seiner polizeilichen Handlung entlastet. Thorsten Lannert hat zuvor bei einer kritischen Geiselnahme den Geiselnahmer erschossen. In dem entscheidenden Moment, in dem der Schuss fiel, hat sein Kollege Herr Bootz jedoch eine anderen Geisel aus Sicherheitsgründen zu Boden geworfen, weswegen es ihm nicht möglich war, das Verhalten genau zu beobachten. Trotzdem tätigt er eine Falschaussage und gibt an, dass er genau gesehen habe, wie der Geiselnahmer sich verhalten hat und dass dieser schießen wollte. Er bestätigt durch seine Aussage, dass die Gefahrenprognose seines Kollegen aus polizeilicher Sicht richtig war und die Maßnahme aus seiner Sicht das Leben der Geisel retten konnte.

Aufgrund der Darstellung mehrerer privater Gespräche zwischen den Polizisten wird ersichtlich, dass Herr Lannert aus vollster Überzeugung geschossen hat und aufgrund der ihm vorgegebenen Kenntnisse über das Einschätzen der Gefährlichkeit einer Tat aus polizeilicher Sicht die Situation richtig eingeschätzt und somit rechtmäßig gehandelt hat. Im Polizeigesetz sind mehrere Voraussetzungen genannt, die erfüllt sein müssen, damit Polizisten Schusswaffen gegen Personen gebrauchen dürfen. Gemäß § 64 Abs.1 Nr. 1 PolG NRW dürfen sie dies, um eine gegenwärtige Gefahr für Leib oder Leben abzuwehren. Dieser Absatz findet im vorliegenden Fall Anwendung, was die Rechtmäßigkeit der polizeilichen Maßnahme verdeutlicht.

Es wird somit zusätzlich deutlich, dass die Aussage des Herrn Bootz zwar eine Falschaussage dahingehend darstellt, dass er vorgibt etwas gesehen zu haben, was er in dieser Form nicht hätte sehen können, doch andererseits entspricht die Darstellung des Szenarios der Wahrheit und seine Einschätzung der Gefahr deckt sich mit der seines Kollegen (Tatort: Eine Frage des Gewissens, 2014).

Dieses Beispiel einer Falschaussage ist aus organisationsoziologischer Sicht deutlich anders zu beurteilen als der zuerst geschilderte Fall.

Im Mittelpunkt der Betrachtung beider Fälle muss stehen, welche Funktion die Falschaussagen aus Sicht der Organisation erfüllen können.

4.3. Analyse und Vergleich unter dem Gesichtspunkt der Funktionalität

Bei der Analyse aus organisationssoziologischer Sicht steht das Verhalten der Polizisten, welche für ihre Kollegen vor Gericht eine Falschaussage tätigten, im Mittelpunkt, wohingegen das Verhalten der beiden Polizisten Frank W. und Thorsten Lannert in dieser Betrachtung nur sekundär ist.

Es liegen einige Anhaltspunkte dafür vor, dass es sich bei den geschilderten Verhaltensweisen um informelle Erwartungen handeln könnte.

Das falsche bzw. Nicht- Aussagen ist nicht von der Formalstruktur der Organisation Polizei gedeckt. Ganz im Gegenteil ist es gegensätzlich zu dieser und es handelt sich gemäß § 258a StGB um eine

Straftat. Gleichwohl liegt darin ein Phänomen, welches häufig zwischen Polizeikollegen auftritt und zudem informell zwischen Polizeikollegen erwartet wird. Dass ein solches Verhalten intern erwartet wird, verdeutlicht, dass es sich nicht um eine einmalige Abweichung von der Formalstruktur handelt. Diese gibt vor in einem juristischen Verfahren die Wahrheit zu sagen und Fehlverhalten zur Anzeige zu bringen unabhängig davon, ob es sich bei dem Täter um einen Kollegen handelt oder nicht.

Besonders in dem Beruf der Polizei ist der Zusammenhalt der Kollegen, welche zusammen ermitteln, von großer Bedeutung und das Vertrauen untereinander ist wichtiger Bestandteil der kollegialen Beziehung. Enge Zusammenarbeit im Rahmen von Ermittlungen oder dem Streifendienst gehört zum festen Bestandteil der Arbeit und die Risiko- und Gefahrensituationen, welche die Polizeibeamten häufig zusammen erleben, erfordern ein gewisses Vertrauen und Halt einander gegenüber. Diese Verbindung und das „Füreinander- Dasein“ entspricht einer ungeschriebenen Norm und wird von nahezu allen Polizeibeamten gelebt. Im Rahmen dessen haben sich bestimmte Kollegialitätsanforderungen entwickelt, welche sich bei der Polizei aufgrund der oben geschilderten Lage besonders ausgeprägt beobachten lassen.

Das bewusste Übersehen von Verstößen und falsche Aussagen bei Fehlverhalten stellt eine dieser Anforderungen dar und sie gelten reziprok. Hierdurch wird indirekt das Vertrauensverhältnis zueinander gestärkt. Die Tauschbeziehung, die sich auf diese Weise ergibt, wird durch die Abhängigkeit vom jeweils Anderen aufrechterhalten. Wenn einer der Kollegen ein Fehlverhalten deckt, wird dieses Verhalten in einem ähnlichen Fall vom Gegenüber erwartet und es entsteht eine Abhängigkeit, welche jedoch offensichtlich wiederum die Nähe und das Vertrauensverhältnis zwischen den Kollegen unterstützt. Bei dem Nicht-Nachkommen dieser Erwartung im Kollegenkreis ergäbe sich das Risiko für den Einzelnen, dass er von den anderen Mitgliedern dieser oben genannten „Clique“ Anfeindung und Ausgrenzung fürchten muss und ihm gegenüber in einem ähnlichen Fall die Hilfeleistung verwehrt werden würde.

Diese beschriebenen Erwartungen und damit verbundenen Handlungsmuster lassen sich an den untersuchten Fällen erkennen, was vermuten lässt, dass es sich hierbei um informelle Strukturen handelt.

Zu untersuchen gilt es nun, inwiefern sich dieses in Bezug auf ihre Funktionalität unterscheidet.

Dem Fall Teresa Z. liegt ein Verhalten zugrunde, welches nicht rechtmäßig ist. Der Polizist hatte aus polizeirechtlicher Sicht keine Ermächtigungsgrundlage. Eine nicht vom Gesetz gedeckte Gewalttat spricht gegen das Eigenverständnis und den Organisationszweck der Polizei. Aus diesem Grund sollte das Verhindern dessen im Mittelpunkt des Handelns der Mitglieder stehen. Die Kollegen des Frank W. tätigen eine Falschaussage und decken hierdurch das Verhalten des Polizisten.

Zunächst könnte man erläutern, was für positive Auswirkungen solch ein Verhalten aus rationaler, nicht wertender Sicht für die Organisation haben könnte. Wenn durch die Falschaussagen eine eventuelle Verurteilung der Polizisten verhindert werden könnte bzw. der Prozess verkürzt werden könnte, so scheint dies zunächst eine positive Folge darzustellen, da die Polizei ganz pragmatisch kein Personal verliert, welches sie weiterhin einsetzen könnte. Bei einer differenzierteren Betrachtung wird jedoch deutlich, dass es nicht im Interesse der Polizei sein kann ein Mitglied in der Organisation zu beschäftigen, welches ein Verhalten zeigt, das nicht nur nicht im Sinne des Organisationszweckes handelt, sondern offensichtlich sogar konkret gegensätzlich zu diesem agiert. Ein Polizist sollte es gemäß § 1 Abs. 1 PolG NRW als seine Aufgabe betrachten, Menschen vor Gefahren zu schützen. Frank W. hat jedoch nicht nur seine Aufgabe der Gefahrenabwehr verfehlt, sondern als Steigerung dessen, der betroffenen Person Schaden zugefügt. Deutlich wird somit, dass ein Verhalten, welches vollständig gegen den Organisationszweck spricht, nicht funktional für die Organisation sein kann.

Vergleichend zu dieser Situation ist nun der Fall des Herrn Lannert zu untersuchen. Die Art der Falschaussage ist mit der der oben genannten Polizisten des ersten Falles zunächst nahezu identisch. Beide versuchen durch ihr Aussagen die Gefährlichkeit, die von der Situation ausging, zu betonen und daraus resultierend die Rechtmäßigkeit der Handlung der Polizisten hervorzuheben. Herr Bootz gibt an, ein Verhalten gesehen zu haben, welches er nicht beobachtet hat und schafft hierdurch aus polizeirechtlicher Sicht eine Ermächtigungsgrundlage für das Handeln seines Kollegen. Dass sich die Art der Ermächtigungsgrundlage hier von der oben genannten unterscheidet, da es sich in einen Fall um Notwehr und im anderen um den Schusswaffengebrauch in akuten Gefahrensituationen handelt, ist für die Fragestellung irrelevant. Die Frage nach den positiven Effekten des Verhaltens aus Sicht der Organisation stellt sich auch hier.

Zum einen kann, wie bereits auch oben theoretisch erwähnt, durch die Tatsache des Vorhandenseins

von Zeugen, eine eventuelle Verurteilung verhindert bzw. ein teilweise langwieriger gerichtlicher Prozess verkürzt werden. Herr Lannert hat in der beschriebenen Situation das Leben der Geisel in Gefahr gesehen und sah keine andere Möglichkeit, diese Gefahr abzuwehren, als von seiner Schusswaffe Gebrauch zu machen. Dieses Verhalten ist aus Sicht der Organisation erwünscht und wird Polizisten sogar gesetzlich vorgeschrieben. Wenn es nun aufgrund von fehlender Zeugen zu einer Verurteilung käme, würde der Organisation ein Mitglied verloren gehen bzw. vorübergehend dienstlich nicht zur Verfügung stehen, welches sich formal richtig verhalten hat. Durch das Verhalten des Herrn Bootz kann dieser Verlust mit hoher Wahrscheinlichkeit verhindert werden bzw. die Verurteilung des Polizisten erschwert werden. Auch wenn die Falschaussage selbst gegen die formale Ordnung verstößt, so ermöglicht sie andererseits ein Verhalten, welches indirekt von der Organisation erwünscht ist. Das Gelingen einer Situation erfordert teilweise ein Abrücken von der formalen Struktur also ein Verhalten, das „den Leitvorstellungen der formalen Organisation nicht entspricht, [das] dem organisierten System insgesamt aber durch [seine] Resultate [...] wieder zugute kommt.“ (Luhmann, 1964, S. 301)

Somit wäre dies durch die Falschaussage des Herrn Bootz ermöglicht worden.

Ein weiterer bereits geschilderter wichtiger Aspekt liegt darin begründet, dass Polizisten durch die Art ihres Berufes häufig in Situationen geraten, welche ein Risiko für sie selbst und alle Beteiligten darstellen. Besonders für diese Art von Situationen haben sie die rechtliche Erlaubnis Gewalt anzuwenden. In diesem Zusammenhang werden zwei widersprüchliche Erwartungen sichtbar. Auf der einen Seite wird von Polizisten verlangt, dass diese in Gefahrensituationen wie der genannten Geiselnahme ad hoc entscheiden müssen, auf der anderen Seite jedoch der Schwierigkeit ausgesetzt sind, eine falsche Entscheidung mit eventuell fatalen Konsequenzen zu treffen. Würde nun davon ausgegangen, dass ein Polizist in einer Gefahrensituation jedes Mal das Risiko einer Verurteilung wegen fehlender Zeugen eingehen müsste bzw. sein Verhalten davon abhängig machen müsste, dass sein Partner mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit das Szenario überblicken kann, führte dies gegebenenfalls dazu, dass Polizeibeamte nicht im Sinne der Lösung der aktuellen Situation angemessen entscheiden würden, da sie durch ihre Angst vor einer potentiell strafrechtlichen Ahndung aufgrund von fehlender Zeugen etc. negativ beeinflusst wären.

Das Verhalten von Herrn Bootz tritt somit in einer Lage auf, in der widersprüchliche Anforderungen auf seinen Kollegen treffen. Er erleichtert Herrn Lannert aus dieser Argumentation heraus diese Entscheidung und macht ihn indirekt handlungsfähig. Bereits aus dieser Sichtweise heraus handelt es sich bei dem Verhalten des Herrn Bootz um eine informelle Struktur und dadurch wird zudem ersichtlich, inwiefern diese funktional ist. Auch wenn aus Sicht der Organisation die Entscheidungsfähigkeit des Polizisten nicht durch diese Kollegialitätshandlung erleichtert werden soll, so ist dies faktisch für Polizisten oft der Fall, wofür die Häufigkeit des Phänomens sprechen könnte.

Abschließend kann festgehalten werden, dass obwohl das Verhalten der Polizisten, welche Falschaussagen treffen, im Mittelpunkt der Betrachtung steht und nicht der moralische Aspekt der gedeckten Handlung, dieses nicht separat voneinander gesehen werden kann.

Auch aus der Sicht der Organisation ist es durchaus von Bedeutung, was für eine Art von Verhalten durch das Falsch- bzw. Nichtaussagen ermöglicht wird und ob diese Art der Handlung erwünscht sein kann.

Es sind in dem falschen Aussagen indirekt noch weitere vorteilhafte Funktionen enthalten, nämlich die Handlungsfähigkeit in Gefahrensituationen zu gewährleisten bzw. zu erleichtern. Im Allgemeinen können die Falschaussagen nicht getrennt von dem Aspekt der Kollegialität gesehen werden, sondern vielmehr bedingen die Kollegialitätsanforderungen die Falschaussagen. Offensichtlich würde es ohne die hohen Kollegialitätsanforderungen nicht zu Falschaussagen kommen.

Eine weitere Begründung für das Entstehen von informellen Strukturen war, dass ein Verhalten, welches gebraucht wird, trotzdem nicht formalisierbar ist. Dies ist bei dieser Art von informeller Struktur offensichtlich zunächst darin begründet, dass das geschilderte Verhalten illegal ist und die Formalisierung dessen allein dadurch schon ausgeschlossen wird. Es lässt sich jedoch noch ein weiterer Grund erkennen, der die Formalisierung erschwert.

Bei Betrachtung der Tatsache, dass die Funktionalität der Falschaussage aus organisationssoziologischer Sicht abhängig von der Rechtmäßigkeit der gedeckten Handlung ist, wird deutlich, dass auch aufgrund dessen keine pauschale Formalisierung der Verhaltensweise möglich ist. Aus Sicht der Organisation, in diesem Fall der Polizei, ist nicht im vorne herein erkennbar, ob durch eine Falschaussage ein richtiges Verhalten in Hinblick auf den Organisationszweck geschützt wird (in

diesem Fall also ein rechtmäßiges Verhalten) oder ein Verhalten, welches nicht von der Organisation gewünscht wird, also rechtswidrig ist. Zudem hat die Polizei auch keinen Einfluss auf diese Tatsache: „Organisationen können weder darüber entscheiden, ob sich einstellende personale Kontakte zum Wohl oder Wehe der Organisation entfalten, noch können sie darüber befinden, ob und inwieweit sie als Erwartungsverhältnisse im Sinnzusammenhang der Organisation verbleiben.“ (Tacke, 2015, S. 75f.)

5.0. Fazit: Möglichkeit der Lösung des Problems durch unabhängige Ermittlungsstellen

Abschließend lässt sich zusammenfassen, dass es sich bei den geschilderten Verhaltensweisen um eine Form von informellen Erwartungen in der Organisation Polizei handelt. Herausgestellt hat sich aber, dass sich die Umstände, unter denen die Handlungen funktional für die Organisation und ihren Zweck sein können, unterscheiden.

Zum einen ist grundsätzlich herausstellbar, dass die ausgeprägten Kollegialitätsanforderungen und der damit verbundene Zusammenhalt unter Polizeibeamten wichtig für die tägliche Arbeit der Polizei ist und sich in vielen Situationen erst durch diesen Zusammenhalt flexible Handlungsspielräume ergeben. Zum anderen ergeben sich aus diesen Anforderungen auch Verhaltensweisen, welche von der Formalstruktur nicht vorgesehen und illegal sind, wie die untersuchten Falschaussagen. Schwerpunkt bei der Beurteilung in Hinblick auf ihre eventuelle Funktionalität muss nun sein, was für eine Verhaltensweise durch die Falschaussage ermöglicht bzw. gedeckt wird.

Festgehalten kann werden, dass in beiden bearbeiteten Beispielen das gleiche Mittel in Form der Falschaussagen gebraucht wird. Diese sind illegal und infolgedessen gegensätzlich zum Organisationszweck.

Sie unterscheiden sich jedoch in Bezug auf ihren Zweck bzw. die daraus resultierenden Folgen, welche im ersten Beispiel, wie unten erläutert wird, nicht funktional im Sinne des Organisationszweckes sind. Im zweiten Fall entsprechen die Folgen jedoch dem Organisationszweck. Hierin liegt der Umstand, weswegen in zweiten Fall von brauchbarer Illegalität ausgegangen werden kann und im ersten nicht.

Konkret heißt dies: Wenn es sich um ein rechtmäßiges Verhalten handelt, welches in Bezug auf den Organisationszweck als ein erwünschtes Verhalten angesehen werden kann, wie das Handeln des Herrn Lannert während der Geiselnahme, und dieses durch die Falschaussage ermöglicht bzw. unterstützt wird, so kann die Falschaussage trotz ihrer Illegalität für die Polizei brauchbar sein. Handelt es sich jedoch um einen Fall von Polizeigewalt, in dem gegensätzlich zum Organisationszweck gehandelt wird, durch gewaltsame Handlungen Menschen zu Schaden kommen und genau dieses falsche Verhalten, möglicherweise auch langfristig, durch die informellen Erwartungen an die Kollegen und die damit verbundenen Falschaussagen ermöglicht und unterstützt wird, so kann dies nicht funktional für die Organisation Polizei sein.

Hieraus ergibt sich die zudem folgende Diskrepanz, welche oben bereits kurz Erwähnung gefunden hat: Die Polizei hat keinen Einfluss darauf, welches Verhalten durch die ausgeprägten Kollegialitätsanforderungen und den daraus resultierenden Falschaussagen ermöglicht bzw. geschützt wird und kann somit das Problem der auftretenden Polizeigewalt nicht lösen.

Als Lösung des Problems der Falschaussagen, welche Polizeigewalt ermöglichen können, wird von Politikern und Kriminologen vorgeschlagen, eine externe Behörde in Form einer unabhängigen Ermittlungsstelle zu schaffen, welche in solchen Sachlagen von einem neutralen Standpunkt aus ermittelt, ob es sich bei der Aussage der Polizisten um Falschaussagen handelt und diese aufgrund von Loyalitätsanforderungen Fälle von Polizeigewalt verdecken oder ob diese die Wahrheit sagen (Fuchs & Wimmer, 2013).

In Anbetracht der Darstellung, dass Falschaussagen aber auch funktional sein können, gleichwohl sie nicht legal sind, bietet dieser Vorschlag aus organisationssoziologischer Betrachtung heraus jedoch keine Lösung für das Dilemma. Hiermit können zwar Falschaussagen aufgezeigt werden, jedoch würde dies auch auf die Falschaussagen zutreffen, welche in diesem Zusammenhang sinnvoll sind, weil sie eine rechtmäßige Handlung gedeckt und einen Polizisten geschützt haben. Das Aufdecken von nicht funktionalen Falschaussagen und damit verbundener Polizeigewalt wäre zwar sinnvoll. Auf

der anderen Seite würde das Aufdecken von aus der Sicht der Organisation funktionalen Falschaussagen dazu führen, dass der Polizist, welcher seinem Kollegen helfen wollte und ein von der Organisation gewünschtes Verhalten geschützt hat, strafrechtlich verfolgt würde. Dies hätte als fatale Konsequenz zur Folge, dass zur Verhinderung einer Strafe seines Kollegen der die Entlastung anstrebende Polizist sich gemäß § 153 StGB der falschen uneidlichen Aussage strafbar gemacht hätte und mit einer gravierenden Sanktion (Strafmaß: 3 Monate bis 5 Jahre Freiheitsstrafe) zu rechnen hätte.

Somit könnten durch den hier skizzierten Vorschlag des Einrichtens einer unabhängigen Ermittlungsstelle zwar die Falschaussagen unter Kontrolle gebracht werden.

Kritisch kann jedoch gesehen werden, wie oben erwähnt, dass dies negative Konsequenzen für die „funktionalen Falschaussagen“ hätte und was dies im Weiteren für Auswirkungen auf das Verhalten zwischen Kollegen und den damit verbundenen und wichtigen Zusammenhalt zwischen diesen haben könnte.

Es wird bei der Feststellung, dass Falschaussagen für Kollegen durch die enge Bindung zwischen diesen durch Kollegialitätserwartungen bedingt sind, Folgendes deutlich: Das Unterbinden der Falschaussagen ist dann denkbar, wenn die enge Bindung und Unterstützung im Rahmen der Beziehung zwischen den Beamten reduziert werden würde, das ist aber erkennbar auch keine Lösung im Sinne der Polizei, da genau diese enge Bindung eine grundlegende Notwendigkeit für die Tätigkeit der Polizei darstellt (Behr, 2009, S.5-8).

LITERATUR

- Apelt, Maja. (2012). Handbuch Organisationstypen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Behr, Rafael. (2006). Polizeikultur. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden.
- Behr, Rafael. (2009). Warum Polizisten oft schweigen, wenn sie reden sollten. Ein Essay zur Frage des Korpsgeistes in der deutschen Polizei, In: Feltes, Thomas (Hg.): Neue Wege, neue Ziele. Polizieren und Polizeiwissenschaft im Diskurs, Frankfurt am Main, S. 25-43 Und Online in Internet [mit abweichenden Seitenzahlen]: URL: <http://akademie-der-polizei.hamburg.de/contentblob/4499822/data/essay-korpsgeist-und-code-of-silence.pdf>
- Fuchs, Florian & Wimmer, Susi. (2013). Nach Vorwürfen gegen Münchner Beamte. Polizei lehnt externe Behörde ab. In: Süddeutsche Zeitung Ausgabe vom 09.02.2013. URL: <http://www.sueddeutsche.de/muenchen/nach-vorwuerfen-gegen-muenchner-beamte-polizeipraesidium-lehnt-externe-behoerde-ab-1.1595478>
- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG) in der Fassung vom 01. Februar 2014
- Halser, Marlene. (2013). Anklage erhoben im Fall Teresa Z. Mindestens ein Faustschlag, In: die Tageszeitung Ausgabe vom 21.05.2013. URL: <http://www.taz.de/!116634/>
- Hengst, Björn. (2013). Münchner Urteil nach Polizeiprügel: "Total in Panik", In: Spiegel Online Ausgabe vom 06.08.2013. URL: <http://www.spiegel.de/panorama/justiz/fall-teresa-z-muenchner-polizist-zu-bewaehrungsstrafe-verurteilt-a-915179.html>
- Kühl, Stefan. (2007). Formalität, Informalität und Illegalität in der Organisationsberatung. Systemtheoretische Analyse eines Beratungsprozesses. In: Soziale Welt. Jg. 58
- Kühl, Stefan. (2010). Informalität und Organisationskultur. Ein Systematisierungsversuch. Working Paper 03/2010. Universität Bielefeld.
- Kühl, Stefan. (2011). Organisationen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden.
- Luhmann, Niklas. (1964). Funktionen und Folgen formaler Organisation. Schriftenreihe der Hochschule Spreyer ; 20. Berlin: Duncker & Humblot
- Luhmann, Niklas. (1968). Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität. Stuttgart: Lucius und Lucius.
- Luhmann, Niklas. (1972). Die Organisierbarkeit von Religionen und Kirchen, in: Wössner, Jakobus. (Hg.). Religion im Umbruch. Soziologische Beiträge zur Situation von Religion und Kirche in der gegenwärtigen Gesellschaft, Stuttgart: Ferdinand Enke, S. 245-285.
- Luhmann, Niklas. (2002). Die Politik der Gesellschaft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Ortmann, Günther. (2003). Regel und Ausnahme. Edition Suhrkamp ; 2293 (Org. – Ausg., 1.Aufl.). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Polizeigesetz Nordrhein Westfalen (PolG NRW) in der Fassung vom 1. August 2014
- Strafgesetzbuch (StGB) in der Fassung vom 1. Oktober 2014
- Süddeutsche Zeitung. (2014). Fall Teresa Z. vor Gericht Entschuldigung erst auf Nachfrage, In: Süddeutsche Zeitung Ausgabe vom 06.08.2013. URL: <http://www.sueddeutsche.de/muenchen/fall-teresa-z-vor-gericht-gutachter-belastet-polizisten-1.1739916-2>

- Süddeutsche Zeitung. (2014a). Fall Teresa Z. Gericht bestätigt Urteil gegen Prügel Polizisten, In: Süddeutsche Zeitung Ausgabe vom 10. März 2014.
URL:<http://www.sueddeutsche.de/muenchen/fall-teresa-z-gericht-bestaetigt-urteil-gegen-pruegel-polizisten-1.1908717>
- Südwestrundfunk. (Produzent), & Endemann, T. (Regisseur), (2014). Tatort: Eine Frage des Gewissens (Film). Bundesrepublik Deutschland.
- Tacke, Veronika. (2015). Formalität und Informalität: Zu einer klassischen Unterscheidung der Organisationssoziologie, In: von Groddeck V, Wilz SM, eds. Formalität und Informalität in Organisationen . Wiesbaden: Springer VS; 2015: Springer VS.
- Weihmann, Robert. (1995). Schusswaffengebrauch durch Polizeibeamte: Was folgt danach?, In: Forum Ethik & Berufsethik, 1995, 38-42
- Wimmer, Susi. (2013). Vorwürfe gegen Münchner Polizei "Der Beamte ist ausgetickt", In: Süddeutsche Zeitung Ausgabe vom 05.02.2013. URL:
<http://www.sueddeutsche.de/muenchen/vorwuerfe-gegen-muenchner-polizei-der-beamte-ist-ausgetickt-1.1592391>